

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Tesis para optar por el título de Abogado que presenta el Bachiller:

JOHAN SANDRO OTOYA CALLE

Asesor: JAVIER NEVES MUJICA

Lima, Octubre de 2012

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO 1 LA EMPRESA TRANSNACIONAL, SU DEFINICIÓN Y VARIANTES.....	1
1. EMPRESA TRANSNACIONAL: DEFINICIÓN.....	1
1.1. EMPRESA TRANSNACIONAL O MULTINACIONAL: EVOLUCIÓN Y DIFERENCIAS.....	6
1.2. GRUPO DE EMPRESAS.....	9
1.2.1. ELEMENTOS.....	12
1.2.2. EFECTOS.....	16
1.3. CADENA PRODUCTIVA.....	19
2. A MANERA DE CONCLUSIÓN.....	22
CAPÍTULO 2 EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: SU EVOLUCIÓN, CONCEPTO, ESTÁNDARES E INSTRUMENTOS.....	24
1. EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: INICIO, EVOLUCIÓN Y CONCEPTO.	24
1.1. SUS INICIOS: LA ACCIÓN SOCIAL.....	27
1.2. EVOLUCIÓN.....	28
1.3. EL USO DE LAS DIFERENTES DENOMINACIONES.....	35
1.4. CONCEPTO.....	36

2.	ESTÁNDARES SOCIALES E INSTRUMENTOS.	40
2.1.	CÓDIGOS DE CONDUCTA.	44
2.1.1.	LÍNEAS DIRECTRICES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE).....	48
2.1.2.	EL PACTO MUNDIAL (<i>GLOBAL COMPACT</i>).....	51
2.2.	ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES.....	54
2.3.	BALANCE SOCIAL.....	56
2.3.1.	<i>TRIPLE BOTTOM LINE</i>	58
2.3.2.	INICIATIVA DE REPORTE GLOBAL (<i>GLOBAL REPORTING INITIATIVE</i>).....	60
3.	A MANERA DE CONCLUSIÓN.....	62
CAPÍTULO 3 ÁMBITOS DE INFLUENCIA: TEMÁTICAS QUE ABORDA Y GRUPOS DE INTERÉS		64
1.	TEMÁTICAS QUE ABORDA.....	64
1.1.	CONDICIONES LABORALES.	65
1.2.	DERECHOS HUMANOS.	67
1.3.	MEDIOAMBIENTE.....	68
1.4.	ACTIVIDAD COMERCIAL, BENEFICIO ACCIONARIAL Y CONSUMO.....	71
1.5.	INVERSIÓN SOCIAL COMUNITARIA.	72
1.6.	ÉTICA CORPORATIVA.....	73
1.7.	GESTIÓN TRANSPARENTE.	74
2.	GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS).....	75
3.	A MANERA DE CONCLUSIÓN.....	80
CAPÍTULO 4 CONTROL, FISCALIZACIÓN Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS		82
1.	AUDITORÍA SOCIAL.....	83
2.	SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN.....	85
2.1.	NORMA SA 8000.	86
2.2.	<i>ACCOUNTABILITY 1000 (AA 1000)</i>	88
2.3.	<i>FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)</i>	90

2.4.	<i>WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION (WRAP)</i>	92
2.5.	<i>ETHICAL TRADING INITIATIVE (ETI)</i>	95
2.6.	PROYECTO: NORMA ESPAÑOLA 165010 EX.	97
2.7.	NORMA SGE 21: 2008 DE FORÉTICA.	98
2.8.	GUÍA ISO 26000.....	100
3.	A MANERA DE CONCLUSIÓN.....	101
	CONCLUSIONES	104
	BIBLIOGRAFÍA.....	111
	AGRADECIMIENTOS	122



INTRODUCCIÓN

La presente Tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho, se escribe en un momento en que el debate internacional sobre el cumplimiento de los estándares sociales (normas laborales, ambientales, de salud, seguridad) ha permitido justificar la inserción de un sistema denominado **Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa**, el mismo que ha evolucionado gracias al impulso de un importante agente económico: las **Empresas Transnacionales**.

Mediante aquel sistema nacido en los años setenta, las Empresas Transnacionales y distintos agentes internacionales políticos y económicos de gran importancia¹, fomentan el desarrollo de sus actividades comerciales con “Responsabilidad Social Empresarial”. Para ello, dentro de este nuevo sistema, se emiten un conjunto de reglas y normas de tipo privadas, ya sean unilaterales o consensuadas con los principales agentes afectados y beneficiarios de su aplicación (sindicatos, proveedores, comunidades, sociedad civil), en donde las Empresas Transnacionales señalan su compromiso y respeto a las buenas prácticas laborales, ambientales, de seguridad laboral, de salud y de acciones sociales.

¹ Los países industrializados, la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y algunos Organismos Internacionales como Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial del Comercio, entre otros.

Estas intenciones y compromisos se proclaman, emiten o publican a través de distintos instrumentos como son los denominados Códigos de Conducta o Acuerdos Marco Internacionales que se suscriben con los Secretariados Profesionales Internacionales. Las Empresas Transnacionales señalan el ámbito espacial de aplicación de estos compromisos en los países donde realizan sus inversiones directas, en las empresas del grupo y/o a lo largo de su cadena productiva (incluso pueden obligar a sus proveedores).

Este sistema de Responsabilidad Social Empresarial es utilizado fundamentalmente en los Estados Unidos de Norteamérica y Europa adquiriendo perspectivas distintas en ambos espacios geográficos. En Perú, al igual que el resto de América Latina, el discurso de la Responsabilidad Social Empresarial se inserta en la gestión de las empresas de distintos sectores tanto de producción, como de servicios, como por ejemplo: el agroexportador, minero, o telecomunicaciones. Es en dicho contexto que presentamos la presente Tesis.

El primer objetivo de nuestra investigación denominada “El Derecho y la Responsabilidad Social Empresarial” es **la sistematización de los principales conceptos del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial**, tales como Empresa Transnacional, Estándares Sociales, Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y Balance Social, así como las temáticas de regulación que aborda este novedoso sistema y, Grupos de Interés, Auditoría Social y los diversos Sistemas de Certificación existentes. En segundo lugar, busca **examinar las herramientas del Sistema que permiten el desarrollo, implementación y ejercicio de los derechos humanos, especialmente dentro de los económicos, sociales y culturales, los laborales**, a través de un pacto social que permita el progreso económico mediante la generación de empleo formal (en contraposición al informal que es precario), preservación del medio ambiente, y la transparencia de la gestión empresarial. Y, como tercer objetivo, busca **demostrar que se trata de un sistema normativo privado complementario y beneficioso para la sociedad civil al normativo**

público. En ese sentido, nuestro aporte es teórico-conceptual, y práctico aplicado; es decir que, **estos tres objetivos se encuentran interrelacionados pues buscamos establecer las bases teórico-conceptuales, analizar las herramientas de posicionamiento e inserción del sistema para, finalmente, demostrar su carácter complementario.**

Empezaremos estudiando cómo la Responsabilidad Social Empresarial se inserta en el debate internacional como un sistema que busca mejorar la gestión empresarial, a través del cumplimiento de los estándares sociales o mínimos internacionales en materias tan diversas como los derechos laborales, ambientales, de salud, seguridad, transparencia en la gestión, ética corporativa y mejora de la actividad comercial y de consumo. El principal agente económico que inserta este sistema es la Empresa Transnacional, aunque los preceptos del sistema bien pueden ser aplicados por otros miembros de la sociedad civil, como pueden ser las Universidades u organizaciones del Tercer Sector (Organizaciones No Gubernamentales y Sindicatos).

Así, los agentes económicos que fomentan el desarrollo de sus actividades con responsabilidad, generan un conjunto de reglas y normas privadas, de manera unilateral o consensuadas con los afectados o beneficiarios de su aplicación (consumidores o sindicatos), ratificando el fiel cumplimiento de sus obligaciones normativas y sociales o, estableciendo una ampliación de los estándares normativos. Estas pretensiones de cumplimiento y mejora del estándar, se proclaman a través de los denominados Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales, y/o constan en los Balances Sociales, medioambientales y/o económicos, y a su vez, se verifican a través de los Sistemas de Certificación.

Como hemos señalado *ut supra* el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial empieza a ser menos ajeno en nuestro país y llega a Perú a través de la inversión de Empresas Transnacionales. Por ejemplo, en el sector textil, las grandes empresas (maquilas y

productoras de cortes y confecciones) utilizan estos sistemas con las debidas acreditaciones y certificaciones como la Norma SA 8000², WRAP³ o FLA⁴, entre otras.

El uso del sistema de Responsabilidad Social Empresarial también ha sido implementado por el sector minero de Perú y desde la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) se presentó en setiembre de 2002 el Código de Conducta⁵ suscrito por los

² **NORMA SA 8000**, por sus siglas en inglés: *Social Accountability*, fue entregada en 1997 por el Consejo de Prioridades Económicas (CEP) de Estados Unidos como SA 8000, siendo un acuerdo voluntario basado en los fundamentos y directrices de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, cuyos lineamientos esenciales se orientan al respeto a la dignidad del hombre, los derechos laborales y el respeto al medioambiente.

³ **WRAP**, por sus siglas en inglés: *Worldwide Responsible Apparel Production* (Producción Mundial de Ropa Responsable), es una organización independiente, no lucrativa dedicada a la certificación de la fabricación de textiles, con respeto de los estándares normativos, derechos humanos, y en atención de la ética, a través del mundo.

⁴ **FLA**, por sus siglas en inglés: *Fair Labor Association* (Asociación por el Trabajo Justo), es una organización que busca combinar los esfuerzos de la industria con las organizaciones de la sociedad civil y universidades con el objeto de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar condiciones de trabajo por todo el mundo promoviendo la adhesión a los estándares de trabajo internacionales.

⁵ **CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA:**

Las empresas asociadas, conscientes de que los minerales, los hidrocarburos y la energía son esenciales para el desarrollo y bienestar de la humanidad, declaramos que su aprovechamiento debe realizarse observando las siguientes normas de conducta:

- La exploración, la extracción, la explotación, la producción, la transformación, el transporte, la distribución y/o la utilización de los recursos naturales vinculados con nuestras actividades, se hace cumpliendo y haciendo cumplir la legislación vigente en el país.
- La responsabilidad y eficiencia son norma esencial y constante en los procesos de explotación y utilización de los recursos naturales.
- La generación de valor para los accionistas, trabajadores, clientes y la sociedad en general, se enmarca dentro de la economía social de mercado.
- La armonización de los legítimos intereses empresariales y productivos busca contribuir a una vida digna y al desarrollo sostenible en la sociedad.
- La búsqueda de los objetivos empresariales se hace actuando y compitiendo con transparencia y equidad.
- La salud y la seguridad ocupacional constituye un fin esencial en la gestión de todas nuestras operaciones.
- Es objetivo cierto de nuestra actividad empresarial promover y aplicar prácticas de protección ambiental y de uso eficiente de los recursos naturales, alentando el empleo de tecnologías eficaces

trabajadores de las Empresas Asociadas, que intenta reafirmar el compromiso de contribuir con el progreso del país. Este compromiso fue suscrito por las Empresas Transnacionales y peruanas del sector; no obstante, el mecanismo de adopción de dicho Código de Conducta fue una labor de consenso con algunos gremios de representación de trabajadores y exigiéndose la suscripción de aceptación del Código de Conducta por cada trabajador. Este mecanismo (la suscripción individual por cada trabajador) no está contemplado en estos sistemas ya que basta con la declaración unilateral por parte de las empresas, no siendo necesaria la aceptación de los trabajadores o sus representantes para la adopción de un Código de Conducta. Este ejemplo, demostraría que el mecanismo de inserción del sistema de la Responsabilidad Social Empresarial en Perú fue poco comprendido que se llegó a confundir los Acuerdos Marco Internacionales con los Códigos de Conducta. En el caso de los Acuerdo Marco Internacionales, estos se negocian y acuerdan, mientras que los Códigos de Conducta se declaran unilateralmente y no requieren de adhesión por parte de los trabajadores. Como podemos apreciar, en Perú el uso del término Responsabilidad Social Empresarial es inicial y novedoso, empieza a ser difundido, pero aún no queda clara su consistencia.

Nuestra hipótesis a verificar, consiste en demostrar que el sistema de Responsabilidad Social Empresarial es una construcción de tipo privada a través de la cual se reducen las funciones y competencias del Estado para proteger y garantizar los derechos sociales y fundamentales, y se complementan (o buscan reemplazar) por el uso de un sistema

que contribuyan a proteger y conservar flora, fauna y ecosistemas, así como a prevenir cualesquiera situaciones negativas.

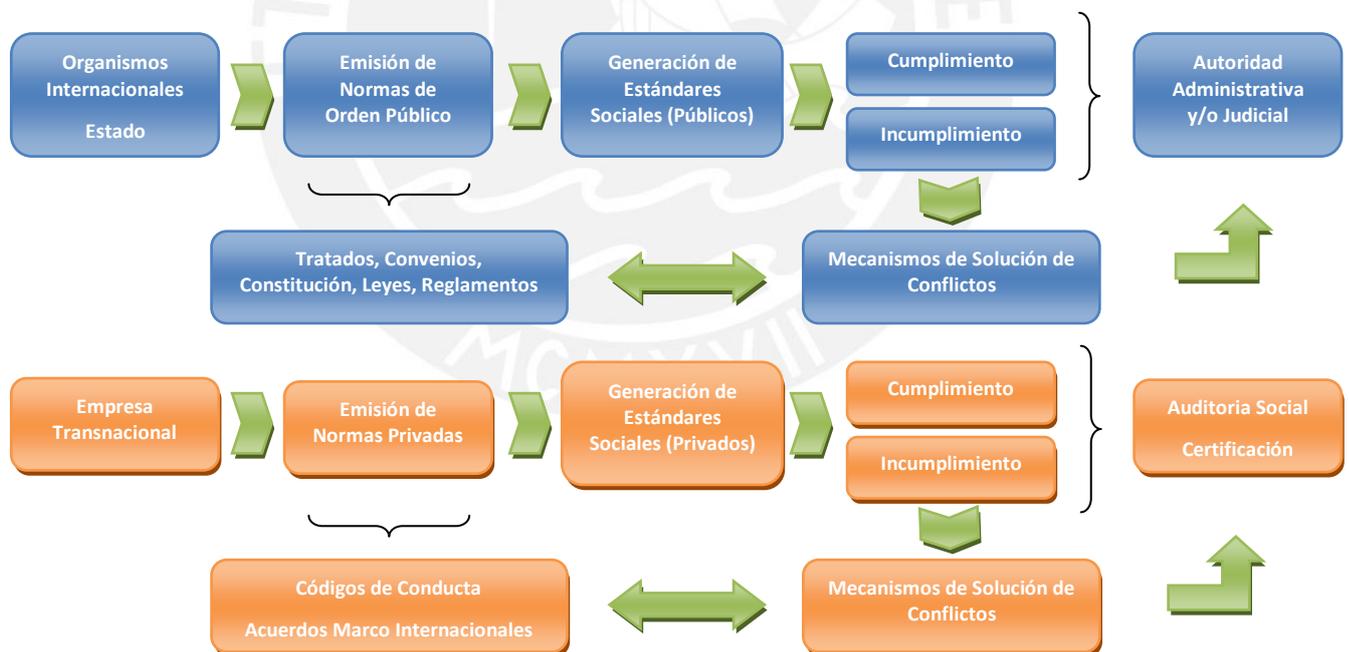
- Se busca respetar las diversidades étnicas (culturas, costumbres, principios y valores de las sociedades con las que actuamos) fomentando el diálogo y la participación de los distintos grupos sociales en proyectos de desarrollo local.

Lima, setiembre del 2002.

