





# **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)**

**CÓMO ENTENDERLA, CÓMO AFRONTARLA  
UNA PERSPECTIVA SINDICAL**

*Juan Carlos Jiménez Fernández*

Coordinador de la Secretaría de Acción Sindical Internacional.  
Confederación Sindical de CC.OO.

*Realizado en el ámbito del Proyecto “Derechos Laborales: Derechos Humanos”  
y financiado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.  
Diciembre 2006.*

*Secretaría de Inmigración y Cooperación Internacional  
CC.OO. de Castilla-La Mancha*

Primera edición: 2007

© Altabán Ediciones  
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º  
02002 Albacete (España)  
altaban@ono.com

*Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.*

Impreso en España.

ISBN 13: 978-84-96465-48-0

D.L.: AB-43-2007

Diseño y maquetación: Javier Hidalgo Romero.

Imprime: Gráficas Antar S.L.

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
<b>Parte I .....</b>	<b>15</b>
ACÉRCATE SIN MIEDOS .....	17
¿Cuáles son esas buenas prácticas? .....	20
UNA DEFINICIÓN DE CONSENSO .....	23
¿Y POR QUÉ SON TAN BUENOS? .....	28
¿POR QUÉ SURGE? .....	31
¿QUÉ RSE? .....	36
LA ADHESIÓN A INICIATIVAS INTERGUBERNAMENTALES... 38	
Los instrumentos normativos internacionales de la OIT y la OCDE .....	38
<i>La Declaración Tripartita de la Organización         Internacional del Trabajo de principios sobre las         empresas transnacionales.</i> ....	39
<i>Directrices de la Organización para la Cooperación y         el Desarrollo Económico</i> .....	41
Normas de la Comisión de Derechos de Naciones Unidas ..43	
Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA) .....	47
Los instrumentos internacionales voluntarios.....	49
Foro Europeo de Responsabilidad Social de las Empresas ..57	
Instituciones Financieras Internacionales .....	63
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) .....	64
Iniciativa para la transparencia de la Industria Extractiva (EITI, por sus siglas en inglés) .....	65
INFORMES DE SOSTENIBILIDAD: EL GRI .....	66
LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA VOLUNTARIOS.....	72

El problema del control de su cumplimiento .....	75
EL ETIQUETADO .....	78
Vigeo, FSC y otras actividades de certificación.....	83
LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE.....	87
Buen Gobierno de las Empresas .....	91
Índices de sostenibilidad.....	94
<b>Parte II.....</b>	<b>97</b>
EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA VOLUNTARIEDAD .....	99
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	111
LOS ACUERDOS MARCO (LA ALTERNATIVA DEL PACTO) ....	114
Acuerdos Marco Internacionales a principios de 2007 .....	125
REIVINDICANDO A LAS ADMINISTRACIONES.....	130
Compras Públicas .....	131
Ayudas y subvenciones .....	138
CCAA Y AYUNTAMIENTOS .....	141
Andalucía .....	141
Aragón.....	142
Madrid.....	143
Cataluña.....	144
Vizcaya.....	145
Galicia .....	146
Navarra .....	146
ALIANZAS IMPRESCINDIBLES.....	147
LA RESPONSABILIDAD LEGAL DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES .....	152
El Manifiesto De Toledo .....	155
EL DELEGADO O DELEGADA SOCIAL .....	160
PARA TERMINAR .....	162

## PRESENTACIÓN

Desde las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, queremos presentaros esta Guía sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un instrumento útil, en el convencimiento de que la labor del movimiento sindical frente a los agentes de la globalización exige la participación, la solidaridad y la cooperación de todos y en la idea de que el conflicto social se expresa ahora en nueva dimensión, igualmente global, que debemos abordar desde la concienciación hacia el trabajo colectivo y en el ámbito del fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales. Somos conscientes de esa nueva dimensión que adquiere nuestra acción sindical en un mundo globalizado y de la incidencia que las nuevas formas de organización del trabajo están teniendo en los derechos laborales. Consideramos de gran importancia y especial interés la participación en foros internacionales y debates globales desde nuestros ámbitos territoriales, estimando que pueden ser valiosas las aportaciones que se hagan y en todo caso que la información y participación nos aportará un valor añadido incuestionable que dará otro sentido de globalidad a nuestra actividad en lo concreto. En resumen, la implicación y el cambio para que se produzcan en lo concreto y en lo global tanto nuestro pensamiento como nuestras actuaciones.

El texto que presentamos responde al objetivo que en su día nos planteamos para promover actuaciones en relación a la Responsabilidad Social de las Empresas, valorizando el papel de las mismas en un concepto de desarrollo socialmente sostenible. El Proyecto “DERECHOS LABORALES: DERECHOS HUMANOS” que las Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha vienen realizando desde el año 2003 y que finaliza ahora en su tercera fase, ha pretendido que la RSE adquiriera importancia en los objetivos de la negociación colectiva, sensibilizar a la sociedad acerca de la importancia que para el desarrollo sostenible juegan las políticas en el exterior de las empresas transnacionales y la promoción de la incorporación de la RSE a las políticas públicas en relación al desarrollo regional.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la ONU adoptaba y promulgaba la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la que ya se recogían los derechos laborales fundamentales que cincuenta años después, en 1998, daría lugar a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a estos principios y derechos fundamentales como compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetarlos y defenderlos –libertad de asociación, sindicación y derecho a la negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación–. Sin embargo y a pesar del tiempo transcurrido, estos derechos son incumplidos sistemáticamente por numerosos países que en su día ratificaron la Declaración.

Lo que empezó teniendo un objetivo sensibilizador básico ha derivado en estos tres años, y tras la realización de numerosas actividades en torno al mismo, en el descubrimiento de la complejidad que hoy presenta el abordaje de los efectos de la globalización económica en el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Partíamos del reconocimiento de estos derechos como componente necesario de un modelo de desarrollo socialmente justo y sostenible que garantice condiciones de vida dignas para los trabajadores y trabajadoras en un mundo globalizado, y avanzamos en la promoción de iniciativas internacionales concretas dirigidas al diseño de estrategias para promover la justicia y el cumplimiento de estos derechos, así como en la definición de las tareas que desde el sindicalismo nos permitan practicar nuevas formas de acción sindical más acordes al mundo globalizado (Guía del Delegado Social).

En esta misma línea, se nos planteó el importante reto de considerar la relevancia que estaba adquiriendo el nuevo concepto de “Responsabilidad Social de la Empresa” (RSE) en relación a los objetivos socialmente exigibles que pueden condicionar gravemente la economía de mercado y un desarrollo socialmente

sostenible. Para ello nos planteamos actuaciones en el ámbito sindical, tratando de abordar problemas que nos afectan directamente a nivel territorial más cercano como el de las reestructuraciones masivas de las empresas transnacionales, la deslocalización del empleo o la subcontratación generalizada. También pretendíamos la concreción de propuestas dirigidas al resto de agentes sociales, en los distintos ámbitos de participación, para su incorporación a las políticas públicas.

La gestación progresiva del término Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se produce a partir de los procesos de globalización que dan lugar a una creciente transnacionalización y desconcentración de la producción, afectando profundamente a la propia estructura organizativa de la empresa y las relaciones que ésta mantiene con la sociedad en su conjunto. Como indica la Comisión Europea y se detalla más adelante, se trata de compatibilizar la maximización de beneficios empresariales con la extensión del estado del bienestar, incorporando aspectos laborales, sociales y medioambientales en esa banda de ensanchamiento progresivo en la que la Responsabilidad Social de las Empresas trata de incidir a fin de disminuir, en la medida de lo posible, el conflicto de prioridades existente entre la empresa y la sociedad.

Si bien el marco teórico de la RSC, resulta muy amplio en su desarrollo, contenido y trayectoria en el tiempo, tratamos en este texto de recoger las cuestiones fundamentales. El concepto de RSC surge en los países más desarrollados y en las empresas de mayor tamaño en torno a lo que llamamos “ética de empresa” o consideraciones morales de la acción de las empresas, y vinculado a las demandas de la sociedad en torno a una adopción voluntaria de iniciativas muy diversas de orden económico, social y medioambiental. A partir de aquí se desarrollan múltiples iniciativas a nivel internacional e incluso europeo, en el que se aportan cuestiones de valor añadido en torno a la necesidad de establecer un marco global comunitario para la RSE.

Pero el debate sobre la RSE se centra en las distintas perspectivas que aportan los principales agentes que intervienen: empresas privadas, autoridades públicas nacionales, agentes sociales y organizaciones del tercer sector. Desde el punto de vista de los agentes sociales, la RSE implica una redefinición del papel tradicional de la empresa e incide directamente sobre una serie de cuestiones que forman parte del núcleo tradicional de intereses de la patronal y los sindicatos, además de suponer, en el desarrollo de su proceso, una cierta alteración del marco tradicional del diálogo social. Desde la perspectiva empresarial la RSE debe ser objeto de la mínima regulación posible por surgir a iniciativa propia, aunque está considerada como un fenómeno relevante. Desde la perspectiva sindical, la RSE presenta dos vertientes: una interna que gira en torno a la defensa de los derechos de los trabajadores y la organización de la empresa, y otra externa en relación a las actuaciones de las empresas respecto del entorno social.

Pero es la perspectiva sindical la que más nos interesa profundizar en este texto. Puede decirse que la reacción de los sindicatos ante la RSE ha sido tardía y su participación escasa, debido en gran parte a la percepción negativa que ha generado la aplicación unilateral de, sobre todo, los llamados códigos de conducta. Esta percepción negativa se ha visto reflejada en la idea de que la RSE ha sido aplicada por las empresas como una cuestión de marketing más y se ha tratado de una declaración de intenciones sin desarrollo concreto, carente de mecanismos transparentes de seguimiento y evaluación, sirviendo para distraer a la opinión pública de la gestión interna de la empresa, particularmente en el ámbito laboral.

Para los sindicatos, con la globalización se ha reforzado el poder de las empresas transnacionales para determinar unilateralmente las condiciones de trabajo y también para influir en la regulación que realizan los gobiernos, particularmente los menos desarrollados (exenciones impositivas, asistencias y legislación

especial), con rebajas en el nivel de exigencia laboral, social y medioambiental (zonas francas). Esto ha supuesto una notable degradación de las condiciones laborales de los trabajadores, incluso en términos de violación de derechos humanos fundamentales. Pero la consecuencia más nefasta desde el punto de vista sindical ha sido la provocación de la desarticulación organizativa de los trabajadores.

De esta manera, los sindicatos se han centrado en la defensa de la regulación normativa en materia social, más que en la consideración de iniciativas voluntarias desarrolladas por las empresas. Por lo tanto, se ha considerado que la RSE no implica el fin de los conflictos en el ámbito de la empresa, que no todos los actores se encuentran en un mismo plano de igualdad y que la voluntariedad no puede ser suficiente para progresar en RSE. Siguiendo con este análisis, las empresas multinacionales, además de tener responsabilidad interna y externa y sobre empresas del grupo, la tienen también con las subcontratas, y la RSE no puede constituir un sustitutivo de la legislación y/o reglamentación relativa a los derechos sociales, laborales y medioambientales, considerados desde una perspectiva dinámica. Los sindicatos europeos priorizan fundamentalmente la dimensión laboral de la RSE que se manifiesta a través de: el desarrollo de la calidad en el empleo, las posibilidades de información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes sindicales, la anticipación del cambio industrial y la reestructuración, y el respeto y promoción de los derechos sociales fundamentales. Igualmente, enfatizan el papel de las leyes y los convenios colectivos por encima de otras consideraciones, teniendo en cuenta que los códigos de conducta pueden ser útiles en aquellos países en los que no existe una clara regulación de los derechos laborales y sociales, pero no pueden considerarse sustitutivos. Las organizaciones sindicales en España se han caracterizado por una progresiva toma de posición en discurso y en iniciativas. La RSE tiene un carácter ambivalente con riesgos y oportunidades que en nuestro país se presenta como un fenómeno incipiente y desestructurado. Los

marcos de actuación de la intervención sindical se centran en las filiales españolas de empresas extranjeras, en las empresas españolas de carácter transnacional y en los diversos ámbitos de promoción de la RSE.

En resumen, los aspectos laborales han cobrado una mayor relevancia en las diferentes iniciativas empresariales adoptadas durante los últimos años en materia de RSE, si bien no tienen aún el peso de otras cuestiones (medioambiente o acción social). Las distintas actuaciones desarrolladas en materia laboral han sido adoptadas unilateralmente por las empresas, sin contar con la participación de los trabajadores y sus representantes sindicales y se han caracterizado por la falta de transparencia y la carencia de métodos fiables y comparables de verificación.

De esta manera, para la integración de la dimensión laboral en la RSE, habría que considerar en el proceso, la participación de otros actores en la elaboración, aplicación y evaluación de los códigos de conducta adoptados por la empresa en materia laboral. Particularmente los sindicatos en tanto que sujetos centrales en la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores, delimitando las actuaciones obligatorias (por ley en el país) y vinculantes de las desarrolladas en el ámbito de la RSE, complementarias y no sustitutivas de la negociación colectiva. En cuanto a su contenido, deberían extenderse a la empresa matriz y a los diferentes socios comerciales, especialmente a las empresas subcontratadas, contemplando tres áreas de actuación: el reconocimiento y promoción de los derechos humanos y sociolaborales básicos, la articulación de iniciativas orientadas a incrementar la calidad en el empleo, y el desarrollo de actuaciones en relación a la subcontratación (traslado de códigos de conducta a convenios colectivos y establecimiento de convenios-marco). Estas cuestiones de proceso y de contenido, habrían de reforzarse transversalmente con criterios generales de corresponsabilidad, afectación a toda la cadena de producción, asumir compromisos con las subcontratas, tener el marco de referencia en disposiciones

elaboradas por organismos internacionales y realizar una evaluación rigurosa.

Pero además de las propuestas por parte de las organizaciones empresariales y sindicales para promover medidas específicas de fomento de la RSE, no podemos dejar de reivindicar el importante papel de las administraciones públicas en la promoción de la misma. La RSE, además de presentarse como un concepto de características no consensuadas en su definición hasta la fecha, se nos ha presentado como un reto y como una oportunidad que no podemos dejar de abordar desde una perspectiva sindical. Y es ese el objetivo que nos planteamos con la recopilación del extenso rosario de actuaciones que hasta aquí se han producido en torno a este concepto, con la descripción de alternativas y de situaciones posibles, la promoción del debate acerca de qué podemos hacer y el cómo podemos hacerlo. Pero sobre todo se trata de provocar la reflexión y el acercamiento al nuevo embrión que se está gestando y no para de crecer.

**Concha Rojo**

*Secretaria de Inmigración y Cooperación Internacional  
CC.OO. de Castilla-La Mancha*



# PARTE I



## ACÉRCATE SIN MIEDOS

Sobre el significado de la “responsabilidad social de las empresas” (RSE)<sup>1</sup> se han dado multitud de definiciones sin que, hasta aquí, se haya producido un acuerdo respecto al mismo. Como veremos más adelante, se trata de un término quizás demasiado rimbombante, tal vez ambiguo y complejo, que es interpretado de muy diferentes formas por cada uno de los colectivos afectados<sup>2</sup>.

Por eso, antes de que te alejes de este informe pensando que estamos frente a un término embaucador, queremos explicar que nosotros vamos a hablar de algo más sencillo. Para entendernos vamos a hablar de “**buenas prácticas empresariales**”<sup>3</sup> en los terrenos social, medio ambiental y de derechos humanos, prácticas que las empresas publicitan con la finalidad de mejorar su reputación corporativa. Es decir, vamos a hablar de aquellas prácticas empresariales, positivas para la sociedad y para los trabajadores

<sup>1</sup>O RSC, Responsabilidad Social Corporativa. O Responsabilidad Corporativa social y medioambiental, más utilizada en medios ecologistas. Aunque usaremos mayoritariamente las siglas RSE, porque coincidimos con la crítica del término corporación que hace José Manuel Tapia, dirigente sindical de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña en “La visión europea de la RSC ¿hacia un modelo único? (en “La responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta ¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales? Una visión desde el Sur y desde el Norte” editada por la Fundación Pau y Solidaritat en [http://www.ccoo.cat/pauisoli/publicacions/altres/rse\\_castella.pdf](http://www.ccoo.cat/pauisoli/publicacions/altres/rse_castella.pdf)) respetaremos RSC cuando citemos otros autores. Hemos descartado usar el término Responsabilidad Social Organizacional, o de las Organizaciones, es porque entendemos que es una manera de debilitar aún más el concepto, soslayando el papel de las empresas para confundir responsabilidades en un “totum revolutum”.

<sup>2</sup>Tratando de definir el significado de los principales términos utilizados en el área de la RSE, AECA ha publicado el documento “La Semántica de la Responsabilidad Social Corporativa” <http://www.aeca.es/pub/documentos/rs3.pdf>

<sup>3</sup>“El concepto de “responsabilidad social” parece hacer referencia a toda una panoplia de prácticas –de buenas prácticas, se dice–, de naturaleza siempre “voluntaria”, diseñadas y adoptadas –veremos en qué medida y con qué alcance e intensidad– por las empresas”. Amparo Merino en “Mecanismos de regulación de la RS de las empresas europeas” en el libro colectivo “La negociación colectiva europea”. Manuales de Formación Continuada n° 36 del Consejo General del Poder Judicial.

y trabajadoras, que los empresarios no están obligados a desarrollar por la ley o por los acuerdos de negociación colectiva, pero que llevan adelante, con publicidad, para mejorar su imagen y diferenciar sus productos de los de la competencia.

Vamos hablar de cómo podemos estimular, incentivar y potenciar esas “buenas prácticas”, pero también de cómo podemos utilizar sindicalmente la publicidad que sobre tales prácticas realizan las empresas. Cómo podemos usar la RSE para los objetivos de nuestra acción sindical.

Por ejemplo, ¿tiene, puede o debe decir algo el sindicato ante el anuncio del BBVA de que, en colaboración con la Cruz Roja Española, publican un folleto titulado “Prevención de Riesgos Laborales y Primeros Auxilios. La operación más rentable para su negocio”? ¿Podemos utilizarlo para evaluar su política de salud laboral en sus sucursales latinoamericanas o para analizar si tiene en cuenta esa política a la hora de conceder préstamos empresariales? (En Australia, el verano del 2006, Greenpeace lanzó una campaña contra ABN AMRO, por financiar una mina en Filipinas que incumplía los estándares sociales y medioambientales que la entidad bancaria afirmaba respetar). ¿Y no nos tendremos que interrogar sobre las razones por las que el BBVA hace la campaña con Cruz Roja cuando CC.OO. dispone del mejor instituto para la prevención y salud laboral, el ISTAS?

O por ejemplo, también, ¿tiene el sindicato algo que decir ante la publicidad de la empresa de limpieza EULEN, o la de restauración VIPS, de que fomentan la diversidad porque el 20% de sus plantillas son inmigrantes? Nuestra tesis es que sí. Que debemos utilizarlo para contrastarlo con sus prácticas laborales, y desenmascararlo, cuando así fuera, como una forma de evitar el sindicalismo en sus empresas<sup>4</sup>.

<sup>4</sup>El Tribunal Superior de Justicia de Madrid condenó a finales de 2006 a la empresa Sigla S.A., propietaria de la cadena de restauración VIPS, a abonar una indemnización por vulnerar el derecho fundamental de libertad sindical.

¿Debemos intervenir ante el anuncio de Red Eléctrica de España (REE) de que sus proveedores tendrán que cumplir una serie de requerimientos en materia de responsabilidad social, como condición para trabajar con la compañía y de que habilitarán una web especial para recoger información sobre posibles incumplimientos de estas condiciones por parte de los proveedores (por ejemplo, alertas formuladas por los propios trabajadores)? Sabemos cuanto hay de publicitario en ese anuncio, pero no podemos quedarnos al margen. O hacemos seguimiento de las denuncias y su solución o lo harán otros y no siempre con independencia<sup>5</sup>.

¿Podemos aprender algo de las tácticas de activismo accionarial de la ONG Setem, que compró acciones de los grupos textiles Adolfo Domínguez e Inditex para evaluar sus compromisos de responsabilidad social acudiendo a las juntas de accionistas para publicitar su campaña Ropa Limpia?<sup>6</sup>

Nosotros no somos ingenuos. Sabemos que cuando una empresa anuncia y publicita su vertiente ecológica, o sus ayudas a tal o cual colectivo discriminado, o su cumplimiento de tal o cual requisito internacional no lo hace por altruismo. Sabemos que pretende atraer nuevos consumidores o nuevos accionistas, mejorando su imagen. No en vano es difícil muchas veces distinguir la responsabilidad social empresarial de la simple protección o mejora de la reputación corporativa<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> También en Repsol se anuncia que se ha desarrollado un sistema que permitirá a los empleados “notificar de forma confidencial posibles incumplimientos de la Norma de Ética y Conducta”.

<sup>6</sup> <http://www.ropalimpia.org/includes/index.php>.

<sup>7</sup> De hecho existe un Foro de la Reputación Corporativa, <http://www.reputacioncorporativa.org/index.asp>, “constituido por un grupo relativamente reducido de compañías cuya vocación es trabajar estrecha y eficazmente, aprendiendo unos de otros y desarrollando proyectos conjuntos que les permitan crear valor a través de la gestión de los intangibles”. Y un Club de Excelencia en Sostenibilidad, <http://www.club sostenibilidad.org/>, “una asociación empresarial compuesta por un grupo de grandes empresas que apuestan por el crecimiento sostenido desde el punto de vista económico, social y medioambiental con el objetivo de ser: Un foro de diálogo con stakeholders, Plataforma de benchmarking en desarrollo sostenible, Transmisores de buenas prácticas al tejido empresarial español”.

La Directora de Comunicación y Relaciones Externas<sup>8</sup> de una empresa constructora lo afirmaba claramente:

*“Nuestra política de RSC no está pensada en el altruismo ni en la comunicación sino en el absoluto convencimiento de que aporta valor a la compañía, aporta valor al accionista, ayuda a gestionar el riesgo, y hace a esta compañía más rentable en definitiva, y el día en que pensemos lo contrario dejaremos de hacer RSC”, añadiendo más adelante “que no estamos hablando de filantropía, que estamos hablando de creación de valor, de gestión de riesgo, de reputación...”.*

Pero que la motivación no sea altruista no significa que debemos desdeñar sus efectos. Que no debemos procurar extenderlos y generalizarlos, si son positivos, y utilizarlos para nuestra intervención sindical si se limitan a ser declaraciones de buenas intenciones. Que no tratemos de convertir las palabras en realidades.

### ***¿Cuáles son esas buenas prácticas?***

En la proposición de ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso español antes de volver al gobierno (mayo de 2002) se decía: *“Responsabilidad social, es la asunción voluntaria de buenas prácticas de gestión integrada de la empresa en todas sus relaciones, respecto de los valores éticos no exclusivamente financieros o económicos. Comprende los aspectos relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo, formación y empleabilidad de los trabajadores, igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible por la aplicación de criterios ecológicos a la adquisición de materias primas, productos intermedios, a las inversiones, a los sistemas de producción y a los productos propios, así*

<sup>8</sup> Citado en “La Responsabilidad Social Empresarial en empresas transnacionales de la Comunidad de Madrid”, Estudio coordinado por la Fundación Sindical de Estudios y elaborado por el equipo de trabajo dirigido por los profesores J. Aparicio Tovar y A. Baylos Grau, en el que han participado las sociólogas Mar Maira y Guacimara Gil. Diciembre 2005.

como respecto del respeto de los derechos humanos de sus proveedores, contratistas y concesionarios”.

Para Baylos y Aparicio<sup>9</sup> la RSE incluye: “Entorno social, en el que situamos los aspectos vinculados a la interacción entre la empresa y la sociedad, o las comunidades en las que opera la compañía; el entorno de trabajo, que tiene que ver con los aspectos relacionados con el ámbito laboral y la calidad de su organización y desarrollo; el entorno de mercado en el que encontramos aspectos relacionados con los productos, servicios y estrategias de mercado, tales como la calidad, los derechos del consumidor o usuario y la gestión de la cadena de proveedores; el Entorno medioambiental que tiene que ver con el diseño de productos ecológicos y con los aspectos vinculados al impacto en el entorno medioambiental en el que opera la empresa, sus proveedores y subcontratistas; el Gobierno corporativo en el que encontramos aspectos relacionados con el buen gobierno de la empresa, la información, la transparencia y la rendición de cuentas que la empresa presenta a sus accionistas e inversores”.

En este documento bajo el rótulo de prácticas RSE estarán incluidos aquellos temas que se refieren a:

- Campañas publicitarias que se encierran bajo el rótulo de “marketing solidario” o “marketing con causa”<sup>10</sup>. (Acciones de patrocinio y mecenazgo empresarial).

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Bajo este nombre genérico se engloban diferentes actuaciones empresariales, llevadas a cabo por lo general en colaboración con alguna ONG, en las que el nombre de la marca comercial se asocia a un tema humanitario, ambiental o social. La actuación en concreto suele consistir en la financiación de proyectos de desarrollo o de actividades educativas y de divulgación, pero sin que afecte a la actividad propia empresarial o a su forma de producir. Aunque no vamos a dedicarle mucha atención en este estudio a este apartado existe un informe de Marc Rabanal, “El patrocinio y mecenazgo empresarial en España. Ejercicio 2005”, para la Asociación Española para el Desarrollo del Mecenazgo Empresarial (ÆDME), [http://www.responsabilidadimas.org/biblioteca/docs/aedme\\_patrocinio\\_2005.pdf](http://www.responsabilidadimas.org/biblioteca/docs/aedme_patrocinio_2005.pdf)

- Códigos de conducta o declaraciones unilaterales de los empresarios.
- Adscripciones a iniciativas o estándares internacionales.
- Informes de sostenibilidad que presentan a los accionistas y Consejos de Administración.
- Acuerdos de algunas empresas transnacionales (ETN) con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).
- Fondos de inversiones éticas.
- Etiquetas “verdes” o sociales.

Nos merece mucho menos interés las actividades englobadas bajo el concepto de “acción social”, un concepto incluido normalmente como un capítulo más de los Convenios Colectivos.

## UNA DEFINICIÓN DE CONSENSO

El Foro de Expertos creado por el Ministerio de Trabajo en España, al que CC.OO. y UGT decidieron no asistir, y al que pertenecen ONGs, empresas y escuelas de negocios, alcanzó en el 2004 una definición común: “La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a 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. La RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general, es decir, a una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas. De ahí la importancia de que tanto los órganos de gobierno como la dirección de las empresas asuman la perspectiva de la RSE.*

*Si bien la responsabilidad social corresponde en primer lugar a las empresas, se extiende a todas las organizaciones que aportan un valor añadido a la sociedad, sean públicas y privadas, con ánimo o sin ánimo de lucro”<sup>11</sup>.*

COMFIA, la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., en la presentación de su boletín digital semanal

<sup>11</sup> Los documentos realizados hasta ahora pueden consultarse en <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/Default.htm>.

sobre RSC<sup>12</sup> define Responsabilidad Social Corporativa como “*la obligación inherente a cada entidad empresarial de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas*”.

Sin embargo, la definición más consensuada es quizás la de la primera aproximación de la Comisión Europea, antes de que la patronal europea hiciera sentir la influencia de sus grupos de presión o “lobbys”.

La Comisión, en su Comunicación de junio del 2001 (el llamado Libro Verde<sup>13</sup>), afirma: “*La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto 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. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores*”. Sabiendo no obstante que, como afirma la propia Comisión, “*la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas. En los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos se deberían centrar en la instauración del marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables*”.

**Esta definición insiste en el carácter voluntario de la RSE frente a la regulación legislativa y la vamos a aceptar como punto**

<sup>12</sup> Una excelente y completa iniciativa que se puede consultar y suscribirse en <http://www.comfia.info/boletin-rsc/>.

<sup>13</sup> Libro verde: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf)

de partida<sup>14</sup> dejando claro, de antemano, que el que sea una actividad voluntaria no debe significar nunca para el sindicalismo que sea al mismo tiempo unilateral o incontrolable y no verificable, aunque esto haya sido lo habitual. Como afirma Walter Cerfeda, responsable de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para estos temas, una vez que las empresas deciden voluntariamente ser reconocidas como socialmente responsables tienen que “cumplir unos criterios mínimos” y “realizar acciones comprobables que atestigüen la concreción de su elección”<sup>15</sup>.

En este sentido, posteriormente, vamos a tratar de diferenciar dos ámbitos igualmente voluntarios de regulación: la regulación voluntaria unilateral, fruto de simples decisiones empresariales, y la regulación voluntaria pactada, los acuerdos, que es la propia de la actividad sindical, aunque en este campo de la RSE algunos de los acuerdos hayan sido firmados con otros interlocutores: ONGs, Asociaciones de Consumidores, etc.

Esta definición nos permite además distinguir “esta responsabilidad social empresarial” (que hace hincapié tanto en su naturaleza voluntaria, como en la diversidad de partes interesadas), de las responsabilidades sociales de la empresa propiamente dichas, tal como quedan definidas en los instrumentos jurídicamente vinculantes y no vinculantes en los ámbitos nacional e internacional. Para el sindicalismo está claro que la responsabilidad social de una empresa, como la responsabilidad medioambiental o la responsabilidad fiscal, no puede ser definida única y exclusivamente por las empresas sino que debe ser establecida por toda la sociedad y, en su caso, regula-

---

<sup>14</sup> Para una crítica de la definición leer a Jose Manuel Tapia, en la ya citada “La visión europea de la RSC ¿hacia un modelo único?”.

<sup>15</sup> Cerfeda, W., El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial”, en Cuadernos de Información Sindical, La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas, núm. 63 (2005) en <http://www.ccoo.es/webCCOO/temp/recursos/1/31/pdf>.

da mediante leyes y normas. Esto suele ocurrir en los ámbitos nacionales europeos aunque no ocurre así en los ámbitos internacionales donde operan las empresas transnacionales.

Por eso, estas prácticas tienen mucho que ver, y lo analizaremos mejor más adelante, con el funcionamiento de la empresa en entornos internacionales donde la legislación es débil, los sindicatos apenas existentes y la inspección y el control democrático escaso sino nulo. Un entorno en el que la empresa manifiesta cumplir tal o cual norma internacional, que en Europa sería obvio acatar bajo pena de sanciones y multas, pero que en esos países nadie obliga a cumplir. “Y es que, al fin y al cabo, la RSE está íntima e indisolublemente ligada a la globalización, de forma específica a los procesos de internacionalización de las actividades empresariales y a la deslocalización industrial; hasta tal punto que en sus orígenes el concepto de RSE fue diseñado prioritariamente para atender a las grandes compañías mundializadas cuyas actividades y producción se ven sometidas, a buen seguro, a procesos de descentralización, subcontratación y deslocalización, allende las fronteras nacionales.”<sup>16</sup>

Además deben señalarse los límites del concepto “partes interesadas”. El empleo del término “partes interesadas”, en contraste con el término “accionistas”, puede resultar útil para comunicar las responsabilidades sociales de las empresas pero no puede sustituir el concepto de interlocutores sociales. No todas las partes interesadas son iguales.

