

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO PARTE DEL PROYECTO POLÍTICO Y ECONÓMICO NEOLIBERAL¹

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL

Profesora de la Sección Departamental de Sociología III
Facultad de CC. Económicas y Empresariales
(Universidad Complutense de Madrid)

ABSTRACT

Este artículo se apoya en dos investigaciones realizadas en la Unión Europea y España desde 2004 hasta 2011 con el fin de analizar el campo de la Responsabilidad Social Empresarial surgido en determinados países europeos en las últimas décadas. El debate y las iniciativas en esta materia han ido cobrando relevancia en los últimos años en los distintos Estados miembros de la Unión Europea desde que la ONU lanzó un llamamiento a la Responsabilidad Social de las Empresas transnacionales con El Pacto Mundial en el año 2000 y la Comisión Europea publicó El Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

¹ Este artículo se apoya en los proyectos de investigación sobre esta materia en los que he participado como investigadora en los últimos años: el proyecto *Social Regulation of European Transnational Companies* (2004/07), realizado dentro del VI Programa Marco de la Comisión Europea, dirigido por Isabelle Daugareilh a nivel europeo, y por Joaquín Aparicio y Margarita Barañano en España, y el proyecto *La Responsabilidad Social de las Empresas en España y Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos* (2007/11), financiado por la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, cuya investigadora principal fue Berta Valdés. Como parte de estas investigaciones se llevaron a cabo en España más de sesenta entrevistas abiertas a directivos y responsables de RSE de empresas, expertos en la materia, representantes de instituciones públicas, organizaciones empresariales, sindicatos, organizaciones sociales, asociaciones de consumidores, asociaciones de accionistas y empresas consultoras.

en 2001. En el artículo realizamos un análisis del contexto en el que surgen las iniciativas socialmente responsables y la teoría de los stakeholders, que enmarcamos dentro del proyecto político y económico neoliberal.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, responsabilidad social corporativa, globalización económica, sociedad post-fordista, teoría de los shareholders, teoría de los stakeholders, proyecto político y económico neoliberal.

■ *Artikulu honen oinarrian 2004tik 2011ra arte, azken hamarkadetan zenbait Estatutan sortutako Enpresa Gizarte Erantzukizunaren eremuan Europar Batasunean eta Espainian egindako bi ikerkuntza lan daude. Nazio Batuen Erakundeak 2000an Mundu-Ituna testuarekin Enpresa transnazionalen Gizarte Erantzukizunaren aldeko deialdia luzatu zuenetik, eta Europar Batzordeak 2001ean Enpresen gizarte erantzukizunerako europar markoa sustatzeko Liburu Berdea argitaratzearen ondorioz, gai horrekiko eztabaida eta ekimenek indarra hartu dute azken urteotan. Artikuluan gizarte erantzuleen aldeko ekimenak sortu diren testuingurua aztertzen da, bai eta stakeholders-en teoria ere. Horiek guztiak proiektu politiko eta ekonomiko neoliberal batean kokatzen dira.*

Hitz gakoak: enpresen gizarte erantzukizuna, korporazioen gizarte erantzukizuna, ekonomia globalizazioa, gizarte post-fordista, shareholders teoria, stakeholder teoria, proiektu politiko eta ekonomiko neoliberalak.

■ *This article relies on two research projects conducted in the European Union and Spain from 2004 to 2011 in order to analyse the field of Corporate Social Responsibility that has arisen in certain European countries in the last decades. The debate and initiatives on this matter have taken on increasing importance in the different member states of the European Union in the past years, after the United Nations called for Social Responsibility of transnational corporations with The Global Compact in 2000 and the European Commission published the Green Paper Promoting a European framework for corporate social responsibility in 2001. This article analyzes the context of the emergence of this kind of initiatives and the stakeholder theory, which we frame in the neoliberal political and economic project.*

Keywords: corporate social responsibility, economic globalization, post-fordist society, shareholder theory, stakeholder theory, neoliberal political and economic project.

1. Introducción

En organismos internacionales como la ONU, la OIT y la OCDE tuvieron lugar en los años setenta intensos debates sobre las responsabilidades sociales de las compañías transnacionales a nivel global. En estos debates se planteó la idoneidad o no de establecer una guía o regulación de sus actividades en materia de derechos humanos y laborales fundamentales. Aún así, las propuestas en aras de una regulación internacional que se realizaron en ese momento no llegaron a buen término. Esto fue debido a las presiones de las empresas, sus asociaciones y determinados gobiernos occidentales. En su lugar la OCDE publicó las *Directrices para empresas multinacionales*, en 1976, y la OIT la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, en 1977, que tienen carácter voluntario (Hernández Zubizarreta, 2009; Utting y Marques, 2010).

Es en estos años que aparecieron de manera importante los códigos éticos o de conducta² de muchas compañías en Estados Unidos. El 75% de las empresas estadounidenses que formaron parte de la clasificación de las 500 compañías más grandes del mundo de la revista Fortune en 1986 elaboraron uno. El objetivo era mostrar la aceptación empresarial de la idea general de que estaban sujetas a responsabilidades, pero no era preciso establecer nuevas regulaciones de ámbito nacional o internacional. En este sentido, las compañías y sus asociaciones expresaban su preocupación porque se estableciesen nuevas obligaciones jurídicas (Jenkins *et al.*, 2002; Rodríguez Garavito, 2007).

El debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas transnacionales se interrumpió en los organismos internacionales en los años ochenta, años en los que predominaron planteamientos de corte neoliberal nada proclives a determinado tipo de regulaciones. Sin embargo, resurgió con fuerza en los años noventa en un contexto social, económico y político de importante expansión de los procesos de globalización económica.

² Los códigos éticos o de conducta son el mismo tipo de documento, son uno de los principales instrumentos de responsabilidad social empresarial, una declaración ética de principios y compromisos realizada unilateralmente por la empresa.

No obstante, los organismos internacionales, así como las instituciones públicas de las economías centrales, retoman el debate en los años noventa recurriendo a un término que no había formado parte del mismo anteriormente, el de Responsabilidad Social Empresarial, y que encaja perfectamente dentro del proyecto neoliberal. El término Responsabilidad Social Empresarial (RSE), o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)³, había surgido en Estados Unidos en los años cincuenta del siglo xx en el contexto de la segunda postguerra mundial. La publicación del libro *Social Responsibilities of businessman* de Howard Bowen en 1953 fue todo un hito en aquellos años, en los que la RSE hacía referencia, al igual que hoy en día, a las responsabilidades de carácter ético que las empresas asumen voluntariamente y no constituyen una forma de responsabilidad jurídica (Barañano, 2009; Aparicio y Valdés, 2009).

Con la introducción de este término en el debate se pretende delimitarlo de manera muy clara, se hace una más que evidente apuesta desde sus inicios por no establecer una regulación y por la voluntariedad de los nuevos compromisos a asumir por las empresas (Hernández Zubizarreta, 2009; Utting y Marques, 2010). Tal y como veremos, tanto el *Pacto Mundial* de Naciones Unidas, de 2000, como el Libro Verde de la Comisión Europea *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, de 2001, están en esta línea. De esta forma se ha dado un paso más en la construcción de una globalización y una Unión Europea de corte neoliberal en lo que respecta al cumplimiento de los derechos fundamentales a nivel supranacional.