Según lo señalado por la SNMPE, mediante este documento, se busca garantizar el desarrollo de las actividades productivas con responsabilidad social y ambiental, y sobre todo bajo el irrestricto respeto a las leyes. De esta manera, las Empresas peruanas y las Transnacionales del sector se han insertado en la lógica del sistema de Responsabilidad Social Empresarial mediante este Código de Conducta.

privado de regulación que no obstante no garantiza por sí solo un cumplimiento real y efectivo del libre ejercicio de los derechos por este sistema declarados.

En tal sentido, el objetivo de nuestra hipótesis es demostrar que este sistema es sólo de tipo **adicional y coadyuvante de la defensa de los derechos fundamentales** que además tiene como principal objeto los derechos laborales, pues es en este ámbito donde ha adquirido mayor desarrollo. Es decir, que se trata de un mecanismo jurídico-formal diseñado y complementario a las normas de derecho público nacionales e internacionales para el cumplimiento de los estándares sociales en materias laborales, ambientales, de seguridad y salud entre otros; es decir, un sistema complementario o paralelo al sistema normativo regular o de orden público. La siguiente gráfica nos permitirá observar el desarrollo de este pensamiento:



Para lograr nuestros objetivos y comprobar nuestra hipótesis desarrollaremos la investigación en cuatro capítulos:

El **primer capítulo** –introdutorio al tema de estudio–, buscará definir y/o describir el concepto relacionado a Empresa Transnacional. Así, pondremos de manifiesto cómo aquellas se encuentran presentes en nuestra vida cotidiana. Estudiaremos los orígenes de las grandes corporaciones, su evolución hasta llegar al actual contexto económico, su tipología y buscaremos arribar a una definición de Empresa Transnacional que nos sirva para identificarla como un sujeto claramente determinado del ámbito económico desde donde inciden en el campo de la regulación jurídica.

Luego de identificado el sujeto, en el **segundo capítulo** de la investigación, estudiaremos el sistema de responsabilidad social como producto normativo. Para ello, nos referiremos al origen histórico de este nuevo concepto y a cómo es entendido en Perú, su evolución y etapas. Estudiaremos también, la definición de estándares sociales y los instrumentos que utiliza el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial como son el Código de Conducta, Acuerdos Marcos Internacionales y Balance Social, por medio de los cuales se establece o consolida la normativa privada basada en los estándares sociales propugnados por el sistema normativo público internacional y nacional; es decir, realizaremos un análisis comparado de los principales elementos constitutivos de los sistemas públicos, y el privado de la Responsabilidad Social Empresarial (siguiendo la gráfica precedente).

En el **tercer capítulo**, observaremos las materias que aborda la Responsabilidad Social Empresarial, como son los temas laborales, ambientales, actividades comerciales, inversión social, ética corporativa y gestión transparente; así como la definición de los grupos de interés.

Finalmente, en el **cuarto capítulo** abordaremos el sistema de medición del cumplimiento, entendido como Auditoría Social, y dentro de ésta, los mecanismos de Certificación, y la necesidad de un mecanismo claramente definido y determinado para la solución de conflictos. Al cierre de cada capítulo, arribaremos a un breve análisis conclusivo.

Para la verificación, o no, de nuestra hipótesis, utilizaremos como técnicas metodológicas los métodos lógicos: (i) **deductivo**, entendiendo por este la obtención de conclusiones particulares que provienen de premisas generales, (ii) **analítico**, en el que se distinguen las partes de un todo y se lleva a cabo la revisión de cada uno de sus elementos y (iii) **sintético**, cuyo fin es reunir los distintos elementos analizados tratando de unificarlos⁶.

Asimismo, utilizaremos como corriente metodológica tradicional del derecho, la **histórica** para los análisis evolutivos, así como la **dogmática** para arribar a nuestras propuestas de definiciones y conceptos. Al ser un tema complejo, no pretendemos que nuestra posición sea compartida, pero sí esperamos que sirva como aporte para futuras investigaciones. Por tratarse de una investigación inicial y amplia, hemos pretendido cubrir todas las finalidades sustantivas propuestas, pero confiamos en que esta primera aproximación será seguida por estudios posteriores que contribuirán a enriquecer los conocimientos y el tema materia de análisis. En caso contrario, esperamos que este trabajo de investigación sirva como fuente de orientación a nuestros lectores para que continúen por sí mismos sus investigaciones.

Por lo novedoso y original del tema, consideramos que se justifica una investigación que traduzca la relevancia y utilidad del mismo en el sistema de protección de los derechos económicos, sociales y culturales, especialmente los derechos laborales. Se trata de un tema no sólo de actualidad, sino que exige ser abordado con criterios jurídicos y económicos, y en relación con esa actuación interdisciplinaria buscamos dejar sentadas

⁶ **GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel**. Apuntes básicos para la investigación social y humanística. México D.F.: Porrúa. 2002, p. 64.

las bases teóricas que permitan regular los excesos del autointerés lucrativo y aporten su legitimación social al sistema de las empresas privadas⁷.

Por lo tanto, en resumen nuestra Tesis pretende, a partir de estos lineamientos metodológicos, lo siguiente:

- (i) Dilucidar el contexto en el cual surge la Responsabilidad Social Empresarial y arribar a su concepto;
- (ii) Determinar sus ámbitos, alcances y aplicaciones frente a los roles similares que cumple el ordenamiento jurídico estatal; y,
- (iii) Definir el papel que juega el Derecho frente a aquél.

⁷ **ESTEBAN VELASCO, Gaudencio.** Interés social, buen gobierno y Responsabilidad Social Corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria). En: Responsabilidad Social Corporativa. Aspectos Jurídico-Económicos. Universitat Jaume I. 2005, p. 16.

CAPÍTULO 1

LA EMPRESA TRANSNACIONAL, SU DEFINICIÓN Y VARIANTES

1. EMPRESA TRANSNACIONAL: DEFINICIÓN.

Las Empresas Transnacionales forman parte de la estructura económica nacional y su desarrollo y por tanto se encuentran de forma permanente en nuestras vidas cotidianas y pocas veces somos conscientes de ello. Surgen como consecuencia de la concentración del capital en el orden estrictamente económico y sus intereses son estrictamente particulares. De ahí que se impone dictar un sistema de regulación sobre su funcionamiento dada la incidencia que tienen en la sociedad civil y en la economía de este mundo globalizado. Si observamos un día común de cualquier individuo, ya sea en el ámbito urbano o rural, encontramos la presencia de Empresas Transnacionales, a través de sus signos distintivos (marcas), brindando un servicio u ofertando un bien.

Podemos graficar lo antes señalado de la siguiente manera: en el cotidiano, podemos utilizar despertadores **CASIO**, bombillas de luz **PHILLIPS**, radios **SONY**, tomacorrientes **BTICINO**, instrumentos de aseo como jabón **NIVEA**, pasta de dientes **COLGATE** y champú **PANTENE**, el uso de equipos electrodomésticos como el frigorífico **WHIRLPOOL**, cocina **MABE**, televisión **SAMSUNG**, microondas **LG**; o el uso de equipos y herramientas de

trabajo, como una computadora **HEWLETT-PACKARD**, con plataforma **WINDOWS VISTA** de **MICROSOFT**, y navegador **GOOGLE CHROME** para la revisión del correo electrónico **HOTMAIL**; los servicios básicos de electricidad y telefonía proporcionados por **ENDESA** y **CLARO** y/o **NEXTEL**, respectivamente; utilizando equipos **MOTOROLA**, o **BLACKBERRY**; y el servicio de televisión por cable puede ser proveído por **DIRECTV** o **MOVISTAR**.

Todas estas marcas de Empresas Transnacionales son universales, y ante este panorama podemos señalar que por un lado, la producción peruana es desplazada en estos mercados por la ausencia de desarrollo tecnológico nacional, y por otro, que las Empresas Transnacionales se concentran en los sectores de mayor productividad en relación con la producción nacional y copan nuestro mercado interno. Una muestra de ellos es que las Empresas Transnacionales realizan las dos terceras partes del comercio internacional. Según señala la OIT:

“El crecimiento de las empresas multinacionales (EMN) ha ido en paralelo a la expansión de la globalización. Por ejemplo, el número de EMN creció desde apenas 7,000 en 1970 hasta más de 63,000 en 2000. Junto con sus 821,000 filiales repartidas por todo el mundo, estas empresas emplean directamente a más de 90 millones de personas, es decir, menos del 5 por ciento de los trabajadores de todo el mundo (de los que unos 20 millones viven en países en desarrollo); sin embargo, producen aproximadamente el 25 por ciento del producto bruto mundial. Se calcula que las 1,000 mayores EMN generan el 80 por ciento de la producción industrial mundial, y que casi la mitad de las 100 mayores economías del mundo son empresas multinacionales. Las 100 mayores empresas transnacionales (por su activo) emplean a unos 15 millones de personas; tres cuartas partes de estas empresas transnacionales tienen su sede en la Unión Europea y en los Estados Unidos. Estas grandes empresas generan flujos globales de capital. Así, en 2005, las entradas de Inversión Extranjera Directa ascendieron

a un total de 916,000 millones de dólares de los Estados Unidos”⁸.

Según el profesor Tapia Rubio:

“Los poderes dominantes, tampoco son una construcción ideológica, sino una realidad identificable concreta: un reducido núcleo de 53,000 empresas en el mundo, con una red de 420,000 empresas subsidiarias, **con un empleo directo de 200 a 250 millones de trabajadores, genera en el 30% del producto bruto mundial y las 2/3 partes del comercio internacional**” (El resaltado es nuestro)⁹.

En el mismo orden de ideas, la CIOSL expresa la magnitud de las empresas transnacionales de la siguiente manera:

“Al iniciarse este nuevo siglo, el conjunto de las ventas de las 200 principales empresas superó la suma de los ingresos de todos los países menos los 10 más grandes. Más de 50 de las 100 principales economías mundiales son empresas multinacionales y no países”¹⁰.

Es el profesor Aníbal Sierralta Ríos quien resume de la mejor manera el poder económico, la magnitud e influencia de las Empresas Transnacionales en el mundo moderno-globalizado:

⁸ **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION**, La promoción de empresas sostenibles. Ginebra: 2007, p. 19 y ss.

⁹ **TAPIA RUBIO, Juan Manuel**. Contribución a la reflexión sobre la Responsabilidad Social de la Empresa. En: La Responsabilidad Social Corporativa y los códigos de conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002, p. 45.

¹⁰ **CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL)**. Un Guía Sindical sobre la Mundialización. Bruselas: 2001, p. 35.

“Se calcula que, en el mundo, existen cerca de 40 mil empresas transnacionales, de las cuales casi el 90% tiene sus establecimientos principales en los países industrializados. Son 300 las que dominan el escenario económico mundial, suficientes para controlar la cuarta parte del producto bruto mundial. Solo 200 de este total de transnacionales, de manera conjunta, tienen un volumen de ventas que superan a las economías totales de 182 países, es decir, un número mayor que el correspondiente a los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Sin embargo, si sumáramos el producto bruto interno (PBI) de todos los países del mundo con el total de ventas de tales corporaciones, llegaríamos a la conclusión que, del total de las 100 economías más grandes del planeta, 52 de ellas corresponden a la performance económica de las transnacionales, en tanto que tan solo 200 de ellas concentran ingresos superiores a las 4/5 partes de toda la humanidad.

Este sorprendente crecimiento de las empresas transnacionales se ha dado, además, en un período de apenas diez años. Ya en el decenio de 1990, cerca de dos tercios del comercio mundial correspondían a transacciones entre dichas empresas, localizadas en diferentes países que manejan no solo productos manufacturados, sino también materias primas e influyen en los precios internacionales. Tales empresas pertenecen a los países industrializados, particularmente a Estados Unidos de América, Japón y Europa, y actúan en América Latina a través de inversión directa, ya que su ciclo, dentro del proceso del comercio internacional, es precisamente el de la inversión extranjera directa (IED), que pasa, luego, como es de suponerse, al de la penetración cultural y, luego, al de la interferencia política a través de la interacción entre la empresa matriz y sus filiales”¹¹.

Llegados a este punto, nos permitimos aportar nuestra definición sobre las Empresas Transnacionales entendiendo a aquellas como **agentes económicos privados que operan bajo diversas formas societarias organizadas, de manera individual o conjunta (grupo de**

¹¹ SIERRALTA RÍOS, Aníbal. Internacionalización de las Empresas Latinoamericanas. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2da Edición. 2007, pp. 125 y ss.

empresas) en la producción de bienes y/o servicios, con participación de un amplio número de trabajadores, e ingresos que le otorgan un inmenso poder económico, y hasta político, cuyas actividades las ejecutan en distintos Estados a través de un conjunto de establecimientos secundarios interconectados que puedan revestir diversas formas jurídicas (subsidiarias, sucursales, filiales), siempre supeditados a un centro de poder de decisión político, económico y social denominado matriz y, uno físico denominado sede.

Las Empresas Transnacionales en el marco de la globalización del mercado promueven el desarrollo tecnológico y dan su impronta a la sociedad de la información o del conocimiento a través de la automatización del capital. Conservan un diferencial de productividad inalcanzable para las medianas y pequeñas empresas que las hace hegemónicas en el proceso de concentración económica y en el comercio internacional. La globalización suele tener impactos en los procesos y dimensiones sociales, políticas y culturales. Estos impactos (social, político y cultural) suelen ser dejados de lado en sus factores generadores. En tal razón, la empresa contemporánea, requiere gestionar cuatro capitales: el económico, el humano, y social y medioambiental. Este cambio de la gestión, implica una tendencia en la cual la empresa se asume no solo como agente económico, si no como una institución con repercusión social¹².

En este orden de ideas es conveniente señalar que la Empresa Transnacional tiene como características:

1. Gran capital, enormes ingresos y amplio poder económico.

¹² **LOZANO, José María.** ¿Hacia la empresa ciudadana? En: La Responsabilidad Social Corporativa y los códigos de conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002, pp. 9 y 10.

2. Poseer un conjunto de unidades organizativas o establecimientos secundarios interconectados y controlados desde una unidad de organización.
3. Amplio número de trabajadores bajo distintas formas jurídicas de contratación.
4. Extensión de sus actividades a varios Estados.
5. Poseer un centro de decisión administrativo, político, económico y social único.
6. Ostentar una perspectiva global de sus operaciones.

1.1. EMPRESA TRANSNACIONAL O MULTINACIONAL: EVOLUCIÓN Y DIFERENCIAS.

Según Henri Claude, el término “multinacional” fue acuñado por la IBM¹³ y se considera que este término proviene de la tradición académica anglosajona utilizado como sinónimo o reemplazo del término “transnacional”. La tradición latinoamericana, adoptada por Naciones Unidas, distingue entre transnacional y multinacional porque asigna a este último término exclusivamente a aquellas empresas de propiedad conjunta entre varios Estados como el producto de acuerdos (copropiedad estatal). Por su parte, el profesor Sierralta Ríos entiende la diferencia de la siguiente manera:

“La expresión “empresa transnacional” se usa para designar a las empresas de cualquier volumen que tienen su sede en uno o más países y funcionan en otros. De esa manera se busca una unidad de concepto y criterio que supera la diferencia de la empresa productora multinacional, o la empresa comercializadora multinacional o las empresas de propiedad y/o control financiero internacional¹⁴.

¹³ **CLAUDE, Henri.** Grande firme et analyse marxiste, En: Centre National de la Recherche Scientifique. 1973, p. 569.

¹⁴ **SIERRALTA RÍOS, Aníbal.** Joint Venture Internacional. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 1997, p. 23.