**Por último, aunque la RSE no se refiera a normas sino a actividades voluntarias de las empresas que van más allá de la**

<sup>16</sup> “No obstante ello, desatenderíamos la realidad si no precisáramos que en la actualidad el concepto de RSE no se quiere que sea privativo de las sociedades globalizadas, pretendiéndose que trascienda a todo tipo de empresas.” Las dos citas son de otro estudio sobre ‘La Responsabilidad Social Corporativa’, dirigido por los profesores J. Aparicio Tovar y A. Baylos Grau, que ha coordinado la Fundación Sindical de Estudios de la Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.. Ver en [http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/varios/00165\\_2005estudioRSC.pdf](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/varios/00165_2005estudioRSC.pdf)

norma, que dan por hecho el cumplimiento de la norma, las prácticas RSE pueden ser precursoras y anticipar nuevas normas. Pueden adelantar un espacio que, posteriormente, sea normativizado por quien tiene la legitimidad para hacerlo. En la medida en que las exigencias sociales cambian con el transcurso del tiempo y que hoy se exigen medidas y actuaciones que hace tiempo no se exigían, del mismo modo iniciativas que hoy son voluntarias para algunas empresas se convertirán en obligatorias mañana. Esto es particularmente obvio en el terreno medioambiental donde las exigencias sociales van incrementándose a la par que la investigación científica y la conciencia ciudadana.

De algunas de estas iniciativas, fundamentalmente en el terreno de la transparencia y la información, puede estudiarse su regulación ya en este momento, pues responden a las exigencias de consumidores y accionistas de operar en los mercados con la máxima y mejor información.

## ¿Y POR QUÉ SON TAN BUENOS?

La primera aproximación sindical a la RSE está, casi lógicamente, teñida de suspicacia y escepticismo: ¿qué sorprendentes razones llevan a los empresarios a mejorar las normas laborales y medioambientales unilateral y graciosamente?

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ironizaba: *“Ha costado más de veinticinco años conseguir el Estatuto de Sociedad Anónima Europea con la participación de los trabajadores que los empresarios consideraban inútil. Vale la pena recordar que sólo una Directiva pudo conseguir la aplicación de este derecho en más de seiscientos cincuenta empresas transnacionales. Si se hubiera dejado en manos de las empresas como algo voluntario, ¿Cuántos Comités de Empresa Europeos habría hoy en nombre de las buenas prácticas?”. Para concluir más adelante que hay que denunciar “el espejismo de que el método voluntario es el no va más de la evolución social de las empresas, basada en la buena voluntad y las buenas prácticas, considerando que lo que es realmente necesario para garantizar el respeto de los derechos es un marco legislativo y unos sindicatos fuertes y responsables. Sólo la negociación y la legislación son capaces de garantizar de una manera duradera los derechos de los trabajadores y ciudadanos”.*

Como es obvio, para el sindicalismo internacional el mejor instrumento para verificar la buena voluntad de una empresa es si facilita y permite el funcionamiento de los sindicatos en su seno. Ése es para nosotros el mejor baremo de credibilidad y transparencia. Como dice Joaquín González, secretario general de FITE-QA, el mejor código de conducta es el convenio colectivo<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> En el ya citado “La responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta ¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales? Una visión desde el Sur y desde el Norte”.

(También en el informe del Parlamento Español<sup>18</sup> se puede leer algo parecido en su conclusión 8ª sobre la importancia de unas relaciones laborales de calidad: *“Una política de Recursos Humanos de calidad, es fundamental en una concepción integral y auténtica de la RSE. En este sentido, y sobre la base del cumplimiento de los mínimos legales, adquieren especial importancia los esfuerzos en materia de integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y negociación colectiva en general, así como la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la plena e integral igualdad entre las mujeres y los hombres”*).

Y es que, de entrada, la RSE tiene el riesgo, desde el punto de vista sindical, de convertirse en simple marketing, actividad publicitaria, como hemos dicho, simple preocupación por la protección, o el refuerzo, de la reputación de la empresa. Para muchos sindicalistas la RSE ha sido aplicada por las empresas como una cuestión publicitaria más, incardinada en los departamentos de relaciones públicas o comunicación, y no ha pasado de ser una declaración de intenciones sin desarrollo concreto, carente de mecanismos transparentes de seguimiento y evaluación, sirviendo para distraer a la opinión pública de la gestión interna de la empresa, particularmente en el ámbito laboral.

En parecido sentido, la RSE se percibe también como el intento por parte de las empresas de escapar a la negociación colectiva, en la medida en que puedan sustraerse temas que deberían regularse a través de convenios, derivándolos a temas voluntarios y unilaterales.

---

<sup>18</sup> El Parlamento Español creó una subcomisión a mediados de 2005 para discutir sobre RSE que, tras dar audiencia a cincuenta y nueve expertos, incluyendo un representante de CC.OO. y otro de UGT, elaboró un informe de propuestas a las Administraciones Públicas presentado en diciembre del 2006 bajo el formato de “pen-drive”. El informe se divide en tres partes: constataciones, directrices generales y recomendaciones finales.

Aquí la desconfianza afecta también a las ONGs. Existe en muchos sectores del sindicalismo un importante rechazo ante el temor a ser sustituidos en el campo laboral por organizaciones que no acreditan suficientemente su representatividad y cuya elección como interlocutores por las empresas es arbitraria y, a veces, buscando una comodidad que no le dan los sindicatos. Esta desconfianza debe vencerse trabajando conjuntamente y siendo conscientes los sindicalistas de que, como ha ocurrido en otros aspectos de la vida política, si no hacemos nuestro trabajo lo harán otros.

Como dice Dan Gallin, antiguo secretario general de UITA, la Federación Sindical Internacional de los trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines: *“Ahora estamos pagando un alto precio, porque el vacío que hemos dejado fue ocupado por las ONG, que hacen las tareas que realizaban las organizaciones auxiliares antes. Así que tenemos que reconquistar las ONG, que en realidad son las hijas ilegítimas del movimiento obrero. Claro que cuando se abandona un espacio por tanto tiempo, alguien lo ocupa, porque los problemas quedan, las tareas quedan, porque las mujeres no son iguales, la contaminación lo está invadiendo todo, los derechos humanos... Todo eso configura un espacio que debe ser recuperado por el movimiento obrero y sólo los sindicatos pueden hacerlo. Pero para ello deben transformarse a sí mismos”*<sup>19</sup>.

**Teniendo muy presente estos peligros, el punto de vista de este documento es el de considerar, sin embargo, que la RSE tiene, en estos momentos, un carácter ambivalente que presenta tanto oportunidades como desafíos para el movimiento sindical y puede convertirse en un nuevo instrumento de intervención en las empresas.**

<sup>19</sup><http://www.global-labour.org/crisis.htm>.

## ¿POR QUÉ SURGE?

Según el Libro Verde de la UE “Númerosos factores impulsan este avance de la responsabilidad social de las empresas:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala.
- Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.
- La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación”.

Desde nuestro punto de vista existirían tres enfoques complementarios.

Por un lado, las regulaciones voluntarias pueden entenderse y valorarse como el intento de las empresas, y principalmente de las transnacionales, de escapar a la regulación legal obligatoria. Y en ese sentido tiene razón la CES cuando afirma que “la tendencia refleja la reducción de papel de las autoridades públicas, con la promoción de la coordinación abierta, de la legislación blanda o flexible, de las evaluaciones comparativas en detrimento de la regulación”.

Al mismo tiempo, la proliferación de iniciativas intergubernamentales no haría mas que reflejar los problemas de los gobiernos, unos porque no quieren y otros porque no pueden, para el control público de las actividades empresariales de las ETN, algunas más grandes que muchos estados. No hay que olvidar que

con la globalización se ha producido una cierta erosión de las competencias del Estado-nación y, con ello, el declive de la capacidad de control del Estado.

Pero, en segundo lugar, las regulaciones voluntarias son también la respuesta a las presiones y al interés que las políticas empresariales en los países en desarrollo despiertan entre consumidores y ciudadanos con el crecimiento de la transparencia informativa. También las presiones sindicales en la defensa de los derechos fundamentales han contribuido a la aparición del concepto.

Y es que la atención pública respecto de los impactos sobre la sociedad y el medio ambiente de las empresas adquiere importancia en la segunda mitad de los años 80, como consecuencia de casos como los de Bophal o Exxon Valdez. Más recientemente, la atención se ha extendido a lo social con los casos de Nike, la fabricación de balones en Indonesia, Shell y su connivencia con la dictadura nigeriana, Monsanto y la producción de organismos modificados genéticamente, o las transnacionales farmacéuticas y los medicamentos genéricos<sup>20</sup>.

Pero tampoco sería útil limitarnos a ver la RSE como una respuesta defensiva de las ETN ante las demandas sociales, cuya versión más torpe y burda son los meros ejercicios de relaciones públicas con los que pretenden responder a la “publicidad negativa” a la que se ven sometidos, sino que la RSE puede verse también como una nueva forma de las políticas activas de la ciudadanía progresista: lo que ATTAC-Francia denomina políticas de “hostigamiento constructivo”.

En este sentido es en el que cabe recordar que ya en los años 50 grupos religiosos estadounidenses, como los cuáqueros, juzgan que no es ético lucrarse con actividades que, a su juicio, dañan

<sup>20</sup> Ver la campaña de Oxfam exigiendo a la farmacéutica Novartis que no obstaculice el acceso de medicamentos básicos a los países más pobres en <http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=2642>.

el tejido moral de la sociedad y deciden no invertir en los que denominan “valores pecado”, acciones de empresas cuyas actividades estén relacionadas con el alcohol, el juego y el tabaco. Esta misma filosofía la desarrollan en los 70 grupos activistas que descubren que la inversión es una buena herramienta para presentar alegatos sociales en contra de la fabricación de armas, la carrera armamentista u otros asuntos. También, en la década de los 80, tres Estados norteamericanos deciden que las sociedades administradoras de sus fondos de pensiones se desprendan de aquellas carteras de valores que tengan intereses en la Sudáfrica de la segregación racial.

Por último, los recientes escándalos contables están llevando también al mundo financiero a prestar atención a parámetros no financieros, como la calidad de las prácticas de gobierno y el análisis de las prácticas RSE, a la hora de construir carteras de valores. Para algunos analistas, la RSE sería así un buen indicador del futuro rendimiento económico y financiero de una determinada compañía. El desplome bursátil dio cobijo entonces a filosofías empresariales alternativas: frente a las filosofías inspiradas en Friedman, la filosofía de los “stakeholders” (“partes interesadas”). Según los primeros, la única responsabilidad de las empresas es maximizar el valor devuelto a sus accionistas (en inglés, shareholders), y son éstos los que, si lo estiman conveniente, pueden realizar acción social con sus beneficios. Para los segundos, las empresas crean valor para el accionista a través del adecuado gobierno de sus relaciones con el conjunto de sus socios, empleados, clientes, comunidades locales, proveedores,... Esto significaría que, a largo plazo, los resultados empresariales mejoran si se mantienen relaciones adecuadas con los diferentes grupos de interés que concurren en la actividad empresarial.

En el citado Libro Verde de la Unión Europea se puede leer en este sentido: *“Algunas empresas que prestan una atención adecuada a los aspectos sociales y medioambientales indican que tales actividades pueden redundar en una mejora de sus resultados*

y generar crecimiento y mayores beneficios. Se trata, para muchas sociedades, de una actividad novedosa de la que aún queda por hacer una valoración a más largo plazo. La incidencia económica de la responsabilidad social puede desglosarse en efectos directos e indirectos. Se pueden derivar resultados positivos directos de, por ejemplo, un mejor entorno de trabajo –que genere un mayor compromiso de los trabajadores e incremente su productividad– o de una utilización eficaz de los recursos naturales. Además, se logran efectos indirectos a través del aumento de la atención que prestan a la empresa consumidores e inversores, que ampliará sus posibilidades en el mercado. En sentido contrario, la crítica de las prácticas comerciales desarrolladas por una empresa puede influir a veces negativamente en la opinión que se tiene de ella. Esto puede afectar a los activos fundamentales de la empresa, tales como sus marcas o imagen.

*Las instituciones financieras recurren cada vez más a listas de control social y medioambiental para evaluar los riesgos de los préstamos concedidos a las empresas y las inversiones efectuadas en las mismas. Del mismo modo, el hecho de que una empresa sea catalogada como responsable en el ámbito social, por ejemplo mediante su inclusión en un índice de valores éticos, puede favorecer su cotización y aportarle beneficios financieros”.*

**Aún si se abriera paso esta nueva cultura empresarial, indudablemente más democrática e incluso necesaria<sup>21</sup> en un momento en el que los gestores parecen haber cobrado una importante**

<sup>21</sup> Tapia en el ya citado “La responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta ¿Iniciativas empresariales voluntarias o instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales? Una visión desde el Sur y desde el Norte” afirma que la propiedad de la empresa no puede ser absoluta y no tener límites y que por eso crece la idea de que la empresa no puede concebirse como el producto de las decisiones unilaterales del empresario. Y en “Contribución a la reflexión sobre la RSE” (en “La Responsabilidad Social Corporativa y los códigos de conducta ¿beneficios para todos?” también de Pau y Solidaritat en [http://www.ccoo.cat/pauisoli/publicacions/altres/responsabilitat\\_social\\_cast.pdf](http://www.ccoo.cat/pauisoli/publicacions/altres/responsabilitat_social_cast.pdf)) afirma que la RSE tiene “mucho que ver con el cuestionamiento, desde el sindicalismo, del derecho de propiedad ilimitado del capital y sus lógicas sobre la empresa”.

**autonomía sobre la propiedad de la empresa, deberíamos tener en cuenta, como hemos mencionado antes, que, desde el punto de vista sindical, las decisiones voluntarias de la dirección con respecto a las responsabilidades sociales de las empresas deben quedar diferenciadas de las expectativas legítimas de la sociedad en relación con dichas responsabilidades. Dicho de otro modo, las empresas no son depositarias exclusivas de la legitimidad para determinar sus responsabilidades sociales.**

## ¿QUÉ RSE?

A pesar de que las patronales preconizan una RSE “lo menos formal posible”<sup>22</sup>, la presión de consumidores, sindicatos y ONGs obliga a las empresas a buscar estándares normalizados y reconocidos internacionalmente. Las empresas pueden optar por la estrategia de esconderse o escudarse tras el carácter voluntario de sus iniciativas para evitar el tener que rendir cuentas. Sin embargo, si bien es verdad que la voluntariedad podría ser un asunto unilateral de mera gestión empresarial, no es menos cierto que desde el momento en que las empresas lo publicitan y declaran, deja de ser un asunto privado y se ven sometidas al escrutinio público. Cualquier declaración de intenciones a la opinión pública puede ser así sometida al control y evaluación de las organizaciones de la sociedad civil, incluso, ¿por qué no?, a denuncia jurídica por publicidad engañosa. Pues según la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios el contenido de la publicidad pasa a formar parte del contenido del contrato y el consumidor puede exigir su cumplimiento, independientemente de que se trate de publicidad directa, indirecta o incluso subliminal.

Pero, además, en la medida en que el objetivo de las empresas al hacer públicas sus intenciones RSE es conseguir atraer inversionistas o consumidores críticos y preocupados por temas sociales y medioambientales, las empresas no conseguirían sus objetivos con una RSE ambigua, no controlable, cajón de sastre en el que cupiera cualquier empresa, tanto las realmente implicadas como las meramente propagandistas.

Son, por ello, las empresas realmente implicadas las que necesitan mecanismos formales de comparación, verificación, medi-

<sup>22</sup>“La voluntariedad debe ser aceptada en su integridad: son contrarias al concepto y esencia de la RS aquellas iniciativas públicas que imponen indirectamente determinadas actuaciones de RS a muchas empresas, sobre todo PYMEs” CEOE: La empresa y la Responsabilidad Social. Septiembre 2006.

ción y control. Y son esas empresas las que si buscan credibilidad para sus prácticas deberían buscar mecanismos de verificación externos que gozasen de consenso y legitimidad social.

Los estándares normalizados, hasta el momento, se encuentran fundamentalmente a través de cuatro vías:

- La adhesión a alguna iniciativa intergubernamental, como la Declaración Tripartita de la OIT, las Directrices de la OCDE, o el “Global Compact” de Naciones Unidas.
- La realización de informes sociales y medioambientales (principalmente a través del Global Reporting Initiative –GRI–).
- La certificación (o etiqueta) social o medioambiental.
- La inclusión en fondos de inversión éticos.

En este documento incluiremos también los Códigos de Conducta de Empresa, pues, aunque sean formulaciones más individuales, muchas veces hacen referencia a normativas internacionales y en otros casos, en lugar de elaborar un modelo propio, se utiliza la adhesión a un “código-tipo”, los llamados “Códigos de Interés Múltiple”, creados por empresas u ONGs especializadas.

**La credibilidad, sin embargo, no se encuentra sólo con las declaraciones o adhesiones, sino que necesita tanto el acuerdo con los “stakeholders” (o partes interesadas) como sistemas independientes de verificación.**

## LA ADHESIÓN A INICIATIVAS INTERGUBERNAMENTALES

### *Los instrumentos normativos internacionales de la OIT y la OCDE*

Estos instrumentos fueron aprobados a finales de los años setenta, siendo fruto de consensos intergubernamentales que contaron con el apoyo de trabajadores y empresarios. Son instrumentos de cumplimiento “moral”, en el sentido de que no implican sanciones si se incumplen, pero que comprometen de una manera general existiendo canales para la denuncia de violaciones en las estructuras de las dos organizaciones (OIT y OCDE).

**Estos canales pueden permitir, si hay voluntad política y actitud vigilante, y si hay una difusión pública de los resultados, un espacio para la crítica, la denuncia y la reclamación.**

Por otro lado, estas normativas son seguramente uno de los puntos más polémicos del debate sobre voluntariedad u obligatoriedad de la RSE. Porque ¿se puede considerar voluntario el cumplimiento de estas normas? ¿Se puede hablar de RSE si se incumple una normativa internacional comúnmente aceptada y consensuada, aunque tenga un carácter no vinculante? Para el sindicalismo internacional la respuesta es negativa; esta normativa debe ser vinculante para quienes presuman de prácticas RSE y debe ser la base a partir de la cual se desarrollen otras buenas prácticas, éstas sí, de carácter voluntario.

En general, la acción organizada de los sindicatos ante los órganos competentes generados por los organismos multilaterales en demanda de la plena vigencia de los derechos laborales formalizados en estos tratados internacionales, entre ellos los referidos a la libertad sindical y, como parte de ésta, los relativos a la negociación colectiva, constituyen un reto que debe ser incorporado al trabajo internacional y a las plataformas reivindicativas de las organizaciones sindicales.

**El debate y la tarea sindical debe responder a la cuestión de cómo usar más y mejor esta normativa para impulsar procesos de denuncia y presión, consulta y diálogo, negociación, acuerdo y buenas prácticas.**

- **La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo de principios sobre las empresas transnacionales<sup>23</sup>**

El Derecho Internacional del Trabajo está compuesto de normas aprobadas en la Organización Internacional del Trabajo (por gobiernos, empleadores y trabajadores). Cuando esas normas son ratificadas se convierten en vinculantes para los Estados que las ratifican. La obligatoriedad afecta únicamente a los Estados, que deben hacerlas cumplir a todas las empresas dentro de su jurisdicción, sin que haya distinción entre las empresas nacionales o las que forman parte de un grupo multinacional. Así, a veces, el régimen para una empresa transnacional puede ser diferente en diversos Estados, según estos hayan o no ratificado los Convenios.

La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo de principios sobre las empresas transnacionales es un texto de compromiso que suscitó críticas en lo referente a su naturaleza jurídica, su alcance y su contenido. En cuanto a su naturaleza jurídica, las organizaciones de trabajadores habían solicitado un instrumento internacional vinculante, una norma, pero la Declaración no lo era pues solamente se recomendaba a los gobiernos y a las empresas transnacionales que observaran, con carácter voluntario, los principios relacionados con el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones profesionales. Las razones aducidas para elegir un instrumento no vinculante fueron su mayor flexibilidad (en un campo en el que los cambios son permanentes), la dificultad de definir a las empresas transnacionales, y otras de tipo jurídico, como la necesidad de ratificación para que resultara vinculante para los Estados.

<sup>23</sup> Se puede encontrar en: <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/50normes/ilolex/singles.pl?query=28197701@ref&chspec=28>.

La Declaración tiene un procedimiento para hacer seguimiento de su aplicación. El Consejo de Administración solicitó a los Estados miembros que informaran periódicamente, cada tres años, sobre lo realizado en cuanto a la Declaración, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores. El seguimiento se realiza por medio de un cuestionario enviado a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (no a las empresas transnacionales), cuyas respuestas son examinadas y forman la base de un informe analítico preparado por un grupo tripartito, el cual es dictaminado por la Subcomisión de empresas transnacionales y aprobado por el Consejo de Administración.

Su principal problema es la opacidad con la que los miembros de la OIT discuten e informan de los pasos dados, y una cierta ineficacia en su vigilancia y control. En cualquier caso, sus principios básicos son un punto de partida aceptado y reconocido internacionalmente. Además los sindicatos pueden presentar quejas ante el Comité de Libertad Sindical<sup>24</sup>.

Actualmente la OIT está llevando a cabo la octava encuesta sobre el curso dado a la Declaración que abarca los años 2000 a 2003<sup>25</sup>.

**Como hemos mencionado arriba la Declaración ofrece un instrumento para analizar las prácticas de las empresas transnacionales españolas y llevar nuestras reclamaciones a un ámbito internacional que aunque no tenga mecanismos coercitivos puede tener un importante eco mediático y afectar a la reputación corporativa. Pero para ello es necesario que la conozcamos y la tengamos en cuenta en nuestro trabajo sindical implicándonos en el control de la actividad empresarial fuera de España.**

<sup>24</sup>Se actualiza periódicamente el sitio Web que facilita información sobre la Declaración sobre las ETN [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi), así como la base de datos Empresas e Iniciativas Sociales ([www.ilo.org/basi](http://www.ilo.org/basi)).

<sup>25</sup> Se puede encontrar en: <http://www.oit.org/public/spanish/employment/multi/index.htm>.

- **Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico**<sup>26</sup>

Estas Directrices aunque también de carácter voluntario para las ETN, obligan a los gobiernos a impulsarlas, desarrollarlas, y controlar su aplicación a través de los Puntos de Contacto Nacionales (PCN), por lo que abren un campo de trabajo nacional interesante para implicar a los gobiernos.

En todos los países de la OCDE existe una oficina, a veces gubernamental como en España, a veces tripartita, cuya creación está prevista en las Directrices de la OCDE para las ETN. Denominadas Puntos de Contacto Nacional, son una especie de centros nacionales para la promoción y difusión de estas Directrices entre las empresas nacionales que invierten en otros países, así como para la discusión de los conflictos que puedan crearse en su aplicación en empresas concretas. De hecho, en países donde funcionan medianamente se han organizado seminarios o reuniones de divulgación y se han discutido los casos de Marks Spencer, Birmania, Siemens, etc. También se ha tratado de ligar las ayudas o incentivos a la exportación al cumplimiento de las directrices<sup>27</sup>.

En España está integrado en el Ministerio de Economía (Dirección General de Comercio e Inversiones) y apenas celebra una reunión anual con otros ministerios, ONGs e interlocutores sociales, sin contenido y sin planes de trabajo. Con su financiación hemos traducido y editado la guía TUAC (Comité Consultivo

<sup>26</sup><http://www.mcx.es/polco/InversionesExteriores/acuerdosinternacionales/directrices/TextoDIRECTRICES.PDF>

<sup>27</sup> Existe una red internacional de Organizaciones No Gubernamentales OECD Watch cuyo objetivo es informar sobre las políticas y actividades del Comité de Inversión (antes: CIME) de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y poner a prueba la eficiencia de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: <http://www.oecdwatch.org/ES/index.htm>. En esta página puede encontrarse una base de datos de las empresas llevadas ante cualquier PNC y la situación de sus procesos.

Sindical de la OCDE) para el uso sindical de las Directrices<sup>28</sup>. Sin embargo, las características del PNC español<sup>29</sup> han sido hasta el momento nula visibilidad, escasa transparencia, mínima accesibilidad e inexistente rendición de cuentas.

**El sindicato y el gobierno deberían proponerse dinamizar el Punto de Contacto Nacional español, hoy un espacio casi clandestino del Ministerio de Economía, sorprendentemente alejado del ámbito donde actualmente se está hablando más de RSE como es el Ministerio de Trabajo. Cuando se habla de incentivar, promover e impulsar la RSE no deberíamos olvidar que ya existe un lugar con un mandato para eso que, aunque sea un mandato vinculado a una iniciativa particular, es una de las iniciativas más concreta y completa que existe en el panorama internacional. Lamentablemente incluso el Ministerio de Economía lo ignora y cuando tuvo que elaborar un “código de buenas prácticas de las empresas que realicen proyectos financiados con cargo al fondo de ayuda al desarrollo” no recurrió a las Directrices sino que elaboró otro nuevo.**

**EL PNC presenta posibilidades para la intervención sindical<sup>30</sup> que debería tratar de convertirlo en un foro que funcione realmente para:**

- Denunciar los casos de incumplimiento, convirtiéndose en ámbitos de intermediación y diálogo entre los stakeholders sobre los casos denunciados.**
  
- Promocionar y difundir las Directrices y, en general, las políticas de RSC.**

<sup>28</sup> <http://www.observatoriodeltrabajo.org/abrirweb.asp?idenlace=269>.

<sup>29</sup> <http://www.comercio.es/comercio/bienvenido/Inversiones+Exteriores/Acuerdos+Internacionales/Punto+Nacional+de+Contacto+de+las+Lineas+Directrices/>.

<sup>30</sup> En parecidos términos se expresa Federico H. Di Giorgio: “Las directrices de la OCDE: Una alternativa para la exigibilidad de los derechos sociales a través de la acción sindical”. Derecho del Trabajo. N° 1, 2005, Argentina.

– Y condicionar las ayudas o créditos a la exportación al cumplimiento de las Directrices y, en general, estudiar los incentivos a la RSE.

**Otra posibilidad que se abre sería la de negociar con las empresas a través de las Federaciones Sindicales Internacionales como aplicar las Directrices que, si bien no son una alternativa a una mayor regulación legal, son un importante complemento y deben servirnos como una palanca.**

Con el fin de asegurar que los Puntos de Contacto Nacional no soslayen sus responsabilidades deben responder todos a un cuestionario, inclusive sobre experiencias en el ámbito nacional en la gestión de los litigios. Las respuestas sirven de punto de partida para la redacción de informes anuales destinados al Comité de Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (CIME) y a las reuniones del Consejo Ministerial de la OCDE.

### ***Normas de la Comisión de Derechos de Naciones Unidas<sup>31</sup>***

En agosto de 2003 la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos adoptó un documento titulado “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”<sup>32</sup>. El documento, que todavía no tiene valor jurídico formal, trata de cuestiones como la corrupción, el soborno, la seguridad de los productos, las prácticas de marketing, la protección del medio ambiente y los derechos humanos en general.

Las Normas de la ONU para Empresas enuncian una lista detallada de las obligaciones empresariales. Subrayan las prácticas

<sup>31</sup>Para más información, consultar el documento de Amnistía Internacional. Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal <http://www.es.amnesty.org/temas/empresas/página/normas-de-la-onu-para-las-empresas/>

<sup>32</sup><http://www.observatoriodeltrabajo.org/descargarfichero.asp?idfichero=340>.

óptimas y varias formas de vigilarlas y hacerlas cumplir. Además de establecer una norma con la que las empresas pueden medir su propia conducta, sientan también un punto de referencia muy útil con el que evaluar las legislaciones nacionales (para determinar si los gobiernos están cumpliendo su obligación de proteger los derechos asegurando que existen los marcos reguladores apropiados). Las Normas de la ONU pueden ser también una herramienta importante de referencia y de campaña para las organizaciones sindicales y ONGs.

Las Normas, además, incorporan un Comentario, que proporciona orientación útil y con autoridad sobre el significado de ciertos términos, el ámbito de determinadas disposiciones y el fundamento legal de varias obligaciones (con referencia a otras normas internacionales).

Todas las disposiciones sustantivas de las Normas de la ONU se han extraído de normas internacionales ya existentes. Lo nuevo de las Normas de la ONU es aplicarlas –dentro de los límites de la esfera de actividad e influencia de las empresas comerciales– a las empresas privadas, pero haciéndolo de manera que también hagan referencia a una amplia gama de prácticas internacionales (incluidas las de las propias empresas).

Las Normas de la ONU incluyen la obligación activa de promover y velar por la plena protección de todos los derechos humanos. El Comentario a las Normas exige de las empresas que ejerzan su influencia para ayudar a promover y velar por el respeto de los mismos. Para cumplir tanto las obligaciones negativas (evitar toda complicidad en violaciones de los derechos humanos), como las obligaciones positivas (promover los derechos humanos), las empresas no pueden ya declararse ignorantes de las circunstancias en las que realizan sus actividades; tienen que informarse de esas circunstancias y responder con mayor sensibilidad, y tener una participación mucho más activa para ejercer una influencia positiva en este campo.

Se anima a las empresas a:

- adoptar normas de funcionamiento interno acordes con las Normas de la ONU (por ejemplo, una política sobre derechos humanos);
- incorporar las Normas de la ONU en sus contratos y acuerdos con terceros;
- proporcionar formación eficaz sobre las Normas a todos sus trabajadores, administradores, etc.;
- (progresivamente) hacer tratos únicamente con proveedores y otras empresas que cumplen las Normas de la ONU;
- garantizar la vigilancia en toda la cadena de relaciones comerciales;
- crear mecanismos confidenciales para que los trabajadores puedan presentar denuncias de incumplimiento;
- y realizar periódicamente una autoevaluación, hacer público el informe sobre el cumplimiento de las Normas y aplicar planes y medidas de reparación.

En segundo lugar, las Normas contemplan que su aplicación pueda ser objeto de una vigilancia y verificación externa, por ejemplo por los mecanismos de derechos humanos de la ONU ya existentes. Y alientan a otros organismos, como los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, las iniciativas de inversión ética y los grupos industriales a usar las Normas de la ONU como base de sus actividades de vigilancia, diálogo, negociación o campaña con las empresas.

El tercer método de vigilancia se realizará a través del Estado y de individuos y organizaciones que se servirán a tal fin de los

mecanismos estatales para hacerlas cumplir. Las empresas han de pagar compensación por cualquier daño que causen, y tanto los abogados como los clientes pueden instar a los tribunales nacionales e internacionales a referirse a las Normas de la ONU al determinar los daños y sanciones penales.

La Comisión de Derechos Humanos de la ONU en el año 2005 instó al entonces secretario general de Naciones Unidas, Kofi Annan, a nombrar un Representante Especial encargado de Derechos Humanos y Transnacionales y precisó que el mandato “inicial” de este Relator o Representante Especial debería ser de dos años y que debería presentar un informe sobre el papel de las empresas en la protección de los Derechos Humanos en 2007. El mandato del Representante Especial consistiría en primer lugar en “identificar y clarificar los estándares de responsabilidad corporativa y rendición de cuentas” existentes para transnacionales y demás empresas en materia de Derechos Humanos. Asimismo, deberá establecer el papel de los Estados en “la regulación efectiva y la asignación del rol de las transnacionales” en esta materia; investigar y clarificar conceptos como “la complicidad” y la “esfera de influencia” de las empresas; desarrollar “materiales y metodologías”; y elaborar un “compendio de buenas prácticas”. Todo este trabajo deberá realizarse teniendo en cuenta el informe presentado en la Comisión por el Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos y las contribuciones realizadas por parte de todos los grupos de interés durante el periodo de consulta de la futura Norma de la ONU sobre Multinacionales. En especial, se le requiere una “estrecha” cooperación con el Pacto Mundial de la ONU de responsabilidad social corporativa (Global Compact), organizaciones regionales e internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Estados, el Programa de la ONU para el Medio Ambiente, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y comunidades indígenas.

El cargo de Representante Especial recayó en el profesor John Ruggie que presentó un informe provisional en febrero de 2006.

El informe señala que tanto la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas transnacionales y la política social constituyen importantes textos normativos. Proporciona asimismo los resultados de una encuesta a empresas transnacionales, en la que el 75% de los encuestados declara que su empresa se remite a las declaraciones y convenios de la OIT en sus políticas sobre derechos humanos, mientras que el 57% menciona el Pacto Mundial, el 62% la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el 40% cita como fuente de inspiración las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Transnacionales<sup>33</sup>.