Las empresas transnacionales con sede central en los países miembros de la Unión Europea formulan códigos de conducta a partir de los años noventa. Prácticamente todas las grandes transnacionales españolas han realizado códigos de conducta unilaterales, sin contar con sus grupos de interés⁴, desde entonces.

Por otra parte, aunque el debate sobre la RSE surge en el contexto de la globalización económica, las políticas socialmente responsables se han trasladado también al terreno estatal como vía alternativa a nuevas legislaciones nacionales que afecten negativamente los intereses empresariales. Por tanto, este es un campo que se caracteriza en la actualidad por su multiescalaridad, puesto que su escala estatal y subestatal son también destacables (Blowfield y Murray, 2008). Así, en España se creó el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) en 2009, un órgano colegiado interministerial adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El objetivo es, entre otros, impulsar y fomentar este tipo de políticas empresariales de carácter voluntario. Sin embargo,

³ Ambos términos se utilizan indistintamente.

⁴ En el campo de la RSE se utilizan los términos grupo de interés, parte interesada o *stakeholder* indistintamente para hacer referencia a todas aquellas personas o grupos que resultan afectados o involucrados por las actuaciones o actividades de la empresa.

el CERSE no ha logrado grandes avances en la materia hasta la fecha debido a la falta de entendimiento entre las distintas partes que lo forman: las instituciones públicas, las empresas y sus asociaciones, las organizaciones sindicales y las organizaciones del tercer sector.

En este artículo analizaremos el surgimiento del campo de la Responsabilidad Social Empresarial como parte del proyecto político y económico neoliberal que han asumido en las últimas décadas buena parte de las economías centrales y los organismos internacionales. Tal y como se ha referido, el surgimiento de este nuevo campo respondería a la pretensión de evitar (nuevas) regulaciones en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales tanto a escala supranacional como nacional.

2. El contexto de la globalización económica, los organismos internacionales y la responsabilidad social empresarial

En las últimas décadas hemos pasado de una economía internacional basada en las relaciones entre los distintos Estados-nación y sus empresas a una economía en la que la escala global ha cobrado una importante relevancia. Los distintos países y sociedades están experimentando un proceso de cambio profundo, puesto que hemos pasado de un capitalismo ordenado nacionalmente por los distintos Estados a un capitalismo con una importante configuración multiescalar, en el que las dimensiones local, nacional, regional o transnacional están cada vez más imbricadas (Barañano, 2009; Alonso, 2007; Held, 2002; Castells, 1999).

Las características de la escala global de la economía se han fraguado a partir de la interacción de los mercados, los gobiernos de las economías centrales y las instituciones financieras internacionales (El Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, entre otras). En todo caso, es de la mayor relevancia resaltar que se han constituido, en muy buena parte, políticamente. En este sentido, han sido clave las políticas de desregulación de los mercados financieros en la mayoría de los países y la liberalización de las transacciones financieras, las inversiones y el comercio de ámbito internacional. Este tipo de políticas neoliberales se iniciaron en Estados Unidos en los años setenta, en Gran Bretaña en los primeros ochenta y se difundieron por toda la Unión Europea, además de otros países, a lo largo de esta última década (Navarro, 2000; Castells, 1999).

La gran empresa integrada característica de la sociedad fordista ha dado paso en estos años a la empresa-red descentralizada, en ocasiones transnacional, como paradigma de la sociedad post-fordista globalizada (Castells, 1999; Held, 2002; Alonso, 2007). Las pruebas empíricas sobre la creciente importancia de las em-

presas transnacionales en la economía global abundan: este tipo de compañías representan dos tercios del comercio global de bienes y servicios y constituyen el 51% de las cien economías más fuertes del planeta (Shamir, 2007; Hernández Zubizarreta, 2009; Teitelbaum, 2010).

El proceso de constitución de las grandes empresas transnacionales es el resultado de la concentración y acumulación de capital que tuvo lugar desde finales del siglo XIX, proceso que se intensificó de manera exponencial a partir de la crisis de los años setenta, años en los que decreció la tasa de beneficios del capital y acontecieron gran número de reestructuraciones empresariales (Flores, 2010). La división del trabajo en el interior de las empresas fue sustituida en estos años por la división del trabajo entre empresas, en ocasiones localizadas en muy distintos puntos del planeta. En este sentido, las corporaciones transnacionales se han convertido cada vez más desde entonces en redes descentralizadas situadas en distintos países, formando cadenas de producción planetarias⁵ en las que determinados riesgos y costes se desplazan hacia abajo, hacia las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras situadas en las economías emergentes, semi-periféricas o periféricas.

Así, las deslocalizaciones productivas se realizan tomando como referencia unos niveles de salario y protección bajos⁶, elevando la tasa de explotación de los trabajadores, transformando la fuerza de trabajo en un recurso global e internacionalizando la competencia entre trabajadores a unos niveles desconocidos hasta la fecha.

Por consiguiente, las corporaciones no se responsabilizan ni de la gestión de buena parte de su mano de obra ni de garantizar sus derechos. Las deslocalizaciones productivas permiten que las empresas cabeza eviten y fracturen la responsabilidad jurídica sobre las condiciones en las que se lleva a cabo la producción que se ha externalizado (Hernández Zubizarreta, 2009; Hammer, 2009; De la Fuente, 2009; Baylos, 2009; Daugareilh, 2009; Aparicio y Valdés, 2011).

En las últimas décadas estas corporaciones se han erigido en uno de los sujetos protagonistas de la globalización y se han desvinculado del territorio en

⁵ Por ejemplo, Ikea tiene alrededor de 1.300 contratantes en cincuenta países y Nike ha externalizado el 100% de su producción a más de 700 proveedores de primer nivel situados en 56 países distintos (aunque se desconoce el número de proveedores de segundo, tercer o más niveles de ambas empresas) (Teitelbaum, 2010).

⁶ No obstante, unos niveles bajos de salarios no son siempre el único factor a tener en cuenta por las empresas cuando deslocalizan sus actividades, puesto que también se estudian factores como los costes de transporte, el mercado interno del país en el que se pretende reubicar la producción, la cualificación de la fuerza de trabajo, la relación salarios-productividad, los riesgos, etc. Que unos factores tengan más peso que otros a la hora de tomar la decisión depende del tipo de compañía, de sus actividades, etc. De cualquier forma, lo que hacen las empresas aquí es analizar cómo acceder en mejores condiciones a los factores de producción a nivel global (Luengo, 2010).

cierta medida⁷, esto es, han irrumpido como poderosas autoridades privadas y están en ocasiones fuera del alcance de los sistemas jurídicos estatales. De esta forma, el poder de las empresas transnacionales no sólo se manifiesta mediante su hegemonía como agente económico global, sino también a través de su influencia sobre la producción normativa de los diversos Estados. Esto se hace muy evidente en aquellos países con una necesidad desesperada por atraer inversión extranjera directa y que, por tanto, evitan adoptar medidas jurídicas poco atractivas que incidan en el coste de las actividades empresariales (regulaciones laborales, medioambientales, etc.). Asimismo, este tipo de empresas se encuentra también en cierta posición de poder con respecto a determinados Estados y organizaciones sindicales nacionales e internacionales a la hora de negociar condiciones de todo tipo bajo la constante amenaza de una deslocalización productiva⁸ (Castells, 1999; Baylos, 1999, 2009; Rodríguez Garavito, 2007; Alonso, 2007; Shamir, 2007; Daugareilh, 2009; Barañano, 2009; Flores, 2010; Luengo, 2010; Teitelbaum, 2010).