En términos de los profesores Rialp i Criado, la evolución del concepto puede establecerse en cuatro etapas de internacionalización:

1. Así, en un primer momento, se le conoció, simplemente, como **empresa internacional**, refiriéndose a la concentración de sus actividades de comercialización en su país de origen que llevan a la empresa a la actividad exportadora desde su país de origen hacia los mercados extranjeros.
2. En una segunda etapa, aparece el término **empresa multinacional**, para remarcar su ventaja competitiva a través de un producto, marca o tecnología, diversificando sus actividades en varios países y logrando una relevante adaptación al mercado local, que conlleva a una elevada descentralización de sus actividades, teniendo como objetivo central la reproducción de su matriz o sede central en cada filial erigida en el extranjero.
3. Hacia inicios de los años ochenta, surge el concepto de **empresa global**, caracterizada por el elevado peso de sus operaciones internacionales dentro de la empresa y, al mismo tiempo, por su fuerte integración o concentración de actividades críticas (compras, producción e inversión directa) en su país de origen, u otros países de destino, lo que las diferencia de su predecesora multinacional.
4. Finalmente, se desarrolla la **empresa transnacional**, que surge con el reto básico de conjugar el máximo de eficiencia en la realización de sus funciones con una notable capacidad de adaptación a los diferentes mercados, combinando la eficiencia económica con la necesidad de responder a los diferentes mercados locales, transmitiendo por toda la organización las

experiencias y/o innovaciones que aparecen en cualquiera de sus mercados de actuación¹⁵.

Por nuestra parte, para establecer una diferencia entre **Empresa Transnacional** y **Multinacional**, proponemos utilizar los criterios de (i) composición de capital y (ii) ámbito geográfico de actuación. Entonces, aquellas estructuras organizacionales que desarrollan su actividad empresarial en varios Estados, es decir, donde el ámbito de actuación geográfico trasciende las fronteras de su país de origen sin importar el origen de la composición de sus capitales, será una **Empresa Transnacional**; mientras que, cuando la composición del capital tenga distintos orígenes nacionales será una **Empresa Multinacional**. En consecuencia, una Empresa Transnacional puede ser Multinacional, pero una Empresa Multinacional puede no ser Transnacional ya que esta designación supone operar en más de un Estado.

Por su parte, el profesor Juan Carlos Pereira señala lo siguiente:

“(…) **se entiende por actividad multinacional** la extensión de la empresa a varios territorios estatales (...) responden a estrategias centralmente planificadas en una casa matriz cuyo control se basa prominentemente, aunque no de manera exclusiva, **en la propiedad de todo o parte del capital social de las subsidiarias** y que, a su vez, es poseída y dirigida por ciudadanos del país donde tal matriz tiene su domicilio.

(…) Por el contrario, **las empresas transnacionales** son también multinacionales pero las administran y poseen personas de diferentes naciones, razón por la cual **sus decisiones trascienden la óptica nacional**. Desde el punto de vista

¹⁵ RIALP I CRIADO, Alex y Josep RIALP I CRIADO. Estrategia internacional de la empresa. Barcelona: Editorial UOC. 2006, p. 15.

político, suele decirse que la empresa multinacional es más patriota que la transnacional”¹⁶.

Desde nuestra propuesta de diferenciación, el elemento geográfico determina un origen en el capital, o distintos orígenes nacionales del Capital en la composición societaria, en donde el predominante entre todas ellas es al que denominamos **Matriz**. Sin embargo, ambas desarrollan sus actividades productivas y/o de comercialización en más de un Estado y desde una Matriz. Como hemos señalado anteriormente, la Matriz de una Empresa Transnacional, será el punto de origen de las decisiones corporativas, políticas, sociales y económicas al interior de sus estructuras empresariales.

Las Empresas Transnacionales y/o Multinacionales, señalan el ámbito espacial de aplicación de sus compromisos en los países donde realizan sus inversiones directamente, en las empresas del Grupo y en toda su actividad o a lo largo de su cadena productiva (incluso pueden obligar a sus proveedores).

1.2. GRUPO DE EMPRESAS.

El grupo de empresas, es una composición de personas jurídicas y capital; por tanto, las notas elementales que la definen son la diversidad jurídica y la unidad económica. La definición dogmática en términos de Andrés Aylwin Chiorrini e Irene Rojas Miño es la siguiente:

“Los grupos de empresas constituyen una realidad empresarial en el actual sistema económico. La estructura empresarial del grupo está integrada por diversos sujetos jurídicos, cada uno

¹⁶ PEREIRA, Juan Carlos. Diccionario de Relaciones Internacionales y Política Exterior. Barcelona: Ariel. 2008, p. 341.

formalmente independiente y revestido de personalidad jurídica propia y diferenciada, pero que sin embargo actúan bajo una dirección económica común, originando una separación entre la realidad material y las formas jurídicas”¹⁷.

En cuanto a su **aspecto jurídico-formal**, los componentes pueden ser personas naturales o personas jurídicas de derecho público o privado, pudiendo ser lucrativas o no lucrativas, como sociedades anónimas o fundaciones, que gozan de autonomía y personalidad jurídica propia, diferenciada e independiente. En cuanto a su **aspecto económico**, la diversidad jurídica requiere concentración, y para ello requiere generar vínculos económicos y organizacionales para lograr su propósito empresarial fundamental: la rentabilidad; entonces, surge la unidad económica a la que se subordinan sus componentes, y esta unidad económica se visualizará en el accionar unitario interno y externo del grupo.

Consecuentemente, la dominación y dependencia son sus elementos constitutivos. Dicho en términos de Juan Sánchez-Calero Guilarte y Antonio Javier Adrián Arnaiz esa es la esencia del grupo de empresas: “En síntesis, el núcleo del grupo de empresas está en la dominación –empresa dominante– y situación de dependencia, y en la unidad de dirección”¹⁸. Siguiendo esta línea de pensamiento, los elementos que determinan al Grupo de Empresas son: (i) la pluralidad de personas jurídicas, (ii) la dirección unitaria, y (iii) el control. En sus términos:

“(…) en una aproximación al concepto de grupo, destacan tres elementos determinantes: a) **la pluralidad de personas jurídicas** (elemento subjetivo), b) **la dirección unitaria** (elemento finalista o de actividad o funcional), c) el

¹⁷ AYLWIN CHIORRINI, Andrés e Irene ROJAS MIÑO. Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado. En: Revista Ius et Praxis 11. 2005, p. 197.

¹⁸ Citado por: SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan y Antonio Javier ADRIÁN ARNAIZ. Comentarios a la legislación concursal. Volumen 1. Valladolid: Editorial Lex Nova. 2004, pp. 602 y 603.

instrumento o medio que pone en relación los dos primeros (elemento objetivo o instrumental), frecuentemente caracterizado **por el control** (grupos por subordinación), pero que puede presentarse en otra forma (así, la forma contractual, en los grupos por coordinación)”¹⁹.

Ya en 1997, la legislación española a través del artículo 4²⁰ de la Ley 10/1997, de 24 de abril, Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las

¹⁹ Citado por: **SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan y Antonio Javier ADRIÁN ARNAIZ**. Op. Cit., p. 599.

²⁰ Ley 10/1997, de 24 de abril, Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, modificada por la Ley 10/2011, de 19 de mayo de 2011:

Artículo 4. Definición de empresa que ejerce el control.

1. A efectos de la presente Ley se considerará empresa que ejerce el control a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará empresa controlada, por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.
2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:
 - a. Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.
 - b. Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.
 - c. Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de empresa que ejerce el control aquella que reúna el señalado en la letra c o, en su defecto, el de la letra b, salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:
 - a. No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en el artículo 3, apartado 5, letras a o c, del Reglamento (CE) núm. 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre control de las concentraciones entre empresas.
 - b. No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.
5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una empresa que ejerce el control será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, definió al Grupo de Empresas como **aquél conglomerado empresarial en donde solo una empresa ejerce el control.**

Así, la **“empresa que ejerce el control”**, es aquella que ejerce una influencia dominante sobre las demás, por motivos de propiedad, participación financiera o porque así lo establecen sus estatutos sociales o convenios. Esta influencia se traduce en:

- (i) la posesión de la mayoría del capital suscrito de las empresas del grupo;
- (ii) la posesión de la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por las empresas; y,
- (iii) la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

De otro lado, no se presume que exista influencia dominante únicamente por el hecho que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.

1.2.1. ELEMENTOS.

Además de las definiciones legales y doctrinarias, la jurisprudencia española, ha señalado cuales son los elementos que permiten acreditar cuándo estamos ante la existencia de un Grupo de Empresas como centro

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

de imputación en materia de responsabilidad empresarial. Estos elementos son:

1. **Confusión de trabajadores:** cuando la prestación de servicios se efectúa de manera simultánea o sucesiva para varias empresas del grupo, denotando un único ámbito de organización y dirección. Esto se evidencia cuando existe una plantilla única, los trabajadores prestan sus servicios a varias empresas y son transferidos entre ellas, con figuras contractuales variables en cada relación (contrato fijo a plazo determinado, contratos temporales, locación de servicios, etc.).
2. **Confusión de patrimonios sociales:** cuando entre las empresas que integran el grupo existe un alto grado de comunicación entre sus patrimonios (pago de deudas entre ellas, cesiones de titularidades de inmuebles, etc.).
3. **Dirección unitaria:** cuando las empresas del grupo actúan bajo un mismo poder de dirección, bajo unos mismos dictados y coordinadas (existencia de un único órgano rector a efectos laborales), competencia para decidir los miembros de los órganos de dirección o vigilancia de las sociedades dependientes, o competencias para decidir sobre las políticas de financiación.
4. **Apariencia externa de unidad empresarial:** cuando se presentan sus resultados como efecto de una actuación conjunta en el mercado²¹.

En Latinoamérica, la jurisprudencia uruguaya, ha establecido también algunos criterios que permiten determinar la existencia de un Grupo de Empresas. Entre ellas podemos mencionar:

²¹ AYLWIN CHIORRINI, Andrés e Irene ROJAS MIÑO. Op. Cit., p. 198.

1. Administraciones u oficinas administrativas comunes (coincidencia de domicilios);
2. Coincidencia de directores;
3. Personal indiferenciado que brinda su prestación de servicios en alternancia y de manera sucesiva en las distintas empresas del grupo;
4. Identidad patrimonial, o total del capital social de una de las empresas con acciones de la otra;
5. Lazos de parentesco entre los directores, o integrantes de las sociedades;
6. Unidad de decisión, dirección, control y/o administración de una empresa sobre las demás;
7. Identidad en las tareas o de giros, o el carácter análogo o complementario de las actividades de cada una de las empresas;
8. Litigios bajo el patrocinio de una misma defensa;
9. Haberse servido de la misma persona de confianza como encargado de personal; y,
10. Uso de los mismos bienes²².

En Perú, en 1997 se emitió el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupo Económico, el mismo que fue aprobado mediante Resolución CONASEV 722-97-EF/94.10. Este Reglamento, fue derogado el 28 de diciembre de 2005, cuando se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución CONASEV 090-2005-EF/94.10.

²² Ibid., p. 200.

El nuevo Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos define en su artículo 7²³ al Grupo Económico de la siguiente manera:

“Grupo Económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales.

Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica, ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio.

Del mismo modo, previamente, definió el Control a través de su artículo 6²⁴ en los siguientes términos:

²³ **Resolución CONASEV 090-2005-EF/94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos.**

Artículo 7.- DEFINICIÓN DE GRUPO ECONÓMICO.

Grupo Económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales.

Por excepción, se considera que el control lo ejerce una persona jurídica cuando, por la dispersión accionaria y de los derechos de voto de dicha persona jurídica, ninguna persona natural o conjunto de personas naturales ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio.

²⁴ **Resolución CONASEV 090-2005-EF/94.10, Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos.**

Artículo 6.- DEFINICIÓN DE CONTROL.

Para efectos del presente reglamento, se considera control la capacidad de dirigir la administración de la persona jurídica.

Salvo prueba en contrario, se presume la existencia de control en los siguientes casos:

- a) Cuando a través de la propiedad directa o indirecta de acciones, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso o similares, acuerdos con otros accionistas o cualquier otro acto jurídico, se pueden ejercer más de la mitad de los derechos de voto en la junta general de accionistas de dicha persona

“Para efectos del presente reglamento, se considera control la capacidad de dirigir la administración de la persona jurídica.

Salvo prueba en contrario, se presume la existencia de control en los siguientes casos:

- a) Cuando a través de la propiedad directa o indirecta de acciones, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso o similares, acuerdos con otros accionistas o cualquier otro acto jurídico, se pueden ejercer más de la mitad de los derechos de voto en la junta general de accionistas de dicha persona jurídica, salvo que en la misma persona jurídica un tercero se encuentre en la situación prevista en el inciso b) siguiente.
- b) Cuando sin contar con más de la mitad de los derechos de voto en la junta general de accionistas de dicha persona jurídica, pueden designar o remover a la mayoría de los miembros del directorio”.

1.2.2. EFECTOS.

Como podemos apreciar, a partir de su composición subjetiva, características y elementos que nos permiten distinguir al grupo de empresas, es de observar que aquél tendrá efectos en distintos ámbitos del orden jurídico como son: (i) el ámbito societario; (ii) el ámbito tributario; y, especialmente, (iii) el ámbito laboral.

En el **ámbito societario**, la unidad económica del capital social, somete a sus componentes dentro del Grupo de Empresas a una dirección unitaria para lograr la rentabilidad, a través de una estrecha coordinación que

jurídica, salvo que en la misma persona jurídica un tercero se encuentre en la situación prevista en el inciso b) siguiente.

- b) Cuando sin contar con más de la mitad de los derechos de voto en la junta general de accionistas de dicha persona jurídica, pueden designar o remover a la mayoría de los miembros del directorio.

supone la inserción de reglas de subordinación entre las empresas vinculadas y sometidas a la dirección única que ejerce la Matriz respecto de sus sociedades filiales, sucursales o en aquellas donde es la accionista mayoritaria. Nuevamente, siguiendo lo señalado por los profesores Juan Sánchez-Calero Guilarte y Antonio Javier Adrián Arnaiz, tenemos que:

“Entre la sociedad cabeza del grupo y las sociedades dominadas en él se establece una relación de dependencia. En el grupo de sociedades no desaparecen éstas, como entes jurídicos distintos. Las interferencias patrimoniales se traducen en la comunicación de responsabilidad que garantiza a los acreedores de las filiales el patrimonio de la sociedad matriz y viceversa. Queda ensombrecido y superado el tradicional respeto a la personalidad jurídica de las sociedades filiales, al quedar su patrimonio y su decisión empresarial sujetos a la decisión de la sociedad matriz”²⁵.

En el **ámbito tributario**, el grupo de empresas se considera carente de personalidad jurídica, y por tanto como “sujeto tributario” carece de responsabilidad solidaria frente a todas las sociedades del grupo por las deudas tributarias. Así, los contratos de colaboración empresarial entre empresarios para la realización de una obra o un servicio tienen beneficios tributarios sin que el contrato asociativo –que es eso, tan sólo– les atribuya personalidad jurídica a la asociación creada.

De otro lado, la normativa tributaria desde la emisión de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Legislativo 774, estableció la

²⁵ Citado por: **SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan y Antonio Javier ADRIÁN ARNAIZ**. Op. Cit., pp. 602 - 603.