**Aunque muchas ONGs tienen preferencia por este instrumento, su eficacia práctica, en este momento y quizás por su novedad, es escasa<sup>34</sup>.**

### ***Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA)***

La normativa internacional sobre medioambiente está gobernada por el PNUMA. La RSE ha estado muy ligada desde el principio al desarrollo sostenible y, por lo tanto, relacionada con los instrumentos reguladores del PNUMA.

La Cumbre de Río en 1992 identificó a los sindicatos como uno de los nueve grandes (major) grupos implicados en el desarrollo de la Agenda 21, el plan de acción de la Conferencia de Naciones Unidas para el Medioambiente y el Desarrollo (UNCED), donde

<sup>33</sup> El Instituto Danés de Derechos Humanos ha desarrollado una herramienta denominada Evaluación del Respeto de los Derechos Humanos (Human Rights Compliance Assessment, HRCA). Se trata de una herramienta de diagnóstico mediante la autoevaluación, diseñada para detectar el riesgo que suponen las operaciones comerciales para los derechos humanos, incluidas aquellas cuestiones cubiertas por las normas internacionales del trabajo. <http://hrca.humanrightsbusiness.org>

<sup>34</sup> La Escuela de Cultura de Paz (Universidad Autónoma de Barcelona) publica un excelente boletín mensual sobre empresa y derechos humanos <http://www.escolapau.org/castellano/programas/empresadh.htm>

en el capítulo 29, se reconoce el espacio de los sindicatos en los temas ambientales y de desarrollo sostenible.

La Declaración de Johannesburgo, diez años después, hace un llamamiento a la acción del sector privado en relación a la redacción de informes, rendición de cuentas, formación, etc. e incluso se planteó realizar acciones en los lugares de trabajo basados en partenariados.

Fue entonces cuando el PNUMA se involucra en la iniciativa Global International Reporting, que comentaremos en el próximo capítulo, para favorecer la información y la rendición de cuentas de las empresas que incluyan factores de sostenibilidad. Desde el PNUMA se entiende que estas iniciativas son positivas sólo si se estableciera un sistema de verificación de informes, que de momento no existe.

Por último y de la misma manera que lo ha hecho con empresas, el PNUMA se ofrece a colaborar con los trabajadores facilitando el diálogo entre partes, desarrollando programas de formación o implementando el acuerdo establecido en Johannesburgo entre PNUMA, CIOSL Y TUAC para realizar evaluaciones de puestos de trabajo.

El sector patronal promueve la responsabilidad medioambiental a través del Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD<sup>35</sup>, en sus siglas en inglés), una asociación de 190 compañías, que en España está representada por la Fundación Entorno<sup>36</sup> y a través del International Business Leaders Forum que tiene una página sobre turismo responsable<sup>37</sup>.

<sup>35</sup><http://www.wbcsd.ch/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=MQ&doOpen=1&ClickMenu=LeftMenu>

<sup>36</sup> <http://www.fundacionentorno.org/>

<sup>37</sup> <http://www.tourismpartnership.org/>

### ***Los instrumentos internacionales voluntarios***

El Pacto Global (más conocido por Global Compact) de Naciones Unidas<sup>38</sup>.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un compromiso con diez principios:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

<sup>38</sup>Para más información, consulte <http://www.unglobalcompact.org/>

- En junio 2004 se aprobó la incorporación de un décimo principio contra la corrupción, según el cual “las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, lo que incluye la extorsión y el soborno”. (Hay que hacer notar que la propuesta original de formulación de este décimo principio incluía la palabra “luchar” en lugar de “trabajar”).

El Pacto es un instrumento de libre adscripción por parte de las empresas y organizaciones laborales y civiles, que descansa en su compromiso de implantación de los principios del Pacto en su estrategia y en sus operaciones. En este sentido, el Pacto no es ni un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta para todas las empresas, ni un instrumento que concede una certificación a las empresas que cumplen con determinados requisitos. La empresa que se adhiere al Pacto asume el compromiso de ir implantando los principios del Pacto en sus actividades diarias. Así mismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realiza en ese proceso de implantación de los nueve principios.

El Pacto funciona como una red integrada de trabajo en la que las compañías participantes (más de setecientas de cincuenta y cuatro países de todo el mundo), la ONU, sus organizaciones sectoriales (OIT, UNCTAD, ACNUR,...), las ONGs globales (Amnistía Internacional, Human Rights Watch, WWF...) y las organizaciones sindicales internacionales (CIOSL, UNI, TUAC<sup>39</sup>) promueven los objetivos y principios del mismo en torno a cuatro componentes o instrumentos principales, que marcan las actividades que desarrollan las entidades adheridas al pacto:

- a) Iniciativas conjuntas para la promoción de buenas prácticas empresariales.

<sup>39</sup>Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres; Union Network Internacional; Comité Consultivo Sindical ante la OCDE.

- b) Creación de foros de diálogo y redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del pacto.
- c) Un foro activo de educación y aprendizaje para promover estos valores entre la comunidad educativa, así como estudios de casos e iniciativas piloto de implementación de los principios.
- d) La creación de redes y plataformas locales y nacionales que permita el aprendizaje mutuo entre empresas, y dar respuesta a las necesidades e intereses específicos de cada comunidad empresarial en su progreso hacia la implantación de los nueve principios.

En España el movimiento de adhesión al Pacto Mundial, iniciado a comienzos de 2002, dio lugar, entre las más de 200 empresas adheridas<sup>40</sup>, a la creación de un original instrumento de trabajo, la Mesa Cuadrada desde la que se comenzaron a desarrollar las actividades de aprendizaje, de diálogo, de acciones conjuntas y de extensión de la red hacia otras regiones y otros países.

La Mesa Cuadrada del Pacto Mundial recibe ese nombre debido a que son cuatro tipos de entidades las que se sientan en ella: empresas, ONGs, entidades educativas e instituciones públicas o sociales.

Es importante hacer notar que la Mesa Cuadrada no es un órgano representativo de todas las entidades adheridas al Pacto Mundial en España. Cada empresa se representa a sí misma ante la Oficina del Pacto Mundial en Naciones Unidas.

Las empresas que trabajan activamente en la Mesa Cuadrada están representadas de un modo nominativo.

El Tercer Sector y, en particular, CC.OO., UGT y las ONGs, forman el segundo lado de la Mesa Cuadrada.

<sup>40</sup> Hoy ya son más de 400. Ver la relación en la página web del Pacto en España: <http://www.pactomundial.org>.

(Las ONGs que trabajan en torno al Pacto Mundial en España han formado una Mesa de ONGs, donde realizan sus trabajos preparatorios para el Pacto Mundial en España. Todas las ONGs que están en esa mesa, Codespa, Intemon–Oxfam, Médicos Sin Fronteras, Economistas Sin Fronteras, Setem, Caritas, Movimiento por la Paz, ICADE, acuden también como observadores a la Mesa Cuadrada, y son miembros operativos de la misma. Sus representantes son Cruz Roja y Amnistía Internacional).

El siguiente lado de la Mesa Cuadrada está formado por entidades educativas: IESE, ESADE, Instituto de Empresa, CRUE.

Y, por último, el otro lado simbólico de la Mesa Cuadrada está formado por representantes de instituciones sociales y políticas.

En noviembre del 2004 la plataforma del Pacto Mundial en España varía su configuración inicial y dota de estructura jurídica a la iniciativa, surgiendo de este modo ASEPAM, la Asociación Española del Pacto Mundial, a la que sólo pertenecen la mitad de las empresas adheridas. Con esta asociación adquirió la condición de “red local formalizada”.

“ASEPAM establece cuatro objetivos estratégicos:

Fomentar la incorporación de los 10 Principios en la visión estratégica de las empresas de nuestro país y en sus prácticas de funcionamiento diario.

Ofrecer un servicio de aprendizaje a las empresas, sobre la base de la experiencia de las entidades participantes. Se pretende que el progreso se consiga de forma interactiva, orientando a la adopción de medidas que faciliten los avances de los miembros de la Asociación.

Celebrar foros de diálogo para abordar problemáticas sobre las que las empresas, en colaboración con las ONGs y otros interesa-

dos, formulen recomendaciones destinadas a lograr un cambio significativo.

Facilitar a los firmantes que evidencien anualmente los avances logrados y la experiencia adquirida en la implantación de los principios mediante la redacción de un Informe de Progreso.”

Y es que tras el periodo inicial centrado en la comunicación generalizada de lo que es el Pacto, ha llegado la hora del llamado “Informe de Progreso”. Se trata de un documento elaborado por las entidades firmantes que pretende analizar y compartir con el resto de organizaciones los progresos obtenidos en la implantación de los 10 principios. La política del llamado Informe de Progreso requiere que los firmantes –para evitar ser considerados ‘inactivos’ en la página web de Global Compact– elaboren un informe anual dirigido a sus grupos de interés donde detallan las acciones de implantación durante los dos años de pertenencia a la iniciativa del Pacto Mundial. A las compañías enumeradas como ‘inactivas’ no se les permite participar en acontecimientos relacionados con el Global Compact y tienen prohibido el uso del logo o el nombre de ‘Pacto Mundial’ asociado a su empresa. Estas compañías ‘inactivas’ pueden recuperar su estatus como participantes activos sometándose a la elaboración de una nueva Comunicación de Progreso.

Según Naciones Unidas, todas las empresas que no lo han presentado al transcurrir dos años desde su adhesión, setecientas cincuenta y seis actualmente<sup>41</sup>, son consideradas ‘No comunicativas’ –y así aparecen en toda la documentación del Pacto Mundial– y en el plazo de un año directamente ‘Inactivas’<sup>42</sup>, con un “periodo de gracia” de 45 días antes de eliminarlas definitivamente de la lista de empresas firmantes y con la imposibilidad de utilizar el logo.

<sup>41</sup>La relación de las empresas que no lo han presentado está en [http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/non\\_communicating.html](http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/non_communicating.html).

<sup>42</sup>Actualmente 486 empresas. Ver en [http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/inactive\\_participants.html?submit\\_x=page&pc=10&pn=1](http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/inactive_participants.html?submit_x=page&pc=10&pn=1).

De las trescientas empresas españolas que debían haber presentado el Informe sólo lo han presentado un centenar de empresas y una veintena de instituciones o entidades educativas<sup>43</sup>. Entre las que no lo han hecho en España y han sido declaradas inactivas en Diciembre 2007 están la Agencia EFE, Carrefour, la compañía turística Barceló, Campofrío, Coronel Tapioca, la alimenticia Borges, Puig (belleza y cuidado personal), ENRESA, el Ente Público Radiotelevisión Madrid, Ercros, el Grupo Lladró, Nutrexp, Hidrocolor, Ibermutuamur, la compañía cerámica Keraben, la productora Media Planning, Philips Ibérica, Radio Televisión Española, el Grupo Vocento o SEUR. Asimismo, son 'inactivas' también la constructora INTERSA, Actel SCL, Maymó Cosmetics, la eléctrica y tecnológica Adober Electricidad SL, la textil Artextil SA, Carac España (del sector de la comunicación), Cima Bussines Center, Colortex 1967 SL, Corporación Empresarial Valls, la textil E Cima S.A.U, la distribuidora Euro Madi Ibérica, Fábrica Española de Confecciones o González Byass, del sector de la alimentación.

En 2005 se presentaron los resultados de un cuestionario, que se facilitó a todas las entidades adheridas, sobre el estado de implantación de los diez principios en la estrategia y en las operaciones de las empresas adheridas y que fueron publicados en el I Libro Azul del Pacto Mundial por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM). Según sus resultados más del 60% de las empresas españolas globales que han firmado los Diez Principios del Pacto Mundial no evalúan el respeto de la libertad de asociación a la hora de seleccionar a sus proveedores, ni tampoco el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, un 29% de las transnacionales españolas no incorporan criterios como el derecho de huelga, la abolición efectiva del trabajo forzado y del trabajo infantil, el cumplimiento de los horarios, o el trato no discriminatorio a los inmigrantes. La mejor situación se produce en la salud y seguridad, cuestión que dicen evaluar el 100% de las empresas en sus subcontratas. En el caso concreto de los

<sup>43</sup> La lista con vínculos a los informes presentados, se encuentra en <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=12&MS=0>

países con insuficiente protección de los derechos laborales, un 20% de los firmantes no cuenta o apenas tiene mecanismos para verificar la edad de sus empleados. Sin embargo, un 78% de las grandes empresas españolas adheridas considera que protege de forma “excelente” o “buena” los Derechos Humanos. Según esta investigación, las Pymes muestran más escepticismo sobre los progresos logrados en la implantación de los Diez Principios.

Una de las polémicas que han tenido en España giraba sobre la apertura a entidades y organizaciones no empresariales de la firma de los Principios, como sindicatos, ONGs o universidades. Incluso sería conveniente discutir si, como entidad firmante del Pacto en España, sindicatos y ONGs están obligados también a elaborar el Informe de Progreso o no. Desde nuestro punto de vista esto sería un error y supone confundir el papel de unos y otros en torno a la RSE. El Global Compact es ya un instrumento suficientemente débil, sin apenas mecanismos de verificación ni instrumentos de sanción, como para minimizarlo aun más mezclando y confundiendo las responsabilidades de unos y otros. Son las políticas de las empresas las que tienen efectos sobre los entornos sociales y medioambientales de los países en los que operan y el papel de los stakeholders en esta plataforma es el de trabajar conjuntamente con las empresas para ayudarlas a cumplir el Pacto, siendo vigilantes con sus compromisos.

Una de las conclusiones del III Encuentro Anual de Redes Locales de Global Compact celebrado en Barcelona fue la idea de crear una Guía práctica para ayudar a la Pyme a presentar los Informes de Progreso. Y la creación del Barcelona Center un proyecto de la Fundación Forum Universal de las Culturas para apoyar el trabajo y los objetivos del Global Compact en España y de la Oficina del Global Compact, y continuar así con el diálogo ‘El papel de las empresas en el siglo XXI’, que comenzó en el Forum de Barcelona 2004.

Las actividades de este centro en Barcelona tienen una dimensión global y no compiten con las funciones de las redes locales o

nacionales. Entre ellas está la creación de recursos, desarrollando y promoviendo la utilización de herramientas para facilitar la implementación de los principios del Global Compact, fortaleciendo sus resultados a través, por ejemplo, del análisis de los Informes de Progreso.

La Oficina del Pacto Mundial ha publicado la tercera edición de su programa de recursos (Resource Package), que contiene módulos y casos prácticos relativos a cada uno de estos principios. Además, en junio pasado se publicó un CD-ROM actualizado sobre los diez principios del Pacto Mundial, titulado Your Guide to the Global Compact –a Resource Package (Guía del Pacto Mundial– programa de recursos)

**Un grupo de trabajo de verificación (en el que participaron Endesa, CC.OO. y UGT) ya planteó hace dos años la creación de una “Comisión de implantación y mejora” que pusiera en marcha en nuestro país las “medidas de integridad” adoptadas por el Global Compact: condiciones para la utilización del logo del Pacto Mundial, exclusión de la lista de entidades adheridas a aquellas que no hayan realizado un informe de progreso a la Oficina Central del Global Compact o a su plataforma nacional, después de dos años de estar adheridos y un sistema de quejas y de resolución de las mismas dentro del Pacto, respecto de aquellas empresas cuya conducta perjudique la imagen del pacto o del resto de las empresas comprometidas con el mismo. Sin embargo, las empresas consideraron que el tema “no estaba maduro” y evitaron comprometerse con cualquier sistema de verificación.**

Al mismo tiempo, FITEQA, la Federación de Textil, Química y Afines de CC.OO., tomándoles la palabra a las empresas del sector textil adheridas al Pacto Global, presentó un requerimiento escrito proponiendo una reunión de la dirección de cada una de estas empresas adheridas con una representación sindical. En dicha reunión la dirección de cada una de estas

empresas presentaría un informe de cómo se están aplicando en su red industrial las mencionadas normas en sus puntos básicos. Dichas reuniones podrían celebrarse separada o conjuntamente, dado el interés que para todas puede tener el balance de aplicación de dichas normas en otras empresas del mismo sector industrial. Las empresas no contestaron a este requerimiento, aunque más tarde algunas de ellas, como veremos en otro capítulo, iniciaron diálogo con FITEQA sobre sus compromisos RSC.

### ***Foro Europeo de Responsabilidad Social de las Empresas***

La Unión Europea<sup>44</sup>, a través de la Comisión y del Parlamento, ha sido particularmente activa en los últimos años<sup>45</sup>. Así, ya en 1998, el Parlamento europeo adoptó una resolución titulada “Informe sobre las normas de la UE para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un código europeo de conducta”. En junio del 2001, la Comisión Europea publicó el citado Libro Verde: “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” y, en julio del 2002, fruto del periodo de consultas y debate, publicó una nueva Comunicación: “La RSC: una contribución empresarial al desarrollo sostenible” y lanzó el Foro Europeo “Multistakeholder” para la RSC, en el que participan patronales, sindicatos, ONGs, organizaciones de consumidores y cuyas conclusiones orientan la estrategia europea en RSE.

El informe final del Foro de junio de 2004 concluye con las siguientes nueve recomendaciones dirigidas a todo tipo de empresas:

“1. Toma de conciencia de los valores centrales y principios básicos contenidos en textos de referencia. El foro recomienda

<sup>44</sup> Tiene un a página sobre RSE: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-dial/csr/](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/)

<sup>45</sup> Un resumen se encuentra en Francisco Alonso Soto “Estrategia europea de la responsabilidad social de las empresas” en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 62.

que las autoridades públicas y los grupos de interés traten, dentro de sus respectivas capacidades y campos de responsabilidad, de fomentar la toma de conciencia sobre los principios básicos de la RSE y en cómo pueden convertirse en algo tangible y aplicable en la práctica. Esto puede hacerse de diversas maneras, por ejemplo mediante la creación de códigos de conducta, convenios colectivos, o “partenariados”.

2. Recogida, intercambio y diseminación de información. Se recomienda a los grupos de interés contribuir a la recogida, intercambio y diseminación de información sobre prácticas, herramientas e iniciativas de RES. Para que dicha información sea más pública y de fácil acceso, se ha previsto la creación de un portal en Internet que facilite la puesta en contacto entre los diferentes grupos de interés.
3. Investigación y mejora del conocimiento sobre RSE y su campo de acción. Existe una laguna en materia de investigación sobre RSE y el informe señala que se deben realizar más investigaciones sobre casos reales.
4. Fortalecer la capacidad de entender e integrar la RSE en las empresas. El desarrollo y la aplicación de la política de RSE es un reto que requiere innovación y aprendizaje. Para conseguirlo, el Foro recomienda la cooperación entre empresas, organizaciones y grupos de interés.
5. Aumentar la capacidad de los “creadores de capacidad”. El informe resalta la importancia de organizaciones que tienen la capacidad de apoyar a las empresas que se esfuerzan por aplicar una política de RSE, tales como asociaciones de consumidores o sindicatos, y recomienda que estos actores centren su actividad en RSE.
6. Incluir la RSE en la educación y en los curriculums. El Foro propone que la RSE sea integrada en las actividades de las instituciones educativas a todos los niveles.

7. Crear las condiciones idóneas para la RSE. El Foro recomienda que las autoridades públicas se aseguren de que haya tanto un marco legal como unas condiciones económicas y sociales favorables que permitan a las empresas aplicar una política de RSE y beneficiarse de ella.
8. Desarrollar el diálogo entre grupos de interés. Se resalta la importancia que tiene el espíritu constructivo en el desarrollo de la RSE. Por ello se recomienda el diálogo entre los sindicatos o representantes de los trabajadores y las empresas. El informe hace una mención especial a la importancia que tiene el diálogo a nivel local.
9. El papel de las autoridades públicas / UE. A través de la RSE, las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible y la UE y las demás autoridades públicas tienen una responsabilidad al respecto. El Foro recomienda que la UE y los gobiernos animen y ayuden a todos los países a ratificar e implementar las convenciones internacionales de protección de los derechos humanos, sociales y medioambientales<sup>46</sup>.

La CES en un comunicado de prensa declaró que *saludaba los avances del informe en participación sindical, en el papel de la negociación colectiva, en la Carta de Derechos Fundamentales, y en la relación entre el diálogo social y la RSE. Afirmaba también que mientras la RSE siga siendo voluntaria es de crucial importancia ofrecer orientaciones en el ámbito europeo. Y que además es necesario alcanzar un compromiso sobre a) la presentación por parte de las empresas de un informe anual sobre las actividades que realizan en términos de impactos sociales y medioambientales; b) el establecimiento de mínimos para el gobierno empresarial cubriendo transparencia, certificación y trazabilidad a lo largo de toda la cadena de producción; c) el establecimiento de códigos de conducta dentro del*

<sup>46</sup> El texto íntegro del informe (en inglés) puede consultarse en la siguiente dirección: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/documents.htm>. Resulta muy útil la lista completa de convenios, normas y principios internacionales y europeos.

*marco de sistemas de vigilancia apoyados por la Comisión Europea, en consulta con sindicatos y ONGs; y d) el desarrollo de instrumentos con criterios claros para medir las actividades de RSE.*

El Foro intento revitalizarse en diciembre de 2006 como fruto del compromiso de la Comisión en su Comunicación de Marzo de 2006 y fue boicoteado por las principales redes de ONGs europeas que si habían participado en el anterior Foro pues entendían que éste, a pesar de los dos años de trabajo y del esfuerzo desplegado, no había conseguido progresar hacia la creación de un marco europeo de RSE, por la negativa de la patronal europea, UNICE. En esas condiciones, y mientras la Comisión continuase escondiéndose tras la negativa de UNICE a crear un marco de rendición de cuentas que obligue a las empresas a cumplir las obligaciones internacionales, han descartado reuniones que solo sirvan para intercambiar “buenas prácticas”.

La Comisión había adoptado una nueva Comunicación en marzo de 2006 con el título “Implantando una alianza para el crecimiento y el empleo: haciendo de Europa un polo de excelencia en RSC”<sup>47</sup>. En ella ya no hay alusiones al desarrollo sostenible sino que en una orientación más cercana a las posiciones empresariales se afirma que es necesario un nuevo enfoque que evite la imposición de obligaciones y requerimientos administrativos y reconozca que las empresas son las principales protagonistas de la RSE, sin desdeñar la importancia del diálogo con todos los grupos de interés. Quizás por eso es la Dirección General de Empresa e Industria la que da cobijo en su web a la nueva Comunicación mientras que la Comunicación de 2002 fue cobijada por la Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales.

La nueva Comunicación sigue, en gran parte, la línea marcada por las recomendaciones del Foro: a) sensibilización e intercambio de buenas prácticas; b) apoyo a iniciativas multisectoriales; c) coope-

<sup>47</sup>[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0136es01.doc](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0136es01.doc).

ración entre los Estados miembros; d) información a los consumidores y transparencia; e) investigación; f) educación; g) pymes; h) la dimensión internacional de la RSE, y propone el establecimiento de una Alianza Europea por la RSC. Además pretendía reactivar el grupo de alto nivel de los Estados miembros sobre la RSE.

En esta Comunicación parece que la Unión Europea apuesta por una iniciativa parecida a la de Naciones Unidas con el Pacto Mundial, pues la Comunicación explicita que la Alianza Europea por la RSC no es un instrumento jurídico que deban firmar las empresas (el Pacto Mundial tampoco es un instrumento jurídico, aunque sí debe ser firmado por las empresas que deseen adherirse), sino un marco político general para las iniciativas en curso o que vayan a emprender las grandes empresas, las pymes y los grupos de interés. Según la comunicación, la Alianza se sustentará en iniciativas empresariales, no habrá requerimientos formales para integrarse en ella, y la Comisión no mantendrá un registro de las empresas adheridas, si bien se solicita a las empresas participantes que comuniquen los resultados alcanzados en el contexto de la Estrategia Europea de Crecimiento y Empleo. A pesar de la aparente falta de incentivos para participar en la Alianza (sin requerimientos ni visibilidad), la Comisión expresa en la Comunicación sus expectativas de que la iniciativa tenga un impacto significativo en la actitud de las empresas hacia la RSE<sup>48</sup>.

La red CSR Europe<sup>49</sup>, red de empresas europeas sobre RSE con 60 empresas transnacionales inscritas, puso en marcha el primero de los objetivos propuestos –‘Sensibilización acerca de la innovación, retos y tendencias futuras de la RSE en Europa’– presentando, todavía en inglés, una ‘Cartografía Europea de la RSE’,<sup>50</sup> que configura un mapa en el que se define la actuación de cada país europeo en esta materia.

<sup>48</sup> A finales de 2006 en la Web de UNICE figuraban apuntadas un centenar de empresas.

<sup>49</sup> <http://www.csreurope.org/>

<sup>50</sup> [www.foretica.es/imgs/foretica/european\\_cartography.pdf](http://www.foretica.es/imgs/foretica/european_cartography.pdf)

Entre las principales conclusiones de la Cartografía destacan que cerca del 40% de las soluciones empresariales de RSE afectaron directamente a los resultados de las organizaciones mientras que aproximadamente el 60% tuvieron beneficios intangibles.

La cartografía también refleja a qué problemas se han enfrentado las empresas para trabajar en una solución de RSE como puede ser el choque con los procedimientos o con los sistemas ya establecidos en la producción, así como la comunicación interna o la falta de formación.

Asimismo, de los resultados del estudio, clasificados por temas, se desprende un mayor desarrollo de los aspectos ambientales así como el trabajo que falta por realizar respecto al diálogo con las partes interesadas.

El repaso europeo quedaría incompleto sin hacer referencia a dos dictámenes del Comité Económico y Social Europeo ambos de la Sra. Pichenot. El primero de junio de 2005 sobre “Instrumentos de información y evaluación de la RSE en una economía globalizada”<sup>51</sup> y el segundo de noviembre de 2006 sobre la Comunicación (2006) 136 de la Comisión “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”<sup>52</sup>. En ellas se propone la creación de un portal europeo de información sobre la RSE, en el marco del plan de acción “comunicar Europa al ciudadano”, basado en datos proporcionados por las empresas y contrastado con las valoraciones de los grupos de interés a través de un observador institucional que podría ser la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo de Dublín. Para ello propone que este tema se debata en el seno del Observatorio Europeo del Cambio<sup>53</sup>.

<sup>51</sup>[http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc192\ces692-2005\\_ac.doc&language=ES](http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc192\ces692-2005_ac.doc&language=ES).

<sup>52</sup>[http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc244\ces1576-2006\\_ac.doc&language=ES](http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc244\ces1576-2006_ac.doc&language=ES).

<sup>53</sup><http://www.emcc.eurofound.eu.int/>

## ***Instituciones Financieras Internacionales***

A fin de coordinar la labor en materia de responsabilidad social empresarial, el Banco Mundial ha constituido el denominado grupo de Responsabilidad Social Empresarial en el Departamento de los Servicios de Asesoría para el Sector Privado. El objetivo principal de dicho grupo es prestar asesoramiento técnico a los gobiernos de los países en desarrollo sobre el papel que corresponde al sector público en el estímulo de la responsabilidad social empresarial y ayudarlos a elaborar instrumentos normativos. El Banco Mundial ha elaborado un instrumento de diagnóstico y evaluación que comprende listas de comprobación para examinar la situación de la actividad comercial en lo que respecta a la responsabilidad social empresarial, así como un inventario de las opciones de política pública. El grupo de Responsabilidad Social Empresarial proporciona asimismo asesoramiento técnico a otras unidades del Banco Mundial, principalmente a escala sectorial, en relación con operaciones de préstamo y de análisis económicos. Además, colabora con el Servicio de Asesoría del Banco sobre inversión Extranjera en la tarea de aconsejar a los gobiernos nacionales en materia de reglas sobre responsabilidad empresarial capaces de aumentar el interés que ofrece el país considerado a la inversión extranjera directa.

La Corporación Financiera Internacional (CFI) reforzó los procedimientos de análisis que utiliza para evaluar los efectos sociales y medioambientales de sus operaciones de préstamo en los países en desarrollo. El análisis se basa en una lista de exclusión, 10 políticas de salvaguarda y 30 directrices elaboradas previa consulta con los interlocutores sociales. Para recibir financiación de la Corporación, un proyecto no puede comprender actividades mencionadas en la lista de exclusión y debe cumplir con las directrices y las políticas de salvaguarda aplicables. Si la Corporación invierte en un proyecto, la valoración del rendimiento correspondiente se efectuará según las normas aplicables. La lista de exclusión suele comprender disposicio-

nes sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso. La Corporación también ha publicado una nota sobre prácticas idóneas referentes al trabajo infantil en el lugar de trabajo y en la cadena de suministro.

En febrero de 2006, la Junta de Gobernadores del Grupo del Banco Mundial aprobó las Normas de Desempeño y Notas de Orientación sobre sostenibilidad social y ambiental, por las que la CFI<sup>54</sup> se compromete a conceder préstamos destinados al desarrollo del sector privado, siempre que se respeten las normas fundamentales del trabajo de la OIT, así como las normas relativas a la seguridad y salud y a la reducción de plantilla. Las Normas de Desempeño hacen referencia a dichas normas y establecen el compromiso de respetar la legislación laboral local, remitiéndose en todo caso a las normas internacionales. Estas Normas de Desempeño, que entraron en vigor el 30 de abril de 2006, son fruto de la consulta con una amplia gama de interlocutores. Se han publicado asimismo unas Notas de Orientación a las Normas de Desempeño con miras a facilitar su interpretación. A través de los Principios de Ecuador<sup>55</sup> revisados (julio de 2006), las Normas de Desempeño de la CFI se aplican también a los préstamos para la financiación de proyectos de los 40 bancos que han adoptado los Principios de Ecuador.

### ***Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)***

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo está elaborando trabajos sobre las Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes (ISAR). En octubre

---

<sup>54</sup> La Corporación Financiera Internacional es la rama del sector privado del Grupo del Banco Mundial, y estas normas se aplican a los préstamos otorgados a empresas del sector privado con fines de desarrollo.

<sup>55</sup> Los Principios de Ecuador son un conjunto voluntario de directrices de carácter social y medioambiental impulsadas por un grupo de 40 entidades bancarias. <http://www.equator-principles.com/>

de 2006 celebró un debate sobre la comparabilidad y relevancia de los indicadores existentes en materia de responsabilidad de las empresas. Además, la UNCTAD presentó su informe anual Informe sobre las Inversiones en el Mundo 2006.

***Iniciativa para la transparencia de la Industria Extractiva (EITI, por sus siglas en inglés)***<sup>56</sup>

La EITI, lanzada por el primer ministro británico Tony Blair en el escenario de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible de Johannesburgo en 2002, tiene su origen muy ligado a la campaña sobre transparencia en las industrias extractivas promovida por Publish What You Pay (Publica lo que pagas<sup>57</sup>), una coalición internacional de organizaciones no gubernamentales que cuenta con más de doscientos miembros; entre ellos, las organizaciones españolas Intermón–Oxfam y Fundación Ecología y Desarrollo<sup>58</sup>. Por iniciativa del diputado de CiU (Convergència i Unió) Carles Campuzano, la Comisión aprobó que se solicitase a las empresas españolas del sector extractivo que públicas en los ingresos y los gastos obtenidos en países en vías en desarrollo. Esta solicitud está en línea con la realizada por el Parlamento Europeo a los Estados miembros. Representantes de las industrias de minería, gas y petróleo se han adherido formalmente a la EITI.

<sup>56</sup> <http://www.eitransparency.org/>

<sup>57</sup> <http://www.publishwhatyoupay.org/espanol/index.shtml>.