En este sentido, la globalización conlleva determinada pérdida de centralidad del espacio estatal en la regulación de la economía y las relaciones de trabajo, sin que las relaciones internacionales entre países a través de tratados compensen esta tendencia. Esto se ha traducido en importantes costes sociales para buena parte de las economías centrales y no centrales, en los que la fractura en términos de desigualdades sociales es cada vez más preocupante (Baylos, 1999; Aparicio y Valdés, 2011).

Es en este contexto en el que surge el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial, y en el que el entonces Secretario General de Naciones Unidas Kofi Annan inauguró en el año 2000 el *Pacto Mundial* de Naciones Unidas, con el que emplazaba a las empresas transnacionales a que se adhirieran voluntariamente a nueve principios relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). Cientos de empresas se sumaron a este *Pacto* animadas por la Cámara Internacional de Comercio, puesto que

⁷ Sin embargo, no existe una «desterritorialización» total de las actividades de las compañías transnacionales que las haya convertido en corporaciones libres de las regulaciones de los Estados-nación y, por lo tanto, apátridas. La «desterritorialización» es relativa, puesto que las compañías están en todo caso ligadas a los espacios territoriales en los que se ubican, muy en especial a aquellos en los que está localizada su sede central, en donde las relaciones con las instituciones públicas suelen ser estrechas (Baylos, 1999; González Begega, 2011).

⁸ Algunos autores señalan que las deslocalizaciones internacionales no han tenido tanto impacto negativo en el nivel general de empleo de las economías centrales como se temía en un principio, pero que, sin embargo, sí han producido cambios importantes en los mercados de trabajo de éstas al haberse constituido en una amenaza muy útil para las empresas en sus negociaciones en materia de salarios, condiciones de trabajo y niveles de protección social. Esta amenaza ha sido suficiente en muchos casos para congelar o reducir salarios, incrementar el tiempo de trabajo sin aumentar los salarios proporcionalmente, etc. (Flores, 2010).

su firma sólo implica la obligación de presentar Informes Anuales de Progreso cuyo cumplimiento no es verificado. En este sentido, esta iniciativa está rodeada de cierta polémica desde su creación, ya que algunas de las compañías que participaron en su lanzamiento o se han adherido a la misma más tarde, como por ejemplo British Petroleum, Total, Nike, Shell, Inditex o Novartis, y por lo tanto cuentan con el aval de Naciones Unidas, han sido objeto de demandas o denuncias por violaciones de derechos humanos y laborales o por desastres medioambientales.

Además, en 2005 Kofi Annan nombró Representante Especial, para estudiar lo relativo al papel social de las corporaciones transnacionales en el contexto de la globalización, a John Ruggie, su principal asesor en el *Pacto Mundial*. En 2006 Ruggie realizó un informe, que presentó a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, en el que está muy presente la ideología neoliberal imperante en este organismo internacional en las últimas décadas. En este Informe se hace hincapié en que los gobiernos son incapaces de solucionar los problemas de desigualdad económica existentes desde hace tiempo, así como en el importante papel que juegan las empresas en este sentido. En la misma línea, el segundo Informe que el Representante Especial llevó a cabo, presentado al Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2007, desarrollaba argumentos en contra de que las sociedades transnacionales estuviesen obligadas por el derecho internacional a cumplir los derechos humanos y laborales fundamentales, y defendía que lo más apropiado era que éstas realizasen declaraciones de buenas intenciones, como los códigos de conducta⁹.

Por otra parte, la *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de la OIT fue revisada en el año 2000, con el fin de incorporar los principios y derechos enunciados en la *Declaración de Principios y derechos fundamentales en el trabajo*, cuya entrada en vigor fue en 1998. Este último documento ha sido analizado por algunos expertos como un punto de inflexión en la OIT en lo que se refiere a renunciar a reivindicar otros derechos que no sean los fundamentales, como el salario mínimo, el establecimiento de una duración máxima de la jornada laboral, la seguridad e higiene en el trabajo, el tiempo libre, etc. También ha sido estudiado como una regresión en materia de normas laborales obligatorias, que habrían sido sustituidas por compromisos voluntarios de las empresas a los que se enmarca dentro del ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial. En este sentido, la OIT está priorizando

⁹ Ruggie presentó dos informes más en 2008, en los que, influido por el contexto de crisis financiera mundial, hace afirmaciones que son totalmente contrarias a las de los dos anteriores. En estos informes hace referencia a que los mercados sólo funcionan óptimamente si están enmarcados en normas e instituciones y, asimismo, reconoce el efecto negativo de las actividades de las empresas transnacionales a nivel global en lo que se refiere a los derechos humanos y laborales. No obstante, no realiza propuestas concretas para abordar estas cuestiones (Teitelbaum, 2010).

la realización de recomendaciones en los últimos años, con el consiguiente menoscabo de los convenios (Teitelbaum, 2010; Drouin, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009, 2009b).

El viraje de Naciones Unidas y sus distintos organismos hacia posiciones neoliberales comenzó a principios de los años noventa¹⁰, motivado por sus estrechos presupuestos y la influencia de muchos Estados, que las habían adoptado previamente. En muchas ocasiones los organismos de esta institución necesitan buscar donantes privados para financiar los programas que ponen en marcha. Esto tiene como consecuencia una cada vez mayor tendencia de los mismos a adoptar posiciones cercanas a las empresas y desarrollar programas que interesan a éstas. Por ejemplo, UNICEF creó hace años un partenariado con MacDonal'd's, y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo con Chevron, y el presupuesto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos está financiado en parte por ONG, fundaciones y otros donantes privados, lo que significa que es muy influenciabile¹¹ (Teitelbaum, 2010; Hernández Zubizarreta, 2009, 2009b; Romero, 2009; EarthRights International, 2002).

Dicho todo esto, la definición de la globalización económica actual como neoliberal es una generalización en la que hace falta introducir matices que son relevantes. Así, es interesante comparar, por una parte, la debilidad normativa del derecho internacional de derechos humanos y el derecho internacional del trabajo, en relación a la regulación de las actividades de las corporaciones transnacionales, con, por otra, la fortaleza del derecho internacional del comercio que protege los intereses y los derechos de las compañías. Este último es defendido por la Organización Mundial de Comercio (OMC), los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones y el Banco Mundial a través de tribunales arbitrales que emiten sanciones coercitivas. En este sentido, los derechos y los intereses de las empresas son defendidos por un derecho imperativo, coercitivo y sancionador con plena exigibilidad jurídica, mientras sus compromisos en materia de derechos fundamentales se insertan en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial y no son obligatorios.

¹⁰ En este sentido, es bastante significativo que el informe en el que Kofi Annan anunció en 1998 la futura puesta en marcha del *Pacto Mundial* se titulase «La capacidad empresarial y la privatización como medios de promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible».

¹¹ Determinadas organizaciones sociales con un marcado perfil reivindicativo han llamado la atención sobre la existencia de relaciones demasiado estrechas entre los organismos de Naciones Unidas y las grandes corporaciones y la tremenda influencia de éstas sobre aquellas, de tal manera que algunas formaron en 1999 «The Alliance for a Corporate-Free UN» (La Alianza por una ONU libre de las influencias de las Corporaciones). Esta Alianza, que ya no existe, fue muy activa en los primeros años 2000 en contra del *Pacto Mundial*, al que acusaba de permitir que las empresas utilizaran el logo de la ONU sin cumplir de forma efectiva y veraz con los principios establecidos por el mismo (EarthRights International, 2002).