En España y en la Unión Europea, los efectos mercantiles han sido regulados desde 1963 por la Ley 196/1963, de 28 de diciembre, así como por las Leyes 18/1992, de 26 de mayo y 12/1991, de 29 de abril, que regulan las Agrupaciones de Interés Económico, las mismas que encuentran su complemento normativo en el Reglamento (CEE) 2137/1985, del Consejo, de 25 de julio.

vinculación económica como criterio para definir la tasa del impuesto a las personas jurídicas no domiciliadas en el país. Esta regulación se encontraba prevista en el literal e) del artículo 56 de la Ley del Impuesto a la Renta, y fue, en el año 2001, interpretado por el Intendente Nacional Jurídico de la Superintendencia Nacional Tributaria, quien emitió el Informe 205-2001-SUNAT/K00000, su fecha 11.10.2001, desarrollando el criterio de empresas vinculadas²⁶. Este mismo criterio ha sido recogido y desarrollado por legislaciones posteriores como el Decreto Legislativo 972, la Ley 29168 que modifica el artículo 56 de dicha Ley referido al Impuesto a las personas jurídicas no domiciliadas en el país. Así, mediante el artículo 7 de la Ley 29645 se incorpora el literal j) al artículo 56, vigente desde el 01.01.2011 y señala lo siguiente:

“(…)

- j) Otras rentas, inclusive los intereses derivados de créditos externos que no cumplan con el requisito establecido en el numeral 1) del inciso a) o en la parte que excedan de la tasa máxima establecida en el numeral 2) del mismo inciso; los intereses que abonen al exterior las empresas privadas del país por créditos concedidos por una empresa del exterior con la cual se encuentra vinculada; o los intereses que abonen al exterior las empresas privadas del país por créditos concedidos por un acreedor cuya intervención

²⁶ Véase: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/oficios/2001/oficios/i2052001.htm>

Para efecto de lo dispuesto en el inciso e) del artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, debe considerarse que el legislador ha optado como criterio de vinculación económica, entre otros, el de dominio financiero, considerando como porcentaje de influencia el tener más del 30% del capital de una empresa en forma directa o indirecta.

Este Informe, consideró el artículo 24 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta (entonces vigente) el mismo que señalaba que existe conjunto económico o vinculación económica cuando (i) una persona natural o jurídica, posea más del 30% del capital de otra empresa, directamente o por intermedio de un tercero; o (ii) más del 30% del capital de dos (2) o más empresas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directa o indirectamente.

El referido Informe 205-2001-SUNAT/K00000, de fecha 11.10.2001, buscó determinar la forma de cálculo del porcentaje del 30% del capital analizando cuándo existe la aludida vinculación económica.

tiene como propósito encubrir una operación de crédito entre partes vinculadas: treinta por ciento (30%).

Lo dispuesto en el primer párrafo no será aplicable a las empresas a que se refiere el inciso b).

Se entiende que existe una operación de crédito en donde la intervención del acreedor ha tenido como propósito encubrir una operación entre empresas vinculadas, cuando el deudor domiciliado en el país no pueda demostrar que la estructura o relación jurídica, adoptada con su acreedor coincide con el hecho económico que las partes pretenden realizar²⁷.

En el **ámbito laboral**, no es posible asignar la responsabilidad laboral del grupo cuando en los hechos se constituye como “sujeto del contrato de trabajo”, es decir como empleador, pues se mantiene la carencia de personalidad jurídica, aún cuando frente a la aparente autonomía de sus componentes éstos actúan con criterios de subordinación generadas por la unidad de dirección. No obstante ello, en España, la jurisprudencia, aún de manera prudente e inicial, ha aplicado criterios de asignación de responsabilidad laboral frente al grupo en acciones de despido, condenas de readmisión y abono de salarios²⁸.

1.3. CADENA PRODUCTIVA.

La cadena productiva es una articulación planificada de diversos actores económicos que se interrelacionan en el mercado interno o externo para la producción de un bien o un servicio, involucrando una serie de recursos físicos, tecnológicos, económicos y humanos y generando una interdependencia entre ellos o con otros sectores de la economía.

²⁷ El literal j) del artículo 56, fue incorporado por el Artículo 7 de la Ley 29645, publicada el 31.12.2010, y se encuentra vigente a partir del 01.01.2011.

²⁸ Ibid., pp. 602 - 603.

Las diversas unidades se interconectan como una corriente y entre las etapas consecutivas que abarca podemos encontrar: (i) la provisión de insumos, (ii) la producción, (iii) la conservación, (iv) el acopio o concentración, (v) la transformación, (vi) la distribución, (vii) el traslado o flete, (viii) la comercialización y (ix) el consumo, tanto en mercados internos como externos. Así pues, la cadena productiva abarca desde la extracción y proceso de manufacturado de la materia prima hasta el consumo final. Este trabajo consensuado de los diversos actores económicos que conforman la cadena productiva, genera una mayor competitividad y valor a la propia cadena.

En palabras de Gerhard Reineck:

“El concepto de cadenas productivas apunta a las relaciones entre empresas que intervienen en la producción y comercialización de un producto (relación con proveedores y compradores; subcontratación). Estas cadenas pueden ser nacionales o internacionales. En el caso de las cadenas internacionales, un paradigma para el estudio sistemático de estas relaciones es el de las *International Commodity Chains*. Según este enfoque, las actividades realizadas a lo largo de la cadena de producción y de comercialización se pueden clasificar como *periphery activities* y *core activities*, estas últimas siendo las con mayor valor agregado. Por lo tanto, lo más importante ya no es saber qué produce una empresa o un país está produciendo, sino qué papel específico tiene en su producción y comercialización”²⁹.

Para efectos del presente estudio, es necesario comprender las fases de interconexión de las diversas empresas, pues la subordinación o dominación de una

²⁹ REINECK, Gerhard. Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La Industria Textil y del Vestuario en Chile. Documento de Trabajo 55. Santiago de Chile: OIT. Equipo Técnico Multidisciplinario. 1997, p. 47.

empresa sobre las demás componentes de la corriente o cadena productiva se manifiesta a través de imposición de estándares y situación de dependencia, en donde se encuentra ausente el factor “unidad de dirección”, y es reemplazado por el uso de las relaciones contractuales, entendida en un sentido laxo como subcontratación para la producción de bienes o servicios, distinta a la subcontratación laboral. Gerhard Reineck presenta esta distinción de la siguiente manera:

“Se puede hacer la distinción entre la subcontratación de la producción de bienes o de prestación de servicios por un lado, y la subcontratación de trabajo, por otro. En el primer caso, la empresa subcontratista lleva a cabo una determinada tarea con sus propios recursos humanos, materiales y financieros, mientras que en el segundo caso, el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios). En la práctica, evidentemente, puede haber casos intermedios o límites. Otra distinción importante es aquella entre la subcontratación interna y la subcontratación externa, según que el trabajo se lleve a cabo (o que los servicios se presten) en las instalaciones de la empresa usuaria o en el exterior”³⁰.

En los casos de subcontratación o tercerización de actividades económicas por las empresas del grupo, la responsabilidad jurídica es del contratista y no de la empresa, observándose de esta manera el sistema de desplazamiento de la responsabilidad jurídica en un Estado de derecho donde las Empresas Transnacionales dominan las estructuras económicas donde se insertan. Este fenómeno nace de las experiencias de participación de empresas en la agroindustria, aunque también puede ser aplicada a otros rubros económicos como la minería o las empresas de servicios.

³⁰ Ibid., p. 47.

2. A MANERA DE CONCLUSIÓN.

A manera de conclusión de este primer capítulo, podemos entender que gracias al intervencionismo del Estado de Bienestar, la competencia monopolista devino en hegemonía de los Grupos Económicos (individuales: Empresas Transnacionales; o colectivas: Grupos de Empresas). Desde su hegemonía dentro de la estructura económica de cada país central, estos agrupamientos de grandes empresas se expandieron sobre la periferia, apoderándose de sus mercados y apropiándose de sus empresas nacionales o incluyéndolas en encadenamientos productivos centralizados, es decir, integrando los capitales monopolistas a escala global y unificando la economía mundial en la producción de bienes y servicios. Cuando actúan de manera colectiva, y cuando influyen sobre la cadena productiva, estos Grupos Económicos se liberan de responsabilidad jurídica en ámbitos como el mercantil, el fiscal y/o el laboral, entre otros. Esta responsabilidad se desplaza a cada una de las empresas –en su condición de centros de imputación normativa– que constituyen el agrupamiento económico.

Los Estados de los países de desarrollo capitalista originario siguen siendo dominantes, reorganizan la sociedad y establecen las instituciones necesarias para regular su economía. No obstante, las regulaciones privadas, tales como la formación de precios, los encadenamientos productivos, el flujo de capitales tanto en inversión directa como financiera, entre otros, son las del grupo que hegemoniza la economía mundial capitalista: Por tanto no son supletorias de la regulación estatal, sino que constituyen al Estado como una institución política cada vez más privada, en tanto representante de ese grupo minoritario y excluyente de la acumulación central. Sin embargo, en este contexto y como una forma de autolimitación del poder de regulación de las Empresas Transnacionales, éstas dictan un Sistema de Responsabilidad Social Empresarial, adoptando sus Códigos de Conducta, negociando sus Acuerdos Marco Internacionales o emitiendo sus Balances Sociales, que son aplicadas a sus empresas proveedoras o aquellas que se encuentran subcontratadas y se establecen como requisitos para

establecer relaciones comerciales. A continuación analizaremos su evolución, e instrumentos.



CAPÍTULO 2

EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: SU EVOLUCIÓN, CONCEPTO, ESTÁNDARES E INSTRUMENTOS

1. EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: INICIO, EVOLUCIÓN Y CONCEPTO.

Una vez identificados los sujetos que generan y reivindican la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, conviene empezar por conocer su evolución y definir este concepto, para luego analizar sus instrumentos y ámbitos, o temáticas que aborda, y como deriva en un producto o sistema normativo. Desde un inicio, hemos señalado que la Responsabilidad Social Empresarial, es un fenómeno novedoso en su inserción en Perú; sin embargo, no deja de ser un efecto económico-empresarial de las matrices norteamericanas y europeas.

Empero: ¿Cómo aparece la necesidad del interés normativo sobre el desarrollo de las actividades económicas de los Grupos Económicos? Muchas veces, la sociedad en su conjunto responde con el rechazo y/o la protesta frente al abuso o descontrol generada por conductas o prácticas sociales, económicas, laborales o ambientales, que lesionan el

libre ejercicio de derechos fundamentales y afecta el equilibrio del sistema de lograr la paz social en justicia, el avance del progreso o la cohesión social.

Así por ejemplo, la explotación de mano de obra infantil, el daño ambiental, la lesión de derechos fundamentales laborales, son –entre otros– los motivos que generan el interés normativo, el mismo que se posiciona como central en la reflexión teórica y en la agenda del debate público³¹. Entonces, ante la liberación de los mercados, la acción de los sujetos económicos afecta la acción de los Estados y reduce sus mecanismos de regulación de conductas, surgiendo así la autorregulación, que permite a los grupos económicos asumir como responsabilidad lo que el derecho nacional e incluso internacional ha plasmado en sistemas jurídicos formales o Pactos Internacionales de compleja aplicación, haciéndolos suyos a través de la Responsabilidad Social Empresarial, siendo su aplicación más directa y eficiente³².

En palabras de Luis González Gómez de Aranda:

“(…) la RS (léase: Responsabilidad Social) ha integrado todos estos aspectos como un campo de estudio y de gestión único. De esta manera, el concepto ha recogido bajo este paraguas único los aspectos medioambientales, sociales y laborales en un enfoque que no ha dejado de evolucionar. Desde la CEOE, hemos asumido con claridad que la RS no es un fenómeno transitorio. No estamos hablando, por tanto, de una teoría a la moda que ocupa horas de estudio en las escuelas de negocios, en la prensa o en los discursos políticos. Al contrario, la RS parte de demandas empresariales que se han ido gestando en estos tiempos de globalización, y, cómo no, de demandas sociales.

³¹ **ESTEBAN VELASCO, Gaudencio.** Op. Cit., p. 16.

³² **ENCABO BALBÍN, Ana.** La RSE y las políticas públicas. *En*: La Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial. Universidad de Valencia. 2005, p. 65.

(...)

No obstante, la RS no debe entenderse como la “única” herramienta capaz de afrontar estas demandas desde el punto de vista empresarial. De hecho, es precisamente esta afirmación la que pone en evidencia la existencia de soluciones “parciales” a cuestiones específicas de la empresa, en las que se desarrolla un diálogo con los grupos de interés, y que se confunden a menudo con la RS, sin ser menos ni más importantes que esta última”³³ (El agregado es nuestro).

Esta relación entre las demandas empresarias y los derechos de los grupos de interés contenidos en la Responsabilidad Social Empresarial, se vincula y va completando un sistema que caracteriza a la etapa hegemonizada por las Empresas Transnacionales, con lo que hemos afirmado al final del Capítulo 1 acerca del Estado como institución política cada vez más privada, en tanto representante de este Grupo de Empresas minoritario y excluyente de la acumulación central. Lograr el equilibrio entre el Derecho y las funciones de estos sujetos, corresponde a un sistema de construcción histórica y evolución económica que refleje los intereses de la sociedad en su conjunto. El ser es un instrumento vigente para tal fin.

Por ello, este interés normativo, que deriva en la autorregulación, tiene sentido en la medida que la Empresa Transnacional cumpla los estándares sociales normativos; y ese es el punto de partida para empezar a generar el sistema de Responsabilidad Social Empresarial. Luego irá definiendo con carácter complementario y distintivo la regulación normativa privada que surge de su propio desarrollo como sujeto económico inserto en la sociedad civil. Dicho de otro modo y citando a Luis González Gómez de Aranda:

³³ **GONZÁLEZ GÓMEZ DE ARANDA, Luis.** La Responsabilidad Social de la Empresa: La posición empresarial en el debate sobre el futuro. En: La Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial. Universidad de Valencia. 2005, p. 74.

“(…) conviene señalar un aspecto de suma importancia: **la RS no es un nuevo ámbito normativo**. Por supuesto que **carece de sentido hablar de una empresa socialmente responsable cuando esta no cumple con los requerimientos legales a los que está sometida**, pero debe quedar claro que este es un debate muy diferente, en el que la Administración y la empresa son los principales implicados. **Incluir en el debate sobre la RS una referencia al cumplimiento por parte de las empresas de la legislación en vigor sólo puede acabar distorsionando y confundiendo a las empresas y a los grupos de interés sobre el auténtico objeto del debate**” (El resaltado es nuestro)³⁴.

No obstante lo antes indicado, sobre el carácter complementario del sistema, conviene analizar sus inicios, evolución y arribar a un concepto. Es decir, si bien no es un nuevo sistema normativo no se lo puede enajenar de la juridicidad nacional e internacional, sino que en este contexto define las condiciones de la regulación de la Responsabilidad Social Empresarial, culminando un sistema de administración directa de los derechos fundamentales involucrados en la actividad de estas empresas, según sus propias características de desenvolvimiento.

1.1. SUS INICIOS: LA ACCIÓN SOCIAL.

La Responsabilidad Social Empresarial tiene sus inicios en la denominada **acción social**, entendiendo a esta como el ejercicio empresarial de inserción de una visión amplia que incorpora además de la natural acumulación de riqueza y rentabilidad, la mejora de las relaciones de la empresa con la comunidad donde opera, desde una perspectiva con carácter unidireccional, es decir, basada en un “paternalismo” de la Empresa Transnacional hacia la comunidad a donde dirige su acción y que adicionalmente va más allá de la tradicional **acción social** basada en la filantropía, e incorpora canales de diálogo y cooperación con trabajadores y consumidores.

³⁴ Ibid., p. 75.

1.2. EVOLUCIÓN.

La Responsabilidad Social Empresarial es un fenómeno que se expande rápidamente como consecuencia de los procesos de internacionalización económica que se intensifican desde los años setenta, en un escenario mundial signado por el predominio del modelo de desarrollo neoliberal y la vigencia de la democracia representativa como sistema de gobierno nacional.

En 1953, aparece la frase Responsabilidad Social cuando Howar Rothmann Bowen escribe en Nueva York su texto *“Responsibilities of the Businessman”*, el mismo que planteaba un cuestionamiento: qué tan responsable con la sociedad son los ejecutivos y hombres de negocios en sus decisiones y en las expectativas que generan³⁵. Es en los años cincuenta, cuando se habla de Responsabilidad Social Empresarial, que se hace relacionándola con la conciencia y la voluntad de los directivos, y vinculándola básicamente a una cuestión de responsabilidad personal referida a la función directiva y contrastada con el impacto social de las actuaciones empresariales; pero, en cualquier caso, una cuestión personal, en la que se apelaba a los hombres de empresa para que adecuaran sus actuaciones con los valores sociales y para que tuviera una cierta “conciencia social” a la hora de tomar decisiones³⁶. Hacia finales de los cincuenta, esta conciencia del reconocimiento y la constatación de los cambios ocurridos como el aumento de tamaño de las empresas, empezó a formar parte del debate.