<sup>58</sup> <http://www.ecodes.org/>

## INFORMES DE SOSTENIBILIDAD: EL GRI<sup>59</sup>

Dentro de las iniciativas para desarrollar la transparencia de la RSE, tienen un papel importante la presentación de informes por las empresas sobre las repercusiones medioambientales y sociales de sus operaciones. Según el segundo documento de trabajo del Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo *“el informe de RSE es la parte más visible y sistematizada de un sistema de información en RSE. Entendido así, el informe de RSE es un documento que se hace público y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestra el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realicen en un periodo de tiempo determinado. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar de forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada”*. Es cada vez más frecuente que a dichos documentos se les denomine “informes de sostenibilidad”.

La elaboración de una memoria de sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas (accountability) frente a grupos de interés internos y externos. “La elaboración de memorias de sostenibilidad” es un término muy amplio que se considera sinónimo de otros términos también utilizados para describir la información relativa al impacto económico, ambiental y social (por ejemplo, triple cuenta de resultados, informes de responsabilidad corporativa, etc.).

A pesar de no existir un modelo estándar de informe social o medioambiental (o de sostenibilidad) el modelo de presentación de informes<sup>60</sup> más conocido es el que ha desarrollado la organi-

<sup>59</sup> Global Reporting Initiative (GRI) (<http://www.globalreporting.org>).

<sup>60</sup> Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre actuaciones económicas, medioambientales y sociales de la empresa del Global Reporting Initiative : <http://www.observatoriodeltrabajo.org/descargarfichero.asp?idfichero=51>.

zación “Global Reporting Initiative” (GRI), institución no gubernamental en la que participa el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA / UNEP), que pretende crear un marco común, fiable y comparable, para la presentación voluntaria de informes. El objetivo de la GRI es lograr el establecimiento de una iniciativa que tenga la misma aceptación y reconocimiento que los que se disfrutaban en la presentación de informes financieros. Es importante destacar que la GRI no obliga a que las empresas presenten todo el contenido establecido, ya que considera que es preferible ser transparente, aunque el proceso de información no sea completo. En este sentido prevé la posibilidad de suministrar informes de sostenibilidad en un proceso denominado incremental, cuya aproximación puede ser muy variada. La Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad consta de un conjunto de Principios que tienen como finalidad definir el contenido de la memoria y garantizar la calidad de la información divulgada. También incluye los denominados Contenidos básicos, que están formados por los Indicadores de desempeño y otros apartados, así como una serie de pautas sobre aspectos técnicos relacionados con la elaboración de memorias.

Recientemente, también la patronal catalana CECOT<sup>61</sup> presentó la primera guía de España sobre la responsabilidad social empresarial en las Pequeñas y Medianas empresas, con el objetivo de que los empresarios tengan una herramienta práctica para comportarse de forma ética en la sociedad actual. La guía aborda seis puntos: la responsabilidad en la gestión de las personas dentro de la empresa, en el entorno medioambiental, en la relación con otras empresas y accionistas o entidades financieras, así como la responsabilidad hacia los clientes o proveedores y, por último, hacia la sociedad en general. Además de la guía, CECOT ofrecerá la ayuda de un técnico que orientará a los directivos a desarrollar las iniciativas en materia de responsabilidad social.

<sup>61</sup> <http://www.cecot.es/>

Diversos países han decidido legislar sobre estos informes. Así en Dinamarca, desde 1995, más de 3.000 empresas tienen que hacer informes públicos medioambientales. También Noruega, en la Ley sobre Contabilidad, obliga a las compañías a incluir información medioambiental en los informes financieros anuales. Lo mismo ocurre en Holanda y en Suecia. Desde enero de 2002, una ley de regulación económica obliga a las empresas francesas cotizadas a publicar informes de sostenibilidad. Iniciativas similares existen en EE.UU., Australia, Alemania, Reino Unido, Nueva Zelanda o Sudáfrica, donde la Bolsa de Johannesburgo exigió a todas las empresas cotizadas el cumplimiento del código King, de buen gobierno, que se refiere a la necesidad de publicar informes de sostenibilidad, con una información social y medioambiental fiable, clara, relevante, comparable y modificable, de acuerdo al modelo GRI.

Cincuenta y siete empresas españolas presentan informes de sostenibilidad según el modelo GRI<sup>62</sup>. Y aproximadamente la mitad informan “in accordance” (en total acuerdo) con el modelo.

La publicación de Memorias de Sostenibilidad en España aumentó desde 2002 más de un 10%, situando a nuestro país en el 11º puesto mundial. Japón sigue ocupando el primer puesto mundial.

La calidad de las memorias publicadas por las empresas del Ibex 35 es todavía muy baja, según la investigación realizada por el Observatorio de la RSC (OBRSC)<sup>63</sup> sobre los informes referidos al año 2003, con informaciones parciales o incompletas. El estudio ‘La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del Ibex 35’ no pretende evaluar las políticas de

<sup>62</sup>Ver la relación de empresas en [http://www.globalreporting.org/guidelines/rep\\_country.asp?country=131&SeaCou=Search](http://www.globalreporting.org/guidelines/rep_country.asp?country=131&SeaCou=Search).

<sup>63</sup>Puede disponerse del informe completo en [http://www.observatoriorsc.org/memoria/Informe\\_Memorias\\_2003\\_IBEX\\_Conclusiones.pdf](http://www.observatoriorsc.org/memoria/Informe_Memorias_2003_IBEX_Conclusiones.pdf)  
Existe otro sobre las memorias del 2004 en [http://www.observatoriorsc.org/memoria/Informe\\_Memorias\\_2004\\_IBEX\\_Conclusiones\\_MAR06.pdf](http://www.observatoriorsc.org/memoria/Informe_Memorias_2004_IBEX_Conclusiones_MAR06.pdf)

RSE implantadas por estas compañías, ni la veracidad de tales informes, sino la calidad y coherencia de su comunicación a los diferentes grupos de interés.

La investigación advierte de que la poca calidad de la comunicación puede transmitir al lector que la gestión de la RSE es débil o inexistente. Los analistas del OBRSC han definido un modelo de análisis de 370 indicadores basado en los estándares y recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI), el Código Aldama sobre el Gobierno Corporativo, las Normas de la ONU, la AA 1000 de Accountability<sup>64</sup> y el modelo de la New Economics Foundation (NEF)<sup>65</sup>.

Según el informe, una de las áreas que se trata con menor grado de detalle es la de derechos humanos que se reduce a declaraciones públicas sin aportación de datos concretos sobre su implantación. Tampoco hay evidencia de actuaciones con relación al trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación, salario justo o malos tratos.

Según otro estudio realizado por el Departamento de contabilidad y finanzas de la Universidad de Zaragoza, se concluye que las compañías españolas no son proclives a ofrecer información sobre buen gobierno en el marco de los informes de sostenibilidad. Tampoco son habitualmente integrados en dichos informes los indicadores económicos, siendo más desarrollados los indicadores sociales aunque todavía de forma insuficiente en temas como accidentes de trabajo o trato discriminatorio a colectivos como mujeres e inmigrantes. Los aspectos más desarrollados en las actividades medioambientales de las empresas son los relativos al agua y energía, sobre todo en cuanto a consumos. En un segundo plano se encuentran los indicadores vinculados a materias primas y vertidos y emisiones, y es escasa la relevancia otorgada

<sup>64</sup> <http://www.accountability21.net/>

<sup>65</sup> <http://www.neweconomics.org/gen/>

a los temas de biodiversidad a pesar del impacto que muchas de las actividades de las entidades tienen sobre la misma.

Aunque crece el número de compañías que informan sobre responsabilidad, según otro estudio realizado por la Fundación Empresa y Sociedad sólo 12 empresas (24% de las analizadas) y cuatro cajas de ahorro (40%) de las incluidas en el estudio ha sometido este año su información a un proceso de verificación. Esta entidad recuerda que la auditoría de las memorias de sostenibilidad consiste en comprobar la metodología de obtención de los indicadores, pero no en constatar los datos aportados.

La escasa verificación demuestra que ‘el camino hacia la auditoría todavía está empezando’.

Aunque la información mejora técnicamente, la terminología es, ‘excesivamente especializada para el ciudadano’ y su planteamiento no siempre es fácil de relacionar con los procesos de creación de valor, según el estudio.

El informe del Parlamento Español recomienda regular la verificación de memorias de sostenibilidad y penalizar por información engañosa en su punto 28:

*“Para garantizar un marco de confianza con los grupos de interés sería de indiscutible utilidad el que, además de regular la elaboración de memorias de sostenibilidad por determinadas empresas, se desarrollaran mecanismos para la normalización de la verificación de la información contenida en esas memorias, de la misma forma que se realiza para la auditoría financiera, así como de los expertos acreditados para llevarla a cabo. El marco regulador debería introducir medidas de penalización por información engañosa.*

*Se recomienda al Gobierno la convocatoria de las principales empresas auditoras para confeccionar ese marco regulador, en base a su experiencia y de mutuo acuerdo con ellas”.*

Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en el dictamen publicado en junio 2005, y ya citado cuando hablamos de la UE, sobre el tema “Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada”, en el que pretendía contribuir al debate sobre las medidas necesarias para hacer más fiable y más transparente la medición de la RSE y extender el uso y mejorar la calidad de los instrumentos existentes, indicaba que, a pesar de que la práctica de elaborar informes anuales tiende a generalizarse, la calidad de la información sigue siendo muy desigual y debe mejorarse. Para ello, sería conveniente que los criterios de información y los indicadores sean establecidos conjuntamente a través del diálogo social sectorial, previa consulta a otras partes interesadas y en concertación con los poderes públicos. El CESE reconoce también la importancia de las directrices de la GRI (Global Reporting Initiative) como criterio de referencia privado reputado, y recomienda que los interlocutores europeos participen activamente en los trabajos de este organismo, con el fin de adaptar mejor al contexto europeo sus métodos y sus criterios.

## LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA VOLUNTARIOS<sup>66</sup>

A comienzos de los años noventa, empresas que trabajaban internacionalmente a través de subcontratación, comenzaron a elaborar y adoptar Códigos de Conducta sobre las prácticas laborales que debían aplicarse a sus subcontratistas y proveedores.

Un Código empresarial de Conducta es un documento que describe los derechos y estándares básicos que la empresa se compromete a cumplir en relación a los/as trabajadores y trabajadoras, la comunidad y el medio ambiente.

Esos Códigos de práctica laboral internacional, adoptados por las empresas de manera unilateral, son elaborados y adoptados por empresas individuales. La mayoría de las empresas hizo caso omiso de las normas establecidas por los organismos internacionales y optó por crear las propias, para aplicarlas indistintamente a unos países u otros<sup>67</sup>.

Posteriormente, el modelo de Código unilateral, inicialmente más extendido, fue reemplazado por la adhesión a Códigos modelo, los llamados Códigos de Interés Múltiple, creados por empresas, sindicatos, las asociaciones de industrias, las organizaciones no gubernamentales y otros grupos privados especializados en velar por la responsabilidad social empresarial.

La gran mayoría de estas organizaciones son norteamericanas y nacen a raíz de las informaciones sobre las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras o subcontratadas para las grandes empresas del textil. Destacan la Asociación por el Trabajo Justo

---

<sup>66</sup>Para un análisis de los Códigos de Conducta, tanto en su vertiente interna como externa, ver Amparo Merino en el artículo ya citado "Mecanismos de regulación de la RS de las empresas europeas".

<sup>67</sup>Información excelente sobre este apartado, y en general sobre EMN, se puede encontrar en la página Web del Observatorio del Trabajo <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp>.

(FLA)<sup>68</sup>, Responsabilidad Social Internacional (SAI), creadora de la SA 8000<sup>69</sup> y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores y trabajadoras (WRC)<sup>70</sup>.

Un curioso y reciente Código es el que han anunciado las grandes cadenas de supermercados, “Global Social Compilanse Programme”, entre el escepticismo general por la inclusión de Walt Mart entre los firmantes, junto a la británica Tesco, Carrefour, o la suiza Migros, entre otras.

La eficacia de un Código de Conducta depende fundamentalmente de su credibilidad, es decir, de la medida en la que la industria, los sindicatos, los consumidores y los gobiernos lo tienen en cuenta. La credibilidad, a su vez, depende de la supervisión y la transparencia.

Sin embargo, un análisis de los Códigos de Conducta muestra que, salvo excepciones, son limitados en su contenido; con textos vagos y de difícil interpretación que dejan una salida fácil a las empresas para justificar los incumplimientos; en los que no quedan claras las responsabilidades y en los que faltan mecanismos de control de su aplicación y de verificación de su cumplimiento. No suelen aceptar ningún tipo de control independiente, por lo que no hay forma de determinar si el código va más allá del departamento de relaciones públicas de la empresa.

<sup>68</sup> Asociación por el Trabajo Justo (FLA) en [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

<sup>69</sup> SA 8000 en [www.cepaa.org/Standard\\_Spanish.doc](http://www.cepaa.org/Standard_Spanish.doc). Los miembros corporativos de la SA 8000 son: Legacoop Nazionale (Italia); Trillium Asset Management (EE UU); Toys ‘R’ Us (EE UU); Eileen Fisher (EE UU); Dole Food Company (EE UU); Avon Products (EE UU); SGS Int’l Certification Services (Suiza); Otto-Versand (Alemania); WE Europe (Holanda). Las organizaciones sindicales que apoyan son FIITVC y UNI. Además AMNISTIA INTERNACIONAL.

<sup>70</sup>WORKERS RIGHTS CONSORTIUM es una organización de monitoreo de códigos para productos bajo licencia universitaria que fuera iniciado por grupos de Estudiantes contra la Explotación (USAS) en los EE UU, como alternativa a la FLA. ([www.workersrights.org/es.asp](http://www.workersrights.org/es.asp)). El informe completo está disponible en español y en inglés en el sitio web del WRC, [www.workersrights.org/investigations.html](http://www.workersrights.org/investigations.html).

La mejor forma de que un Código tenga credibilidad es que exista un mecanismo independiente para verificar su aplicación. Lo que las empresas definen como control independiente no va más allá de un departamento distinto al de ventas o de la creación de una filial encargada del seguimiento del Código. Es preciso que haya un control público auténticamente independiente de la empresa, y que los trabajadores tengan una voz directa en el sistema de control.

Según la CES *“los Códigos de Conducta y las etiquetas no pueden ser objetivos en sí mismos, sino etapas de transición para el establecimiento y aplicación de normas generales que puedan generar las condiciones sociales en todos los países. Pueden ser un buen ejemplo y un estímulo que ciertas compañías lideren el camino y establezcan un buen ejemplo, pero bajo ninguna circunstancia deberíamos limitarnos a un enfoque estrictamente voluntario, que sólo serviría a los intereses de algunas grandes compañías, mediante operaciones que tienen más que ver con el marketing que con la verdadera promoción de derechos. Los Códigos de Conducta deben ser otro paso hacia el establecimiento de normas sociales mínimas, pero deben ir acompañados por sistemas efectivos de control y supervisión”*.

**La CIOLS<sup>71</sup> insiste en que los Códigos no deberían sustituir a la negociación colectiva y que, por el contrario, para tener sentido, deben crear espacio para la autoorganización y la negociación colectiva de los trabajadores. Por esta razón, es útil distinguir entre los Códigos de Conducta unilateralmente adoptados y aquéllos que constituyen un acuerdo entre una empresa y una organización sindical.**

**Cuando los trabajadores puedan formar sindicatos independientes y negociar puede haber escasa necesidad de un Código**

---

<sup>71</sup> La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), antes de fusionarse con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha propuesto junto a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) en 1997 su propio modelo de código.  
[http://www.cioslorit.net/archivo\\_up/emnGlobal02.pdf](http://www.cioslorit.net/archivo_up/emnGlobal02.pdf)

**de Conducta. Los Códigos de Conducta no son tan eficientes como los que podrían elaborar los trabajadores mismos cuando se les permite afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente con su empleador a sabiendas de que sus derechos están asegurados y protegidos.**

### ***El problema del control de su cumplimiento***

Dada la diversidad de componentes que pueden ser incorporados al contenido de un Código, algunos de ellos pueden observarse y evaluarse más fácilmente que otros. Por ejemplo, la publicación y distribución del Código entre los trabajadores es más fácil de controlar que la aplicación de los compromisos referidos a la libertad sindical. Una forma de determinar si un código está siendo impulsado es comprobar que haya un departamento de la empresa que se hace responsable del código. Asimismo, si el cumplimiento del código constituye una obligación que se hará extensiva a los contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios.

Por otro lado, existen mecanismos de supervisión interna y externa. Entre los mecanismos de supervisión interna principales, se pueden contar la elaboración de informes evacuados por las diversas áreas de la empresa con respecto a la aplicación del código, los cuales deberán contar en su elaboración y evaluación con la participación de los representantes de los trabajadores. Existe la opción de recurrir a una supervisión externa, mediante la elaboración de inspecciones realizadas por organismos y personas especializadas y distintas a las empresas. En algunos casos, estas entidades son contratadas por la propia empresa y responden a ella. En otros se trata de organizaciones y profesionales no controlados por las empresas, configurándose así una supervisión independiente.

**Creemos importante resaltar en la supervisión el papel que pueden jugar las Federaciones Sindicales Internacionales, y estudiar y extender el ejemplo de los inspectores de ITF (sin-**

dicalismo internacional del transporte) creados en los puertos tras acuerdos con los armadores, con potestad para entrar e inspeccionar los barcos cuando atracan en los puertos donde se ubican los inspectores y que forma parte de la lucha contra el dumping social en forma de lucha contra las banderas de conveniencia.

¿Cómo aprovechar, en lo que se puedan, los Códigos para el trabajo sindical? ¿Cómo convertir un espacio publicitario en terreno de conflicto social?

Se deberían programar acciones de difusión y explicación no sólo del contenido del Código sino de los objetivos que se persiguen con su adopción, la forma como se espera que opere y el compromiso que se requiere de todos los integrantes de la organización para su cumplimiento. Es necesario que los Códigos sean publicitados en los países respectivos y entre las empresas y trabajadores que en los mismos se hallan involucrados por el Código. Una estrategia innovadora que comentaremos más adelante apunta a lograr una mayor eficacia de los Códigos radica en la incorporación del mismo a los convenios colectivos, no sólo de escala internacional, aun poco frecuentes, sino a los convenios colectivos celebrados en ámbitos nacionales como en España ya ha ocurrido, por ejemplo, en los ámbitos textil y químico. Esta estrategia de transposición lleva consigo no sólo beneficios jurídicos, sino que conduce además a un mejor y mayor impacto de los sistemas de relaciones y aplicación que configuran los Códigos y constituye un método para conseguir la uniformidad de las normas entre las actividades de las empresas en los diversos países y circunstancias.

Hay sectores que opinan que el incumplimiento de los Códigos de Conducta voluntarios podría invocarse jurídicamente sobre la base del principio de que una obligación asumida unilateralmente es también exigible por un tercero interesado y asimismo podría alegarse como competencia desleal de una em-

presa el hecho de que afirme falsamente que aplica y respeta un Código de Conducta voluntario.

La Federación de Comercio y Hostelería de CC.OO. elaboró el proyecto ETHOS para difundir un Código Ético de Responsabilidad Social europeo, unificado y válido para el sector de la hostelería.

El proyecto ETHOS se articuló mediante la creación de una red, con base en una página web<sup>72</sup>, que integra un amplio partenariado europeo representativo del sector de hostelería (interlocutores sociales, empresas, consumidores, etc.). El contenido del Código fue consensuado a través del intercambio de opiniones y experiencias en el sitio web y validado a través de una experiencia-piloto de implantación en diversas empresas del sector. Finalmente, se elaboró una Guía de Implantación que recoge orientaciones y sugerencias que facilitan a las empresas del sector de hostelería la aplicación práctica del Código.

El Código ético de responsabilidad social para empresas de Hostelería de Europa constituye uno de los productos finales del proyecto Ethos. El código incluye un compendio de buenas prácticas de responsabilidad social agrupadas en cuatro áreas:

**Gestión de Recursos Humanos.**

**Gestión Medioambiental .**

**Seguridad y salud en el lugar de trabajo.**

**Relaciones con los proveedores, consumidores y con la comunidad.**

<sup>72</sup><http://www.proyectoethos.org/>

## EL ETIQUETADO

La certificación es otro posible instrumento para mejorar las condiciones laborales en la producción. En este caso se certifica el producto, que obtiene una etiqueta o un sello que garantiza las condiciones laborales en que se ha fabricado. También existen diferentes iniciativas en marcha que se refieren al impacto ambiental del producto.

En 1997, el Parlamento Europeo aprobó una Resolución en la que “pide a la Comisión (Europea) que elabore una directiva relativa al etiquetado social para los productos textiles, el calzado y las alfombras, en la que se indique que se han respetado los derechos de los trabajadores”.

Previamente en 1992, el Consejo Europeo aprobaba el Reglamento por el que se establece un sistema comunitario para la concesión de una etiqueta ecológica. El objetivo es doble: promover la fabricación y uso de productos que tengan un impacto menor sobre el medio ambiente, y proporcionar a los consumidores una mejor información sobre las repercusiones ecológicas de los productos. Establece que la etiqueta ecológica, que es voluntaria, no se concederá en ningún caso a productos que estén fabricados mediante procedimientos que puedan causar daños apreciables a las personas o al medio ambiente.

En España funcionan actualmente tres programas de etiquetado ecológico. Por un lado, como miembros de la Unión Europea, es de aplicación el sistema comunitario conocido como la Flor europea. Esta ecoetiqueta fue la creada en 1992 por el Consejo Europeo con la aprobación del reglamento 880/92. Su coordinación depende de la Dirección General de Medio ambiente de la Comisión Europea quien delega su administración a los distintos órganos competentes de cada Estado. En España, los órganos competentes deben ser nombrados por cada Comunidad Autónoma, existiendo actualmente nombrados únicamente en Can-

tabria, Cataluña, Madrid, Murcia y la Comunidad Valenciana. Esta etiqueta no sustituye al resto del etiquetado ecológico sino que los complementa y consta de dos partes: el logo, una flor con el símbolo europeo, y un recuadro que expone los motivos para su concesión.

Por otro lado, existe la marca AENOR-medio ambiente con un sistema nacional propio creado y administrado desde 1993 por la Asociación Española de Normalización y Certificación y, en tercer lugar, existe un sistema propio de Cataluña, denominado “distintivo de garantía de calidad ambiental”.

Los resultados prácticos hasta la fecha son decepcionantes. Aunque la falta de interés por el ecoetiquetado por parte de las empresas puede deberse a varias razones, como la consideración de que las etiquetas no son el instrumento más adecuado para promover la mejora ambiental, porque se da preferencia a los acuerdos medioambientales voluntarios adoptados por el sector o porque se prefiere la certificación de sus sistemas de gestión medioambiental (bajo la norma ISO14001 o bajo el reglamento EMAS) o por el coste asociado a la ecoetiqueta, creemos que la principal causa de su fracaso es el desconocimiento de la etiqueta por parte del público. Aspecto que resulta especialmente grave si se tiene en cuenta que los problemas ambientales tienen hoy una difusión considerable en la sociedad, y que existe un sector de población con interés por incorporar criterios ambientales en sus compras. Prueba de ello es la proliferación de publicidad y reclamos “verdes” por parte de las empresas, y de productos calificados en el envase como “ecológicos” por el propio fabricante, sin ningún tipo de garantía.

El segundo problema se deriva directamente del anterior, y es el escaso interés de las empresas por solicitar la etiqueta. Lamentablemente, para que las empresas muestren interés por un sistema de etiquetado voluntario (que implica un coste para ellas) es imprescindible que a cambio perciban un valor añadido para su

producto, lo que sólo ocurrirá si la etiqueta es conocida y demandada por el público.

**El movimiento sindical internacional tiene todavía pendiente el debate sobre si es pertinente o no una estrategia sobre la demanda de etiquetas sobre los aspectos sociales, democráticos y de medio ambiente que informen acerca de las condiciones de producción del producto. ¿Debe el control de los códigos, la inspección y evaluación de las condiciones laborales concluir otorgando una etiqueta social o distintivos sociales de los productos que indiquen que han sido fabricados en condiciones adecuadas?**

**Los programas de certificación, si bien parecen una necesidad de cualquier política de transparencia y escrutinio de la RSE y ayudarían a combatir la banalización del concepto, producida por la proliferación de enfoques, son todavía hoy considerados por el sindicalismo internacional, prematuros y potencialmente peligrosos mientras no se hayan establecido y comprobado que existen sistemas acreditados, efectivos y confiables de verificación independiente.**

**Tales etiquetas implican una garantía de que el producto ha sido producido libre de explotación y abuso. Pero, a diferencia de las etiquetas sobre contenido de los productos o seguridad, la afirmación no puede ser verificada examinando el producto mismo. Una etiqueta que cubra prácticas laborales sólo sería creíble si hubiera una verificación constante del lugar de trabajo, una condición que sólo existe propiamente en una sociedad abierta y democrática. Las prácticas laborales son demasiado complejas para permitir etiquetas de “autoverificación”. Esta crítica ha podido agudizarse tras los escándalos corporativos que han seguido a ENRON y que ha llevado a cuestionar la credibilidad y la fiabilidad democrática de los mecanismos de auditoría.**

Estas precauciones parecen menos necesarias en las etiquetas ambientales (“ecoetiquetados”) o en las etiquetas sobre “comercio justo” que implican relaciones comerciales entre pequeños productores, especialmente de productos básicos de países en desarrollo, y consumidores de países desarrollados.

De hecho, en 2005, la Asociación Española del Sello de Productos de Comercio Justo<sup>73</sup>, integrada en FLO, presentó en España el sello internacional de Comercio Justo Fairtrade. La asociación entiende que *“la certificación es un instrumento operativo que da mayor acceso al mercado a las organizaciones productoras de Comercio Justo, da garantías al consumidor, y facilita el acceso de agentes comerciales a productos de Comercio Justo con certificación”*.

“Con ello se abre la vía para que el consumidor pueda acceder a productos de comercio justo, además de en las tiendas tradicionales, en los puntos de distribución habituales de otras empresas y organizaciones. Si bien el sello internacional Fairtrade garantiza exclusivamente aspectos relacionados con el producto en origen (precio mínimo, financiación, organización democrática de los productores, respeto al medio ambiente, etc.), en España la Asociación estableció en sus Estatutos el requisito adicional para la concesión del sello de que las empresas licenciatarias no contradigan los principios rectores del comercio justo y valores básicos recogidos en tratados de derechos humanos, derechos laborales, lucha anticorrupción y medio ambiente”<sup>74</sup>.

En España el intento más serio en torno a los etiquetados, e incluso a los fondos de inversión éticos, es, naturalmente, AENOR<sup>75</sup>.

<sup>73</sup><http://www.sellocomerciojusto.org/es/>

<sup>74</sup>Para una visión crítica del Consumo Responsable ver Albert Recio y (sobre el movimiento que lo impulsa) a Ernest Cañada, en *Mientras Tanto*, n° 99.

<sup>75</sup><http://www.aenor.es/> Asociación Española de Normalización y Certificación. Comfia de CC.OO. y el Área de Planes y Fondos de Pensiones Confederal participan en esta iniciativa.

La Asociación Española de Normalización –AENOR– propuso a finales del año 2000 la creación del Comité Técnico AEN/ CTN165 Ética, así como del Grupo de Trabajo GT2, con el objeto de que se trabajara en la elaboración de una norma experimental de gestión ética y responsabilidad de las empresas. El grupo de trabajo se creó buscando el equilibrio entre las partes interesadas que se consideraron más relevantes para tal tarea; empresas, confederaciones empresariales y de economía social, sindicatos, universidades, escuelas de negocios, colegios profesionales, centros de investigación, fundaciones, organizaciones no gubernamentales y personas a título individual. CC.OO. participó a través de la federación bancaria (Comfia) y el Área de Planes y Fondos de Pensiones.

En diciembre del 2002, el GT2 elevó, con el consenso de sus miembros, el borrador 19 de la norma PNE 165010 EX al Comité Plenario AEN/ CTN 165 Ética para su aprobación. Sin embargo la oposición tajante y sorprendente de la CEOE, reticente a la naturaleza normativa del documento, impidió su aprobación.

Dos años después se celebró un nuevo Plenario del Comité Técnico (CTN) de responsabilidad social corporativa de AENOR en el que una votación controvertida concluyó con la aprobación del formato de Guía de recomendaciones, frente al de la Norma defendido por las ONGs. Algunas ONGs, como Oxfam, se fueron del Grupo de Trabajo 2, que es ahora el encargado de elaborar la Guía de recomendaciones, en disconformidad con este formato de documento y con los procedimientos seguidos por el CTN en los últimos meses<sup>76</sup>.

El debate es un reflejo del que se mantiene a nivel internacional en el seno de la Organización Internacional de Estandarización (ISO). En Estocolmo en la Conferencia Internacional sobre res-

<sup>76</sup> Para conocer la posición de Setem, Amnistía Internacional (AI), Intermon Oxfam (IO), Economistas sin Fronteras (EsF), Comfia–CC.OO. e Ingeniería sin Fronteras (IsF) que avalaban la idoneidad de la norma frente a la guía, ver: <http://www.comfia.info/index.php?modo=leer&art=13716>.

ponsabilidad social de ISO anunciaron que el Estándar Internacional sobre RSC de ISO será una Guía, y no una certificación.

Y están trabajando en una norma, ISO 26000, basada en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente, entre otros temas, y que tendrá un formato de segundo rango respecto al de normas como la ISO 14001 medioambiental o la 9000 de calidad y *'no está destinada a su uso en certificación'*. Existe un consenso cada vez mayor sobre la posibilidad de que el plan de trabajo original, que preveía la adopción de una norma para 2008, tenga que ser revisado, alargando el plazo.

El Grupo de Trabajo no ha abordado ni decidido respecto a la mayoría de las cuestiones controvertidas importantes. Entre ellas figura la relación entre la responsabilidad social y la ley, si la "RSE" se aplica únicamente a actividades voluntarias, la importancia de las normas internacionales respecto a las diferencias culturales, sociales y legales y, por supuesto, la importancia de los sindicatos y la negociación colectiva.

### ***Vigeo, FSC y otras actividades de certificación***

Aunque CC.OO. y UGT acordaron participar en el Consejo de Administración de VIGEO, una tentativa europea de análisis y certificación social y medioambiental de empresas, de escasa incidencia y actividad pública por el momento, mucho más interesante resulta la participación a través de la Secretaría Confederal de Medio Ambiente, en el programa de certificación forestal, FSC – (siglas en inglés del Consejo de Administración Forestal o Forest Stewardship Council)–, que se ha convertido en una herramienta para detener la degradación de los bosques y la incidencia negativa de esta degradación en las comunidades indígenas que los habitan. FSC es un sistema de certificación de ámbito mundial que identifica con una etiqueta los productos forestales procedentes de bosques gestionados de forma sostenible. Se basa en el

cumplimiento de unos estándares mínimos. El sistema permite el etiquetado de toda una variedad de productos derivados del bosque: papel, artículos de madera, semillas, frutos, corcho, etc. El objetivo es mejorar la gestión de los bosques y selvas, y conseguir un mejor acceso al mercado para los productos provenientes de una gestión sostenible. FSC aglutina, bajo el principio fundamental de la participación, a propietarios forestales, industria, comunidades locales y pueblos indígenas, organizaciones ecologistas, sindicatos, etc., en tres cámaras (Social, Ambiental y Económica), de igual peso y, a su vez, con representación al 50% de países del «Norte» y del «Sur».

*“FSC seguramente no es la solución de todos los problemas ambientales y sociales del aprovechamiento de los bosques, pero sin duda ofrece el marco de trabajo desde el cual pueden conseguirse mejoras efectivas en la mayoría de los ecosistemas forestales”<sup>77</sup>.*

También desde hace tiempo y con amplia credibilidad funciona el sello **Rugmark**<sup>78</sup>. Una iniciativa de etiquetado en la industria de las alfombras que garantiza que las alfombras han sido realizadas sin usar trabajo infantil y ofrece oportunidades educativas a los niños en India, Nepal y Pakistán. Sin embargo no informa del resto de las condiciones laborales<sup>79</sup>.