Por consiguiente, es interesante señalar que los organismos internacionales y los países centrales, así como las corporaciones y sus asociaciones, se posicionan a favor de regulaciones en lo que concierne a determinados aspectos relacionados con la economía, el comercio y la defensa de los intereses y derechos de las empresas, como por ejemplo los derechos de propiedad intelectual o los grandes flujos migratorios. En esta línea, la orientación neoliberal que por lo general adopta la OMC, muy en especial con los países no centrales, cambia de manera radical con el *Acuerdo relativo a los aspectos de la propiedad intelectual relacionados con el comercio* (ADPIC), que protege las patentes en beneficio de sus propietarios, por lo general sociedades transnacionales, y que los gobiernos de algunas economías no centrales y determinadas organizaciones sociales han propuesto e intentado limitar por razones de salud pública (Utting y Marques, 2010b; Teitelbaum, 2010; Sum, 2010; Barañano, 2009; Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta 2009; Shamir, 2007; OXFAM, 2002).

3. El desmantelamiento del modelo de regulación social y económica fordista y la responsabilidad social empresarial

Es de la mayor relevancia destacar las transformaciones que atraviesa el modelo de regulación económica y social fordista en las economías centrales desde la crisis económica de los años setenta y, muy en especial, desde que estalló una nueva crisis en 2008, en la que seguimos inmersos. Distintos gobiernos nacionales han aprovechado ambas crisis para desmantelar en buena medida el modelo social existente en muchos países desde mediados del siglo xx. Existe por lo tanto una creciente preocupación por una situación en la que se está resquebrajando la estabilidad social, política y económica alcanzada en las décadas posteriores a la II Guerra Mundial. En este sentido, hemos asistido a un cambio en la perspectiva sobre el papel y las responsabilidades de las administraciones públicas, muy en especial en lo que se refiere al desarrollo social. El Estado de bienestar atraviesa cambios sustanciales y recortes importantes en distintos países, entre ellos España, a la vez que sucesivas reformas legales han liberalizado y flexibilizado los mercados de trabajo con consecuencias negativas relevantes para buena parte de los trabajadores.

El desmantelamiento del modelo de regulación fordista está teniendo como resultado la creciente segmentación del mercado de trabajo y la aparición de un mercado de trabajo secundario, caracterizado por la precariedad y unas malas condiciones laborales. Esta segmentación ha tenido como consecuencia una creciente dualización social, que amenaza la cohesión social, y el resurgimiento de determinados riesgos en importantes sectores de población: el desempleo estructural, la exclusión social, etc. (Alonso, 2007).

En la sociedad fordista el bienestar social se concebía como una responsabilidad de las instituciones públicas, que creaban seguridad garantizando derechos¹² a través de los que se eliminaban o minimizaban las consecuencias de determinados riesgos que habían sido socializados (la pobreza, el desempleo, la enfermedad, etc.). Sin embargo, en las sociedades post-fordistas se ha realizado determinada transferencia de los riesgos que eran asumidos por el Estado al individuo y la empresa. Cada vez se hace más hincapié en el emprendizaje (o autoempleo) o la empleabilidad como responsabilidades del trabajador y en la autorresponsabilidad ética de las empresas, en que éstas asuman voluntariamente nuevos compromisos sociales (Shamir, 2007).

En la sociedad post-fordista las instituciones públicas han renunciado en cierta medida a ejercer el papel principal que como garantes del bienestar social y mediadoras entre capital y trabajo venían cumpliendo. En Gran Bretaña se manifestó en los años noventa la existencia de una crisis de gobernanza ante los nuevos retos sociales que eran producto de la economía globalizada y la crisis de la sociedad fordista. Así pues, se hizo un llamamiento a los actores sociales, en especial a las empresas, pero también a los sindicatos y las organizaciones sociales, con el fin de articular una nueva gobernanza social. Dinamarca es otro ejemplo de convocatoria pública a los distintos actores sociales y económicos en los años noventa con el fin de que participasen más activamente en la resolución de los problemas sociales surgidos en las últimas décadas. En ambos casos las autoridades públicas apuestan por no ejercer el rol principal o central a la hora de afrontar determinados problemas sociales y apelan a una mayor corresponsabilidad de los distintos agentes y organizaciones sociales. Por lo tanto, se ha llevado a cabo una cesión de poder y legitimidad desde los actores públicos a los privados, puesto que la definición y consecución de objetivos sociales, laborales y medioambientales está dejando de ser principalmente potestad estatal, para pasar a ser un proceso negociado entre diversos actores. Estos procesos se materializan en partenariados público-privados formados por instituciones públicas y privadas de distinto tipo en los que, tal y como comentaremos, se obvian las relaciones de poder entre los distintos agentes.

En este sentido, hay que resaltar la creación en Dinamarca en 1998 de The Copenhagen Centre, una institución pública autónoma, con mucha reputación en el ámbito europeo, cuyo principal objetivo es la promoción de la RSE a nivel nacional e internacional y la conformación de partenariados público-privados. Este Centro sirve de intermediario entre las instituciones públicas, las empresas, los agentes sociales y las organizaciones del tercer sector. La RSE se ha planteado en esta línea como parte de una nueva gobernanza social y ha sido utilizada por

¹² Derechos adquiridos fundamentalmente a través del estatuto de trabajador diseñado en buena medida para un empleado estándar, el varón que se beneficiaba de un contrato indefinido (Alonso, 2007; Esping-Andersen, 2000).

las empresas para aumentar su legitimidad social y mejorar su capacidad de negociación con otros actores (Ortega, 2009; Lozano, 2005).

En cualquier caso, es importante destacar que las iniciativas puestas en marcha por las administraciones públicas estatales o subestatales de los países miembros de la Unión Europea no suelen abordar la dimensión internacional de la RSE, sino más bien su dimensión nacional. Así pues, estas iniciativas no hacen referencia a los derechos fundamentales, garantizados a nivel nacional por la legislación vigente, sino a otras cuestiones: políticas para promover la igualdad o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que van más allá de la ley, etc. (Merino, 2009, 2011).

La perspectiva de que las empresas deben asumir un papel cada vez más central en lo que se refiere al crecimiento económico y el desarrollo social, de que son los actores principales en el nuevo contexto nacional y global, ha ido cobrando fuerza en los últimos años, muy en especial desde la crisis de 2008. De tal manera que en ocasiones se defiende que las instituciones públicas deben situarse en un segundo plano al respecto y, como contrapartida, se resalta el rol de las compañías. La adopción de esta estrategia lleva implícito un paradigma social y económico neoliberal.