³⁵ **ANDERSON, Jerry W.** Corporate Social Responsibility: Guidelines for top management. Connecticut: ABC - CLIO. 1989, p. 6. Según Jerry Anderson:

“The concept of social responsibility has been with us since the beginning of mankind and has slowly evolved to its present state. The first comprehensive approach to modern era social responsibility was ushered in 1953 with the publication of Howard R. Bowen's book “Social Responsibilities of the Businessman”. Bowen felt that public responsibility, social obligations, and business morality were synonyms for social responsibility and described of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of objectives and values of our society”.

³⁶ **LOZANO, José María.** Op. Cit., pp. 12 – 13.

A inicios de los años sesenta se amplía la definición incorporándose las obligaciones legales y responsabilidades a las que contraen con la sociedad las compañías. En los sesenta, el tratamiento de la Responsabilidad Social Empresarial se plantea ya en clave corporativa. La causa de este enfoque es la consideración explícita de una evidencia: el poder de las empresas, de las grandes empresas, en la realidad social se hace más patente. Es decir que **si hablamos de Responsabilidad Social Empresarial tenemos que hablar también del poder de las empresas porque es a partir de aquí de donde nace su responsabilidad**. Por este motivo, es necesario aprender a hablar de responsabilidad no en términos de relaciones interpersonales o de conciencia, sino partir de una valoración de lugar que ocupan las empresas en la sociedad. Nos encontramos pues con la convergencia de los cambios que se apuntaban a finales de los 50, el reconocimiento del poder de las empresas y, además, con el impacto de la aparición de profesionales que tenían el poder en las empresas sin tener la propiedad.

Hacia finales de los setenta, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Centro de Empresas Transnacionales de Naciones Unidas empiezan a desarrollar Códigos de Conducta en un intento por controlar los diferentes aspectos de la globalización.

En 1976, la OCDE, que agrupa a 34 países miembros abarcando América del Norte, Europa y la región Asia-Pacífico, reconociendo las complicaciones de las asociaciones con otras compañías que operan a lo largo de la cadena productiva emite una serie de líneas directrices fáciles de asumir conocidas como las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**. Este conjunto de líneas directrices serían de aplicación en las inversiones extranjeras directas y buscan crear una atmósfera de transparencia, confianza y predictibilidad en el manejo

empresarial. Estas Directrices cubren áreas tales como transparencia, pago de impuestos y que las operaciones o actividades de las empresas se realicen conforme a los derechos nacionales. En palabras de David O'Connor y Maríarosa Lunati:

“Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (...) recomienda, “cuando proceda, llevar a cabo trabajo de desarrollo científico y tecnológico en los países de acogida para atender las necesidades del mercado local, así como emplear a personal del país de acogida en las actividades científicas y tecnológicas y fomentar su formación, teniendo en cuenta las necesidades comerciales”. Aunque la directriz es un Código de Conducta y, por lo tanto, no es obligatoria para las empresas, los gobiernos han asumido la obligación de promover su observancia y efectiva puesta en práctica”³⁷.

Cabe resaltar en esta época el provocativo y emblemático artículo de Milton Friedman, publicado en el *New York Times Magazine* (13 de setiembre de 1970), denominado “*The Social Responsibility of Business is to increase its profits*” (en español: “La Responsabilidad Social de la empresa es aumentar sus beneficios”). El artículo de Friedman generó una controversia dada la definición del concepto dominado por las ganancias, y se explora cada vez más las interrelaciones de los valores sociales emergentes y la interacción que tenían las empresas con el entorno manteniéndose aún la percepción sobre las decisiones de los directivos. Milton Friedman resume su visión indicando que:

“There is only one social responsibility of business: to use its resources and engage in activities designed to increase profits, so far that it complies with the rules of the game, that is,

³⁷ O'CONNOR David y Maríarosa LUNATI. Apertura Económica y Demanda de Trabajo calificado en los países en Desarrollo: Temas de Política. En: Inversión Extranjera Directa, Tecnología y Recursos Humanos en los países en desarrollo. México D.F.: El Colegio de México. 2008, p. 88.

participating in activities in an open and free competition without deception or fraud”³⁸.

En 1984, el célebre Gerente y Consultor Peter Drucker, escribe acerca del imperativo de iniciar el debate social como parte de los problemas dentro de las oportunidades económicas. La discusión académica sobre este concepto varió cuando en 1989, **BEN AND JERRY’S** se convirtió en la primera compañía en publicar un Balance Social actualizado, y luego, **SHELL**, la mayor compañía de su sector, lo hiciera en 1998.

Ya en los ochenta el debate se sitúa en un análisis de la Responsabilidad Social Empresarial menos conceptual y más orientado a la investigación aplicada a las prácticas empresariales; esta inclinación permite hablar de procesos organizativos en vez de hacerlo sobre las consecuencias de las propias actuaciones empresariales. **Se da un tránsito entre la idea de que la única responsabilidad social de los negocios consiste en maximizar la rentabilidad para los accionistas dentro del marco de la ley, a un nuevo planteamiento en el que se entiende que la responsabilidad social en los negocios abarca las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas, saliendo del ámbito interno de beneficiarios (accionistas) al ámbito externo, considerando a todos los sujetos que se ven afectados por sus acciones insertando empleados, clientes, proveedores, competidores, la comunidad inmediata y la sociedad en general³⁹.**

³⁸ **FRIEDMAN, Milton.** *The Social Responsibility of Business is to increase its profits.* En: *The New York Times Magazine*. 13 de setiembre de 1970.

“Sólo existe una única responsabilidad social para las empresas: usar sus recursos y participar en actividades diseñadas para aumentar sus ganancias, hasta donde esto se haga respetando las reglas del juego, esto es, participando en actividades de una competencia abierta y libre sin engaño o fraude”.

³⁹ **MARTÍNEZ HERRERA, Horacio.** El marco ético de la responsabilidad social empresarial. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. 2005, pp. 30 - 31.

Es por ello que a partir de los ochenta, la Responsabilidad Social Empresarial se entiende como una cuestión de política de empresa. Esta política integraría los distintos elementos que fueron apareciendo como pasiones a lo largo de su desarrollo y nos abrimos a los aspectos sociales, ambientales, culturales e incluso políticos.

A lo largo de toda esta evolución, a inicios de los años noventa, el debate se centra en la disociación existente entre las ganancias y rentabilidad de las empresas y la situación de sus trabajadores. En este momento, la Administración estadounidense, inicia el debate sobre el papel que debe corresponder al modelo dominante de crecimiento en esta década y sus efectos, por ejemplo, en el cambio climático o en los nuevos fenómenos de exclusión ocurridos en Europa, cuyo modelo de competitividad era capaz de hacer frente a dichos retos en el mundo globalizado, “pero con líneas fuertes de congruencia – responsabilidad – con las ambiciones de calidad y progreso”⁴⁰. Gaudencio Esteban Blanco, sobre este momento de evolución del sistema, señala:

“Se trataría, por tanto, de fomentar una visión más responsable de la gestión empresarial, más favorable a la creación del empleo y a la calidad del trabajo frente a las estrategias de empleo de bajo coste y con una protección social reducida. Estamos, pues, ante un debate cuyo objetivo más importante es determinar cómo podemos mejorar la contribución de las empresas al fortalecimiento del modelo social europeo y a la solución de los principales problemas y desafíos sociales a los que se enfrentan hoy los 25 países miembros de la Unión Europea”⁴¹.

⁴⁰ ESTEBAN VELASCO, Gaudencio. Op. Cit., p. 16.

⁴¹ Ibid., p. 16.

El año 2000 es el de mayor producción de instrumentos para este sistema y es cuando empieza a darse a conocer e insertar el sistema en Perú:

1. Se emite desde Naciones Unidas el **Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social**.
2. Se rediseñan y relanzan las **Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000)**.
3. Se emite la **Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas internacionales y política social (1977-2000)**.
4. Se publica el **Libro Verde y el Blanco de la UE sobre responsabilidad social y medioambiental**.
5. Se emite la **Norma AA-1000** realizada en noviembre de 1999 por el *Institute of Social Ethical Accountability*.
6. Se emite la **SA8000** promovida por la agencia acreditadora del *Council on Economic Priorities*.
7. Aparecen las propuestas de la **Global Reporting Initiative (GRI)** dirigidas a proporcionar pautas de aplicación voluntaria por parte de las corporaciones que deseen informar sobre aspectos socio ambientales.

Luego de observar la evolución cronológica, siguiendo a Carlos Vallejos, podemos compartir su síntesis en tres etapas o enfoques de pensamiento. Vallejos lo hace de la siguiente manera:

“En un esfuerzo de síntesis y de simplificación podríamos situar tres enfoques posibles para la RSE:

1. **Un pensamiento débil**, la filantropía, el paternalismo, la ética en los negocios.
2. **Un pensamiento interesado**, el marketing social, la reputación de la empresa, la diferenciación competitiva.
3. **Un pensamiento fuerte**, el cuestionamiento del concepto de propiedad, la empresa como sujeto social, y la extensión del perímetro de decisión del empresa⁴².

Desde otro punto de vista, el siguiente cuadro, elaborado por la profesora Marta De La Cuesta González⁴³, divide la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial en 4 etapas: (i) Etapa filosófica, (ii) Etapa práctica, (iii) Etapa estratégica y (iv) Etapa de desarrollo sectorial y empresa ciudadana. Compartimos esta evolución por considerarla integral en cuanto a la evolución cronológica:

EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LA RSE

DÉCADA	DESARROLLO	DESTACABLE
1953	Primera definición formal de Responsabilidad Social Empresarial	✚ Publicación de la obra de <i>Bowen Social Responsibilities of the businessmen</i> . Inicio formal de la Responsabilidad Social Empresarial.
ETAPA FILOSÓFICA		
1960	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Definición de Responsabilidad Social Empresarial. ✚ Debate sobre los fines de la empresa. 	✚ Proyecto de Responsabilidad de la Empresa, liderado por Ralph Nader. Presionó durante los años 70 a GENERAL MOTORS para que tomara determinadas decisiones, a través de sus juntas de accionistas. Aunque los inversores responsables representan solo un 3% del total, consiguieron que GENERAL MOTORS publicara un informe social cada año, que estableciera un Comité de Política Social, que se incrementará el número de minorías en los puestos directivos, así como que se comprara a proveedores que pertenecían a grupos desfavorecidos (población negra). (Cavanagh, 1990: 238; Freeman y Gilbert,

⁴² **VALLEJO, Carlos.** A modo de conclusiones: Un nuevo enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa. En: *La Responsabilidad Social Corporativa y los códigos de conducta: Beneficios para todo el Mundo?* Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002, p. 63.

⁴³ **DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta.** La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social de la Empresa. Madrid: UNED. 2003, p. 5.

1988).

ETAPA PRÁCTICA

- | | | |
|------|--|---|
| 1970 | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Definición de las responsabilidades de la empresa. ✚ Se continúa con lo iniciado en la década anterior. | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Propuesta del CSP (<i>Corporate Social Performance</i>) como forma de medición de la Responsabilidad Social Empresarial. ✚ Estudios empíricos sobre la Responsabilidad Social Empresarial: percepción de ejecutivos sobre Responsabilidad Social Empresarial; medición de la Responsabilidad Social Empresarial en Estados Unidos de Norteamérica. |
|------|--|---|

ETAPA ESTRATÉGICA

- | | | |
|------|--|--|
| 1980 | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Definición del modelo <i>stakeholders</i>. ✚ Definición y desarrollo de códigos éticos. ✚ Balance social como medio de interiorizar y comunicar la Responsabilidad Social Empresarial. | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Estudios empíricos sobre filantropía, relación entre responsabilidad social y estados financieros. |
|------|--|--|

DESARROLLO SECTORIAL Y EMPRESA CIUDADANA

- | | | |
|------------|---|---|
| 1990 – hoy | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Empresa ciudadana: enfatiza la responsabilidad social hacia el medioambiente y colaboración con la comunidad. ✚ Desarrollo sectorial de la disciplina: se parcela y se analizan separadamente y en profundidad distintos aspectos (códigos éticos, inversiones responsables, toma de decisiones, colaboración con la comunidad, estándares). | <ul style="list-style-type: none"> ✚ Prolifera la investigación empírica y las publicaciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial y la Ética en los Negocios. Se crean cátedras sobre BE en casi todas las Escuelas de Negocios. Se abren líneas de investigación en muchas universidades europeas y estadounidenses. ✚ Se crean instituciones en casi todos los países occidentales para promover la Responsabilidad Social Empresarial, la EN o algún aspecto concreto de éstas. ✚ Los gobiernos empiezan a tomar parte en la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial: creación de una Secretaría de Estado en Reino Unido (1996), leyes sobre Balance Social en Francia y Portugal; publicación del Libro Verde para Promover un marco europeo para la Responsabilidad Social Empresarial, por la Comisión Europea. |
|------------|---|---|

1.3. EL USO DE LAS DIFERENTES DENOMINACIONES.

Para finalizar esta parte del estudio referido al inicio como **acción social** y a la evolución histórica del sistema de Responsabilidad Social Empresarial, consideramos necesario abordar los diferentes usos de denominaciones para el sistema. Para ello, nos basaremos en lo expresado por Gaudencio Esteban Velasco:

“Es unánime la diferencia entre la responsabilidad social de la empresa (RSE), también denominada responsabilidad social corporativa (RSC) y la responsabilidad social (RS).

1. **La Responsabilidad Social** se entiende como el compromiso que tienen los ciudadanos, las instituciones, públicas y privadas, y las organizaciones sociales, en general, para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global.
2. **La Responsabilidad Social de la Empresa o Empresarial (RSE)**, ha de ser entendida como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios y que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de sus distintos grupos de interés (*stakeholders*), con una visión a largo plazo. Una empresa socialmente responsable busca el punto óptimo en cada momento entre la rentabilidad económica, la mejora del bienestar social de la comunidad y la preservación del medio ambiente.
3. **La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**, amplía el ámbito de la responsabilidad social de la empresa para incorporar a las agencias gubernamentales y a otras organizaciones, que tengan un claro interés en mostrar cómo realizan su trabajo⁴⁴.

1.4. CONCEPTO.

Como se ha señalado *ut supra* cuando estudiamos la evolución cronológica y síntesis de las etapas del sistema, es a partir del año 2000 cuando se genera la mayor producción de instrumentos de la Responsabilidad Social Empresarial. Con ello, en este momento, diversas instituciones, grupos organizados de empresas y organismos internacionales, empezaron a aportar sus planteamientos al concepto y a trabajar en las áreas de auditoría social y ética, como respuesta a las cada vez más numerosas demandas iniciadas por sus clientes en lo que a la gestión o las cuestiones éticas, sociales, económicas y ambientales, se refiere.

⁴⁴ ESTEBAN VELASCO, Gaudencio. Op. Cit., p. 19.

Es el profesor Ricardo Fernández García, quien enumera y recoge la mayor cantidad de conceptos en su obra denominada “Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial”. Veamos algunas de sus definiciones:

- “1. **Unión Europea (2001)**, Libro Verde para fomentar la Responsabilidad Social de las Empresas. Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
2. **AECA (2004)**, Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa: la RSC es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos con quienes interactúa.
3. **Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.
4. En España, la más utilizada es la propuesta por el **Foro de Expertos en RSE**: “La responsabilidad social de las empresas es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones 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”.
5. **WBCSD** (*World Business Council for Sustainable Development*). Es “el compromiso continuo de las

empresas de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando a la vez la calidad de vida de los trabajadores y sus familias así como el de la comunidad local y sociedad en general”.