El **Instituto Tecnológico Textil (Aitex)**, que engloba a 850 empresas asociadas, acaba de poner en marcha un certificado con el que trata de luchar ante la avalancha de productos textiles asiáticos. Made in Green, que es el nombre de esta certificación ecológica y social de carácter internacional, garantiza que el artícu-

<sup>77</sup> Félix Romero de WWF/Adena en Daphnia, Boletín informativo sobre la prevención de la contaminación y la producción limpia de ISTAS, nº 33, donde hay un completo dossier sobre FSC coordinado por Eva Hernández. <http://www.istas.net/ma/daphnia/daphnia33.pdf>

<sup>78</sup> <http://www.rugmark.org>.

<sup>79</sup> Para la industria internacional del diamante existe una iniciativa para tratar de impedir que los diamantes financien conflictos bélicos: el esquema de certificación del Proceso Kimberley: <http://www.kimberleyprocess.com:8080/site/>

lo textil que posea esta marca registrada no contiene sustancias nocivas para la salud, y ha sido fabricado respetando el medio ambiente y los derechos universales de los trabajadores, según la Organización Mundial del Trabajo, en los centros de producción.

Otra iniciativa es la del grupo INDITEX que decidió implantar un ‘ADN corporativo’ que pretende que el consumidor tenga toda la información sobre el proceso de fabricación de la prenda. Inditex auditará los talleres que fabrican sus diseños y pondrá una calificación –A, excelente; B, incumple las normas de manera leve; C, lo hace de forma grave; y D, el incumpliendo de la normativa es total–, en función de las condiciones de fabricación. Toda esta información irá reflejada en la etiqueta de la prenda. Según la empresa, hablarán con los talleres que incumplan las normas para que rectifiquen.

En este momento existen diferentes experiencias privadas de certificación que deberíamos conocer y evaluar: las experiencias ya citadas del Social Accountability 8000 (SA 8000) del Consejo de Prioridades Económicas estadounidense, CEP; la Campaña Ropa Limpia<sup>80</sup>, una iniciativa internacional en el textil muy interesante y de larga trayectoria (tienen varios folletos educativos, uno sobre los derechos de los trabajadores en la economía global<sup>81</sup> y otro sobre las mujeres trabajadoras<sup>82</sup>); ETI (Ethical Trading Initiative) Iniciativa de Comercio Ético, que es una alianza de compañías, organizaciones no gubernamentales (ONGs) y organizaciones sindicales que trabajan de forma conjunta para identificar y promover buenas prácticas en la implementación de códigos de conducta laborales, incluyendo el monitoreo y verificación independiente del acatamiento de las disposiciones de éstos códigos<sup>83</sup>; o el sello FIFA o el de la Rugby World Cup, sellos más cuestionados<sup>84</sup>.

<sup>80</sup> <http://www.cleanclothes.org/codes/edu.htm>.

<sup>81</sup> <http://www.cleanclothes.org/codes/edu-pgwr-02.htm>.

<sup>82</sup> <http://www.cleanclothes.org/codes/edu-hbwr.htm>

<sup>83</sup> [Http://www.ethicaltrade.org/pub/publications/basecode/es/index.shtml](http://www.ethicaltrade.org/pub/publications/basecode/es/index.shtml).

<sup>84</sup> Otras organizaciones interesantes son “Detrás de la Etiqueta” <http://www.behin->

¿Qué podemos demandar a estos sistemas de certificación? Que sean participativos, respetando el equilibrio de intereses; que desarrollen un proceso transparente, con disponibilidad de informes, y con mecanismos de participación y de resolución de conflictos; que exijan el cumplimiento de unos estándares de mínimos ambientales y sociales verificables; que las inspecciones se realicen por una tercera parte independiente; que sea un proceso voluntario, con participación activa de los empresarios; y que sea de aplicabilidad global, pues el mercado lo es.

dthelabel.org/; WRAP; el Programa de Certificación del Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria (WRAP) de la Asociación Americana de Indumentaria y Calzado. Su Manual de Auto Evaluación e Inspección para Instalaciones de Producción para propietarios de fábricas se encuentra en español en el sitio web del WRAP: [www.wrapapparel.org/manuals/hndbk\\_span\\_2001.pdf](http://www.wrapapparel.org/manuals/hndbk_span_2001.pdf)

## LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

El término ISR, o inversión socialmente responsable, se utiliza para describir una serie de actividades de análisis y estrategias de inversión que aplican criterios extrafinancieros en la selección de la cartera de valores, con el objeto de complementar el análisis financiero tradicional. De entrada estos criterios son considerados “éticos”, si bien este término puede parecer cargado de subjetividad<sup>85</sup>. De ahí, la adopción de la terminología ISR para referirse a aquellas prácticas de inversión en las que se aplica parámetros de sostenibilidad.

Algunas clases de inversión son denominadas “éticas” porque destinan una parte de sus rendimientos a una causa social concreta o a una ONG dedicada a esta campaña. No son las que nos interesan aquí. En el otro extremo, y a la vez el más habitual en la ISR, se encuentran las técnicas y metodologías que tratan de integrar la definición de sostenibilidad en la gestión de fondos con el fin de complementar y de aportar valor añadido al análisis financiero existente.

Las estrategias de inversión socialmente responsables se organizan en tres categorías principales:

1. Selección: invertir en empresas que se encuadran dentro de ciertos criterios de cumplimiento social y ambiental.
2. Activismo: como accionistas alentar a las empresas a mejorar su cumplimiento social y medioambiental.

---

<sup>85</sup> Ver Tom Gosselin; Inversión Socialmente Responsable. La gestión del riesgo y la calificación de criterios RSE; editado por Fonética. También para estos asuntos Orenco Vazquez y Beatriz Fernández Olit (ECONOMISTAS SIN FRONTERAS) “Fondos de inversión éticos. Realidad o ficción. ¿Disponen los inversores de la información adecuada?” en <http://www.observatoriorisc.org/descargas/biblioteca/documentos/consumo/FondosEticos.doc>.

3. Inversión comunitaria: invertir en comunidades desabastecidas con acceso limitado a otras fuentes de inversión.<sup>86</sup>

La selección ética usualmente se divide en dos tipos: "positivo", que se utiliza para seleccionar empresas que poseen un desempeño social o ambiental positivo. Por el contrario, el filtro "negativo" o excluyente se utiliza para descartar a aquellas empresas que están involucradas en ciertas prácticas de negocios. Los filtros excluyentes más comunes se aplican al tabaco, alcohol, apuestas, fabricación de armamento militar y energía nuclear. Otros tipos comunes de filtros se aplican a las relaciones laborales, derechos del animal, inversión comunitaria y relaciones comunitarias.

La inversión socialmente responsable (ISR) permite a los inversores "combinar los objetivos financieros con sus valores sociales vinculados a ámbitos de justicia social, desarrollo económico, paz y medio ambiente"<sup>87</sup>. Si en un momento tuvieron importancia los criterios de selección negativa, en un segundo momento han crecido los criterios de selección positiva que han permitido a los inversores no tan sólo excluir valores de las carteras de inversión, sino buscar aquellas empresas que presentan comportamientos más sostenibles y socialmente responsables.

La Comisión Europea en su Libro Verde afirmaba que cada vez más los inversores consideran las políticas corporativas responsables en los ámbitos social y ecológico como indicador de buena gestión interna y externa de la empresa; asimismo, entienden que contribuyen a minimizar los riesgos anticipando y previniendo crisis que pueden dañar la reputación empresarial y provocar caídas del valor de las acciones. La Comisión introducía de esta forma la vinculación entre los criterios de inversión socialmente

<sup>86</sup> <http://www.empresasustenable.com/resources/downloads/herramientas/> "Relevamiento de Herramientas Sobre la Responsabilidad Social Empresarial", de la Red Puentes.

<sup>87</sup> Observatorio de la inversión socialmente responsable en España. Año 2000. Escuela de negocios de Esade.

responsable y sostenibilidad y la gestión del riesgo corporativo, en un momento en que se difundía en la opinión pública crisis como las de ENRON y PARMALAT, entre otras. Y en abril de 2006, la Secretaría General de las Naciones Unidas publicó los «Principios de inversión responsable<sup>88</sup>», desarrollados por la Iniciativa de Financiación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La información proporcionada por la Oficina del Pacto Mundial indica que fondos de pensiones e instituciones con activos en torno a los 5 billones de dólares USA han hecho suyos los principios para la inversión responsable.

Las líneas más innovadoras en el campo de la gestión del análisis financiero de la inversión socialmente responsable coinciden en señalar que los criterios de responsabilidad social y sostenibilidad afianzan aspectos del buen gobierno corporativo; ayudan a la gestión del riesgo, debido a la inclusión de temas extrafinancieros en el análisis financiero, y posibilitan que la inversión sea sostenible a largo plazo.

La inversión socialmente responsable se presenta también como una herramienta que permite a los inversores, mediante las técnicas del diálogo con las empresas y del activismo accionarial, ejercer sus derechos fiduciarios (vinculados a la propiedad de las acciones) incidiendo en las políticas corporativas y aporta más transparencia a los mercados financieros y al comportamiento empresarial. La inversión socialmente responsable demanda a las empresas transparencia informativa y comunicación externa de sus políticas y prácticas corporativas, así como de la gestión y la relación con sus partes interesadas.

En este sentido el informe publicado por Eurosif<sup>89</sup> a finales de 2003 “Socially Responsible Investment among European Insti-

<sup>88</sup> <http://www.unpri.org/principles/spanish.html>.

<sup>89</sup> <http://www.eurosif.org>.

tucional Investors, 2003 Report” destaca que la inversión socialmente responsable se haya cada vez más integrada en los fondos de pensiones europeos así como en el mercado financiero convencional, debido a que los criterios de inversión conceden una importancia creciente a los riesgos no financieros. Así, la inversión socialmente responsable se vincula a la sostenibilidad de las empresas a largo plazo, algo muy relevante para los fondos de pensiones.

En España, según un estudio del Observatorio de la Inversión socialmente responsable, los fondos responsables sólo suponen el 0,49 del conjunto de patrimonio invertido en fondos en España, siete veces menos que en Reino Unido, y muy lejos de EE.UU. donde uno de cada diez dólares invertidos por las instituciones de inversión de fondos tiene algún criterio de preselección de la cartera relacionado con cuestiones de responsabilidad.

A finales de 2006 Triodos Bank ha presentado el primer 'ecodepósito' español, un producto de ahorro ético que trata de combinar rentabilidad económica con responsabilidad medioambiental, con el respaldo de las cinco principales organizaciones ecologistas del país: Greenpeace, WWF/Adena, SEO/BirdLife, Amigos de la Tierra y Ecologistas en Acción.

La recomendación número 20 del Parlamento español, titulada “Impulsar la Inversión Socialmente Responsable (ISR)”, recomendaba *“el desarrollo de una normativa que obligue a las entidades gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones a indicar si incorporan –o no– criterios sociales y ambientales en su análisis para la selección de inversiones, promoviendo así una mayor transparencia en el mercado financiero. En este sentido cabe recordar el impacto que ha tenido sobre el crecimiento del mercado ISR en el Reino Unido la “Socially Responsible Investment” SRI Disclosure Regulation, que instaba a los fondos de pensiones a informar sobre sus políticas de inversión y los criterios de sostenibilidad aplicados. Así, en el caso de España, es necesario introducir la correspondien-*

*te modificación legal para introducir la necesaria transparencia de los fondos de pensiones. Desde este punto de vista, el papel de los fondos públicos puede jugar un papel fundamental. Así en la próxima reforma del fondo de reserva de la Seguridad Social debería de estudiarse la inclusión de criterios sociales y ambientales en la gestión del mismo”.*

### ***Buen Gobierno de las Empresas***<sup>90</sup>

Aunque a veces se soslaya, el “buen gobierno corporativo” forma parte de la RSE y la ISR. Y no solo por su relación con uno de los principales stakeholders, los accionistas.

La vinculación entre inversión socialmente responsable y gobierno corporativo nace de la búsqueda de alternativas para cubrir la falta de confianza de los mercados financieros en las empresas, resultado, principalmente, de los escándalos que se han sucedido en Europa y Estados Unidos en los últimos años. Esta vinculación enlaza directamente con los objetivos de beneficios a largo plazo de la inversión socialmente responsable.

Por un lado, el buen gobierno corporativo tiene la necesidad de crear mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y control en relación con el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas. El buen gobierno corporativo se centra en mejorar la eficiencia de las empresas, la transparencia en la gestión y la resolución de los conflictos de interés surgidos entre los diferentes organismos de gobierno (Consejo de administración y dirección ejecutiva), los accionistas y agentes terceros. La inversión socialmente responsable tiende a minimizar el riesgo financiero,

<sup>90</sup> También sobre este tema existen referencias internacionales. Particularmente “Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE”, revisados en el año 2004 <http://www.oecd.org/dataoecd/47/25/37191543.pdf> y una alternativa sindical “La voz de los trabajadores en el Gobierno Corporativo—una Perspectiva Sindical” elaborada por el Comité Consultivo Sindical ante la OCDE, TUAC por sus siglas en inglés. <http://www.tuac.org/statemen/communiq/0512cgpaper.pdf>

previando la mala gestión empresarial mediante indicadores de sostenibilidad.

En España, durante el año 2005, el grupo de trabajo especial sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas, dirigido por el presidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores estuvo elaborando una propuesta de Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno de las sociedades cotizadas en bolsa.

El Código tiene como objeto armonizar y actualizar las recomendaciones contenidas en los informes Olivencia y Aldama, e incorporar las recomendaciones y propuestas aprobadas con posterioridad por la Comisión Europea y otras instituciones. Teniendo en cuenta que una de las quejas históricas de las grandes compañías cotizadas es la diversidad de códigos que existen en el mundo, una de las novedades del Código es la transposición en España de las recomendaciones que hizo en su día la Unión Europea en temas de buen gobierno corporativo.

Sin embargo, la propuesta fue rechazada por más del 80% de las empresas que cotizan en la bolsa española. Y ha acabado como una recomendación (58 recomendaciones) que entró en vigor en el 2007 y que no obliga a las empresas a cumplirlas pues estas pueden elegir entre seguir las recomendaciones o, cuando no se haga, explicar los motivos que justifican su decisión.

El Código menciona en su introducción que sus recomendaciones se limitan al gobierno interno de las empresas cotizadas sin aventurarse en el terreno de la RSE. Esta afirmación demuestra una comprensión restrictiva de la responsabilidad social, ya que la RSE también se refiere a las relaciones de la empresa con sus accionistas, por lo que el gobierno corporativo constituye una de sus piedras angulares.

Además tres de las recomendaciones del Código son especialmente relevantes para el debate sobre la responsabilidad social empresarial en nuestro país:

- La referente al número de consejeros independientes. El nuevo Código establece que el número de independientes deberá ser al menos tres y representará un tercio de todos los miembros del consejo de administración. Se recomienda que sean designados de forma tal que no sólo sean independientes del capital, sino también de la dirección de la empresa, con lo que se espera que tengan más incentivos para abordar las expectativas de los accionistas minoritarios.
- La recomendación de establecer cauces internos en las empresas para que los empleados puedan denunciar irregularidades (whistlerblowing). Un canal que deberá depender del Comité de Auditoría.
- La referente a la presencia de mujeres en el consejo. El Código contempla que, cuando el número de consejeras sea escaso o nulo, las empresas deban explicar los motivos y las iniciativas para corregir esa situación. Además, insta a la búsqueda deliberada de mujeres cuando queden vacantes. Además, el informe anual de buen gobierno deberá incluir un apartado específico sobre diversidad de género que detalle la distribución por sexos del personal de la sociedad en todos las categorías y niveles y los cambios producidos en esa distribución a lo largo del ejercicio. Se trata de uno de los aspectos más novedosos del nuevo Código porque además del proyecto español, sólo el Código sueco incluye una recomendación para favorecer la presencia femenina en los consejos.

El 50% de las firmas cotizadas no cumple la recomendación relativa a consejeros independientes según una conclusión del informe Prácticas de gobierno corporativo, de la auditora KPMG y la escuela de negocios IESE. No es nueva. Aunque el número de independientes ha crecido en los últimos años, algo que se comprueba análisis tras análisis, éstos siguen siendo menos de los convenientes y en ocasiones no ejercen sus funciones. El estudio estima que su número medio en las firmas cotizadas es 5 y desciende a 1,2 entre las que están fuera de la bolsa.

En cuanto a la presencia de mujeres, otra lacra puesta de manifiesto por muchos análisis, el mismo estudio asegura que su número medio es inferior a 1 entre los grupos cotizados. El 74,3% de las firmas del Ibex no tiene ni una sola consejera y en las que sí hay éstas son una clara minoría.

Otra conclusión del informe es que la responsabilidad social corporativa preocupa todavía muy poco a los consejos españoles: sólo el 5% del tiempo de sus reuniones se ocupa en estos temas. La supervisión económico-financiera (28%) y la evaluación, aprobación y gestión de la estrategia de la empresa (17%) son los temas que más trabajo dan a los consejeros.

El estudio de KPMG y el IESE asegura que el 93% de los consejeros reciben información anticipada para preparar sus reuniones, otra de las recomendaciones de buen gobierno: el 100% recibe la agenda del encuentro; el 96%, informes. El 85% envía documentación sobre decisiones estratégicas; el 87%, el acta de la reunión anterior, y el 85%, documentación sobre decisiones estratégicas. Sin embargo, otro estudio, del Observatorio de la Información del Consejo de Administración del Instituto de Empresa y Everis, asegura que los consejeros de empresas españolas reciben mucha información financiera y poca estratégica.

### ***Índices de sostenibilidad***

El auge de la inversión socialmente responsable se ha plasmado más visiblemente en el lanzamiento de los denominados índices o “ratings” de sostenibilidad. Para ser incluidos en estos índices las empresas han de acreditar determinadas prácticas en el ámbito de la RSE; prácticas y criterios decididos por el proveedor del índice.

Los gestores de fondos convencionales están accediendo a los índices de inversión socialmente responsable y sostenibilidad para tener más información acerca al comportamiento empresarial,

pues ello les permite considerar nuevas variables de análisis del riesgo de los valores corporativos y, en consecuencia, tener una perspectiva más general del mercado y del comportamiento de la empresa.

Las empresas también tienen cada vez más interés en formar parte de estos índices pues es una muestra de calidad y una señal de prestigio estar seleccionado.

Cada vez es mayor la vinculación que se establece entre los mecanismos de análisis sobre el comportamiento socialmente responsable de las empresas, el diálogo con las empresas y el ejercicio del derecho al voto como accionistas, en tanto que indicadores de buen gobierno corporativo. En general, los mercados financieros buscan indicadores que les ayuden a gestionar el riesgo y los escándalos empresariales.

La construcción de un índice RSE tiene varias etapas diferenciadas: de un lado, la selección del universo inicial, el análisis o rating RSE de las empresas constituyentes del universo inicial, la decisión y aplicación de los criterios RSE, por parte del proveedor, para la selección inicial de empresas, y la selección final de empresas constituyentes del índice, de acuerdo también a parámetros financieros.

Dieciocho empresas españolas ya forman parte de dos de los principales índices de sostenibilidad, el FTSE4Good y el Dow Jones de Sostenibilidad (DJSI), lanzados a finales de los noventa y principios de la presente década. Estos índices desarrollaron en aquel momento, por su visibilidad, una importante labor: acercaron el concepto de inversión con criterios de RSE a los consejos de administración, y sirvieron como punta de lanza de la ISR. A principios de cada año, Dow Jones invita a participar a las cerca de 2.500 compañías cotizadas que, por tamaño y características, pueden pertenecer a ese índice, incluidas las del Ibex-35. Las firmas responden un cuestionario y se las evalúa a través de más

de cincuenta criterios generales y específicos para cada sector en el que operan. Cada criterio tiene un peso diferente. La gestora de FTSE también ha revisado su lista de empresas con buen comportamiento social incluidas en el FTSE4Good, que se lanzó en julio de 2001. Un total de 24 empresas se han sumado al FTSE4Good, tras cumplir los requisitos del índice, que valora las prácticas de RSC en medio ambiente, relaciones con los accionistas y derechos humanos, basados en los principios de inversión responsable. Japón es el país que más empresas incorpora (ocho), seguido de Reino Unido (cuatro) y Estados Unidos, Francia y Australia, con tres. Nueve firmas salen del indicador por no cumplir los requisitos de la gestora, que, en esta ocasión, ha endurecido los criterios medioambientales y de derechos humanos.

## **PARTE II**



## EL PAPEL DEL SINDICATO EN LA VOLUNTARIEDAD

El sindicalismo confederal (tanto UGT como CC.OO.) no parece tener del todo claro que hacer y como actuar con la RSE. A pesar de haberlo introducido en sus ponencias congresuales y ser objeto de seminarios y publicaciones<sup>91</sup>, difícilmente se lleva a la práctica sindical y no siempre con coherencia. Su ubicación dentro del organigrama de responsabilidades entre las áreas de Medioambiente, por los temas de desarrollo sostenible, Internacional, por la relación con organismos internacionales, y Acción Sindical, tampoco facilita la claridad. Prueba de ello es la reticencia a la colaboración con ONGs en plataformas unitarias, la ausencia voluntaria del Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo<sup>92</sup>, o la facilidad con la que nos hemos incorporado a mecanismos inanes como el Global Compact o el Consejo de Administración de Vigeo, casi siempre sin apenas debate entre los cuadros del sindicato (y apenas en los órganos de dirección), pues es todavía un tema menor en las agendas sindicales nacionales. De hecho, aunque previsto en la Declaración de Diálogo Social 2004–2008,

<sup>91</sup>Particularmente interesantes, en el caso de CC.OO., los documentos ya citados de de Pau y Solidaritat de Catalunya, la Fundación Primero de Mayo, o de la Fundación Sindical de Estudios de Madrid o de las jornadas “Cajas socialmente responsables” de COMFIA–COAN <http://www.comfia.net/andalucia/html/2500.html>

Para el sindicalismo internacional en castellano destaca la página Web, ya citada del Observatorio del Trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp> y para temas medioambientales ISTAS <http://www.istas.ccoo.es/> y la Fundación Internacional SustainLabour en <http://www.sustainlabour.org/spanish/about.php>

Señalar también el estudio de CC.OO. de Extremadura “La Responsabilidad Social de las Empresas en Extremadura. Opinión y valoración de los trabajadores y trabajadoras extremeños en <http://www.extremadura.ccoo.es/ficpdf/73Cuaderno%20informaci%C3%B3n%20sindical%205.pdf>

<sup>92</sup>Mientras la mesa del diálogo social no se reunirá hasta el 2008, el Foro terminará su trabajo a principios de 2007 con la elaboración de un documento sobre el papel del gobierno para fomentar políticas de RSE. Los consensos, en los dos documentos anteriores sobre la definición de RSE y el papel de los informes (reporting), han sido muy precarios por el rechazo de los representantes de empresas a cualquier cosa que sonase a regularización e incluso a vincularlo a incentivos. Un tercer documento sobre el desarrollo de la RSE en España se ha finalizado también recientemente.

será el último tema que se trate dentro de una propuesta ambigua y limitada.

La ausencia del Foro de Expertos es particularmente significativa de los celos y miedos del sindicalismo confederal a perder protagonismo. Desde el punto de vista teórico resulta difícil entender la RSE sin diálogo con el resto de partes interesadas, y desde el punto de vista práctico es un error que nos aleja de fuerzas que podrían ser nuestros aliados y resulta inútil porque, al final, tendremos que coincidir en algún foro multilateral, tal y como está previsto en el programa del PSOE y en las recomendaciones europeas. Es cuando menos sorprendente que en el 2003 protestásemos por nuestra ausencia de la Comisión técnica de expertos que constituyó el gobierno del PP y que ahora hayamos decidido no asistir a este Foro.

Por nuestra parte, al analizar los distintos capítulos hemos querido esbozar, a partir de las experiencias que conocemos de CC.OO., apuntes de lo que debería ser una intervención del sindicalismo sobre estas nuevas prácticas empresariales publicitadas bajo el rotulo de RSE. Esos apuntes pretendemos completarlos, agruparlos y sistematizarlos en esta segunda parte.

Hemos partido de que hay que superar la desconfianza inicial, natural y legítima, sobre un término muchas veces solamente publicitario.

Hemos mantenido que es necesario defender el espacio sindical, como el legítimo y representativo espacio que tienen los trabajadores para defender sus relaciones laborales.

Finalmente, nos hemos propuesto buscar nuestro propio espacio de intervención en la RSE, sabiendo que la práctica lo irá definiendo mejor que mil teorías y que para ello es bueno ir conociendo nosotros mismos las experiencias positivas que vamos desarrollando, ir compartiendo nuestras propias “buenas prácticas”.

Hemos defendido que el objetivo sindical principal debe ser el de buscar acuerdos, tratando de convertir decisiones unilaterales del empresario en acuerdos consensuados, con mecanismos de control y verificación.

Y hemos creído que así podremos abrir nuevos terrenos para la concertación y el diálogo sobre nuevos aspectos, algunas veces menos concretos y cuantificables que aquellos temas a los que estamos acostumbrados en la negociación colectiva. Temas como las reivindicaciones de derechos y de sus garantías, por un lado; por otro, demandas sobre temas universales como la no discriminación, la salud laboral, el derecho de sindicación, etc. Igual que comprendemos las dificultades para fijar unas retribuciones homogéneas en una empresa transnacional, resulta difícil de justificar que los derechos a la información o a la participación sindical, el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, ideología o religión sean distintos en unos lugares que en otros. Asimismo la prevención de accidentes, la seguridad e higiene<sup>93</sup> son conquistas sindicales que forman parte de derechos universales, a la salud y a la vida. Su plasmación no debería conocer fronteras.

Y, como no podía ser de otra manera, estas nuevas negociaciones las afrontamos con nuevos instrumentos y nuevos aliados. En la era de la globalización, con medios tan distintos como Internet, la televisión por satélite, o los periódicos gratuitos, se ha multiplicado e incrementado la velocidad y difusión de la información creando un nuevo escenario mediático del conflicto social, distinto al espacio tradicional ubicado en los límites de la empresa. Hoy el peso de la opinión pública y de los medios de comunicación es importantísimo en muchos de los conflictos y hay reivindicaciones y movilizaciones que se ganan o se pierden en

<sup>93</sup> En los países europeos la influencia de la RSE en la Salud y seguridad en el trabajo es débil, quizás por la existencia de un marco legal exigente, según Hoffmeister, Benavides y Jodar en RSC y Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005, número 1.

función de su repercusión mediática. La reputación, la credibilidad, es hoy un nuevo escenario de pugna. Y nuevas armas como el consumo o el activismo accionario pueden ser utilizadas también por los sindicatos.

Basta con ver el efecto producido en la venta y consumo de cava catalán por la reacción de la derecha a unas necias declaraciones de Carod-Rovira o ver como el propio Presidente de Argentina, Kirchner, llamaba al boicot a las estaciones de servicio de la angloholandesa Shell por subir los precios de la gasolina, para intuir el efecto que las políticas sobre el consumo pueden llegar a tener, a veces, más demoledores que los instrumentos clásicos del conflicto laboral. Ya Ulrich Beck hablaba de la politización del consumo como instrumento para doblegar a las empresas, completando la actividad del sindicalismo.<sup>94</sup>Un arma que deberíamos experimentar en los procesos de deslocalización.

También empieza a generalizarse la idea de la inversión como método para estimular el cambio social, bien al retirar financiación a empresas que se considera que son cómplices o que participan en actividades inmorales, bien optando por hacer uso de su presión como accionistas, estableciendo un diálogo o un compromiso con la dirección. El activismo de accionista directo, a través de la compra de paquetes de acciones con el objeto de proponer o rebatir acuerdos en las juntas generales, es un método utilizado por los grupos activistas de algunas ONGs. El objetivo no es ya tanto conseguir una rentabilidad de la inversión, sino más bien dar cierta publicidad que avergüence a la empresa en cuanto a su impacto social, medioambiental y laboral. El potencial para

<sup>94</sup> ¿Qué es la Globalización? Editorial Paidós 1998. “¿Cómo aparecen movimientos tipo Amnistía Internacional o Greenpeace ante los consumidores, movimientos que no sólo estimulan a las empresas a mantenerse en un nivel democrático mediante una politización del consumo sino que también las doblegan bajo la amenaza del boicot? ¿Hasta que punto, el consumidor organizado, políticamente despierto, y que domina la manipulación de las escenificaciones político-simbólicas en los medios de comunicación, puede sustituir y completar a los trabajadores organizados frente a la “autorrealización ilimitada del capital”?

el cambio a través del activismo accionarial puede ser a veces sorprendente en los casos en que la empresa criticada posea una marca de gran notoriedad para el consumidor y, por tanto, sea vulnerable a los medios de comunicación y a la publicidad.

Para tratar de trabajar en este campo el sindicalismo mundial ha creado un grupo de trabajo sobre el “capital de los trabajadores”<sup>95</sup>. *“El capital de los trabajadores hace referencia a los activos acumulados en sistemas de financiación colectiva destinados a proporcionar a los trabajadores una seguridad financiera en el momento de su jubilación. En tanto que beneficiarios de estos salarios diferidos, los trabajadores son propietarios indirectos de una considerable proporción de los valores de renta variable a escala mundial, aunque los sistemas de adjudicación de los activos de las pensiones pueden variar de un país a otro”*. Los activos que se acumulan en los fondos para la jubilación de los trabajadores son cada vez más globales, y muchas veces se invierten en corporaciones transnacionales. Muchas de estas compañías sacan beneficio, o están involucradas de algún modo en violaciones de los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo, la privatización de puestos de trabajo del sector público o la contaminación del medio ambiente. Generalmente estas empresas se centran en beneficios a corto plazo, por lo que no suelen abordar retos sociales y medioambientales a largo plazo, que podrían en última instancia socavar la viabilidad de los planes de pensiones para proveer los beneficios futuros que prometen. Un enfoque proactivo de la gestión del capital de los trabajadores puede ayudar a las compañías a consolidar un valor a largo plazo, evitando al mismo tiempo los excesos a corto plazo. La idea de base es influir en el comportamiento de las empresas utilizando como

<sup>95</sup> Ver <http://www.workerscapital.org/> El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) agrupa a representantes del movimiento sindical internacional para compartir información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital de los trabajadores, incluyendo áreas como capacitación de los fideicomisos, gobernabilidad de las corporaciones y del mercado financiero, activismo de los accionistas e inversión dirigida económicamente. CC.OO. participa en él a través del Área de Planes y Fondo de Pensiones.

contrapeso el capital de los trabajadores, en tanto que propietarios indirectos de los negocios a través de participación en las acciones<sup>96</sup>.

Pero, además y por último, en ausencia de acuerdos pactados, hemos defendido el derecho del sindicato a controlar el cumplimiento de las declaraciones unilaterales, a exigir y verificar su real aplicación práctica y, en su caso, a denunciarlo. A intervenir sobre las declaraciones públicas de la empresa. El sindicato, los comités de empresa, tienen que tomarles la palabra a los empresarios. Aceptar el reto y usarlo para nuestro trabajo sindical de vigilancia, diálogo, presión y negociación con las empresas.