No obstante, es importante hacer hincapié en que los Estados no están desapareciendo ni están dejando de intervenir en la economía, tal y como algunos expertos anuncian, sino que son un agente dinámico a nivel político y económico tanto en el ámbito nacional como en el global. El adelgazamiento del Estado se manifiesta sobre todo en lo que concierne a su vertiente de Estado de bienestar y determinadas regulaciones, pero no en lo que se refiere a otras funciones. Así pues, esta institución sigue interviniendo en la economía de muy distintas maneras. Determinados Estados promueven, por ejemplo, la expansión internacional de las empresas transnacionales con sede en el país, y algunos impulsan la inversión extranjera directa a través de la creación de zonas francas, la exención de impuestos, la inversión en determinadas infraestructuras, una legislación laboral y medioambiental restrictiva que reduzca los costes de las compañías, etc. Las distintas políticas dependen de la posición de las diferentes economías nacionales en la estructura económica internacional pero, en cualquier caso, no encajan dentro del papel abstencionista que el discurso liberal otorga al Estado. En este sentido, no existen menos normas, sino que, por lo general, en un contexto en el que la balanza de poder se ha inclinado de manera muy clara a favor del capital en los últimos años, se crean regulaciones favorables y menos constrictivas con las empresas y se eliminan o flexibilizan las que protegen a los ciudadanos y los trabajadores. En esta línea, las empresas no demandan que se cesen de regular las relaciones de trabajo, sino que se desregulen o regulen de otra manera, una que les beneficie, lo que de una manera u otra requiere de la intervención del Estado (Crouch, 2010; Teitelbaum, 2010; Barañano, 2009; De la Fuente, 2009; Rodríguez Zubizarreta, 2009; Rodríguez Garavito, 2007).

4. El proyecto neoliberal, la teoría de los *shareholders* y la teoría de los *stakeholders*

El movimiento empresarial por la responsabilidad social empresarial ha impulsado la teoría de los *stakeholders*¹³, que se extendió en los años noventa como un pequeño «ajuste» de la teoría de los *shareholders*¹⁴, que a su vez había surgido en los años ochenta como parte del paradigma neoliberal. Esta última teoría tiene como objetivo recuperar el concepto de *management* que imperaba antes de los años de entreguerras, de acuerdo al cual las empresas deben dar absoluta prioridad a los derechos e intereses de los accionistas e inversores (dejando de lado los de los trabajadores, las comunidades locales, etc.) y maximizar todo lo posible sus beneficios. Esta teoría, que acompaña a las políticas públicas de corte neoliberal, se ha extendido entre las empresas de los países miembros de la Unión Europea en los últimos tiempos, y defiende que priorizar a los accionistas e inversores tendrá consecuencias positivas sobre la eficiencia, el crecimiento y la competitividad de la compañía y, en último término, sobre sus grupos de interés y la sociedad en su conjunto (Cuervo, 2008; Ireland y Pillay, 2010; Palpacuer, 2010).

La amplia difusión que han alcanzado estos planteamientos tiene en parte relación con la creciente y relevante presencia de determinados fondos de inversión y de pensión en el accionariado de las grandes empresas en las últimas décadas, su influencia externa sobre las decisiones de los gestores y su presión a favor de una gestión a corto plazo que aporte altos dividendos todos los años (Farnetti, 2001; Blowfield y Murray, 2008; De la Fuente, 2009).

No obstante, el surgimiento de la teoría de los *shareholders* tiene fundamentalmente relación con su concordancia con los principios del paradigma neoliberal predominante desde los años ochenta, que predicen, de acuerdo con las tesis de determinados economistas, que la única responsabilidad social de las empresas es para con sus accionistas e inversores¹⁵.

Por otra parte, de acuerdo con Paddy Ireland y Renginee Pillay, la teoría de los *stakeholders* se extendió en los años noventa después de que numerosas de-

¹³ La traducción al castellano es teoría de los «grupos de interés». El principal teórico y precursor de esta teoría ha sido Edward Freeman, cuya obra de referencia es *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, de 1984. Esta teoría hunde sus raíces en la Escuela de Relaciones Humanas de Elton Mayo, psicólogo y sociólogo industrial de principios del siglo xx que defendía que los intereses de las empresas y los trabajadores son los mismos y que, por lo tanto, es factible incentivar la colaboración entre ambas partes y las buenas relaciones en los centros de trabajo.

¹⁴ La traducción al castellano es la teoría de los «accionistas».

¹⁵ Sirva como ejemplo que el economista Milton Friedman defendía que «la única responsabilidad social de las empresas es la puesta en marcha de actividades y la utilización de sus recursos con el fin de incrementar sus beneficios, siempre y cuando cumpla con las reglas del juego, que son las de la libre y abierta competencia sin recurrir al engaño ni al fraude» (Friedman, 1970).

nuncias y campañas de organizaciones sindicales y sociales pusiesen en entredicho la teoría de los *shareholders*. Entre estas campañas podemos destacar la que pusieron en marcha diversas organizaciones activistas estadounidenses, entre ellas Global Exchange y el entonces National Labor Committee¹⁶, para denunciar las prácticas laborales de las empresas subcontratadas por Nike en el sudeste asiático, que recurrían a trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes (Klein, 2001; García Perdiguerro 2003; Hernández Zubizarreta, 2009).

La teoría de los *stakeholders* pretende recuperar en cierta medida las ideas que emergieron en el período entre las dos Guerras Mundiales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estos planteamientos nacieron en Gran Bretaña y Estados Unidos, países en los que la concentración de capital en un pequeño número de grandes corporaciones, con un tremendo poder económico y político, se hacía cada vez más patente (Ireland y Pillay, 2010).

Estas tesis estaban en concordancia con las transformaciones económicas, sociales y políticas que tuvieron lugar desde el periodo de entreguerras hasta después de la segunda postguerra, transformaciones que tuvieron como consecuencia la instauración de políticas económicas keynesianas, del Estado de bienestar y el contrato o pacto social. De esta forma, el pacto social comprometía a las empresas y los sindicatos a dialogar, negociar, llegar a acuerdos y colaborar, y les hacía corresponsables, junto con las administraciones públicas, del crecimiento económico, el desarrollo social y la gobernabilidad de la nación. El objetivo era garantizar la pervivencia del régimen de acumulación capitalista vigente alcanzando y manteniendo un determinado modelo de paz y bienestar social, por lo que el Estado adoptaba el papel, entre otros, de mediador entre ambos agentes sociales. Por tanto, las compañías tenían asignados y asumían un papel y una responsabilidad social importantes en este período de la historia del siglo xx.

No obstante, las tesis defendidas en la actualidad por la teoría de los *stakeholders* no son exactamente las mismas que se mantuvieron desde los años veinte hasta los setenta. Entonces se reconocía abiertamente que existían relaciones de dominación y conflictos de intereses entre, por un lado, las empresas y, por otro, la ciudadanía y los trabajadores. Un tipo de relaciones y de conflictos que había que intentar solucionar a través del diálogo, la negociación y la mediación y las regulaciones de las instituciones públicas. En la actualidad, sin embargo, los teóricos de este corriente ignoran la existencia de una determinada estructura económica y social en la que existen profundas asimetrías de poder, así como conflictos,

¹⁶ La Global Exchange es una organización internacional pro derechos humanos creada en 1988 y el National Labor Committee, denominada ahora Institute for Global Labour and Human Rights (Instituto por los derechos humanos y laborales globales), es una organización sin ánimo de lucro creada en 1981 que se dedica a defender y promover los derechos fundamentales en el trabajo a nivel global.

entre las distintas instituciones y actores. Asimismo, no se reclama un papel central a las administraciones públicas como mediadoras y reguladoras. En contraposición, se alude a los partenariados constituidos voluntariamente entre las empresas y sus grupos de interés (entre ellos los trabajadores, los sindicatos, las organizaciones sociales, las instituciones públicas, los proveedores, etc.) como si estuviesen formados por partes iguales que comparten intereses, colaboran horizontalmente y alcanzan metas que son siempre, y en todo caso, beneficiosas para toda la sociedad en su conjunto. Se promueve el diálogo entre estos actores e instituciones apelando a la buena voluntad y la ética, no a un marco de negociaciones institucionalizadas y formalizadas de acuerdo con una legislación (Freeman, 1984; Prieto-Carrón, 2006; Blowfield y Murray, 2008; Palpacuer, 2010).