6. **Para el Instituto ETHOS Brasil**, “La responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que esta se convierta en corresponsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medioambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios”.
7. **Para *Business for Social Responsibility***. Responsabilidad Social es “lograr con éxito comercial en formas que honren los valores éticos y respeto por la gente, comunidades y el ambiente natural. Conduciendo las expectativas legales, éticas, comerciales y otras que la sociedad tiene de los negocios, y haciendo decisiones que balancean de modo justo las demandas de todos los públicos de interés clave.
8. **Para el *European Green Paper***. “RSC es esencialmente un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio”.
9. **Para *BJORN STIGSON, WBCSD***. “No existe una definición única de lo que significa la RSC, pues generalmente esta depende de la cultura, religión o tradición de cada sociedad. No existe una talla única, por lo que se debe diseñar una para cada caso y necesidad.
10. **Para la Red Puentes**, “Modo de gestión empresarial/organizacional validado ética, social y legalmente, por el cual las empresas/organizaciones asumen que entre ellas y sus grupos de interés, como trabajadores, proveedores, distribuidores y consumidores, se da una relación permanente de

interdependencia, en beneficio tanto de las empresas como de esos grupos”⁴⁵.

Desde nuestro punto de vista, entendemos la **Responsabilidad Social Empresarial como un sistema de gestión que procura construir, a través de la emisión de un conjunto de reglas y normas privadas, ya sean unilaterales o consensuadas con sus principales grupos de interés o agentes afectados y beneficiarios de su aplicación tales como trabajadores, proveedores, clientes, Estado y comunidades, relaciones de armonía que procuran consolidar el ejercicio y respeto de los derechos fundamentales impuestos por la normativa pública internacional y nacional en materia de derechos laborales, ambientales, de seguridad laboral, salud, compromisos de acciones sociales, es decir, el cumplimiento de aquellos estándares sociales internacionales y nacionales⁴⁶, desarrollando para ello mecanismos de solución de conflictos, y sistemas de control y verificación sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos a través de los Código de Conducta adoptados, Acuerdos Marcos Internacionales negociados o Balances Sociales publicados.**

La finalidad del sistema es la mejora de condiciones sociales, laborales, el uso racional de recursos naturales y desarrollo sostenible, transparencia en el manejo de información y colaborar con la gobernabilidad, entre otras, así como también, para la empresa, obtener una mejora de su imagen ética, actividades productivas y comerciales, que la posiciona por encima de las demás dentro de su sector ya que ejerce su actividad con respeto y fortaleciendo los derechos fundamentales. Es

⁴⁵ **FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo.** Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial. Alicante: Editorial Club Universitario. 2009. p 24 y ss.

⁴⁶ Por ejemplo: es un **estándar internacional** el límite de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales conforme al Convenio 1 de la OIT (1919), mientras que es otro **estándar nacional** el salario mínimo de S/. 600.00 conforme al Decreto Supremo 011-2010-TR.

pues, una filosofía puesta en práctica orientada a la satisfacción de los consumidores, trabajadores, sociedad, gobierno y de la propia empresa.

Como contraparte de la acción empresarial, tenemos también **la tendencia del consumo responsable** que hace que los ciudadanos estén dispuestos a premiar a las empresas socialmente responsables, recayendo en las propias empresas implementar dichas políticas, pues las decisiones de compra de los consumidores en un futuro recaerán en ella.

Cabe dejar sentado, no obstante lo reseñado acerca del perfeccionamiento del Sistema, que no se trata de uno normativo ideal, al margen de las tendencias de centralización económica y menor número de empleos por unidad de capital invertido que conlleva la automatización de la economía, así como sus crisis estructurales. Ello hace que la Responsabilidad Social Empresarial adquiera mayor relevancia como salvaguarda de los desequilibrios tendenciales de la economía mundial.

2. ESTÁNDARES SOCIALES E INSTRUMENTOS.

En este segundo punto, vamos a contribuir con el estudio de la definición de los estándares sociales y la exploración de los instrumentos del sistema de Responsabilidad Social Empresarial como son el Código de Conducta, los Acuerdos Marcos Internacionales (consolidación del sistema normativo privado); y el Balance Social (consolidación del mecanismo de cumplimiento y monitoreo), por medio de los cuales se establece la normativa privada que recoge los derechos fundamentales del sistema normativo público internacional y nacional que deben cumplirse y garantizarse como punto de partida.

Debemos empezar por entender que los derechos fundamentales y los estándares sociales no se diferencian por su carácter legal, pues ambos abarcan las normas codificadas en el marco de Tratados de Derecho Internacional que son ratificados, recogidos y desarrollados en su normativa interna por los Estados obligándose a cumplirlos⁴⁷. Siguiendo lo señalado por Michael Windfuhr los Estados deben respetar, proteger y garantizar los derechos fundamentales:

“Los Estados deben: (a) observar esos derechos en el marco de las actividades propias (obligación de respeto), (b) asegurar que los derechos no sean violados por terceros, por ejemplo: por empresarios (obligación de protección) y, (c) intentar llevarlos a la práctica para todos los ciudadanos utilizando para ello el máximo de los medios a disposición (obligación de garantía). Las dos primeras obligaciones deben ser llevadas a la práctica por general en forma inmediata, mientras que una garantía a largo plazo puede ser lograda a menudo sólo “poco a poco”⁴⁸.

Según lo antes expresado, las normas referidas a derechos fundamentales y los estándares sociales coinciden en las obligaciones de respeto y de protección, y la puesta en práctica de aquellas dependerá de los niveles de desarrollo económico y del compromiso estatal asumido para su fiel cumplimiento o la manera como los garantizan o aseguran.

Continuando con los postulados de Michael Windfuhr en relación con el concepto de estándares sociales vinculados a los derechos fundamentales, es necesario observar que su punto de partida es la estrecha relación que tiene el sistema de Responsabilidad Social Empresarial con los derechos laborales fundamentales:

⁴⁷ **WINDFUHR, Michael.** Los estándares sociales en la Cooperación Técnica. Bonn: Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH. Oficina del Programa Estándares Sociales y Ecológicos. 2004, p. 2.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 2.

“El uso del concepto “estándares” es, sin embargo, muy heterogéneo tanto a nivel de derecho nacional como de derecho internacional. La escala de vinculación jurídica de las normas de comportamiento denominadas “estándares” va desde principios incuestionables del derecho consuetudinario internacional, pasando por estándares individuales asegurados a través de tratados en acuerdos bilaterales y multilaterales (derecho de los tratados) hasta Códigos de Conducta de diferente densidad normativa y sencillas declaraciones y resoluciones con carácter sólo de recomendación. (...) Los estándares sociales y las normas fundamentales en el trabajo son, como parte de los derechos económicos, sociales y culturales y de los convenios de la OIT, estándares de derecho internacional. Los Estados partes deben transferirlos al derecho nacional y controlar su aplicación. Su grado de vinculación jurídica es por lo tanto mayor que el de Códigos de Conducta voluntarios o resoluciones generales”⁴⁹.

Desde nuestro punto de vista, los **estándares sociales** se definen como **las normas aplicadas cuyo objetivo es servir de punto de partida para lograr mejorar la situación de goce o ejercicio de los derechos fundamentales. Si bien los estándares sociales se basan en la normativa pública, internacional primero y luego nacional, son puestos en práctica a través de la garantía y desarrollo del Estado, cuando éste asume su obligación de cumplimiento.**

En este orden de ideas, debemos entender que los estándares sociales deben cumplir con tres funciones: (i) una función de armonización del Derecho, entendido como la imposición de las normas estatales a los sujetos obligados a través de las diversas Fuentes de Derecho, fundamentalmente legislación y jurisprudencia; (ii) una función de nivelación, teniendo como partida los estándares sociales e impidiendo que la normativa privada fije estándares más bajos; y (iii) una función programática, para continuar con el

⁴⁹ Ibid., p. 12.

mejoramiento de las condiciones de trabajo, el nivel de vida, la salud y las condiciones sociales. En este aspecto utilizaremos los postulados del profesor Ricardo Fernández García:

“Entre las herramientas o instrumentos de RSE que permiten implementar prácticas socialmente responsables, podemos mencionar:

1. **Códigos de Ética:** enunciado de valores y principios de conducta que norman las relaciones de los integrantes de la empresa y hacia el exterior de ella.
2. **Códigos de Conducta:** es un documento que describe los derechos básicos y estándares mínimos (respeto a los Derechos Humanos y a los Derechos Laborales, entre otros), que una empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente.
3. **Normas de sistemas de gestión:** permiten a la empresa tener una visión clara del impacto de sus actividades en los ámbitos social y medioambiental para la mejora continua de sus procesos.
4. **Informes de responsabilidad social:** es un informe preparado y publicado por la empresa midiendo su desempeño económico, social y medioambiental de sus actividades, y comunicado a las partes interesadas de la empresa (*stakeholders*).
5. **Inversión Socialmente Responsable (ISR):** la ISR reúne todos los elementos que consisten en integrar criterios extra-financieros, medioambientales y sociales, en las decisiones de inversión”⁵⁰.

Por nuestra parte distinguiremos los instrumentos a través de los cuales la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa primero establece y después mide los Estándares Sociales o Privados. Lo hace a través de dos mecanismos: (i) Los Códigos de

⁵⁰ FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. Op. Cit.. 2009. p 170.

Conducta, Códigos de Empresa, Códigos de Actividad, Acuerdos Marco Internacionales y/o Comerciales que buscan la consolidación del sistema normativo privado; y, (ii) Los Sistemas de Monitoreo, Balance Social que buscan la consolidación del mecanismo de cumplimiento.

2.1. CÓDIGOS DE CONDUCTA.

Distintos son los nombres como se les conoce a los instrumentos que materializan el sistema normativo privado de la Responsabilidad Social Empresarial. La denominación más común empleada es **Código de Conducta**; sin embargo, diversas son las denominaciones que recibe: Código de Ética, Códigos de Actividad, Protocolo de Institucionalización de Interlocución, Normas de Sistema de Gestión, Código de Empresa, Código Social, Norma Social Empresarial, entre otros. Partiremos de la definición propuesta por Joaquim González Muntadas quien define el Código de Conducta como:

“(…) un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que un empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente”⁵¹.

Siguiendo la propuesta de la profesora Saavedra Robledo:

“(El) **Código de Conducta de Empresa**, contiene compromisos y directrices que asume la Alta Dirección por el desarrollo del Sistema de Gestión Ética (SGE) y los compromisos con los

⁵¹ **GONZÁLEZ MUNTADAS, Joaquim**. ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los códigos de conducta? En: La Responsabilidad Social Corporativa y los códigos de conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002, p. 56.

stakeholders (clientes, proveedores, empleados, entorno social, inversores, competencia y Administraciones Públicas)”⁵².

No obstante, estas primeras aproximaciones dejan de lado lo referido a las cadenas productivas y la subcontratación. Por tal razón, en nuestro concepto, una definición más amplia sobre este instrumento es la propuesta por Alicia Puyana:

“(…) los Códigos de Conducta de las empresas transnacionales, fueron diseñadas precisamente con la intención de garantizar por una vía privada el cumplimiento de ciertos estándares laborales básicos, aun cuando se discute actualmente cuál es la efectividad de los mismos y de qué manera se podrían mejorar sus efectos. Estos mecanismos han sido principalmente utilizados en industrias donde el proceso productivo se encuentra segmentado en diversas unidades de producción con encadenamientos productivos internacionales, intensivas en mano de obra y que buscan instalarse en países o regiones con escasos niveles de protección laboral o altos grados de incumplimiento, particularmente en la industria del vestido, del calzado y del juguete.

En general, los Códigos de Conducta, ya sean de una compañía o multiempresas, son mecanismos que funcionan como declaraciones formales de principios o lineamientos de políticas en las que la empresa se compromete a seguir un comportamiento determinado en materia laboral o ambiental (Diller, 1999). En principio, los Códigos de Conducta pueden cubrir a la totalidad de la cadena productiva o sólo una parte, dependiendo del código en cuestión. Las empresas que los aceptan buscan por esta vía mejorar su imagen pública y sus relaciones con sus clientes, intermediarios y otras empresas, así como evitar los efectos de las medidas de presión de los consumidores.

El análisis de estos códigos muestra que en su mayoría hacen referencia a estándares laborales mínimos establecidos internacionalmente o señalan la obligación de las empresas de respetar la legislación nacional, la cual en muchas ocasiones no

⁵² **SAAVEDRA ROBLEDO, Irene.** Ética y Empresa. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003.

tienen regulaciones expresas sobre temas como el derecho a la negociación colectiva o bien difiere de las normas internacionales”⁵³.

Para Juan Manuel Tapia Rubio, los Código de Conducta empiezan a proliferar bajo distintas formulaciones y contienen un denominador común: “la autoimposición”, orientada y centrada en la adopción voluntaria de normas más allá de lo que es legalmente exigible para las empresas.

Entonces surgen dos temas:

1. **El carácter unilateral y de adopción voluntaria del instrumento niega la inserción de reglas negociadas:** La mayoría de estrategias empresariales son la inserción de este instrumento de forma unilateral, negando por tanto **el principio de negociación** que exige la disputa legítima de intereses distintos en un mismo proyecto empresarial. Por lo tanto, y en conclusión, se niega el reconocimiento de derechos de intervención social en la vida de las empresas.
2. **Se limita la exigibilidad legal pública:** como consecuencia de su carácter unilateral y de adopción voluntaria, las estrategias empresariales limita la necesidad del desarrollo de nuevas reglas legales públicas, incluso podrían encontrarse fuera de los límites legales sobre lo que es exigible. El riesgo de proliferación de instrumentos diversos podría generar una regulación tan laxa que carecería de sistemas de controles democráticos, en el nuevo desarrollo socio económico global⁵⁴.

⁵³ **PUYANA, Alicia.** La integración económica y la Globalización ¿Nuevas propuestas para el proyecto latinoamericano? México D.F.: FLACSO. 2003, p. 270.

⁵⁴ **TAPIA RUBIO, Juan Manuel.** Op. Cit., pp. 44 – 45.

A partir de ello, podemos encontrar hasta tres complicaciones:

1. La primera de ellas es cómo se garantiza el propio y fiel cumplimiento del instrumento adoptado de manera voluntaria. Entonces la declaración unilateral de estándares (Código de Conducta), requiere de una intervención externa, o mejor dicho de agentes externos a la empresa (dejando de lado a los sindicatos), y aparecen las Organizaciones No Gubernamentales como entidades garantes del cumplimiento y seguimiento, surgiendo también entidades de Certificación o de Auditoría Social, las que por definición también pueden ser Empresas Transnacionales que brindan estos servicios (Certificación o Auditoría Social).
2. La segunda de ellas, es la diversidad de regulaciones tan amplia como el número de instrumentos emitidos por similar número de Empresas Transnacionales. Entonces, encontramos que los Códigos de Conducta son tan variables e indeterminados que no todos pueden ser iguales, ni tener el mismo alcance en las materias que pretenden regular.
3. La tercera de ellas, referida a la naturaleza de los Códigos de Conducta, es la total inexistencia de una homologación de su seguimiento y en su certificación, entonces mientras una certifican y controlan empresas o marcas, otras lo que hacen es certificar el centro de producción.

Llegados a este punto, queremos aportar nuestra definición de Código de Conducta, entendiéndolos como: **instrumentos mediante los cuales se declaran de manera formal, voluntaria y unilateral el conjunto de principios, compromisos de actuación y valores éticos por parte de las Empresas Transnacionales respecto de sus prácticas productivas y comerciales, y algunas veces de sus proveedores con el objetivo de garantizar el respeto de los estándares sociales. El Código de Conducta enuncia un catálogo de normas mínimas aplicadas en todas las operaciones de**

una Empresa Transnacional, exigiendo el cumplimiento de aquellas a lo largo de la cadena productiva desde la extracción de una materia prima hasta la salida del producto, bien o servicio final.