**En cualquier caso, cada una de las expresiones unilaterales de la RSE exige un tratamiento diferente. Así, por ejemplo, el llamado “marketing solidario” o “con causa” debería enriquecer la negociación colectiva y formar parte de los objetivos de negociación de los convenios colectivos de empresa. Mientras que con los Códigos de Conducta unilaterales, el principal problema con el que se enfrentan los sindicatos es el de la vigilancia y el control de su cumplimiento. Tenemos que aprovechar los Códigos para el trabajo sindical convirtiendo lo que puede ser un simple espacio publicitario en terreno de conflicto social, mediante la difusión y el control de éstos.**

**Además una de las tareas sindicales del próximo futuro tendría que ser aprender a manejar, entender y usar la información proporcionada en los llamados informes de sostenibilidad, igual que antes aprendimos a usar la información contenida**

<sup>96</sup> En el año 2000, los inversores sindicales en Australia, Norteamérica y Gran Bretaña se unieron para plantear sus preocupaciones respecto a las prácticas laborales del gigante mundial de la explotación minera, Río Tinto. Una resolución de accionistas sobre este tema contó con más del 17% de los votos (lo que representa más de 1.500 millones de dólares USA en acciones de Río Tinto). Durante las discusiones sobre la resolución, la compañía reconoció el importante papel que tienen las normas internacionales del trabajo para la revalorización de las acciones. Otras campañas han afectado a Wal-Mart o a Ryanair.

**en los informes financieros. Dos ejemplos: la sección sindical de CC.OO. del Banco Santander Central Hispano preparó una contramemoria comparando las declaraciones triunfalistas con las prácticas laborales y en Repsol-Ypf se ha incorporado al Acuerdo Marco la obligación de la empresa de examinar con los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco su Balance Anual de Responsabilidad Corporativa. Esto ha de tener especial significación en relación con las filiales de este Grupo industrial en diversas zonas del mundo, en Latinoamérica en primer lugar, donde se sitúan en estos momentos la mitad de total de trabajadores de Repsol-Ypf. Máxime cuando, como anunciábamos al principio, Repsol ha desarrollado un sistema que permite a los trabajadores y trabajadoras denunciar incumplimientos de las políticas de RSE.**

De esta manera los representantes sindicales, deberán manejar información relativa a multitud de normas o instituciones internacionales a las que las empresas afirman someterse voluntariamente y que pueden ser de utilidad para el sindicato de la empresa a la hora de reclamar y exigir cuentas. En el caso de REPSOL:

- a) Se han incorporado al índice bursátil ético FTSE4GOOD.
- b) Participan en EITI, la iniciativa de las empresas de la industria extractiva para no financiar con sobornos sus inversiones.
- c) Utilizan los indicadores de sostenibilidad de la guía internacional GRI.
- d) Se adhirieron en el 2002 en España y en el 2004 en Argentina al Pacto Global.
- e) Hacen, también referencias a la Declaración de la OCDE sobre empresas transnacionales y a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- f) A que teniendo en cuenta estos principios han elaborado una guía Repsol YPF sobre “Política de respeto a la persona y su diversidad”.
- g) Que para sus empresas de seguridad se haya adherida a la “declaración US/UK de Principios Voluntarios sobre seguridad y derechos humanos”, son miembros de OGO (“armas de fuego y uso de la fuerza”) y aplican en sus empresas de seguridad el código de conducta de la ONU para oficiales a cargo de la ley.
- h) Por último, nos informan también de que tienen una Norma de Ética y Conducta (en general) y otra de Ética y Conducta de los empleados, sorprendentemente firmada el 7-VII-2003 en pleno conflicto de Puertollano.

Informes e informaciones más sencillas como las “Comunicaciones de Progreso” del Global Compact también pueden ser utilizados y no sólo para contrastarlos o reclamarlos sino, ahora que ya ha aparecido la relación de empresas inactivas o no comunicativas, para pedir explicaciones y exigir cuentas.

**FITECA-CC.OO. ha trabajado el tema de la RSE partiendo de que, como hemos dicho, todo compromiso, aunque sea unilateral, se convierte en algo cuyo cumplimiento es exigible. Y, por ello, ha pasado a la exigencia de la verificación de tal cumplimiento, y a la exigencia de las medidas correctoras de sus incumplimientos. Recordemos como emplazó a las empresas del textil firmantes del Global Compact. Veamos ahora otros ejemplos de su acción sindical internacional.**

En abril de 2005 se hundía la fábrica de la confección Spectrum Garments Ltd, de la ciudad bengalí de Savar. Morían 62 trabajadores y 84 eran rescatados vivos de entre los escombros. Una de las empresas para las que trabajaba esta fábrica de Bangla Desh era la española Inditex<sup>97</sup>.

<sup>97</sup>Más información en la web del Observatorio del Trabajo en la Globalización <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=497&idioma=1>.

La Federación Sindical Internacional Textil (FITTV) alertó sobre el trabajo subcontratado a esta fábrica de Savar por parte de grandes empresas europeas, concretamente, además de Inditex, Cotton Group (Bélgica), Karstad Quelle (Alemania) y Carrefour (Francia).

La inmediata toma de contacto de FITEQA-CC.OO. con Inditex confirmó que ésta había realizado un pedido a través de un intermediario (“trader”) de India. Desde la primera comunicación se planteó la necesidad de concretar un plan de trabajo que implicara a sindicatos y empresas, orientado al apoyo a las víctimas y a la toma de medidas a medio plazo para prevenir y hacer frente a tales siniestros. Inditex lo planteó en el BSCI (“Business Social Compliance Initiative”, un Código de Conducta y una estructura de empresas esencialmente distribuidoras), y FITEQA-CC.OO. a la FITTV.

La FITTV e INDITEX decidieron crear un Grupo de Trabajo, compuesto por ambos junto con Joaquín González (Secretario General de FITEQA-CC.OO.), una representación de la OIT y representantes de las empresas Cotton Group y Karstadt Quelle (Carrefour se negó), que se desplazó a Bangla Desh el 5 de junio.

La primera decisión fue la creación de un Fondo (“Emergency Trust”) financiado por Inditex en colaboración con la FITTV y con una aportación de 35.000 € para hacer frente a las necesidades más urgentes de los afectados, tales como gastos hospitalarios y salarios devengados y no liquidados, así como lo que las partes involucradas consideraran de mayor urgencia. Su gestión se encargó a Oxfam Internacional a propuesta de la FITTV.

Después se creó una Oficina de atención a los afectados en el lugar de la catástrofe (Savar), gestionada por la asociación patronal BMGEA. Esta organización patronal se comprometió además a:

1. Desarrollar gestiones para el seguimiento de la atención médica y hospitalaria de los heridos.

2. Iniciar un proceso de recolocación de los trabajadores de la fábrica Spectrum derruida.
3. Participar en la financiación del Fondo de Emergencia diseñado para paliar los efectos en las vidas de los afectados y/o de sus familias que se encargó de la liquidación de los salarios adeudados a los empleados que trabajaban en el momento de producirse la catástrofe y la liquidación de un salario adicional a propuesta de los sindicatos locales.

También se creó una comisión de trabajo desde la oposición política, liderada por la ex primer ministra Sheik Hasina y se puso en práctica un programa piloto para que observadores sindicales verificaran las condiciones de trabajo en las fábricas de los proveedores de Inditex en el país (más de 70), bajo la supervisión de la OIT y de la FITTVC.

Se comprometió la entrega de la lista de los fabricantes de Inditex en este país para verificar las relaciones laborales y sindicales en las mismas. Posteriormente se decidió crear el llamado "National Forum on Social Compliance in Textile and Garmen Industry", dirigido por el Ministerio de Comercio, con el objetivo de mejorar las condiciones sociolaborales y de seguridad de las fábricas textiles de Bangla Desh.

Por último, se ha planteado la creación de un protocolo de intervención aplicable en el futuro, denominado "Solidarity Trust", integrado por: 1) Los compradores internacionales, 2) la Federación Sindical Internacional FITTVC, 3) el sindicalismo bengalí del sector BNC, 3) la patronal bengalí BGMEA, 4) el Gobierno del país, en especial los Ministerios de Comercio, Trabajo y Textil y Yute. Los primeros trabajos apuntan a la necesidad de unos 250.000 dólares para su puesta en marcha, que, hasta este momento, sólo Inditex ha manifestado su disposición a asumir.

El "United Nations Development Program" (UNDP) organizó un

MFA–Forum en Dhaka los días 27 y 28 de junio. Al mismo acudieron empresas minoristas y mayoristas, las principales marcas (Nike, The Gap, Inditex, Karstad Quelle, entre otras), los sindicatos locales y representantes de la FITTVC, las patronales BGMEA y BKMEA, para discutir sobre la situación actual de los estándares de fabricación, el impacto del fin de las barreras arancelarias, la presencia de China en este escenario, y la relación de todo ello con las condiciones de trabajo en el país. Se examinó en detalle el caso de Spectrum y su hundimiento, con el objetivo de evitar la repetición de catástrofes de esta naturaleza en el futuro.

A pesar de ello, poco después se repitieron los dramáticos hechos. Primero con el incendio de la fábrica de tejidos KTS de la localidad bengalí de Chittatong que ha causado 51 muertos según informaciones oficiales y 80 heridos, la gran mayoría mujeres. Luego con el hundimiento de la fábrica textil Phoenix en Mahakhali, cerca de la capital Dhaka, en proceso de traslado y que trabaja para las transnacionales de EEUU, y, finalmente, con un nuevo incendio en Chittatong, esta vez la explosión de un transformador que según las primeras informaciones provocó el pánico y la huida de los 3000 trabajadores que en ella estaban, varias muertes y numerosos heridos. Esta última trabaja al parecer para la multinacional americana Walt Mart.

**Junto con la información y denuncia de los hechos y junto con el impulso de la solidaridad, FITEQA emitió un comunicado reiterando sus exigencias en aplicación del Convenio Textil–Confección de España, del acuerdo europeo de la Federación Sindical Europea, FSE–THC, y la patronal EURATEX, y de todos los Códigos de Conducta, elaborados por las propias empresas.**

**Al Gobierno le exigían, además de que estableciese un marco legal para impulsar y normalizar la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y la necesaria verificación social de su aplicación, que actuase decididamente en las instituciones internacionales, la OMC en particular, para la exigencia**

del cumplimiento en el comercio mundial de las Normas Fundamentales del Trabajo (NFT).

A las empresas españolas con proveedores en el mundo les demandaban que desarrollasen los Códigos de Conducta con un efectivo cumplimiento de las NFT, sometidos a instrumentos fiables de control por parte de los sindicatos y las demás formas de organización social, ONGs, Consumidores, etc., con auditorías independientes y transparentes, con información sobre los resultados de éstas, y haciendo pública su lista de proveedores en el mundo.

A la Federación Española de Empresas de la Confección (FEDECON), que formalizase el acuerdo propuesto por los sindicatos del sector (FITEQA-CC.OO. y FIAUGT), bloqueado desde hace meses, para establecer procedimientos fiables para la intervención sindical en la aplicación de los Códigos de Conducta y el respeto de las Normas Fundamentales de Trabajo.

Otra iniciativa destacable de FITEQA fue la reunión en Tánger con los más de 70 proveedores marroquíes de Inditex para examinar la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, aprobada en Febrero de 2001 por la Dirección de Inditex, y el Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de Inditex en la realidad sociolaboral de las fábricas de sus proveedores en este país y verificar el grado de cumplimiento de principios detectados en las auditorías sociales realizadas en los últimos tres años.

La presencia de FITEQA sirvió para conocer y buscar soluciones consensuadas entre todas las partes involucradas: sindicatos español e internacional (FITEQA-CC.OO., que actúa asimismo en representación de la Federación Internacional FITTVC); sindicatos locales marroquíes (UMT y CDT) y organizaciones empresariales (AMITH).

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hemos sugerido que uno de nuestros objetivos principales debería ser impulsar el diálogo sectorial alrededor de las políticas en el exterior de las ETN españolas, comprometiendo planes de acción con compromisos concretos y verificables de aplicación de la RSE.

En el ámbito europeo y en el marco de los comités sectoriales del diálogo social<sup>98</sup>, las patronales sectoriales y las federaciones sindicales europeas han acordado diversas iniciativas conjuntas: un código sobre RSE en el sector de hostelería, una declaración conjunta sobre la RSE en el sector comercial, en el sector postal y en el sector eléctrico y códigos de conducta de la industria azucarera, del sector bancario, del sector de peluquería, del sector de la seguridad privada, del textil, de la piel y del curtido<sup>99</sup> y del calzado.

En general, los códigos hacen referencia a los principios y derechos fundamentales del trabajo, tal y como los define la OIT, o a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y la legislación europea, haciendo referencia expresa a la libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, prohibición de trabajo forzoso u obligatorio, prohibición del trabajo infantil y prohibición de toda forma de discriminación. Asimismo, es frecuente que introduzcan referencias sobre educación, formación y aprendizaje a lo largo de la vida laboral, salud y seguridad en el trabajo, fomento del diálogo social, remuneración equitativa, reestructuraciones y relaciones con los proveedores.

**FITEQA ha empezado a abordarlo en la negociación colectiva. El Convenio General de la Industria Química incluyó ya**

<sup>98</sup>Industrial Relations in Europe 2006. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Comisión Europea. Página 110.

<sup>99</sup>Valga como ejemplo el contenido de este Acuerdo: [www.euroleather.com/ccspanish.htm](http://www.euroleather.com/ccspanish.htm).

la concreta obligación de las empresas a examinar anualmente con los representantes de los trabajadores en las mismas la aplicación de los compromisos de RSC que hubieran suscrito. Pero la obligación sindical de ponerlo en práctica ha sido aún escasa porque de hecho no es tan fácil comprender la estrecha relación entre las condiciones de trabajo en nuestro país con las del resto del mundo.

También se ha dado un paso importante en el Convenio del Textil-Confección. Existía ya en el Convenio la referencia expresa al acuerdo europeo de la Federación Sindical Europea (FSE-THC) con la patronal europea (EURATEX), con explícita mención a la obligación de cumplir los Convenios Fundamentales de la OIT sobre prohibición del trabajo forzoso -29 y 105-, libertad de asociación y negociación colectiva -87 y 98-, prohibición del trabajo infantil -138- y no discriminación en el empleo -111-. En el Convenio Colectivo suscrito en 2006 se ha establecido además la obligación de las empresas de examinar, como en la química, la aplicación de sus compromisos. Pero se ha dado un paso más, ya que se establecen a tal efecto varios derechos sindicales y obligaciones de las empresas. Una de estas obligaciones es la de informar de la producción subcontratada cada año. Y un derecho sindical, el de exigir la verificación de sus cumplimientos y la adopción de medidas correctoras allí donde no se cumplan. En el ámbito del textil-confección el cumplimiento de las normas en la cadena de subcontratación en España estaba ya contemplado desde hace algunos años en el texto del Convenio. Lo nuevo de éste debe entenderse esencialmente proyectado hacia los proveedores de otros países, con la obligación de que en éstos se apliquen las normas fundamentales del trabajo.

El Convenio del Textil-Confección contiene otra novedad importante, y es abrir las puertas a que la Federaciones Sindicales Europea e Internacional puedan participar en estas reuniones de balance de sus compromisos de RSC al reconocerles la cali-

dad de “representante de los trabajadores” en la empresa. En la próxima negociación colectiva FITEQA pretende generalizar las experiencias de estos dos grandes convenios. Y concretar su aplicación en las empresas que tienen proveedores en otros países, sobre todo si subcontratan a ellos una parte de su propia producción. Los elementos esenciales que van a tener en cuenta en la negociación colectiva son:

- Obligación de suscribir un Código de Conducta por parte de toda empresa que subcontrate parte de su actividad, particularmente si es a otros países.
- Examen anual con la representación sindical del cumplimiento de los compromisos de RSC o Códigos de Conducta, y de sus Balances de RSC con especial atención a aquellos relacionados con las personas jóvenes, la formación y las políticas de igualdad.
- Derecho a la intervención sindical en la verificación del cumplimiento de estos compromisos.
- Entrega a la representación sindical de la lista de proveedores a los que se subcontrata actividad en los diversos países del mundo y del volumen de la producción subcontratada agrupada por países.
- Acceso de la representación sindical a los criterios de auditoría sobre el cumplimiento de los Códigos de Conducta y a sus resultados.
- Derecho a la presencia sindical de FITEQA-CC.OO. y de las Federaciones Sindicales Europea e Internacional en estos balances y procedimientos de verificación.

## LOS ACUERDOS MARCO (LA ALTERNATIVA DEL PACTO)

Entre la regulación legislativa, tachada por las empresas transnacionales de rígida y de que puede tener dificultades para contemplar las diferentes situaciones nacionales en las que operan, y la regulación voluntaria unilateral, la autorregulación, existe, como ya hemos comentado al principio, un ámbito también voluntario de regulación, pero más cercano a las propuestas sindicales: la regulación pactada.

En países con un sistema sólido de relaciones laborales, se suele distinguir entre las formas “públicas” y “privadas” de la regulación laboral. La “pública” incluye la legislación laboral y el mecanismo de aplicación que conlleva, la inspección laboral. La “privada” es la negociación colectiva. De esta manera, los trabajadores están protegidos por la Legislación laboral (siempre que se aplique) y por sus sindicatos (donde se les permita funcionar). Por eso, las iniciativas privadas requieren la participación de patronal y sindicatos para que puedan ser consideradas alternativas creíbles o suplementarias de la regulación. La regulación voluntaria, la RSE, sería una forma “privada” de regulación laboral que, para ser creíble, exige el acuerdo patronal-sindicatos.

En los últimos años hemos sido testigos de un creciente número de “convenios globales” o de “acuerdos marcos internacionales” firmados en empresas transnacionales. Un acuerdo marco internacional es un instrumento negociado entre una empresa transnacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la empresa respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera. Estas normas y principios están relacionados generalmente con los derechos de los trabajadores, el empleo y otras áreas de la responsabilidad social corporativa que, por general, adoptan la forma de un código relativamente amplio.

Actualmente existen unos 60 Acuerdos entre las ETN y las Federaciones Sindicales Internacionales de los que dos (Endesa y Telefónica) son con ETN españolas<sup>100</sup>.

Y es que existe una diferencia crucial entre el Código de conducta interno de una compañía y un Acuerdo, tenga el contenido que tenga, entre un Sindicato y la Dirección de la compañía.

Como hemos visto en el capítulo correspondiente, los Códigos Internos suelen ser redactados por la propia empresa, y su ejecución es supervisada, en el mejor de los casos, por la misma empresa o por consultores retribuidos por ésta. Los Acuerdos-Marco normalmente establecen un procedimiento o estructura para que las partes signatarias debatan y realicen un seguimiento conjunto de su aplicación y otorgan a las FSI firmantes el derecho a plantear los incumplimientos, de manera que mantienen cierto control sobre el modo en que la empresa asume sus compromisos en la práctica. Los Acuerdos-Marco “implican el reconocimiento de que la compañía involucrará a la organización sindical internacional relevante y discutirá sobre las cuestiones que preocupan de manera fundamental a ambas partes”<sup>101</sup>.

Según la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria del Metal (FITIM) *“en la negociación de los acuerdos marcos internacionales las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) deben intervenir desde el principio; lo debe firmar un dirigente de estas organizaciones sindicales o persona designada por ellas; debe abarcar a todas las plantas o instalaciones de la compañía en el mundo; debe ser negociado por la FSI y por la dirección de la transnacional a nivel mundial; los sindicatos del país sede y, cuando existieran, los consejos mundiales, deberían desempeñar una función*

<sup>100</sup> Después de cuatro años de negociación parece que esta a punto de firmarse también un acuerdo con Inditex que, tras ese largo parto, recoge gran parte de las preocupaciones sindicales y de las experiencias previas y aprendizajes de otros Acuerdos Marco.

<sup>101</sup> CIOIS, Una Guía Sindical sobre la Mundialización.

destacada en las negociaciones; habría que consultar a los sindicatos del país anfitrión y debe hacer referencia a las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incluir algunos de los compromisos de la compañía para ejercer presión sobre los proveedores y conseguir que éstos apliquen los principios que contempla.

En la aplicación de los acuerdos marcos internacionales deben intervenir los sindicatos; la dirección debe informar a los trabajadores y a sus representantes de todas las operaciones que realicen sobre ellos y de los medios para hacer denuncias en virtud de los mismos.

Los elementos esenciales de los acuerdos marcos internacionales son las normas laborales fundamentales de la OIT referenciadas como tales; la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (convenios de la OIT número 87, 98, 135 y recomendación 143); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (convenios OIT 29 y 105); la abolición efectiva del trabajo infantil (convenio OIT 138 y 182); la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (convenios 100 y 111) y la exigencia de que contratistas y proveedores respeten sus normas.

En muchas ocasiones los abusos de los derechos laborales no tienen lugar en la compañía que firma estos acuerdos, si no en las subcontratas y empresas proveedoras. Por ello es importante la cláusula en la que se declara que la compañía principal exigirá a sus contratistas, subcontratistas, proveedores principales y concesionarios que respeten las normas que contempla el acuerdo.

El acuerdo marco internacional ha de prever que se cree un grupo de vigilancia obrero-patronal. El principio es que los sindicatos han de vigilar la aplicación del acuerdo en cuestión”.

Así los Acuerdos-Marco, a menudo, especifican la convocatoria de reuniones periódicas y canales de comunicación de manera

que constituyen un embrión de negociación colectiva transnacional, aunque no cuentan con un marco legal de regulación de las relaciones laborales internacionales. Por ejemplo, el acuerdo de Endesa especifica todo un sistema de diálogo e interlocución sindical en su apartado 4º:

**“Independientemente de lo establecido en el acuerdo anterior, siempre que la relevancia de los temas a tratar lo justifique y, en todo caso, con una periodicidad al menos semestral, la Dirección Corporativa de Recursos Humanos de Endesa mantendrá una reunión con los máximos responsables de las organizaciones sindicales firmantes, a la que asistirá un representante de ICEM por cada país distinto de España, en el que ENDESA tenga empresas sobre las que ejerza el control.**

**4º. 1.– El contenido fundamental de este tipo de reuniones será el análisis e intercambio mutuo de información acerca de los hechos más relevantes acaecidos en el ámbito laboral, así como de las perspectivas a corto y medio plazo, y específicamente en cuanto a la evolución del empleo.**

**Adicionalmente podrán adoptarse las iniciativas que ambas partes acuerden para alcanzar los objetivos y principios básicos inspiradores del presente acuerdo, incluida la posible adhesión a los programas internacionales que sean coherentes con los principios comúnmente asumidos. En este sentido, ambas partes consideran prioritario el trabajar en el establecimiento de un código de conductas coherentes con dichos principios.**

**4º. 2.– Con el objeto de compatibilizar el objetivo de diálogo e interlocución con la operatividad de las reuniones, la representación empresarial asistirá a las mismas acompañada de los responsables que garanticen el adecuado tratamiento de los temas.**

**4º. 3.– Con el objeto de favorecer la efectividad de los encuentros, ENDESA facilitará a los asistentes a dichas reuniones, los**

**sistemas de comunicación que permitan mantener un contacto de dichos asistentes entre si y con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Asimismo ENDESA asumirá los gastos razonables, derivados de la organización y asistencia a dicha reunión y determinará, de acuerdo con las partes firmantes, el lugar de dicha reunión.**

**4º. 4.- El orden del día de las reuniones se distribuirá por la Dirección de ENDESA a los asistentes con anterioridad a su celebración.**

**Previa propuesta por cualquiera de ambas partes, con la antelación suficiente, podrá acordarse el tratamiento en las reuniones de otros temas que se consideren relevantes por su trascendencia o actualidad”.**

Si bien el contenido de los Acuerdos–Marco es muchas veces ambiguo y con referencias demasiado generales o abstractas, su valor radica en que son un instrumento para la organización sindical en la ETN, para fomentar la coordinación entre los trabajadores y crear redes sindicales. En realidad, la actividad sindical internacional no es más, ni menos, que la extensión natural del trabajo sindical a nivel nacional o de empresa. Gracias al correo electrónico ya existen las posibilidades técnicas. Y es que las mismas técnicas que han permitido globalizarse al capital nos dan también la posibilidad de construir un contrapoder sindical mundial a todos los niveles.

Los Acuerdos–Marco al establecer canales estables de diálogo suponen el inicio de un cierto diálogo social internacional, que ya se da en el contexto de la estructura tripartita de la OIT ampliado ahora a las empresas individuales a través de las FSI y pueden formar parte de la base de las relaciones laborales internacionales tanto a escala industrial como empresarial. El que este diálogo acabe en negociación colectiva transnacional no depende tanto, a nuestro entender, de que lo permitan o no los marcos legales

internacionales sino, como siempre, de la capacidad de presión y movilización sindical. De que seamos capaces de unificar a los trabajadores de la ETN en torno a reivindicaciones comunes y movilizarles con firmeza.

Sin embargo, los Acuerdos–Marco todavía son escasamente conocidos, incluso dentro de los trabajadores y sindicalistas de la empresa que los firma, y son poco y mal usados por los sindicatos, presos todavía de lógicas nacionales y poco acostumbrados a la acción sindical internacional.

Una perspectiva global tiene que implicar al conjunto de los afiliados mucho más de lo acostumbrado. Una empresa transnacional tiene que ser vista como un todo por quienes trabajan en ella y negocian con ella combatiendo la idea que presenta a los trabajadores de otras regiones como competidores y enemigos. El enfoque sindical debe tomar la empresa como una estructura mundial, y debe tener el objetivo de crear organización en todos los lugares donde opere la compañía. Nuevas formas de organización empresarial requieren nuevas formas de organización sindical, superando las tradicionales líneas jurisdiccionales de separación y formando coaliciones de sindicatos adaptadas a la naturaleza específica de la empresa y de los problemas planteados. La negociación colectiva internacional, e incluso una negociación articulada entre estructuras sindicales internacionales, nacionales y locales cuando esto sea apropiado, debe convertirse en una prioridad de los sindicatos que se relacionan con compañías transnacionales.

Uno de los retos que se plantean es el de construir instancias de representación mundiales. De hecho, en la medida en que el Comité de Empresa Europeo limita sus competencias al territorio de la Unión Europea, en algunas multinacionales se invita a representantes de otros continentes y se camina hacia un “Comité mundial”, *“exportando por tanto la técnica y la organización del órgano de representación de los trabajadores en las empresas o gru-*

pos de empresa de dimensión comunitaria a un espacio de representación que va más allá del perímetro europeo. Lo que implica no sólo la relevancia que para la acción sindical global reviste este tipo de órganos de representación de trabajadores, sino también el desplazamiento de una figura creada y garantizada por la normativa comunitaria y la red legislativa de los diferentes estados nacionales que forman parte de la UE, a otra –el Comité de Empresa Mundial– creado directamente por la autonomía colectiva en el ámbito de la empresa o grupo de empresa transnacional. El proceso por otra parte se independiza de alguna manera de estos fenómenos de creación de acuerdos marco, de manera que es posible detectar una tendencia a ir constituyendo estos órganos representativos sobre la base de una previa existencia del Comité de Empresa Europeo y con independencia de la conclusión de este tipo de acuerdos marco”<sup>102</sup>.

Las fórmulas de coordinación varían de un sitio a otro. Más frecuentes que los Comités Mundiales son las Conferencias que reúnen a los sindicatos nacionales presentes en una ETN y es de destacar la iniciativa que a finales de 2006 han lanzado cuatro potentes sindicatos del metal de Reino Unido, Alemania y Estados Unidos para tratar de constituir un sindicato unificado que permita enfrentarse mejor a las ETN y evitar que las empresas enfrenten a los trabajadores de distintos países unos contra otros<sup>103</sup>.

Los temas que se suelen regular en los Acuerdos Marco se estructuran “en tres grandes grupos, los que coinciden con los “estándares justos de trabajo” declarados por la OIT, los relativos al nivel mínimo de salario y a la duración máxima del tiempo de trabajo y los que establecen un marco normativo mínimo de referencia en

<sup>102</sup> Baylos y Aparicio “La Responsabilidad Social Corporativa: Su dimensión laboral”.

<sup>103</sup> Se trata de Amicus, el mayor sindicato del sector privado de Reino Unido, IG-Metall la federación sectorial alemana, y United Steelworkers y la Internacional Association of Machinists de Estados Unidos. El sindicato resultante agruparía a más de seis millones de afiliados.

*materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. A este conjunto de derechos se suelen añadir otros, enunciados no obstante con mucha mayor flexibilidad como declaración de intenciones o enunciación muy genérica de políticas de empresa”<sup>104</sup>.*

Veamos en el ejemplo del Código, firmado por Telefónica con CC.OO., UGT y la Federación Sindical Internacional, UNI, un compendio de temas que deberían formar parte de esa negociación colectiva:

**“UNI y Telefónica afirman su apoyo a los derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo.**

**A este respecto, se comprometen a observar los Convenios de la OIT sobre libertad sindical y derechos sindicales; reconocer el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos y el derecho de estos a representar y negociar en nombre de los trabajadores así como a observar las normas mínimas relativas a remuneración y condiciones de trabajo.**

#### **Libertad Sindical y derecho de negociación colectiva**

- **Todos los trabajadores gozarán del derecho de formar sindicatos y de afiliarse a ellos.**
- **Donde quiera que las Organizaciones afiliadas a UNI representen a los trabajadores en las compañías propiedad de Telefónica –y sus subsidiarias–, la empresa reconocerá el derecho de dichas organizaciones a representar a sus empleados en:**
- **Las negociaciones colectivas (Convenio 98 de la OIT).**

<sup>104</sup> Baylos y Aparicio “La Responsabilidad Social Corporativa: Su dimensión laboral”. Útil también para un análisis de los contenidos de los Acuerdos–Marco, de la eficacia de la negociación colectiva transnacional y de los instrumentos de control colectivo del cumplimiento del Acuerdo.

Recíprocamente los Sindicatos se comprometen a negociar de buena fe, asumiendo la necesidad de implicarse en la búsqueda de las mejores prácticas del entorno que aseguren el desarrollo de las respectivas empresas y su viabilidad, máximo exponente de la garantía de empleo de sus trabajadores.

b) Cualquier procedimiento de resolución de conflictos.

c) La negociación y/o consulta en aquellos asuntos que afecten al empleo y a la formación.

d) Donde no exista sindicato, la Compañía adoptará una postura neutral y no impedirá la organización de los trabajadores. Respetará, también, el derecho sindical de organizar a los empleados.

### Derechos de la representación de los trabajadores

La Compañía garantizará que los representantes de los trabajadores no sean discriminados por razón de su condición y permitirá su acceso a los lugares de trabajo que sean necesarios para llevar a cabo sus funciones de representación (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT)

### Salarios mínimos

Los trabajadores percibirán salarios y prestaciones, al menos, iguales a los establecidos en la legislación o acuerdos nacionales por el trabajo del sector de que se trate. Ningún trabajador percibirá un salario inferior al mínimo legal que será suficiente para subvenir a sus necesidades y las de sus familias (Convenios 94, 95 y 131 OIT). Se proveerá a todos los trabajadores información clara sobre las condiciones salariales.