De esta forma, se obvia que los actores con más poder tienen mucha capacidad para modificar o influir en las posiciones de actores más débiles, que en muchas ocasiones se subordinan a los primeros. Los intereses y el poder del capital logran imponerse de este modo disimulando las relaciones de fuerza existentes y, por ejemplo, se ignoran las relaciones de conflicto en el ámbito laboral (Freeman, 1984; Ramiro, 2009; Fernández Rodríguez, 2007; Ortega, 2009; Romero, 2009).

Así, muchas empresas europeas y españolas han adoptado en el campo de la RSE un enfoque integrador y ético en los últimos años que se enmarca dentro de la teoría de los *stakeholders*. Estas empresas anuncian que han puesto en marcha una perspectiva ética que integra a las partes interesadas, puesto que dialogan y negocian con ellas y tienen en cuenta sus demandas. De esta forma, estos planteamientos defienden que tanto la empresa como todos sus grupos de interés se benefician de las políticas socialmente responsables. Esto es lo que se ha denominado el enfoque «win-win» (todas las partes involucradas ganan), defendido por Porter y Kramer (Porter y Kramer, 2006).

Sin embargo, aunque la teoría de los *stakeholders* y el enfoque integrador y ético se extienden de manera importante entre los discursos empresariales a partir de los años noventa, no se llevan a cabo en la mayor parte de los casos. La mayoría de las empresas han adoptado esta teoría y enfoque en su discurso, pero no los han traducido en prácticas reales (Maira Vidal, 2012). Por tanto, podemos concluir que éstas son unas tesis a las que se recurre como fuente legitimadora del paradigma neoliberal imperante desde los años ochenta, después de que la teoría de los *shareholders* haya recibido importantes críticas en las últimas dos décadas. El objetivo final es continuar aplicando en la práctica la teoría de los *shareholders*, por la que los intereses de los accionistas e inversores son una prioridad absoluta (Sum, 2010).

En definitiva, es interesante resaltar cómo ambas teorías, tanto la de los *shareholders*, como la de los *stakeholders*, tienen como fin situar a las empresas en el centro del escenario y presentarlas como los actores principales en lo que se re-

fiere a generar crecimiento económico y desarrollo y liderar los cambios que estamos atravesando en las últimas décadas. Hay que destacar cómo ambas perspectivas colocan a las instituciones públicas en un segundo plano, como meras partes interesadas de las compañías que, en cierta medida, deben abandonar el rol regulador y mediador entre agentes sociales que llevaban a cabo en las sociedades fordistas. Así, estas teorías se enmarcan dentro del paradigma neoliberal (Utting y Marques, 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Sum, 2010; Pulido y Ramiro, 2008; Shamir, 2007; Murray, 2002).

5. El proyecto neoliberal y la responsabilidad social empresarial

El campo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es sumamente útil para extender las tesis neoliberales a favor de la reducción o no ampliación del papel del Estado y las instituciones internacionales y sus regulaciones en determinados ámbitos (el de protección de los trabajadores, el medioambiental, etc.). De esta forma, se propone que las (potenciales) regulaciones públicas sean sustituidas por normas privadas de RSE elaboradas por las propias empresas y que se caracterizan por su voluntariedad, unilateralidad y autorregulación (Baylos, 1999; Hernández Zubizarreta *et al.*, 2009; Ireland y Pillay, 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010).

Estas normas privadas abordan diferentes ámbitos y generaciones de derechos: el ámbito laboral (el trabajo infantil, la no discriminación, la libertad sindical, la conciliación de la vida personal y laboral, etc.); el ámbito social de la empresa (el impacto de las actividades de la compañía en su entorno y las relaciones con el mismo); el ámbito medioambiental; el entorno de mercado (los derechos del consumidor o usuario, los dobles estándares de calidad en las economías centrales y no centrales, la gestión de la cadena de valor, etc.); y el buen gobierno corporativo (el buen gobierno de la empresa, la transparencia, etc.). Por lo general, las políticas socialmente responsables de ámbito internacional hacen referencia a los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo, mientras las que tienen un ámbito nacional a otro tipo de cuestiones que van más allá (García Perdiguero, 2003; Aragón y Rocha, 2004; Blowfield y Murray, 2008; Barañano, 2010).

Llama la atención cómo, en este sentido, y en lo que se refiere al contexto supranacional, uno de los objetivos de la RSE es que las empresas se conviertan en productoras y ordenadoras de normas a nivel global, otorgándoles la facultad de elegir qué derechos respetar «a la carta» y bajo qué circunstancias lo harán. Esto muestra, por lo tanto, una tendencia a la «privatización» del derecho internacional (Blowfield, 2010; Ireland y Pillay, 2010; Utting y Marques, 2010; Sum, 2010; Teitelbaum, 2010; Daugareilh, 2009; Hernández Zubizarreta, 2009; Jiménez y González Reyes, 2009; Murray, 2002). Como ejemplo, IKEA

relaciona el cumplimiento de unas normas medioambientales y laborales a nivel global con la eficacia comercial (Lillie, 2009).

Así pues, hoy en día las compañías transnacionales se rigen a nivel global, en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales, por instrumentos realizados en privado (códigos éticos, memorias de RSE o sostenibilidad, etc.), por contratos morales, en vez de por criterios jurídicos y normalizados y contratos legales. Asimismo, cooperan con los grupos de interés elegidos por ellas mismas según su conveniencia y, en los casos en los que recurren a una verificación externa de sus iniciativas, ésta es realizada por una empresa auditora privada en vez de por una inspección pública (Palpacuer, 2010; Fuchs y Kalfagianni, 2010; Ireland y Pillay, 2010; Romero, 2009).

Por otro lado, y en lo que se refiere al ámbito nacional, hay que destacar que no es una coincidencia que las políticas socialmente responsables de las compañías hayan surgido en unos tiempos en los que existe una importante ofensiva por parte de muchos gobiernos y el mundo empresarial hacia los sindicatos y la negociación colectiva. En este sentido, la RSE forma parte de una estrategia con la que se pretende terminar con el papel regulatorio del Estado en determinados ámbitos y debilitar la negociación colectiva, trasladando lo legislado y lo pactado en convenios colectivos al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación.

Tal y como plantean Boltanski y Chiapello, la autoorganización, el autocontrol, la autorregulación y la libertad, son algunos de los principios en los que se basa el nuevo espíritu del capitalismo que habría surgido en los años noventa del siglo xx. Así, se promueve el autocontrol de los trabajadores, que deben interiorizar determinadas normas sin necesidad de que la dirección les vigile; el autocontrol y la autoorganización de los equipos de trabajo; y, también, de las propias empresas con relación al cumplimiento de determinados estándares sociales. No es difícil reconocer aquí el eco de las protestas sociales de los años sesenta y setenta en contra de las jerarquías, la vigilancia y la falta de autonomía; críticas que habrían sido absorbidas y reformuladas por la nueva ideología del capitalismo con el fin de legitimar las características actuales de este sistema económico (Boltanski y Chiapello, 2002).