Entre las principales regulaciones de este orden encontramos (i) las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales; y (ii) el Pacto Mundial o Pacto Global (Global Compact) emitido por Naciones Unidas.

2.1.1. LÍNEAS DIRECTRICES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

El 16 de abril de 1948 entró en vigor la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) como consecuencia de la ejecución del denominado Plan Marshall y la Conferencia de los Dieciséis donde se señaló la necesidad de establecer una organización permanente para continuar trabajando en un programa de recuperación y, en particular, para supervisar la distribución de la ayuda una vez concluida la Segunda Guerra Mundial.

Animados por los avances de la OECE, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica se unieron a los planes y principios declarados por esta organización, y suscribieron un nuevo Convenio el 14 de diciembre de 1960, surgiendo así, **la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**, la misma que entró oficialmente en vigor el 30 de septiembre de 1961. En 1964, se sumó a esta organización Japón y, a partir de entonces, se incorporaron diversos países.

En la actualidad, la OCDE es conformada por 34 países miembros abarcando América del Norte, Europa y la región Asia-Pacífico, y emitió las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** cuyo conjunto de recomendaciones son dirigidas de los Estados a las Empresas Transnacionales, a través del enunciado de principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones nacionales.

La intención de las Directrices de OCDE es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortaleciendo la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuyendo a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. Las Directrices forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión extranjera.

Las Líneas Directrices de OCDE para las Empresas Transnacionales, cubren áreas tales como: Agricultura y la Alimentación, Desarrollo, Economía, Educación, Empleo, Energía, Medio Ambiente, Finanzas e Inversión, Gobernabilidad, Industria y Servicios, Energía Nuclear, Ciencia y Tecnología, Temas Sociales como Migración y Salud, Fiscalidad, Comercio, Transporte, Desarrollo Rural y Regional.

Las Empresas Transnacionales tienen la oportunidad de poner en marcha políticas de prácticas ejemplares encaminadas al desarrollo sostenible que

persigan garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales. La capacidad de las Empresas Transnacionales para promover el desarrollo sostenible mejora sustancialmente cuando se desarrolla la actividad comercial e inversora en un contexto de mercados abiertos, competitivos y adecuadamente regulados.

Como las actividades de las Empresas Transnacionales se extienden a todo el mundo, debería extenderse también a todos los países la cooperación internacional en esta área. Los gobiernos que han suscrito las Directrices animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las Directrices dondequiera que desarrollen su actividad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias concretas de cada país de acogida.

El objetivo de las Directrices no es introducir diferencias de tratamiento entre las Empresas Transnacionales y las nacionales; reflejan prácticas recomendables para todas ellas. En consecuencia, se espera de las Empresas Transnacionales y nacionales que tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las Directrices a unas y a otras.

Se fomenta el uso de mecanismos internacionales adecuados de solución de diferencias, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.

En resumen, las Directrices son recomendaciones dirigidas conjuntamente por los gobiernos a las Empresas Transnacionales que contienen principios y normas de buenas prácticas conformes con las disposiciones legales nacionales, su cumplimiento por parte de aquellas es voluntario y no tiene carácter obligatorio.

2.1.2. EL PACTO MUNDIAL (*GLOBAL COMPACT*).

En la reunión del Foro Económico Mundial de 1999, en Davos, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, propuso el Pacto Mundial o Pacto Global, que se le conoce también por su término anglosajón como **Global Compact**. A través de esta iniciativa voluntaria, las Empresas Transnacionales, Organizaciones Internacionales de Representantes de Trabajadores y Organizaciones No Gubernamentales, junto con Organismos de las Naciones Unidas, se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción⁵⁵.

⁵⁵ Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y son los siguientes:

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

De acuerdo a lo señalado por Miguel Ángel Ramírez:

“Sus fundamentos se han extraído de tres declaraciones y una convención internacional: La Declaración de los Derechos Humanos, la Declaración de los Derechos Fundamentales y el Derecho al Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (que a su vez se basa en varios convenios específicos), la Declaración de Río en Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción”⁵⁶.

Aún cuando el Pacto Mundial, es una iniciativa voluntaria, que reúne a una amplia red de empresas y *stakeholders*, no es jurídicamente vinculante, y declara no ser un mecanismo de monitoreo del comportamiento de Empresas, ni un estándar o un Código de Conducta. Sin embargo, por sus características, nosotros consideramos que a partir del momento de la adhesión al sistema regulatorio de establecimiento de principios y valores sí puede ser considerada como un Código de Conducta “Global”, o por el contrario, como un resumen o consolidación de los principales temas que debe abordar el Sistema.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

FUENTE: http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html

⁵⁶ **RAMÍREZ, Miguel Ángel.** Ética de los negocios en un mundo global. En: Frontera Norte. Ciudad de México. Volumen 20. Número 40. Julio - Diciembre 2008, p. 203.

Como hemos señalado, la adhesión al Pacto supone asumir los principios básicos y universales, así como los valores referidos a la promoción y el respeto de los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Ello significa que una empresa debe propiciar cambios positivos en los sectores pertinentes a sus operaciones comerciales. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas. Tanto por la universalidad de los principios que promueve como por la globalidad de su ámbito espacial de aplicación, se trata de un Pacto, como su nombre indica, verdaderamente mundial⁵⁷.

El Pacto es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados, por medio del cual se adoptan los principios y valores antes señalados, para dar un rostro humano al mercado mundial en la nueva economía global.

Hacia el año 2008, este Código había sido suscrito por unas 800 compañías entre las que figuran BP, CISCO SYSTEMS, DAIMLERCHRYSLER, DELOITTE & TOUCHE, DUPONT, HEWLETT-PACKARD, NOVARTIES, SHELL, UNILEVER y VOLVO, entre otras. Hoy, su número de participantes, supera varios miles en más de 100 países.

⁵⁷ **HURTADO RODERO, Rafael.** La Sostenibilidad: Un nuevo paradigma económico, social y empresarial. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003, p. 18.

2.2. ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES.

El Acuerdo Marco Internacional, también conocido como Acuerdo Global, es un instrumento suscrito entre una Organización de Representantes de Trabajadores de nivel Internacional y una Empresa Transnacional para incorporar mecanismos de cumplimiento de los estándares laborales en todas las operaciones que dicha empresa tenga en el mundo, y muchas veces también en las empresas subcontratistas y tercerizadas, o a lo largo de la cadena productiva. Para algunos autores, se trata de una expresión inicial de una negociación colectiva supranacional.

De acuerdo con lo señalado por la OIT:

“En un proceso iniciado en el decenio de 1990, con una posterior aceleración tras la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, un número creciente de empresas multinacionales está suscribiendo “acuerdos marco” con las federaciones sindicales mundiales de representatividad sectorial. A comienzos de 2006, 43 empresas habían concluido acuerdos aplicables a más de 3,7 millones de trabajadores. **Por regla general, en estos acuerdos se establece el compromiso de las empresas y de los sindicatos de respetar las normas fundamentales de la OIT en el marco general de las actividades de cada empresa.** En algunos acuerdos, se incluyen cláusulas de procedimiento que prevén su revisión periódica. En ciertos casos, los acuerdos marco han servido para que las empresas desarrollaran relaciones más estrechas con los sindicatos en un ámbito internacional que, según se ha comprobado, favorece la resolución de controversias relativas a cuestiones tales como la reestructuración de las actividades empresariales. La mayoría de los acuerdos marco abarca a empresas en las que el sindicato presente en la sede ha establecido una relación de negociación con la compañía. En muchos casos, otras empresas filiales también cuentan con una buena organización, y los

sindicatos tienen que conocerse unos a otros a través de la federación sindical mundial a la que pertenecen”⁵⁸.

Destacan los Acuerdos Marcos suscritos por las Federaciones Sindicales Internacionales como **UNI**⁵⁹ con TELEFÓNICA y CARREFOUR; **UITA**⁶⁰ con ACCOR y DANONE; **ICM**⁶¹ con IKEA, FABER-CASTELL y SKANSKA, así como **FITIM**⁶² con VOLKSWAGEN, BOSCH y RENAULT y, finalmente, **ICEM**⁶³ con ENDESA.

⁵⁸ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Cambios en el Mundo del Trabajo. Ginebra: OIT. 2006, p. 73.

⁵⁹ **UNI GLOBAL UNION**, fue creada el 1 de enero de 200 por los miembros de la Internacional de Comunicaciones, la FIET (Sindicato Global de Empleados y Servicios), la Federación Gráfica Internacional y la Internacional de los Medios de Comunicación y del Espectáculo. Entre los Acuerdos Marco que actualmente están en vigor, figuran aquellos firmados con ADECCO, BARCLAYS ÁFRICA, CARREFOUR, DANSKE BANK, ELANDERS, EURADIUS, G4S, FALCK, FRANCE TELECOM, H&M, ICOMON, ISS, KELLY SERVICES, METRO, NAG, OLIMPIA FLEXGROUP, OTE, PORTUGAL TELECOM, QUEBECOR, RANDSTAD, SECURITAS, TAKASHIMAYA, UPU; entre otros.

http://www.uniglobalunion.org/Apps/portal.nsf/pages/20090206_zksaEs

⁶⁰ **UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES, (UITA)** es una Federación Internacional de Organizaciones Sindicales de los sectores de procesamiento de alimentos, manufactura de bebidas, procesamiento de tabaco, sectores agrícola y de plantaciones y en las industrias hoteleras, de restaurantes y proveedores, comercios y servicios. Cuenta con 2,6 millones de miembros repartidos en 374 organizaciones afiliadas en 119 países. Entre los Acuerdos Marco que actualmente están en vigor, figuran aquellos firmados con ACCOR, DANONE, CHIQUITA, FONTERRA; y, CLUB MEDITERRANEE, entre otros.

⁶¹ **LA INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA MADERA (ICM)**, es una Federación Sindical Internacional que agrupa a sindicatos libres y democráticos con miembros en los sectores de la construcción, de los materiales de construcción de la madera, de la silvicultura y sectores afines. Cuenta con 328 sindicatos que representan a alrededor de 12 millones de miembros en 130 países. Entre los Acuerdos Marco que actualmente están en vigor, figuran aquellos firmados con IKEA (muebles, Suecia), FABER-CASTELL (lápices, Alemania), HOCHTIEF (construcción, Alemania), SKANSKA (construcción, Suecia), BALLAST NEDAM (construcción, Holanda), STABILO (instrumentos para escritura y cosméticos, Alemania), IMPREGILO (construcción, Italia), VEIDEKKE (construcción, Normandía), LAFARGE (materiales de construcción, Francia), ROYAL BAM GROEP (construcción, Países Bajos), STAEDTLER (escritura, Alemania), VOLKERWESSELS (construcción, Países Bajos), WILKHAHN (muebles de oficina, Alemania), ITALCEMENTI (Construcción, Italia), GDF SUEZ (Francia), y, PFLEIDERER (Alemania)

⁶² **LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS (FITIM)** es una de las mayores y más antiguas Federaciones Sindicales Internacionales, creada en agosto de 1893. Entre los Acuerdos Marco que actualmente están en vigor, figuran aquellos firmados con BOSCH, DAIMLERCHRYSLER, GEA, LEONI, MERLONI ELETTRODOMESTICI , PRYM, RENAULT, RHEINMETALL, SKF, VOLKSWAGEN

⁶³ **INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKERS' UNIONS (ICEM).** En 1999, esta Federación Sindical Mundial estableció como prioridad el lograr, por medio de la negociación, Acuerdos Marcos con Empresas Transnacionales. La ICEM cuenta actualmente con varios Acuerdos Marco

2.3. BALANCE SOCIAL.

El **Informe Social** es un instrumento en el que se registra en términos cuantitativos o cualitativos el desempeño social de una empresa en un período determinado. De otro lado, el **Balance Social** es un instrumento estratégico de gestión que permite a las Empresas Transnacionales, planificar, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos y cualitativos su gestión social en un período determinado, comunicando a la sociedad en su conjunto su aporte en materia de recursos humanos y su relación con la comunidad que le permitió crecer y desarrollarse, señalando el cumplimiento de sus metas preestablecidas multiplicando el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial⁶⁴. De ello se desprende que la información que brinda debe tener un impacto interno (empleados y proveedores) y otro externo (la sociedad, los inversores y accionistas). El Balance Social debe informar, medir y comparar los distintos aspectos de la empresa y su relación con la sociedad.

Los objetivos del Balance Social, permiten:

1. Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un período determinado, lo cual a su vez ayuda a definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales, con miras a la promoción de sus trabajadores y de la sociedad.

en los sectores del petróleo, electricidad, caucho y papel. Entre los Acuerdos que actualmente están en vigor, que son revisados periódicamente por funcionarios de las empresas y por los sindicatos a nivel mundial, figuran aquellos firmados con RHODIA, EDF, LUKOIL, SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET, ENI, ANGGOLD, UMICORE, RAG, NORSKE SKOG, ENDESA, FREUDENBERG, STATOIL y LAFARGE, entre otros.

⁶⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual de Balance Social. Medellín: OIT. 2001, p. 15.

2. Como herramienta de gestión empresarial, la gerencia puede planificar sus acciones tendientes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores. Además le permite evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
3. Disponer de la información que se refiere a los recursos humanos de la empresa y a los sectores con los cuales ella tiene relación, para poder informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa.
4. Como instrumento de gestión, la empresa puede actualizar políticas y programas relacionados con su Responsabilidad Social, pues crea instrumentos más efectivos para medir y controlar sus consecuencias, los costos y los beneficios que se desprenden de sus acciones.

El Balance Social consiste en una política informativa de total transparencia y cooperación que supone la publicación de un informe donde se cruce información cualitativa y cuantitativa sobre el accionar social, económico y medioambiental de la empresa. Su implementación facilita a las organizaciones la planificación, dirección, monitoreo, evaluación de políticas y acciones realizadas para alcanzar metas preestablecidas, en períodos de tiempo determinados.

La información que se publica debe ser: (i) relevante, (ii) veraz en cuanto a la descripción de acciones, contexto, neutralidad en la selección y presentación de datos, tanto de los positivos como negativos; (iii) suficientemente clara y debe utilizar gráficos y prescindir de términos técnicos y científicos; (iv) comparable y permitir a los grupos de interés la comparación de tendencias sociales, económicas y ambientales; (v) verificable mediante Auditorias.

2.3.1. **TRIPLE BOTTOM LINE.**

“The Millennium Poll on Corporate Social Responsibility” que realizó *EnviroNics International Ltd.*, en colaboración con *The Prince of Wales Business Leaders Forum* y *The Conference Board* de Mayo de 1999, interrogó a 25,000 ciudadanos de 23 países en 5 continentes respecto de sus puntos de vista sobre la responsabilidad empresarial. Aunque los resultados varían de país a país, los resultados generales muestran claramente que los ciudadanos de todo el mundo esperan que las empresas obtengan utilidades, paguen impuestos, creen empleo y respeten las leyes. De acuerdo con la encuesta, dos de cada tres ciudadanos considera que las empresas mundiales no deberían concentrarse sólo en objetivos financieros puesto que, además, están obligadas a contribuir a la creación de una sociedad mejor. La encuesta reveló que el año anterior el 23% de los encuestados había castigado a empresas percibidas como carentes de responsabilidad social, que un 17% había considerado hacer lo mismo y que, en cuanto a la distribución geográfica, los ciudadanos de países occidentales tienen mayores expectativas que los del resto del mundo⁶⁵.

Como hemos mencionado, el Balance Social debe proporcionar **“información cualitativa y cuantitativa sobre el accionar social, económico y medioambiental de la empresa”**. Ello responde al denominado Triple Balance conocido por su denominación en inglés como ***Triple Botton Line***.