## **Jornada laboral**

**La jornada laboral deberá, como mínimo, observar los requisitos de la legislación o acuerdos nacionales y/o las normas del sector (Convenios de la OIT 1, 47 y Recomendación 116).**

**Las horas extraordinarias serán voluntarias siempre que sea posible y no podrán constituir un sustituto de salarios regulares insuficientes.**

**EL RECONOCIMIENTO POR AMBAS PARTES DE LA NECESIDAD DE CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO Y DE LA COMUNIDAD.**

**3. UNI y Telefónica afirman su apoyo y respeto a las normas aplicables en materia de medio ambiente, y de seguridad y salud en el lugar de trabajo, y en concreto,**

**La garantía de que los lugares de trabajo son seguros y no entrañan riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores (Convenio no 155 de la OIT)**

**Se promoverán las mejores prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y se proporcionarán, cuando sea necesario, ropas o equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.**

**La cooperación de los trabajadores y sus representantes en el cumplimiento de las medidas adoptadas para garantizar la seguridad y salud, quienes recibirían la información y formación apropiadas en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo.**

## **El respeto de los demás en el trabajo**

**Los trabajadores deberán observar las elementales normas de convivencia, evitando cualquier comportamiento que implique falta de respeto o menosprecio hacia los demás empleados. Quienes asuman la responsabilidad sobre un grupo de trabajo deberán, además, distribuir con equidad las tareas tanto cuantitativa como cualitativamente.**

**4. La UNI y Telefónica afirman su apoyo a la mejora de las condiciones de la comunidad, es decir:**

### **Formación**

**Se procurará a todos los trabajadores la oportunidad de participar en programas de formación, principalmente, en aquellos dirigidos a cualificarles en el uso de las nuevas tecnologías.**

### **Estabilidad en el empleo**

**Se respetarán la legislación o acuerdos nacionales en materia de empleo, procurando, siempre que sea razonablemente posible, la creación de empleo estable.**

### **Respeto del medio ambiente**

**UNI y Telefónica comparten inquietudes con respecto a la incidencia que las actividades de Telefónica pueden tener en el medio ambiente y se comprometen a hacer todo esfuerzo posible para garantizar la atención debida a este respecto”.**

**Acuerdos Marco Internacionales a principios de 2007<sup>105</sup>**

(Empresa/Nº de Trabajadores/País/Sector Productivo/Federación Sindical Internacional/Año).

Danone 100.000 trabajadores Francia Procesamiento de alimentos UITA 1988.

Accor 147.000 trabajadores Francia Hostelería UITA 1995.

IKEA 84.000 trabajadores Suecia Mobiliario IFBWW 1998.

Statoil 16.000 trabajadores Noruega Industria petrolera ICEM 1998.

Faber–Castell 6.000 trabajadores Alemania Material de oficina IFBWW 1999.

Freudenberg 27.500 trabajadores Alemania Industria química ICEM 2000.

Hochtief 37.000 trabajadores Alemania Construcción IFBWW 2000.

Carrefour 383.000 trabajadores Francia Industria al por menor UNI 2001.

Chiquita 26.000 trabajadores EE.UU. Agricultura UITA 2001.

OTE Telecom 18.500 trabajadores Grecia Telecomunicaciones UNI 2001.

Skanska 79.000 trabajadores Suecia Construcción IFBWW 2001.

<sup>105</sup> Clasificación por año de conclusión y firma del acuerdo a cargo de Robert Steiert (FITIM) y Marion Hellman (ICM).

Telefónica 161.500 trabajadores España Telecomunicaciones UNI 2001.

Merloni 20.000 trabajadores Italia Metalurgia FITIM 2002.

Endesa 13.600 trabajadores España Industria energética ICEM 2002.

Ballast Nedam trabajadores 7.800 Países Bajos Construcción IFBWW 2002.

Fonterra 20.000 trabajadores Nueva Zelanda Industria láctea UITA 2002.

Volkswagen 325.000 trabajadores Alemania Industria automotriz FITIM 2002.

Norske Skog 11.000 trabajadores Noruega Papel ICEM 2002.

AngloGold 64.900 trabajadores Sudáfrica Minería ICEM 2002.

DaimlerChrysler 372.500 trabajadores Alemania Industria Automotriz FITIM 2002.

Eni 70.000 trabajadores Italia Energía ICEM 2002.

Leoni 18.000 trabajadores Alemania Eléctrica/Automotriz FITIM 2003.

ISS 280.000 trabajadores Dinamarca Limpieza de edificios y mantenimiento UNI 2003.

GEA 14.000 trabajadores Alemania Ingeniería FITIM 2003.

SKF 39.000 trabajadores Suecia Baleros FITIM 2003.

Rheinmetall 25.950 trabajadores Alemania Defensa/Automóvil /Electrónica FITIM 2003.

H&M Hennes & Mauritz 40.000 trabajadores Suecia Al por menor UNI 2004.

Bosch 225.900 trabajadores Alemania Automóvil / Electrónica FITIM 2004.

Lukoil 150.000 trabajadores Rusia Industria energética /petróleo ICEM 2004.

Prym 4.000 trabajadores Alemania Transformación de metal FITIM 2004.

SCA 46.000 trabajadores Suecia Papel ICEM 2004.

Renault 130.700 trabajadores Francia Industria automotriz FITIM 2004.

Impregilo 13.000 trabajadores Italia Construcción IFBWW 2004.

Electricité de France (EDF) 167.000 trabajadores Francia Industria energética ICEM / ISP 2005.

Rhodia 20.000 trabajadores Francia Industria química ICEM 2005.

Veidekke 5.000 trabajadores Noruega Construcción IFBWW 2005.

BMW 106.000 trabajadores Alemania Industria automotriz FITIM 2005.

EADS 110.000 trabajadores Holanda Industria Aeroespacial FITIM 2005.

Gebr. Röchling 8.000 trabajadores Alemania Proveedor de Auto-  
partes FITIM 2005.

Schwan–Stabilo 3.000 trabajadores Alemania Artículos de pape-  
lería IFBWW 2005.

Lafarge Group 77.000 trabajadores Francia Material de construc-  
ción IFBWW /ICEM /WFBW2005.

Arcelor 95.000 trabajadores Luxemburgo Industria Siderúrgica  
FITIM 2005.

Staedtler 3000 trabajadores Alemania Artículos de papeleris ICM  
2006.

PSA PeugeotCitroen 207000 trabajadores Francia Industria auto-  
motriz FITIM 2006.

Royal BAM Group 27000 trabajadores Holanda Construcción  
ICM 2006.

Portugal Telecom 32000 trabajadores Portugal Telecomunicacio-  
nes UNI 2006.

Securitas 217000 trabajadores Suecia Industria de Seguridad UNI  
2006.

Euradius 600 trabajadores Holanda Industria de Artes Graficas  
UNI 2006.

France Telecom 200000 trabajadores Francia Telecomunicacio-  
nes UNI 2006.

Volker Wessels 17000 trabajadores Holanda Construcción ICM  
2007.

Trabajadores total 4.246.350

Las cifras correspondientes al personal se toman principalmente de los sitios web oficiales de las empresas. El conjunto muestra el número de gente directamente empleada por la compañía. Algunos acuerdos también tienen efectos sobre las concesiones, las compañías subcontratistas y los proveedores en la cadena de abastecimiento. En estos casos, el número de gente afectada por el acuerdo es, por supuesto, más alto.

ICEM = Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas.

IFBWW = International Federation of Building and Woodworkers (ahora ICM. Internacional de la Construcción y Madera).

ITGLWF = La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.

FITIM = Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas.

ISP = Internacional de Servicios Públicos.

UITA = Unión Internacional de los Trabajadores de la alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines.

UNI = Union Network International.

WFBW = World Federation of Building & Wood Workers.

## **REIVINDICANDO A LAS ADMINISTRACIONES**

También las políticas industriales, los planes de desarrollo y competitividad que se negocian y acuerdan en diversos ámbitos territoriales deben servir para fomentar las mejores prácticas empresariales.

**Para ello, hemos de demandar a las Administraciones Públicas:**

**Primero, campañas de sensibilización y formación para convencer a los distintos grupos de interés acerca de la importancia de conocer como se produce lo que se consume o sobre la necesidad de exigir a las empresas que cumplan las normas internacionales y sus propias declaraciones de intenciones, aunque no sean vinculantes.**

**Segundo, que faciliten la transparencia sobre estas prácticas de la llamada RSE, que faciliten su conocimiento y evaluación por parte de la opinión pública, de los trabajadores, de los accionistas y consumidores apoyando iniciativas que permitan hacer comparables y verificables las informaciones corporativas en los ámbitos social y medioambiental.**

**Y, tercero, que incentiven las mejores prácticas condicionando su política de ayudas, subvenciones y créditos a las empresa, por un lado, y de compras, por otro, al cumplimiento de estándares reconocidos.**

La CES propone que la Comisión Europea apoye y fomente la RSE a través de su uso para el acceso a la financiación pública, tanto comunitaria como nacional o a través de la definición de unos criterios transparentes para las agencias de certificación. Así, “la voluntariedad, inherente al concepto de RS, es perfectamente compatible con el establecimiento de políticas públicas de incentivo y estímulo, a través, entre otras medidas, de la de-

finición de conceptos y actuaciones, del impulso al papel de la negociación colectiva en este campo y de la introducción de mecanismos de control, certificación y verificación fiables, reglados y participados”<sup>106</sup>.

En nuestra opinión, las Administraciones tienen un papel que cumplir en conseguir que el mercado, a través de accionistas y consumidores, sea capaz de distinguir entre unas empresas y otras y, de esa manera, sea capaz de premiar las mejores prácticas.

Empezando por analizar, por ejemplo, la pertinencia de alguna norma para que las empresas cotizadas suministren más y mejor información a los accionistas a través de informes de sostenibilidad comparables, como hemos visto que se regula ya en las Bolsas de algunos países europeos. O la necesidad de que se incremente la información que se suministra a los consumidores a través de etiquetados que incorporen la trazabilidad del producto. En este sentido es de lamentar que, como hemos visto en su capítulo, iniciativas rigurosas de la Unión Europea en el terreno medioambiental como el ecoetiquetado sean desconocidas por el gran público y no resulten, por la falta de demanda, atractivas para las empresas.

El fomento de la transparencia es un paso previo a la certificación ó verificación de las prácticas RSE.

### ***Compras Públicas***

El segundo bloque de actividades en el que las Administraciones Públicas pudiesen tener un papel que jugar es el de la incentivación de las prácticas RSE. Y aunque se puede hacer de diversas y múltiples maneras, yo querría centrarme aquí, básicamente, en las compras públicas y en las ayudas y subvenciones a la actividad empresarial.

<sup>106</sup>Amparo Merino en el artículo ya citado “Mecanismos de regulación de la RS de las empresas europeas”.

**Incorporar cláusulas sociales o medioambientales a los contratos de las administraciones públicas es uno de los retos pendientes de nuestras administraciones que suelen encontrar excusas en el marco legislativo impuesto por la Comisión Europea.**

De hecho, el intento de la Comunidad Autónoma madrileña (CAM) de trasladar a su normativa sobre contratos públicos el “Acuerdo Marco para apoyar la estabilidad y calidad del Empleo”, alcanzado en 1998 con sindicatos y patronal se saldó con una carta de emplazamiento dirigida por la Comisión Europea contra el Decreto de la Comunidad de Madrid.

En dicho Acuerdo Marco se acordaba, entre otros extremos, establecer como criterio preferente en la contratación de obras, servicios y suministros la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorizasen a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos, incorporando cláusulas en los pliegos de condiciones de las que resultaba una puntuación del 20% del total de la baremación. También, para impulsar criterios de estabilidad en la inserción laboral de personas con discapacidad, los pliegos de condiciones recogerían la exigencia a las empresas concursantes del cumplimiento de la Ley de Integración Social de Minusválidos, por lo que se refiere a la ocupación de un 2% de la plantilla de las empresas de más de 50 trabajadores.

La Comisión Europea manifestó entonces que los criterios de adjudicación del contrato habían de referirse exclusivamente a la oferta; que las Directivas comunitarias en materia de contratación sólo permitían dos modalidades de adjudicación, al precio más bajo o a la oferta económicamente más ventajosa, valorándose esta última de acuerdo con una combinación de criterios objetivos enumerados en las Directivas a título de ejemplo; y que

los criterios utilizados por la Comunidad de Madrid no conducen a la elección de la oferta económicamente más ventajosa<sup>107</sup>.

Merece la pena resaltar la respuesta de los servicios jurídicos de la CAM que se reafirmaron en que la promoción del empleo estable y de la inserción laboral de los minusválidos constituye un objetivo socioeconómico de primer orden, además de *“contribuir a disminuir las prestaciones sociales a cargo de la Administración y permitir el aumento de su recaudación fiscal. El carácter más ventajoso económicamente de la oferta –en la forma de adjudicación por concurso– puede resultar también de criterios socioeconómicos, sea más ventajoso para la obra o el servicio o para la economía en general”*.

Y además: *“La conveniencia de una determinada oferta puede considerarse, entre otros criterios objetivos de adjudicación, atendiendo a*

<sup>107</sup> En el sector de Hostelería, en el ámbito del Comité de Diálogo Social Sectorial europeo, se ha producido una “Guía de la oferta más ventajosa en la restauración colectiva”. Partiendo de que se están subcontratando los servicios de restauración colectiva que se ofrecen a trabajadores o usuarios de servicios públicos y que la mayoría de los contratos se adjudican a las compañías que presentan la oferta más baja. La Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) y la patronal FERCO consideran que esta política de adjudicación de contratos al licitador más barato no va en beneficio de ninguna de las partes implicadas, ni de las entidades concedentes o de sus usuarios, ni de las empresas de restauración colectiva o de sus empleados, puesto que provoca efectos perjudiciales en todos los niveles ya que el incremento en la competitividad entre las compañías de restauración colectiva puede llevar a que intenten disminuir sus costes, en detrimento de la calidad del servicio prestado; puede producirse también riesgo para la seguridad alimentaria y, desde el punto de vista de los trabajadores, efectos adversos sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Ambas organizaciones consideran que la prioridad dada al criterio del precio a la hora de adjudicar los contratos se debe, entre otros posibles factores, a los problemas con que se encuentran las entidades concedentes para expresar sus necesidades en términos cualitativos cuando redactan los pliegos para licitar y en la ausencia de instrumentos para evaluar, apreciar y comparar ofertas, teniendo presente no sólo el precio sino también la calidad. A partir de este análisis EFFAT y FERCO han decidido proponer un método de adjudicación de contratos de restauración colectiva, que tenga en cuenta tanto la calidad como el precio, y para facilitar la implantación práctica de este procedimiento se ha confeccionado la Guía que se puede encontrar en <http://www.contract-catering-guide.org/es/index.html>.

la estabilidad y calidad de los contratos que la empresa mantiene con sus empleados, puesto que la calidad del empleo ofrecido, la cualificación de sus recursos humanos a través de su formación permanente, adiestramiento, coordinación en equipo, dan mayores garantías a la Administración contratante de continuidad, de duración del equipo técnico licitador. El aseguramiento en el momento de adjudicación del contrato de que la plantilla es estable, ofrece una apariencia de seriedad y fiabilidad de la empresa oferente, de solvencia técnica, que crea mayor incertidumbre si la plantilla de trabajadores no tienen contrato indefinido. La confianza de una empresa en el buen hacer de aquellos de sus trabajadores a los que ofrece un contrato fijo, puede ser valorado por el órgano de contratación pública como apariencia de estabilidad de la empresa, y sopesarse en el momento de adjudicación del contrato como criterio objetivo de capacidad técnica que asegure el buen fin de la prestación concreta que se trate”.

Afortunadamente, desde entonces, se han producido nuevas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, nuevos documentos de la Comisión y del Parlamento Europeo que han concluido en la promulgación en 2004 de dos nuevas Directivas sobre contratación pública que están a la espera de su trasposición a la legislación española.

En esas Directivas se puede leer, por ejemplo, que “los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental”.

O que “Las condiciones de ejecución de un contrato serán compatibles con la presente Directiva siempre y cuando no sean directa o indirectamente discriminatorias y se señalen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. En particular, pueden tener por objeto favorecer la formación profesional en el lugar de trabajo, el

*empleo de personas que tengan especiales dificultades de inserción, combatir el paro o proteger el medio ambiente. Como ejemplo se pueden citar, entre otras, las obligaciones –aplicables a la ejecución del contrato– de contratar a desempleados de larga duración o de organizar acciones de formación para los desempleados o los jóvenes, de respetar en lo sustancial las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el supuesto de que éstos no se hubieran aplicado en el Derecho nacional, de contratar a un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional”.*

El Gobierno elaboró en 2005 un Anteproyecto de Ley de Contratos del Sector Público<sup>108</sup>. Durante su presentación, el Gobierno destacó la utilidad de la futura norma para promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer, facilitar la formación en el centro de trabajo y apoyar la política medioambiental impulsada por los poderes públicos. La nueva ley también pretende suprimir barreras de entrada para acceder a los contratos y reducir los costes para los licitadores, facilitando el acceso y tramitación electrónica mediante una nueva plataforma de contratación del Estado. En su exposición de motivos explica que incorpora “sustanciales innovaciones” y, entre ellas, las que tienen que ver con la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública consideraciones de tipo social y medioambiental como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas. La ley explica que se prefigura una estructura que permita acoger en el futuro pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos sociales, como son los de “acomodación de las prestaciones a las exigencias de un comercio justo con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo”.

El Parlamento y el gobierno español tienen hoy la responsabilidad de adecuar su normativa de contratación pública con una

<sup>108</sup> En el momento de redactar este informe el Parlamento acababa de aprobar la octava prorroga parlamentaria al plazo para presentación de enmiendas.

propuesta global y sistemática para permitir y facilitar la inclusión de cláusulas que incentiven las buenas prácticas laborales y medioambientales<sup>109</sup>. Sería también importante que se introdujera como una condición de los contratos el cumplimiento de las normas de la OIT con exigencia mínima de respeto a las condiciones laborales por parte de las empresas.

Hay ya precedentes en los que apoyarse: los tímidos intentos del Ministerio de Medio Ambiente desde 1997 de valorar el factor ambiental en su política de compras o la promesa del Ayuntamiento de Barcelona de que incluirá criterios medioambientales en los pliegos tipo de condiciones para la compra y contratación de bienes y servicios, y no sólo en los contratos como viene haciendo hasta ahora. Y promesas que cumplir y desarrollar como las del borrador de la Ley de Promoción de la Igualdad de crear la “marca de excelencia” para distinguir las buenas prácticas en materia de igualdad y dar a las empresas que adquieran esta etiqueta preferencia para lograr contratos públicos o los anuncios del último 8 de marzo de primar también en la contratación pública a aquellas empresas que promocionen mujeres en sus cargos directivos. Estas iniciativas no pueden tratarse de una manera parcial y sectorial por uno u otro organismo, primando unas u otras cosas según los ámbitos contratantes, sino que deben configurar una propuesta completa y coherente que cubra todos los aspectos que se pretendan incentivar.

Al mismo tiempo, en agosto de 2005, se hicieron públicos los nuevos pliegos de contratación del Ministerio de Fomento que, por primera vez, incluyeron objetivos sociales: estabilidad en el empleo, empleo femenino, empleo de discapacitados, aumento de la seguridad laboral; y objetivos ambientales. Según los

---

<sup>109</sup> Francia tiene un “Plan Nacional para las compras públicas sostenibles” El Parlamento de los Países Bajos acaba de solicitar que para el 2010 el 100% de las compras públicas se hagan bajo condiciones que aseguren el desarrollo sostenible. Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Suecia y Reino Unido también impulsan la compra pública sostenible.

nuevos pliegos, se solicita a las empresas que cumplan ciertas condiciones en la fase de ejecución de obras, dado que entendían que la legislación comunitaria no permite la inclusión de criterios sociales en las fases anteriores del proceso de contratación:

- El porcentaje de personal laboral fijo debe superar el 40% de la plantilla.
- El porcentaje de personal femenino sobre el total de los nuevos empleados que se contraten para la ejecución del contrato debe superar en 1 punto la media nacional del sector de construcción.
- El número de trabajadores minusválidos debe de ser igual o superior al 2% (que es el mínimo propuesto por la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Por último, debe velarse por la salud y seguridad en la ejecución de los trabajos.

Como medida disuasoria del incumplimiento de estas condiciones de ejecución de carácter social, se establece que el incumplimiento será considerado infracción grave a los efectos del artículo 33.2 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, lo que conllevaría la suspensión de la clasificación de la empresa adjudicataria en el caso de que:

- El porcentaje de trabajadores fijos no alcance el 20%.
- El porcentaje de trabajadoras no alcance la media nacional en el sector de construcción.
- El porcentaje de trabajadores minusválidos no alcance el 1% de la plantilla.

- En el periodo de un año se hayan producido dos sanciones muy graves como consecuencia del incumplimiento de la legislación en materia de riesgos laborales<sup>110</sup>.

### ***Ayudas y subvenciones***

**Por último, en lo referente a las ayudas, subvenciones y créditos con los cuales se apoya la actividad empresarial parece también posible ligarlos al cumplimiento de determinados requisitos ligados a las buenas prácticas en materia RSE o, en su caso, al compromiso y cumplimiento de alguna de las iniciativas internacionales. Así lo entiende la Comisión Europea cuando en su Comunicación COM 383(2004)<sup>111</sup> tras apoyar “activamente la aplicación de las Líneas directrices de la OCDE para empresas transnacionales” afirma que “se debería reflexionar sobre la forma de garantizar una adopción más generalizada, ya sea mediante una acción privada concertada o iniciativas gubernamentales, como hacer que medidas de apoyo tales como los créditos a la exportación dependan de la conformidad con las líneas directrices de la OCDE”.**

La RSE debería formar parte de todos los programas de información y asesoramiento que la administración impulsa para apoyar proyectos de inversiones y debería ser tan importante para las administraciones como la información sobre los marcos legales y fiscales del país donde se invierte o la existencia de convenios de promoción y protección recíproca de inversiones o convenios para evitar la doble tributación, etc.

<sup>110</sup> Hasta el periódico “El País” editorializaba el 21 de Enero acerca de que debería exigirse a las empresas que contratasen con las Administraciones Públicas que no hubiesen tenido ningún accidente laboral.

<sup>111</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: La dimensión social de la globalización: la contribución de la política comunitaria para que los beneficios se extiendan a todos.

En principio, estas vinculaciones deberían propiciarse en aquellos programas más obvios. Si el gobierno asume que la imagen de España en el mundo está hoy asociada al papel de sus empresas transnacionales debería empezar a condicionar sus “programas de apoyo a la consolidación y posicionamiento de marcas españolas en los mercados internacionales” al cumplimiento de iniciativas internacionales de RSE. Y, con tanto mayor motivo, incorporar esas condiciones a los “créditos FAD” en cuanto componentes de la Ayuda Oficial al Desarrollo.

Al menos tres de las recomendaciones de la subcomisión del Parlamento Español apuntaban en esa dirección: la 21 titulada “Promover reducciones fiscales para los inversores que inviertan en fondos específicamente destinados a financiar actividades económicas beneficiosas para el medio ambiente” afirmaba que *“Existen actividades como la agricultura ecológica, las energías renovables, la bioconstrucción o las biotecnologías, rentables desde un punto de vista financiero, además de ambiental y socialmente. Un mecanismo de fomento de estas inversiones, instrumentalizadas a través de fondos de inversión específicos, pueden ser las reducciones fiscales para los inversores en estos fondos, como se ha realizado en Holanda, donde los “fondos verdes” han atraído a más de 200.000 inversores y canalizado inversión por más 4.000 millones de euros desde su creación en 1995”*.

También, la 43 sobre “Criterios de RSE en la adjudicación de ayudas y créditos FAD, así como en la participación de operaciones de conversión de deuda por inversiones” afirmaba que *“La política oficial del Gobierno en Cooperación al Desarrollo debe articularse con la RSE de las empresas españolas. A tal fin, la Agencia Española debe integrar la RSE como uno de sus ejes fundamentales de acción exterior y debe articular con las empresas españolas que operan en países que reciben ayuda de Cooperación, para producir sinergias que multipliquen sus efectos. En ese contexto, recomendamos que los créditos FAD y la participación en operaciones de conversión de deuda por inversiones, sean integrados con criterios*

*de RSE en la Ayuda Oficial al Desarrollo, teniendo en cuenta el desarrollo de los mecanismos para objetivar y acreditar la RSE". Y la 44 titulada "Incluir la RSE como criterio valorativo en la concesión de ayudas públicas a las empresas españolas que tengan actividad en el exterior." Alegaba que "Es importante valorar criterios de RSE en las empresas que acceden a ayudas públicas. En particular recomendamos su aplicación en los planes dirigidos a la internacionalización de la empresa a través de organismos como CESCE, ICEX o COFIDES. A través del crédito ó el apoyo a la exportación y la inversión española en el extranjero, el gobierno es corresponsable de la conducta de las empresas españolas en otros países. Por eso, deberían asegurar que respetan y fomentan el desarrollo social y medioambiental de las comunidades en las que trabajan, teniendo en cuenta el desarrollo de los mecanismos para objetivar y acreditar la RSE".*

La política de promoción de las empresas españolas en el exterior debería promover al mismo tiempo comportamientos responsables y empleos dignos y sostenibles. La política gubernamental sobre responsabilidad social corporativa debería ser una política transversal al resto de políticas comerciales o de exportación y no un subapartado secundario del Ministerio de Trabajo. Y no sólo porque las prácticas de las empresas españolas fuera de nuestro país afectan a la imagen de España en el mundo, que también, no sólo porque el gobierno está obligado a cumplir los acuerdos internacionales que aprueba en los distintos ámbitos intergubernamentales, como las normas que ha ratificado en la OIT o a las que se ha comprometido en la OCDE o las que consensua en las reuniones medioambientales o de derechos humanos en las agencias de la ONU, sino también para dar seriedad, coherencia y rigor a su política de RSE.

## CCAA Y AYUNTAMIENTOS

Muchas administraciones autonómicas y municipales están desarrollando iniciativas que tienen elementos de RSE, pero con enfoques parciales (ambiental, social o económico). Estas experiencias pueden servir al sindicato a la hora de negociar y acordar con los gobiernos autonómicos y entes locales las políticas industriales, los acuerdos “por el empleo y la competitividad” que se van discutiendo en todas las CCAA. El sindicato no debe olvidar a la hora de negociar estos temas las propuestas que incentiven el comportamiento social y medioambiental responsable de la empresa. Como hemos visto existen mecanismos y, como ahora veremos, experiencias para que los gobiernos regionales estimulen y promocionen prácticas laborales avanzadas.

Por otro lado, la marca “España” en los mercados internacionales o la marca “Castilla-La Mancha” en los mercados nacionales e internacionales debería estar asociada no solo a la calidad del producto sino también a una producción respetuosa de los estándares internacionales laborales y ecológicos. Existe un valor intangible en ese respeto que podría publicitarse.

Veamos algunos ejemplos:

### ***Andalucía***

El Acuerdo de concertación social firmado por Patronal, Sindicatos y Junta de Andalucía no solo contempla un apartado, el 6º, “Empleo y RSC”, dedicado a la Responsabilidad social, que pretende centrarse en lo que supondrá la RSE para el empleo y la calidad de éste, sino que, y es una diferencia importante con otros acuerdos, ésta trata de ser una referencia transversal que aparece en otros apartados como cuando se habla de difundir en la sociedad la cultura emprendedora o cuando se menciona el apoyo a las iniciativas de creación y ampliación de empre-

sas. Además de preparar una gran Conferencia andaluza sobre RSC, el primer objetivo del Acuerdo de concertación esta siendo inventariar y poner orden, entre las distintas actividades que ponen en marcha las distintas Consejerías (Empleo, Medioambiente, Economía) porque, como ocurre también en el ámbito estatal, cada departamento desconoce lo que hacen los otros. Así existe, por ejemplo, un convenio de cuatro años con el Club de Excelencia en Sostenibilidad, con el objeto de realizar diferentes actuaciones que ayuden a las empresas andaluzas a aumentar su competitividad mediante el conocimiento e implantación de estrategias y prácticas de sostenibilidad, mientras que desde la Consejería de Empleo se anunció a principios de 2005 un programa de ayudas a empresas que asuman el concepto de RSE y un programa de becas de investigación, para fomentar la competitividad de las empresas, mejorar la formación y empleabilidad de los trabajadores, y favorecer la igualdad de oportunidades.

El Parlamento andaluz constituyó también un grupo de trabajo sobre RSE para estudiar políticas de promoción e incentivación de ésta, especialmente en las Pymes. A diferencia de lo ocurrido en el ámbito estatal este grupo de trabajo pretende coordinarse con el grupo de trabajo del diálogo social, grupo que incluso acudirá unitariamente al Parlamento.

### **Aragón**

El Gobierno de Aragón, a través del departamento de Industria, fue la primera administración pública española en otorgar un premio a aquellas empresas que han demostrado en su gestión una preocupación por la puesta en marcha de compromisos de la responsabilidad social, integrando las cuestiones sociales y medioambientales tanto en sus operaciones comerciales como en sus relaciones con otros interlocutores. Además, ha sido pionera en España por incluir una línea de ayudas a las empresas específicamente dirigidas a la adquisición de compromisos y el desarrollo de estrategias de RSE. Las ayudas contemplan la pue-

ta en marcha de políticas formales de acuerdo con iniciativas nacionales e internacionales; la integración de la información económica, social y medioambiental en las memorias anuales de las empresas, siguiendo el modelo propuesto por Global Reporting Initiative; y la obtención de certificación en normas como SA8000 o AA1000.

### **Madrid**

Recientemente en el Ayuntamiento de Madrid, Gallardón ha vuelto a la carga con el Código de Buenas Prácticas Medioambientales en Contratación Local que contiene un catálogo de 17 “buenas prácticas” que se convertirán en aspectos puntuables en los contratos de cualquier tipo (obras, gestión de servicios públicos, suministros) que realice el Ayuntamiento (o sus organismos autónomos). Se resume en los siguientes bloques:

- Energías limpias. ‘Emplear energías renovables y no contaminantes (eólica, hidráulica, solar) en los procesos de producción dará puntos. Y también introducir en los edificios de nueva construcción diseños de “eficiencia energética”.
- Menos residuos. “Las empresas podrán presentar en sus ofertas sistemas de gestión de envases y un plan de minimización de los recursos generados”, reza el documento aprobado por la Junta municipal de Gobierno.
- Ahorro de agua. Los pliegos de condiciones primarán la inclusión de “dispositivos de fontanería eficiente” en los edificios públicos (grifos monomando, limitadores de presión, cisternas de media carga), así como sistemas para captar y almacenar el agua de lluvia.
- Ruido y contaminación del aire. Las empresas que abastezcan de vehículos al Consistorio deberán tener “su propio programa de mantenimiento acústico, de tal forma que una revisión

anual garantice que esos vehículos tienen el mismo nivel sonoro que en el momento de su compra”. Además, el Ayuntamiento primará la adquisición de “vehículos menos contaminantes” (movidos con combustibles limpios) dentro de un Plan de Flota Verde que está aún por elaborar.

- Política de compras. Desde el material de oficina hasta los productos químicos utilizados para cuidar los parques, el Gobierno municipal se compromete a hacer “listas de artículos menos contaminantes”.
- Planes de calidad y etiquetas ecológicas. La posesión de una de las distintas “etiquetas ecológicas” que imponen los organismos auditores internacionales será otro aspecto a puntuar en los contratos.
- Jardines autóctonos. La gestión habitual de las zonas verdes existentes y también los proyectos de revegetación deberán primar el uso de especies autóctonas que se adaptan mejor a las condiciones climáticas, edáficas y de plagas, y reducen así el coste de mantenimiento, el uso de agua y de productos químicos”.

### **Cataluña<sup>112</sup>**

En el ámbito municipal, uno de los ayuntamientos más pioneros en materia de RSE es el Ayuntamiento de Barcelona. La empresa pública Parques y Jardines de este ayuntamiento ha sido la primera empresa pública española en introducir cláusulas de responsabilidad social en los contratos de suministro de vestuario, exigiendo a las empresas licitadoras “ropa ética”; o sea, ropa que respete en el proceso productivo los derechos básicos de los empleados.

---

<sup>112</sup> Responsabilidad social empresarial en España. Anuario 2006. Fundación Alternativas. Los anuarios de esta Fundación son un instrumento imprescindible para conocer lo que se cuece en España en RSE.

Por otra parte se ha incluido en 2005 la “Compra verde municipal”, que cubre la compra de productos (mobiliario, material de oficina, parque móvil), la contratación de servicios (como limpieza y mantenimiento de edificios y equipamientos públicos), el mantenimiento de propiedades y servicios públicos (como zonas verdes y alumbrado público), la contratación de obras de construcción o rehabilitación de edificios y la organización de actuaciones municipales puntuales (fiestas populares). Esta iniciativa permite dar prioridad y relevancia pública en los criterios de contratación a aquellas empresas más responsables con el medio ambiente.