5.1. Los instrumentos de RSE implementados por las empresas

En cuanto a las normas o instrumentos realizados en privado por las empresas en el campo de la RSE, éstos engloban actualmente una variedad que va desde los códigos éticos o de conducta, las memorias o informes de RSE o sostenibilidad, las declaraciones sobre la misión de las entidades, los planes estratégicos y las políticas socialmente responsables concretas. Estos instrumentos son una muestra de su preocupación porque se establezcan nuevas obligaciones jurídicas, las cuales intentan evitar. Todos ellos son de carácter voluntario, unilateral y autorregulado, que es lo que interesa a las compañías (Rodríguez Garavito, 2007).

Los instrumentos más destacados son los códigos éticos o de conducta y las memorias o informes de RSE o sostenibilidad. Los códigos suponen la asunción, autorregulación y autoverificación por parte de la empresa de una serie de principios y compromisos éticos a nivel global, aunque incurren en contradicciones en muchos casos, haciendo alusión al mero cumplimiento de las legislaciones nacionales. Son redactados en la mayor parte de los casos de una manera muy general y suelen hacer alusión a la seguridad y salud laboral, el medio ambiente, la calidad de los productos o servicios, la corrupción y a algunos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998 (la abolición del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la no discriminación¹⁷) (Maira Vidal, 2012).

Los principios contemplados en los códigos están especialmente destinados a aquellos países en los que nos encontramos con Estados débiles, o con legislaciones laxas o que no se cumplen, y no tanto a aquellos países en los que ya existen legislaciones y mecanismos de control y punitivos que los hagan efectivos.

Estos instrumentos son soportes característicos de lo que se ha venido a denominar derecho blando o «*soft law*» (en contraposición al derecho duro o «*hard law*», controlado por las burocracias y los tribunales estatales) en torno a los cuales existe mucha controversia, al considerarse en algunos casos cuasi-legales y, en otros, una mera declaración de intenciones sin ningún carácter legal. En este sentido, los códigos de conducta son concebidos por algunos expertos como un posible paso adelante hacia una regulación internacional de las empresas y, por otros, como un claro ejemplo de despolitización y desregulación de las reglas que rigen el funcionamiento de la compañía. En cualquier caso, su cumplimiento no es vinculante ni exigible por ningún medio jurídico, por lo que queda excluida la responsabilidad por la violación de los compromisos adquiridos (Baylos, 2004; Daugreilh, 2009).

Por otro lado, la publicación de un informe o memoria de RSE o sostenibilidad anual se ha extendido también entre las grandes empresas europeas y españolas. El cumplimiento de los compromisos que se anuncian en los mismos no es tampoco, por lo general, verificado por terceros. Su objetivo es publicitar y dar difusión externa a las iniciativas socialmente responsables de la compañía.

Con respecto al ámbito de aplicación de las políticas socialmente responsables publicitadas en las memorias, las compañías hacen normalmente referencia a que los derechos humanos y laborales fundamentales son de ámbito global, mientras que otro tipo de derechos o medidas, como por ejemplo los relativos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sólo se aplicarían en las economías centrales. No obstante, en las propias memorias de RSE se incurre

¹⁷ Es importante hacer hincapié aquí en que muchos códigos evitan hacer referencia a la libertad sindical y de negociación colectiva.

también con frecuencia en contradicciones, al igual que ocurre en los códigos, y se alude en ocasiones al simple cumplimiento de la legislación vigente de cada país a la hora de abordar los derechos fundamentales. (Maira Vidal, 2012).

Un número importante de organizaciones sindicales y sociales de distinto tipo han puesto de manifiesto en los últimos tiempos la tremenda distancia existente entre, por un lado, lo que proclaman las empresas en sus códigos y memorias y, por otro, sus prácticas reales. Estos actores sociales denuncian el incumplimiento de estas normas privadas por parte de muchas compañías y reclaman que pongan en marcha los compromisos adquiridos voluntariamente. Determinadas partes interesadas de las corporaciones están incluso llevando a cabo por su cuenta labores de observación y fiscalización de las consecuencias de las actividades de algunas compañías tanto en España como en otros países, habiendo puesto en marcha campañas de denuncia al respecto.

Sirvan como ejemplos la campaña *Ropa Limpia*, en la que colaboran más de 200 organizaciones sociales, sindicatos y asociaciones de consumidores de muy distintos países, y que tiene como objetivo llamar la atención y demandar mejoras en lo que se refiere a las pésimas condiciones de trabajo en las cadenas de producción de las grandes empresas transnacionales del sector textil; o el trabajo que está realizando la Federación de Industrias de Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO. para reclamar el cumplimiento de su código de conducta al Grupo Inditex en las empresas filiales, proveedoras y subcontratadas situadas en cualquier punto del planeta.

De esta forma, hay grupos de interés que declaran que las iniciativas de RSE tienen como fin desviar la atención de las cuestiones empresariales más críticas y evitar regulaciones públicas y negociaciones con los sindicatos y las organizaciones sociales (Rodríguez Garavito, 2007; Sáez *et al.*; 2008). Por lo tanto, reclaman a las compañías que negocien con ellos los compromisos a adquirir, que los pongan en marcha de manera efectiva, que su ámbito sea global (muy en especial el de aquellos que abordan el cumplimiento de los derechos fundamentales) y que su desempeño sea verificado por terceros.

En cualquier caso, los códigos y las memorias de RSE deben ser analizados como un producto de las luchas y relaciones de fuerza entre los distintos actores sociales en este campo por definir el papel social de las empresas. Luchas y relaciones que han tenido como consecuencia que éstas se vean obligadas a mostrar, de alguna manera, que están cumpliendo con determinados criterios sociales y medioambientales allí donde están ubicadas o lo están sus filiales, proveedores y subcontratas. En este sentido, las compañías han intentado acallar las críticas y reivindicaciones existentes elaborando estas normas privadas *desde arriba*, sin colaborar y sin negociar con ningún grupo de interés, ni siquiera los sindicatos. Estos instrumentos, voluntarios, unilaterales y autoverificados, se insertan dentro del proyecto político y económico neoliberal.

Conclusión

La aparición de la Responsabilidad Social Empresarial en la agenda política de los años noventa va a significar una apuesta, de los organismos internacionales y los Estados-nación, por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las compañías en el nuevo contexto de la globalización económica y la sociedad post-fordista. Estas instituciones recurren entonces al término de Responsabilidad Social Empresarial, que hace referencia a los compromisos de carácter ético que asumen voluntariamente las empresas, con el objetivo de delimitar el debate sobre esta cuestión y evitar propuestas en aras de nuevas regulaciones de carácter coercitivo y sancionador.

En esta línea, las empresas y sus asociaciones defienden que no es preciso establecer nuevas regulaciones nacionales o internacionales, ni fortalecer las existentes, puesto que ellas están asumiendo nuevos compromisos voluntariamente. Sin embargo, el estudio de los códigos éticos y las memorias de RSE elaborados por las corporaciones indica que la distancia existente entre, por un lado, el discurso y lo que publicitan las empresas y, por otro, sus prácticas reales, es más que notable. En general, el comportamiento de las empresas en materia laboral, social y ambiental no ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, y los casos en los que esto ha ocurrido son puntuales. Esto es debido a que la RSE no trata tanto de transformar las prácticas de las compañías como de modificar la manera en que éstas son percibidas por la sociedad.