Las compras verdes del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat datan de 1998, con la adquisición de papel reciclado y tóner reciclado. Desde entonces ha comprado de este modo productos bien diversos: material higiénico con criterios de sostenibilidad; impresoras/fotocopiadoras que imprimen a doble cara, aptas para papel reciclado y con etiquetaje; compra e implantación general en oficinas y centros municipales de papel reciclado certificado; madera con certificado de gestión sostenible; vehículos para la Policía Municipal con etiquetaje energético y de emisiones. Además, también se han introducido algunos requisitos en los pliegos de cláusulas administrativas generales que rigen la contratación de obras y en los procedimientos negociados para la adjudicación del servicio de asistencia técnica.

### **Vizcaya**

El Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia ha creado Xertatu que es un marco de trabajo y colaboración que aúna diferentes organizaciones e instituciones implicadas en la promoción de la RSE en la provincia. Dentro de Xertatu se han llevado a cabo numerosas actuaciones de difusión, prestación de servicios a las empresas e investigación y capacitación. El resultado de buena parte de ellas está desgranado en la web Xertatu<sup>113</sup>.

<sup>113</sup> [http://www.xertatu.net/ca\\_index.asp](http://www.xertatu.net/ca_index.asp)

## **Galicia**

Seguramente el acuerdo más completo en lo que se refiere a RSE de los firmados en la concertación social haya sido el firmado en enero de 2007 por la Xunta con CC.OO. y UGT y la patronal. Un documento<sup>114</sup> de más de 40 páginas que tras hacer un repaso a los desarrollos internacionales de la RSE, analiza sus dimensiones internas y externas y propone 28 medidas de fomento de la RSE en Galicia: medidas de sensibilización e información, para medios de comunicación, grupos de interés y consumidores; intercambio de buenas prácticas y creación de un banco de proyectos de cooperación y desarrollo; fomento de la transparencia informativa de las empresa; creación de un Observatorio; impulsar sistemas de gestión que integran la RSE; importancia de unas relaciones laborales de calidad; fomentar la igualdad entre hombres y mujeres; mejorar el desarrollo de las cualificaciones para la empleabilidad; incluir la gestión del cambio; crear líneas o programas de ayudas a aquellas empresas que cumplan determinados parámetros de RSE, dando preferencia a Pymes y microempresas; promover la investigación e innovación; conciliar protección del medioambiente y crecimiento; promover la acción social; impulsar la RSE en la contratación pública, etc.

## **Navarra**

La incorporación de criterios de sostenibilidad en los contratos del Ayuntamiento de Pamplona es una iniciativa promovida por el área de Medio Ambiente y Sanidad a través de la oficina de Agenda 21. Forma parte de un programa de mejora ambiental interno más amplio en el que figuran también la recogida selectiva de papel y otros residuos, en marcha desde el año 2001, y la implantación del papel reciclado en las dependencias municipales.

<sup>114</sup>Se puede leer en gallego en <http://www.snccoo.org/sn/actualidade/Campa/dialogsoc2005/cd/DOC/Di%E1llogo%20Social/MESA%202/RSC%20definitivo.pdf>

## ALIANZAS IMPRESCINDIBLES

A pesar de los recelos y suspicacias entre ONGs y sindicatos de los que hemos hablado en varias ocasiones durante este informe, existen en el sindicalismo europeo y mundial múltiples ejemplos de una colaboración provechosa. La clave está en el respeto mutuo y el aprovechamiento de las capacidades y potencialidades de cada cual. Las ONGs no pueden pretender hablar en nombre de los trabajadores de la empresa, cuya representación más legítima y democrática somos los sindicatos, pero éstos no pueden olvidar que algunas ONGs, aquellas de trayectoria acreditada con las que debemos colaborar, muchas veces tienen conocimientos especializados sobre temas que el sindicalismo aborda tangencialmente, representan intereses de consumidores y ciudadanos preocupados por los efectos de las políticas empresariales sobre el entorno socioeconómico en los países del Sur y tienen un importante impacto mediático que sería ridículo ignorar. En varios países europeos nórdicos (Bélgica, Países Bajos...) existen coaliciones de las diferentes partes interesadas en la empresa para complementar sus actividades sobre ésta. ONGs y sindicatos tratan de aunar sus distintas visiones, especializados unos en unos temas y otros en otros, para encontrar un espacio conjunto de evaluación de las prácticas RSE. Por ejemplo, en Holanda la plataforma creada incluye al sindicato holandés FNV junto a prestigiosas ONGs como Amnistía Internacional, Greenpeace, Oxfam–Novib, Somo, Irene, la Campaña Ropa Limpia y una docena de ONGs más. También a nivel mundial encontramos ejemplos de trabajo conjunto, cuya expresión más reciente e influyente ha podido ser la Campaña “Juega Limpio en las Olimpiadas”<sup>115</sup> impulsada en más de 20 países por Global Unions (Sindicatos Mundiales<sup>116</sup>), la Campaña Internacional Ropa Limpia y Oxfam. En España la llevamos a cabo CC.OO., UGT y las ONG Intermon Oxfam y Setem y pretendía presionar a la industria de la ropa deportiva a que mejorasen las

<sup>115</sup> [www.juegolimpio.org](http://www.juegolimpio.org).

<sup>116</sup> La coordinación de CIOSL, ahora CSI, el TUAC y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).

condiciones laborales en toda la cadena productiva, por tanto también en proveedores y subcontratas, respetando las normas internacionales. Una campaña similar, para promover el trabajo decente, se está lanzando alrededor del Campeonato Mundial de Fútbol de 2010 que se celebrará en Sudáfrica, concentrándose en un primer momento en el sector de la construcción.

Particularmente interesante es el Instituto Observatorio Social de Brasil,<sup>117</sup> impulsado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Brasil con el apoyo de varios sindicatos europeos (FNV de Holanda, LO de Noruega, DGB de Alemania, SASK de Finlandia) y la AFL-CIO de Estados Unidos y cuyo objetivo es analizar e investigar el comportamiento de las empresas multinacionales en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores.

En España, a pesar de no asistir al Foro de Expertos donde podríamos contrastar nuestras opiniones con el resto de visiones de accionistas, consumidores y otras partes interesadas en la empresa<sup>118</sup>, hay múltiples ejemplos de colaboración, por ejemplo en los terrenos medioambientales o sectoriales. Nuevamente FITEQA-CC.OO. junto a Fia-UGT, Intermón Oxfam, Setem-Ropa Limpia y la Confederación de Consumidores y Usuarios -CECU- colaboran en campañas de denuncias como la que desarrollaron en vísperas del Día Internacional de la Mujer, haciendo público un comunicado en el que exigen a la patronal del sector textil, Fedekon, y al Gobierno español que pongan en marcha las medidas necesarias que garanticen una deslocalización responsable. “La patronal debe poner en marcha medidas que permitan, en todo momento, comprobar el origen de las prendas y que éstas han sido fabricadas en condiciones sociales y medioambientales dignas”.

<sup>117</sup> <http://www.observatoriosocial.org.br/portal/> .

<sup>118</sup> Sin embargo, la Patronal, también ausente formalmente del Foro, hace llegar sus puntos de vista a través de escuelas de Negocios, empresas, el Foro de Reputación Corporativa y el Club de Excelencia o, incluso, el Ministerio de Economía.

Según las organizaciones firmantes, los pasos dados por algunas empresas españolas para proteger los derechos de las trabajadoras son importantes pero se quedan cortos y, sobre todo, sin una actuación decidida del sector textil en su conjunto, esta meta no será posible. Por ello instan a la patronal Fedekon a que adopte una actitud proactiva y lance un Plan de RSC que garantice el cumplimiento de los estándares laborales internacionales en toda la cadena de producción<sup>119</sup>.

Pero seguramente la iniciativa más interesante, impulsada en sus comienzos por COMFIA-CC.OO., se ha concretado en el Observatorio sobre responsabilidad social corporativa<sup>120</sup>.

Las organizaciones que lo componen son CECU, Cáritas, IPADE, Grupo Nizkor, Intermón-OXFAM, Setem, Hispacop, Fundación Luis Vives, Economistas sin Fronteras, Ingeniería Sin Fronteras, Greenpeace, Cruz Roja y CC.OO<sup>121</sup>. Por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones, no está como socia Amnistía Internacional, aunque ha participado desde el principio en el proyecto, y se han firmado convenios de colaboración

<sup>119</sup> Y para ello establezca entre otras medidas las siguientes: La adopción de códigos de conducta que sean verificados por organismos certificadores independientes y fiables con participación de las partes interesadas; Que se garantice el ejercicio de libertad sindical; Que exija a las empresas a hacer pública la lista de todos sus proveedores en aras de garantizar la transparencia; Que se desarrollen estrategias de compras coherentes con el código de conducta exigido a los proveedores. También solicitan al Gobierno que establezca un marco legal que garantice que nuestras empresas operan en terceros países conforme al cumplimiento de la normativa internacional. Las organizaciones firmantes consideran que el contexto económico actual obliga al sector del textil español a buscar la diferenciación de sus competidores y añadir valor a su producto. Garantizar que la ropa española se produce en condiciones dignas puede ser, junto a la inversión en innovación, diseño y calidad, una nueva ventaja competitiva a tener en cuenta.

<sup>120</sup> El Observatorio ha creado una página web, <http://www.observatoriorsc.org/>.

<sup>121</sup> Se invitó a participar a la UGT, pero declino participar, En su lugar ha constituido "otro observatorio" en colaboración con la Universidad de Valencia. [www.observatorio-rse.org.es](http://www.observatorio-rse.org.es) Sorprendentemente tiene parecido nombre, similar logo y su primer trabajo público fue también un informe sobre los informes de RSE presentados por las empresas del IBEX 35.

con las Universidades Complutense y Autónoma de Madrid y con la UNED.

“Aprovechando las sinergias de las distintas organizaciones asociadas que están trabajando sobre el argumento de la RSE, el Observatorio se ha marcado los siguientes objetivos:

- Seguimiento y valoración del desarrollo e implementación de la RSE en España.
- Sensibilización y servir de centro de promoción de la RSE entre empresas españolas.
- Sensibilizar al ciudadano y acercarle al concepto de RSE.
- Dar a conocer el impacto positivo de la responsabilidad social en las empresas y en la sociedad.
- Subrayar y divulgar las buenas prácticas de empresas en RSE.
- Poner de manifiesto ante la sociedad los quebrantos de los compromisos en responsabilidad social y ambiental en los que incurren las empresas.
- Conocer las tendencias del sector empresarial en materia de responsabilidad social.
- Seguimiento de las iniciativas políticas que se adopten en materia de RSE, así como de la aplicación práctica de las mismas en los distintos niveles de las administraciones públicas.
- Servir de plataforma de discusión e intercambio de información e ideas sobre RSE, para abrir vías de comunicación dentro del tercer sector y hacia el sector público y privado, generando un centro de pensamiento que sea, al mismo tiempo, generador de opinión”.

Además de las tareas de sensibilización y formación, así como de interlocución unitaria en foros, conferencias y debates, merece la pena destacarse tres de las líneas de trabajo del Observatorio:

- Investigación sobre Evaluación de la cantidad y calidad de la información que, sobre política de RSE, dan las empresas. Destacando puntos fuertes y débiles aportando propuestas de mejora.
- Generación de red social<sup>122</sup>. Puesta en marcha de jornadas de sensibilización y talleres de discusión y trabajo con socios locales y otros observatorios o redes internacionales de Latinoamérica y Centroamérica.
- Encuestas sobre la visión por parte de los consumidores de la RSE<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Cuya expresión más visible es la RED PUENTES con organizaciones latinoamericanas de diverso carácter (<http://www.redpuentes.org/>), y al que pertenece también el antes citado Instituto Observatorio Social de Brasil. O la red europea European Coalition for Corporate Justice, <http://www.corporatejustice.org/>. Finalmente la red de vigilancia de la OCDE, OECDWATCH, ya citada.

<sup>123</sup> La segunda encuesta organizada por CECU se encuentra en: [http://zoltar2.uc3m.es/observatoriosc/descargas/biblioteca/documentos/consumo/Estudio\\_Consumidores.pdf](http://zoltar2.uc3m.es/observatoriosc/descargas/biblioteca/documentos/consumo/Estudio_Consumidores.pdf)

## LA RESPONSABILIDAD LEGAL DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

*“La empresa transnacional aparece desvinculada del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales. Desde el punto de vista de la “desterritorialización” de la empresa transnacional, esta posición lleva consigo la emancipación de la empresa de la reglamentación estatal al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto en las relaciones de trabajo que la empresa organiza a través del mundo. Este hecho permite inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa, sea pública o colectiva, tanto respecto del contenido de estas como del grado de cumplimiento de las reglas que disciplinen el conjunto de las relaciones laborales en su ámbito”<sup>124</sup>.*

El tema de la responsabilidad legal de las empresas transnacionales (ETN) forma parte de la agenda sindical en los años recientes. Hasta hace poco pareciera que las ETN no solo eran incontrolables sino que, gracias al mecanismo de solución de disputas o de controversias contemplados en los acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales eran las ETN las que podían llevar ante los tribunales a cualquier gobierno minimamente regulador.

En este sentido resulta paradigmática la querrela presentada por una ETN estadounidense contra el gobierno canadiense por supuesto incumplimiento de normas reguladas en el acuerdo bilateral del Atlántico Norte entre Canadá, México y Estados Unidos porque una ley aprobada en el democrático y soberano Parlamento canadiense atentaba, a su juicio, contra las “expectativas de beneficio” de la ETN.

---

<sup>124</sup> La Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Antonio Baylos. Revista de Derecho Social Latinoamérica. N°1. Con un amplio repaso a todas las posibilidades legales internacionales. Otra aproximación interesante es la de Antonio Ojeda “Class Actions Internacionales y standards laborales” en “Derribando los obstáculos al derecho laboral. Editor Marcel Silva Romero.

También las ETN españolas han presionado a países latinoamericanos cuando con ocasión de las elecciones los gobiernos cambiaban de color político y decidían emprender otras políticas. Recientemente, y con menos ruido mediático que REPSOL, la ETN española ABENGOA demandaba a Bolivia la cantidad de 25 millones de dólares ante el Centro Internacional para el Arreglo de Controversias Relacionadas con las Inversiones (CIADI), en concepto de daños e intereses por la ruptura, por presión de los habitantes de la región que tomaron a su cargo la gestión del agua, del contrato de cesión del agua de Cochabamba en el año 2000. El CIADI es un organismo internacional de conciliación y arbitraje perteneciente al Banco Mundial, al que pueden acudir las ETN en caso de expropiación o nacionalización de sus bienes o si creen que son discriminadas en el trato en relación con las compañías locales. A partir de los años 90 empieza a ser utilizado más que las sedes judiciales locales. En los últimos cinco años se han registrado 183 casos. Argentina tiene cuarenta casos, México quince, Chile, Ecuador y Venezuela, cuatro.

Los Tratados Bilaterales de Inversión (existen unos 2.400) contemplan también mecanismos de solución de controversias a través de mecanismos de Empresa- Estado y no de Estado a Estado.

Sin embargo, últimamente han ido apareciendo demandas también en sentido contrario. Primero, con reclamaciones de carácter ecologista que demandaban indemnizaciones por la degradación medioambiental que producían las ETN: contaminación de ríos y mares, uso de pesticidas prohibidos en los países sede de las ETN, etc.

Poco a poco han ido apareciendo demandas sobre temas de derechos humanos y corrupción. Citemos el más conocido. El Banco estadounidense Riggs se comprometió a abonar unos 9 millones de dólares a las víctimas de la dictadura pinochetista para evitar un proceso judicial por haber ocultado cuentas secretas del ex

dictador y haber violado un embargo internacional que congelaba los bienes de A. Pinochet y sus allegados. La Fundación Allende había interpuesto en nombre de 3.359 víctimas una demanda contra el Banco Riggs ante la Audiencia Nacional española. Tras el acuerdo, por el que serán repartidos entre las víctimas 8 millones de dólares y un millón se destinará a cubrir los costos del proceso judicial, el juez B. Garzón decidió archivar la querrela.

También la compañía TITAN, fue acusada ante un tribunal estadounidense de inyectar 2 millones de dólares en la campaña de 2001 del Presidente de Benín, M. Kerekou, a cambio de concesiones en el ámbito de las telecomunicaciones, y decidió declararse culpable y aceptar el pago de la multa impuesta de 28,5 millones de dólares. Esta sentencia supuso la mayor sanción impuesta bajo la llamada Ley estadounidense de Prácticas Corruptas Extranjeras, que entró en vigor en 1977 para tratar de frenar los casos de sobornos.

Y es que, aunque pueda parecer paradójico, estas reclamaciones son más fáciles de presentar ante los países sede de las ETN donde existe una legislación fuerte y protectora que en los territorios donde operan las ETN. En esos territorios muchas veces no se han ratificado las normas internacionales y, cuando se ha hecho, no tienen mecanismos de inspección o control o estos no son suficientemente independientes o son más fácilmente corruptibles por lo que la intervención más eficaz se hace ante los tribunales de la sede de la casa matriz.

Precisamente por esto en Estados Unidos en 2005 hubo un intento fallido de revocar una de las legislaciones que permite denunciar ante un tribunal de los Estados Unidos a ciudadanos o empresas presuntamente responsables de abusos a los derechos humanos cometidos fuera de este país. Se trata de la "Alien Tort Claims Act" y gracias a ella fue demandada UNOCAL por aprovecharse de los trabajadores forzosos en Myanmar y obligada a llegar a un acuerdo. Basándose en la misma ley un juez estado-

unidense rechazó las peticiones de los gobiernos estadounidense y canadiense para que se desestime la denuncia interpuesta por la Iglesia Presbiteriana de Sudán contra la empresa petrolífera canadiense Talisman Energy, acusada de crímenes contra la humanidad. Talisman Energy (Calgary, Canadá) se dedica a la extracción de petróleo y gas y ha sido acusada de cometer crímenes como limpiezas étnicas, asesinatos, secuestros, crímenes de guerra, así como de confiscar propiedades y de perpetrar violaciones a la población situada en zonas de interés petrolífero. Según el juez, el Gobierno sudanés y la compañía han estado colaborando para desarrollar una estrategia militar a fin de proteger las plataformas de petróleo que ha facilitado el genocidio y los crímenes contra la humanidad.

### ***El Manifiesto De Toledo***

Declaración del Seminario Internacional sobre responsabilidad legal de las empresas transnacionales.

El interés creciente que este tema suscita en ámbitos sindicales llevó a CC.OO. de Castilla-La Mancha a organizar en Toledo un seminario de juristas iberoamericanos que concluyó con la siguiente Declaración<sup>125</sup>:

<sup>125</sup> Esta declaración vino a plasmar los debates y discusiones del seminario celebrado en Toledo los días 29 y 30 de noviembre del 2005 y en el que participaron: Rafael Carballo (Abogado Laboralista, Chile); Juan Carlos Capurro (CAJ de la CTA, Argentina); Horacio Meguira (Responsable Gabinete Jurídico CTA, Argentina); Alberto León Gómez Zuolaga (Abogado Laboralista, Colombia); Renán Raffo (Abogado Laboralista CGTP Perú); José Eduardo de Resende Chaves (Juez del Trabajo, Belo Horizonte, Brasil); Juan Pablo Landa (EHU/UPV, San Sebastián, España); Juan Hernández Zubizarreta (EHU/UPV, Leioa, España); Juan Terradillos (Universidad de Cádiz, Jerez de la Frontera, España); Antonio Baylos (UCLM, Ciudad Real, España); Joaquín Aparicio (UCLM, Albacete, España); Charo Gallardo (UCLM, Toledo, España); Joaquín Pérez Rey (UCLM, Toledo, España); Jesús Rentero (Magistrado TSJ, Albacete, España); Román Gil de Alburquerque (Abogado laboralista, Madrid, España); Enrique Lillo (Abogado, Gabinete Interfederal CC.OO., España); Isidor Boix, (Acción Sindical Internacional FITEQA, CC.OO., España); Laureano Cuerdo (Secretaría Confederal Internacional CC.OO.); Juan Carlos Jiménez (Secretaría Confederal de Acción Sindical Internacional CC.OO.); Concha Rojo (Secretaría Inmigración y Cooperación Internacional CC.OO. de Castilla-La Mancha).

1. Las Empresas transnacionales (ETN) en América Latina llevan a cabo una política que cuestiona, reduce y en muchas ocasiones elimina los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esa actuación se aprovecha fundamentalmente de la desregulación que en muchos países la década neoliberal ha venido produciendo en materia laboral y social con el consiguiente debilitamiento tanto de la norma estatal de tutela como de la garantía judicial de los derechos. Particularmente intensa resulta la desestructuración a que se ha sometido a la unidad empresarial como consecuencia combinada de la externalización y la descentralización organizativa y la inexistencia de modificaciones normativas al respecto, que se traduce en un insoportable achique del campo de protección del trabajador individual y de la acción colectiva y sindical.
2. Es preciso avanzar en el reforzamiento de la responsabilidad de las empresas transnacionales en materia laboral. Hay varias vías abiertas y ninguna de ellas debe considerarse impracticable o desechable.
3. Es preocupante el deterioro de la obligatoriedad y de la normatividad que ha sufrido el Derecho Internacional del Trabajo, en especial si lo comparamos con la capacidad coercitiva y regulativa del Derecho Internacional del Comercio. Es necesario impulsar un amplio debate que conduzca al reforzamiento de la actuación normativa y la fuerza obligatoria de las decisiones de la OIT, reformando por consiguiente sus procedimientos y formas de adoptar las decisiones. En particular debe reformularse el procedimiento del Comité de Libertad Sindical, de manera tal que se le diera una eficacia real y constitutiva a sus decisiones. Siempre en el plano internacional, es urgente que se de vía libre a las Normas sobre la responsabilidad de las Sociedades Transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos que aprobó la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU en agosto del 2003. En estas normas debe sin embargo incorporarse mecanismos de responsa-

bilidad solidaria de las ETN con sus proveedores y contratistas e introducir un principio de responsabilidad civil y penal de los dirigentes de las sociedades y empresas transnacionales.

4. La Unión Europea debe poner en marcha una normativa de encuadramiento del compromiso de las ETN de mantener estándares laborales dignos en todos los lugares donde fije su producción. Debe ser un mecanismo compulsorio de ámbito supranacional que se inspire en el tipo de regulación que recibieron los Comités de Empresa Europeos en las Directivas de 1994 y 1997 y que fije una obligación de negociar Acuerdos Marcos Globales en el ámbito de la ETN, determinado el procedimiento de negociación y el contenido mínimo con referencia a los estándares de la OIT.
5. En muchas ocasiones es posible implicar al Estado como responsable, por acción u omisión, de incumplimientos graves de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva al servicio de las ETN que actúan en ese país. Es importante que el movimiento sindical explore y practique estas vías de exigencia de responsabilidad y de sanción a los Estados nacionales.
6. Es importante exigir de cada Estado y en cada ámbito de cooperación económica supranacional las modificaciones legales necesarias para la criminalización de las infracciones más graves contra los derechos de los trabajadores. Igualmente es necesario que se produzca el reconocimiento de que tales delitos, por el carácter supranacional tanto de sus efectos como de sus sujetos responsables, han de ser incluidos dentro del catálogo de lo perseguibles por cada Estado, de acuerdo con lo establecido por el principio de justicia universal. Cuando el delito afecte a derechos colectivos, los sindicatos serán considerados, a efectos procesales, parte directamente perjudicada.
7. La inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional que enjuicie los incumplimientos de las ETN de los estándares laborales

dignos no impide que se propicie la creación de Observatorios nacionales sobre la actuación de las ETN en materia laboral que deben organizarse en red y coordinar sus informaciones, opiniones y actuaciones en todos los espacios donde la ETN fije la producción. Estas iniciativas materializan además una necesaria coordinación intersindical que permita ir construyendo paulatinamente una dimensión transnacional del sindicalismo más allá de los modelos nacionales y de sus peculiaridades concretas.

8. La realización de Acuerdos Marco Globales en el seno de la ETN, en el que los interlocutores son sindicatos nacionales, la Federación Sindical internacional y eventualmente órganos de representación de los trabajadores en la ETN, son una manifestación de la negociación colectiva en el espacio transnacional que hay que extender y profundizar. Se debe precisar más los contenidos, manteniendo como suelo mínimo los Convenios de la OIT considerados fundamentales, y los procedimientos de control que dichos acuerdos prevén ante su incumplimiento. La información sobre estos Acuerdos Marco Globales a los sindicatos y trabajadores de los países en los que la ETN actúa es una condición de eficacia de los mismos y permite una cierta reversión hacia el interior del país de la coordinación intersindical que vigorice el hecho colectivo y sindical en estas empresas o grupo de empresas de la ETN en un determinado país.
9. Los compromisos asumidos por las ETN de manera unilateral, como códigos de conducta, deben en todo caso incorporar mecanismos de interlocución y de participación sindical, y, en líneas generales, deben ir siendo sustituidos por los Acuerdos Marcos Globales. En todo caso, tales compromisos deben ser definidos como una obligación exigible a la ETN cuyo incumplimiento genera responsabilidad por daños a los interesados y afectados deducible ante los tribunales de justicia.

10. La exigencia de responsabilidad por el incumplimiento de los Acuerdos Marco Globales o de los Códigos de Conducta debe poder plantearse tanto en el foro nacional donde se produjo el incumplimiento de los estándares laborales dignos como enjuiciarse en el territorio en el que la ETN tenga su sede. En concreto, y en el caso español, se debe hacer una interpretación del art. 25.2 LOPJ que afirme la plena competencia de los juzgados españoles en materia de control de legalidad de los convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia, celebrados en España y de pretensiones de conflicto colectivo promovidas en territorio español, donde además tiene su domicilio la ETN demandada. El carácter convencional de los Acuerdos Marco Globales y la definición de los Códigos de Conducta como decisiones o prácticas de empresa permite emprender un proceso de carácter colectivo que viabilice la exigencia de responsabilidad a la ETN en su sede principal por el incumplimiento de sus compromisos laborales aunque éstos se hayan materializado en otros países. Este recurso es particularmente útil porque permite ganar visibilidad del conflicto en la opinión pública internacional y afecta de lleno a la imagen de la ETN en su declarado compromiso con la idea de Empresa Socialmente Responsable.

## EL DELEGADO O DELEGADA SOCIAL

Para desarrollar las tareas sindicales de vigilancia, control, verificación y negociación de la RSE Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha ha propuesto una guía de tareas y funciones que deberían desarrollar los Delegados o delegadas de personal y Comités de Empresa. Para ello sugiere crear la figura del delegado o delegada social, como el representante de los trabajadores que vigilará específicamente la RSE y que tendría que complementar sus funciones específicas en Responsabilidad Social de la Empresa con las de los delegados sindicales y los de prevención de riesgos laborales.

Para CC.OO. de Castilla-La Mancha *“la tarea del Delegado Social será el control de los efectos sociales de la actividad de la empresa. Se requieren personas sensibilizadas con los derechos humanos, especialmente los laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra las desigualdades Norte-Sur.*

*Consolidar la figura del Delegado Social es, al fin y al cabo, trasladar a la base de la estructura sindical una acción sindical global e internacional, y que creemos que es la respuesta necesaria ante los ataques globales del libre mercado. Esta iniciativa es la propuesta sindical para combatir fenómenos tan cotidianos como la deslocalización, la precarización laboral, la violación de derechos sindicales y humanos o la degradación del medio ambiente, pero siendo conscientes de que no podemos encontrarles solución en el convencional frente local, nacional y sectorial de actuación.*

*El cometido del delegado social consistirá en controlar los efectos sociales de la actividad de la empresa y procurar el cumplimiento de la normativa que en su momento se apruebe. Cuando no sea posible la acción ideal de la actividad empresarial tendrá que velar por el aminoramiento de los efectos negativos de dicha acción.*

*Este control exige al delegado social poseer los conocimientos legales y técnicos referentes al campo de su acción, además de la habili-*

*dad necesaria para detectar los efectos sociales negativos que haya que corregir.*

*El delegado social desempeñará distintas funciones y tareas dependiendo del nivel de Responsabilidad Social Empresarial, asumiendo una mayor responsabilidad según el nivel en el que se encuentre la empresa. Sus funciones podrían ser:*

*Información: Mediante el contacto con los trabajadores, conociendo sus distintas situaciones, los efectos medioambientales de las acciones empresariales, recopilando las denuncias efectuadas por discriminación o violación de derechos humanos, etcétera.*

*Diálogo: Intentar que la empresa acepte la incorporación de estas cuestiones al proceso de negociación colectiva.*

*Vigilancia: Vigilancia de los acuerdos de la negociación colectiva.”*

## PARA TERMINAR

Que la RSE acabe siendo sólo humo, actividad publicitaria de las empresas, o que se convierta en un instrumento para el trabajo sindical en la globalización depende de muchas cosas, y no sólo de nosotros, aunque también de nosotros. Al fin y al cabo la realidad es tantas veces ambigua y nos ofrece tanto posibilidades como riesgos.

Que la RSE acabe siendo una vía para soslayar la legislación internacional o que se convierta en un nuevo modelo de gestión de empresa, abierta a la sociedad civil y preocupada por las consecuencias sociales, democráticas y medioambientales de su actividad no está escrito todavía en ningún sitio y dependerá de muchos factores y autores. Que se consolide como un modo de evitar la negociación colectiva y a los sindicatos o que abra espacios de diálogo, presión y negociación y genere nuevas relaciones laborales globalizadas dependerá también de nosotros y de cómo nos organicemos y trabajemos. De que no demos por buenos los límites, legales o no, que plantea hoy la actividad sindical internacional y acumulemos, aquí como en cualquier sitio y tiempo, fuerzas y presión. Necesitamos fuerza, razones, capacidad de persuasión, organización y aliados para enfrentarnos a las nuevas circunstancias.

Pero, sea cual sea el futuro al que nos aboque la RSE, estaremos mejor preparados si disponemos de mejor información, formación adecuada e instrumentos y recursos de apoyo.

Este ha sido el objetivo de esta guía, en la que, entre otras cosas, hemos pretendido defender que el sindicalismo internacional y nacional tiene que estar mejor preparado para, al menos, cinco cosas. Primero, para usar sindical, publicitaria y legalmente los instrumentos reguladores internacionales; segundo, mejor preparados, también, para utilizar las declaraciones unilaterales de las empresas para extender y fortalecer el diálogo social trans-

nacional tratando de convertirlo en negociación; tercero, mejor preparados para sacar partido de la reputación de las empresas y convertir el poder de sus marcas en una de las palancas de intervención sindical; cuarto, mejor preparados para aprovechar nuevas armas de la ciudadanía informada y consciente, como el consumo y las inversiones, también para la defensa de nuestros valores; y, finalmente, mejor preparados para colaborar creativamente con la sociedad civil, apoyándonos mutuamente.

En definitiva, esta guía ha pretendido ofrecer pistas para convertir la publicidad en un mundo globalizado en un nuevo escenario del conflicto social.

Cuando en España iniciábamos las primeras negociaciones con los gerentes en los centros de trabajo provinciales todavía nos quedaba mucho camino hasta llegar a los convenios intercentros o de empresa y aún mucho más para establecer la negociación sectorial. Hubo que vencer resistencias de muy variados orígenes, incluso superar tensiones entre los propios trabajadores de un lugar y otro.

Hoy estamos en el punto de partida hacia la negociación transnacional y las dificultades y los problemas son semejantes.

Utilizando la RSE o con otros instrumentos tendremos que recorrer ese camino.