El análisis de la RSE realizado nos permite concluir que este campo está siendo tremendamente útil para las compañías en aras de liderar el debate actual sobre la necesidad o no de establecer nuevas regulaciones a nivel nacional o internacional. Estos actores se valen del mismo para evitar nuevas regulaciones, así como para extender las tesis neoliberales a favor de la reducción del papel de las instituciones públicas y sus legislaciones en determinados ámbitos como el laboral o el medioambiental.

Bibliografía

- ALONSO, L.E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- APARICIO, J. y VALDÉS, B. (2009): «Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 53-75.
- ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2004): *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*.
- BARAÑANO, M. (2009): «Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 19-52.

- BAYLOS, A. (1999): «Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, pp. 19-49.
- BAYLOS, A. (2004): «Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica», ponencia presentada en el Curso del CGPJ, Aspectos económicos de la jurisdicción social, Valencia, 8-10 de noviembre.
- BAYLOS, A. (2009): «Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, pp. 107-125.
- BLOWFIELD, M. (2010): «Business, corporate responsibility and poverty reduction», en UTTING P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 124-150.
- BLOWFIELD, M. y MURRAY, A. (2008): *Corporate responsibility: A critical introduction*, Oxford, Oxford University Press.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- CASTELLS, M. (1999): *La era de la información*, Vol. 1, 2 y 3, Alianza Editorial.
- CROUCH, C. (2010): «CSR and changing modes of governance: Towards corporate *noblesse oblige*», en UTTING P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 26-49.
- CUERVO, A. (2008): «Responsabilidad Social Corporativa, gobierno de la empresa y stakeholders», en ALMAGRO *et al.* (coord.): *Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE*, Madrid, Prentice Hall, pp. 51-61.
- DE LA FUENTE, M. (2009): «Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 119-146.
- DROUIN, R.C. (2009): «El papel de la OIT en la promoción del desarrollo de los acuerdos marco internacionales», en PAPADAKIS, K. *et al* (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 279-305.
- EARTHRIGHTS INTERNATIONAL (2002): *The United Nations Global Compact vs. Corporate Accountability*.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Ariel.
- FARNETTI, R. (2001): «El papel de los fondos de pensión y de inversión anglosajones en el auge de las finanzas globalizadas», en CHESNAIS, F. *et al.*: *La mundialización financiera. Génesis, costo y desafíos*, Buenos Aires, Editorial Losada.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2007): *El discurso del Management: tiempo y narración*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FLORES SÁNCHEZ, G. (2010): «La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm. 1, pp. 65-86.
- FREEMAN, E.R. (1984): *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Boston, Pitman Press.
- FRIEDMAN, M. (1970): «The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits», *New York Times Magazine*, 13 de Septiembre de 1970, pp. 17.
- FUCHS, D. y KALFAGIANNI, A. (2010): «Private food governance: implications for social sustainability and democratic legitimacy», en UTTING P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Cor-*

- porate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 225-247.
- GARCÍA PERDIGUERO, T. (2003): *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*, Barcelona, Anagrama.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2011): *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, Madrid, Catarata.
- HAMMER, N. (2009): «Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial», en PAPADAKIS, K. et al. (2009): *Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?*, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 119-146.
- HELD, D. et al. (2002): *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*, Oxford University Press.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA J. et al. (2009): «Los movimientos sociales y sindicales ante la RSC: propuestas de intervención frente al poder corporativo», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 231-250.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009): *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*, Bilbao, Hegoa.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009b): «Lex Mercatoria o derechos humanos? Los sistemas de control de las empresas transnacionales», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria.
- IRELAND, P. y PILLAY, G. (2010): «Corporate Social Responsibility in Neoliberal Age», en UTTING, P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 77-104.
- JENKINS, R. et al. (eds.) (2002b): *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications.
- KLEIN, N. (2001): *No Logo. El poder de las marcas*, Buenos Aires, Paidós.
- LOZANO, J. M et al. (2005): *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*, Barcelona, ESADE.
- LUENGO ESCALONILLA, F. (2010): «Las deslocalizaciones internacionales. Una visión desde la economía crítica», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm.1, pp. 87-130.
- MAIRA VIDAL, M.M. (2012): *La dimensión internacional de la responsabilidad social empresarial: un campo de negociaciones y luchas entre distintas instituciones y actores*. (tesis doctoral inédita).
- MERINO, A. (2005): «La Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral», *Documentación Laboral*, núm. 75.
- MERINO, A. (2009): *Igualdad de Género, Empresa y Responsabilidad Social*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- MURRAY, J. (2002): «Labour rights/corporate responsibilities: the role of ILO labour standards», en JENKINS, R. et al. (eds.): *Corporate Responsibility & Labour Rights*, London, Earthscan Publications, pp. 31-42.
- NAVARRO, V. (2000): *Globalización económica, poder político y Estado del bienestar*, Ariel, Barcelona.

- ORTEGA, M. (2009): «Justicia ambiental, gobernanza y Responsabilidad Social Corporativa», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 147-172.
- OXFAM *et al* (2002): *Beyond Philanthropy: the pharmaceutical industry, corporate social responsibility*.
- PALPACUER, F. (2010): «Challenging governance in global commodity chains: The case of transnational activist campaigns for better work conditions», en UTTING P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 124-150.
- PORTER, M. E. y KRAMER, M. R. (2006): «Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility», en *Harvard Business Review*, Vol. 84, núm. 12, pp. 1-14.
- PRIETO-CARRÓN, M. (2006): «Corporate Social Responsibility in Latin America. Chiquita, Women Banana Workers and Structural Inequalities», en *The Journal of Corporate Citizenship*, núm 21, pp. 85-94.
- PULIDO, A, y RAMIRO, P. (2008): «La Responsabilidad Social Corporativa de las multinacionales españolas en Colombia», en la *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, núm. 19, pp. 223-250.
- RAMIRO, P. (2009): «Las multinacionales y la Responsabilidad Social Corporativa: de la ética a la rentabilidad», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 47-78.
- RODRÍGUEZ GARAVITO, C. (2007): «La ley de Niké: El movimiento antimaquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas», en SANTOS, B. de Sousa y RODRÍGUEZ GARAVITO (eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- ROMERO, M. (2009): «Partenariados tóxicos: la función de la RSC en la subordinación de las ONG al «sector privado», en HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P. (eds.): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria, pp. 209-230.
- SHAMIR, R. (2007): «La responsabilidad social empresarial: Un caso de hegemonía y contrahegemonía», en SANTOS, B. de Sousa y RODRÍGUEZ GARAVITO, C.A. (eds.): *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- SUM, N.L. (2010): «Wal-Martization and CSR-ization in developing countries», en UTTING P. y MARQUES, J.C. (eds.): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan, pp. 50-76.
- TEITELBAUM, A. (2010): *La armadura del capitalismo. El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*. Icaria.
- UTTING, P. y MARQUES, J.C. (2010b): *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance. Towards Inclusive Development?*, International Political Economy Series, United Nations Research Institute for Social Development and Palgrave Macmillan.