A partir de la asunción del denominado ***triple bottom line*** (es decir, que las empresas no han de valorarse exclusivamente en términos económicos,

⁶⁵ LOZANO, José María. Op. Cit., p. 17.

sino también en términos sociales y ambientales), comienza ser habitual que los informes anuales las empresas incluyen estas tres dimensiones⁶⁶.

El triple balance es una técnica que permite a la empresa reunir información cuantitativa y cualitativa sobre sus actuaciones en tres materias: sociales, económicas y medioambientales, con la finalidad de seguir de manera objetiva el desarrollo de sus actividades en el campo de los recursos humanos y medir su desempeño en la implementación de programas de carácter social.

Los aspectos sociales que abarca procuran definir las políticas y establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales con miras a la promoción de sus trabajadores, es decir, planificar las acciones tendentes a aumentar la productividad y la eficiencia de sus trabajadores incluyen, por ejemplo, el tratamiento que se da a los grupos minoritarios y a las mujeres, la implicación en las políticas locales, nacionales e internacionales, el trabajo hecho en favor de los menores y el realizado en colaboración con los sindicatos; la disposición de esta información sobre los recursos humanos de la empresa permite informar adecuadamente a la opinión pública acerca de su desempeño social como empresa. Finalmente, se desarrollan instrumentos más efectivos para medir y controlar las consecuencias, costes y beneficios que se desprenden de sus acciones.

Los aspectos económicos, procuran ofrecer datos generales de la actuación económica, así como los cálculos tradicionales empleados en la contabilidad financiera como el inmovilizado inmaterial que normalmente

⁶⁶ Ibid., p. 17.

no se recoge en los estados financieros. Lo que pretende ofrecer un balance económico en el contexto de las memorias de sostenibilidad es información que va más allá de los indicadores financieros habituales. Trata de medir los flujos financieros entre la entidad y las partes interesadas: clientes, proveedores, empleados, sector público; incluyen temas financieros como por ejemplo la modelación de la demanda de productos y servicios, las compensaciones a los empleados, las contribuciones sociales y la consecución de las políticas locales.

Los aspectos medioambientales, procuran definir la política ambiental desarrollada por la empresa (descripción del área medioambiental de la organización y sus relaciones con otras áreas de la empresa, descripción de los sistemas de gestión medioambiental implantados, programas de ahorro energético), así como una cuantificación física del impacto medioambiental de la empresa sobre su entorno. Este aspecto describe el grado de cumplimiento de la compañía respecto a la normativa medioambiental vigente y explica los posibles incumplimientos, incluyen los impactos producidos por los procesos, productos o servicios, en la atmósfera, agua, suelos, recursos naturales, flora, fauna y salud humana.

2.3.2. INICIATIVA DE REPORTE GLOBAL (*GLOBAL REPORTING INITIATIVE*).

Se trata de un acuerdo internacional, cuya misión es propiciar la elaboración de Memorias de Sostenibilidad por parte de las organizaciones, de forma voluntaria y con posibilidad de aplicación global.

Es una organización creada en 1997 por la fundación norteamericana *Coalition for Environmentally Responsible Economies* (CERES), junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Publicó la primera guía GRI en 1999 y la versión definitiva en 2000. En 2002 se publicó la última revisión de dicha guía.

A esta iniciativa se están incorporando un gran número de empresas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de contabilidad, asociaciones empresariales, etc., en un proceso de implicación global de los diversos grupos de interés de muy diferentes países. En España ha sido la Fundación Entorno la entidad que ha colaborado en la elaboración de la guía, promoviendo, además, su difusión. La expansión de esta iniciativa está siendo muy notable, existiendo ya numerosas organizaciones en distintos países que realizan sus informes de acuerdo con las directrices del GRI como se le conoce por sus términos en inglés **Global Reporting Initiative**⁶⁷. El GRI no es una norma para la implantación de un sistema de Responsabilidad Social, sino de aspectos relativos a la organización de los que se va a informar y hacer público. Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes corporativos de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros.

El GRI publicó en el año 2000, luego de dos años de consultas e investigaciones, el “*2000 Sustainability Reporting Guidelines*” que es un manual que presenta principios básicos y contenido específico para guiar la preparación de reportes de sustentabilidad de alta calidad.

⁶⁷ <http://www.globalreporting.org>

Constituye una herramienta voluntaria y consensuada en el ámbito mundial por diferentes grupos de interés (*stakeholders*), para informar sobre la dimensión económica, medioambiental y social de las actividades, productos y servicios de una organización.

En la actualidad, 184 empresas en el mundo siguen los lineamientos que plantea GRI para la realización de sus reportes de sustentabilidad.

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN.

El sistema de derecho público y su expresión o recepción en las normas privadas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, tiene la finalidad de atemperar las asimetrías que las Empresas Transnacionales producen a través de un modelo de crecimiento intensivo, que produce fragmentación económica y social en las economías nacionales.

No obstante, los Códigos de Conducta que las Empresas Transnacionales introducen, y de los cuales nos hemos ocupado en extenso en este capítulo, demuestran un desarrollo histórico acaecido entre el poder de las Empresas Transnacionales para ordenar la realidad social y los límites que han ido surgiendo desde los Estados para traducirse en un sistema de normas privadas que actúen como autolimitación de ese dominio expresando la nueva configuración del orden económico mundial.

Esta preocupación de diferenciar dos situaciones que se presentan como antitéticas, como una tensión entre la Responsabilidad Social Empresarial de naturaleza privada y el comportamiento económico concentrado a escala global de las Empresas Transnacionales, ha inspirado la enunciación de este capítulo.

No debemos olvidar que las Empresas Transnacionales globalizan el capital y unifican el mercado mundial, subordinando a nuestros países a la división técnica del trabajo que rige su desarrollo en virtud de la escala de productividad que han alcanzado y que las diferencia del resto de las empresas, del mismo modo que poseen poder suficiente para ordenar la producción en relación con la vida social de sus trabajadores y el medioambiente.

El desplazamiento de la actividad económica local por la producción material de bienes y servicios a cargo de las Empresas Transnacionales y el ordenamiento laboral que introducen, así como el impacto ambiental que ejercen, explica los mecanismos de regulación, el uso de los denominados estándares sociales y la inserción de instrumentos que cumplen su rol (auto) regulador y de defensa de derechos fundamentales, los mismos que se han ido desarrollando para proteger la integridad de las naciones sobre las que se expanden y la vida social que subordinan.

CAPÍTULO 3

ÁMBITOS DE INFLUENCIA: TEMÁTICAS QUE ABORDA Y GRUPOS DE INTERÉS

En este tercer capítulo observaremos las materias que la Responsabilidad Social Empresarial aborda, así como la definición de los grupos de interés. Si bien el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial mantiene una esencia, sus instrumentos variables hacen que la diversidad de regulaciones sea tan extensa como el número de instrumentos emitidos por cada Empresa Transnacional.

1. TEMÁTICAS QUE ABORDA.

Como hemos indicado *ut supra*, no todos los instrumentos pueden ser iguales, ni contienen el mismo alcance en las materias que pretenden regular. No obstante, la mayoría aborda los temas laborales, los derechos humanos, los asuntos ambientales, las actividades comerciales, la inversión social, la ética corporativa y la gestión transparente.

1.1. CONDICIONES LABORALES.

El tema de las condiciones laborales quizá sea uno de los más abordados por las Empresas Transnacionales a través de sus Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y Balance Social.

Los parámetros de estándares laborales mínimos vienen establecidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT y, en la actualidad, se basan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Los instrumentos básicamente están orientados a regular:

1. **La libertad de asociación y la libertad sindical**, reconociendo y respetando los derechos de los trabajadores a constituir organizaciones de representantes, a la libre asociación para afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a aquellas.
2. **El derecho de negociación colectiva**, reconociendo y respetando los derechos de los trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar a través de convenios colectivos sus condiciones de empleo.
3. **La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio**, evitando el trabajo involuntario, obligándose a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, tomando todas las medidas eficaces para su abolición inmediata y completa.
4. **La abolición del trabajo infantil**, a efectos de no emplear a ningún trabajador menor de 14 años de edad, o que se encuentre en edad en que se interfiera con la escolaridad obligatoria, o en la edad mínima establecida por la normativa nacional.
5. **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**, a efectos de emplear y promover relaciones laborales sobre la base de las

capacidades de los trabajadores que prestan sus servicios y no de sus características o creencias personales. En ese sentido, se proscribe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo, como en las diversas ocupaciones y condiciones de trabajo.

6. **Los niveles salariales**, pagando por lo menos la remuneración mínima establecida por la normativa nacional, incluyendo todos los salarios asignados por mandato, permisos y ventajas y, especialmente, la igualdad salarial entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.
7. **Las horas de trabajo y compensaciones debidas por sobretiempos**, para lo cual deberán respetar las horas de trabajo establecidas por día y semana (8 horas diarias o 48 horas semanales, como límite legal establecido en cada país).
8. **El acoso sexual o el abuso sexual** contra trabajadores entendiendo aquella como la conducta o comportamiento de carácter sexual no deseado y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante⁶⁸.
9. **La seguridad y salud laborales**, proporcionando un ambiente seguro y sano en el centro de trabajo⁶⁹.

⁶⁸ Cfr. **OTOYA CALLE, Johan Sandro**. Hacia una sistematización teórica de tutela y las relaciones normativas para su aplicación concreta en casos de acoso sexual. En: ANUARIO 2002-2003-2004 de la Academia Aragonesa de Jurisprudencia y Legislación. Zaragoza, p. 475. Cfr. **AEBERHARD - HODGES, Jane**. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. Nº 19, marzo 1997. Cfr. **AEBERHARD - HODGES, Jane**. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. Nº 5. Volumen 115, 1996.

⁶⁹ Cfr. **OTOYA CALLE, Johan y Eduardo MENDÍVIL RIVAS**. Informe anual sobre responsabilidad social empresarial en el Perú. Lima: Programa Laboral de Desarrollo - PLADES. 2003, p. 11.

En suma, las Empresas Transnacionales deben buscar fortalecer las exigencias de los mercados laborales y competitivos siendo responsables, respetuosos y conscientes de las necesidades de los mercados de trabajo a través de métodos y políticas que impacten de manera positiva el ámbito laboral. Estas políticas laborales se refieren también a los recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan, horas laborales flexibles, diversidad, el balance entre el trabajo y el tiempo libre, o entre el trabajo y la familia, la salud y seguridad laborales, entre otros. Mediante estas políticas, las Empresas Transnacionales se obligan a sustituir sus sistemas tradicionales de trabajo por esquemas originales, innovadores y flexibles.

1.2. DERECHOS HUMANOS.

Aun cuando los derechos laborales son derechos humanos, la temática laboral, ambiental y la interacción con la sociedad civil, ocupan el mayor de sus desarrollos. No obstante, el respeto y la aplicación de los derechos fundamentales son importantes para el sistema y no se limita a las acciones con trabajadores, sociedad o gobierno.

El resultado del respeto de los derechos fundamentales genera a las empresas un buen historial, donde inversionistas y consumidores comparten la política y se hacen fieles. Contrariamente, cuando la Empresa Transnacional no respeta los derechos fundamentales, los grupos de interés castigan dicho comportamiento.

La Organización de Naciones Unidas, a través de la Comisión de Derechos Humanos, considera que las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial son consecuencia de:

1. la presencia de mayor número de Códigos de Conducta que incorporan mandatos sobre derechos humanos,
2. la inclusión de los derechos humanos, en los principios y ética corporativa,
3. la creciente atención por parte de organizaciones, consumidores y medios de comunicación al impacto que produce el manejo de los derechos humanos en las empresas y,
4. el debate generado por la imposición de sanciones comerciales a aquellos países que ignoran los estándares internacionales de derechos humanos.

Así pues, dentro de la temática de los derechos humanos, se procura desarrollar la propiedad y reputación, el cumplimiento absoluto de la normativa nacional e internacional, el manejo empresarial sin sanciones comerciales, campañas negativas y boicots, el aumento de la productividad con respeto de todos los derechos humanos, del personal y bienestar de la comunidad. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y evitar abusos.

1.3. MEDIOAMBIENTE.

Como resultado de un extenso debate propio de las Ciencias Ambientales, el pensamiento universal generó y adoptó el concepto de “desarrollo sostenible o sustentable”. Así, el Derecho Ambiental inició su desarrollo normativo. En la Cumbre de Río, denominada también la “Cumbre de la Tierra”, más de 180 países aprobaron sus 27 principios y la Agenda 21 o su plan de acción con carácter no

vinculante. El concepto de Desarrollo Sustentable hace trascender la noción de cooperación social a una visión moderna y eficiente de la solidaridad o espíritu de filantropía. Está fundado en la solidaridad y por ello debe promover el bienestar económico en armonía con el medio ambiente natural y la equidad social, basado en la alianza de todos los sectores de la sociedad. El desarrollo sostenible, convoca a los distintos actores sociales, al Estado que detenta el poder político y decide sobre el interés común, al sector privado que detenta el poder económico y a la sociedad civil⁷⁰.

En la Cumbre “Río más Cinco” y en la “Cumbre de Johannesburgo” o “Río más Diez” se han constatado avances modestos en el cumplimiento de la Agenda 21, pero no puede negarse que, culturalmente, en todos los países han ido asimilando el concepto del Desarrollo Sustentable en forma cada vez más completa, al punto de que, prácticamente, ellos se dicen compartidos por los Gobiernos, empresarios y ciudadanos de todos los países que forman parte de las Naciones Unidas, así como también por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) y el Banco Mundial, entre otras. Aún más, en la Conferencia de Davos se han priorizado algunos de sus aspectos más importantes⁷¹.

Debe reconocerse, sin embargo, que no siempre los principios del Desarrollo Sustentable aparecen respetados cabalmente por los Tratados de Libre Comercio, la OMC y otras entidades que mueven la apertura irrestricta de los mercados. Es importante, reforzar el rol regulador del Estado, que procure evitar los defectos de

⁷⁰ **NOVOA, Laura.** Ética Empresarial y Responsabilidad Social. En: Primera Feria de Responsabilidad Social en Chile. <http://www.plazanueva.org/feria/presenta/lnovoa.pdf>. Santiago de Chile: Centro Cultural Estación Mapocho. Noviembre 2002, p. 14 - 17.

⁷¹ *Ibid.*, p. 14 - 17.

un mercado imperfecto, consistentes, en lo esencial, en aumentar la brecha entre países ricos y pobres, y entre ricos y pobres de un mismo país.

Las empresas, por su parte, empiezan a constatar la necesidad de insertarse en la comunidad y en el tejido social, tomando conciencia que esa inserción constituye un valor agregado para la competitividad, un verdadero activo. Insertar el concepto de Desarrollo Sustentable (y el espíritu de filantropía que subyace en el mismo) en propietarios, directivos y ejecutivos de las empresas contribuirá ciertamente a hacer compatible el crecimiento económico con los demás fines que lo inspiran, solidaridad intergeneracional a través de la protección del medio ambiente y de la biodiversidad, así como también respeto por la equidad social⁷².

La problemática ambiental, como el excesivo consumo de energía, el problema del agua, las excesivas emisiones de CO₂, el uso de materiales reciclables y, en resumen, el calentamiento global, hacen que esta temática se incorpore como fundamental dentro del sistema de Responsabilidad Social Empresarial.

La idea central en materia ambiental es la protección del entorno empresarial, tanto interno, como externo, que permitan realizar la actividad empresarial con desarrollo sostenido, es decir, comprometida con las futuras generaciones. Es mucho más que iniciativas de reciclaje o de conservación de energía, es considerar todos los impactos ecológicos que genera la producción y operación de la empresa y tiene impactos positivos pues genera una ventaja competitiva.

⁷² Ibid., p. 14 - 17.

En cuanto al medioambiente, se procura reducir los costos de producción con prácticas respetuosas del medioambiente, así como, permitir controlar desechos y uso de energías mejorando la calidad de productos y reduciendo su impacto. Esta temática permite innovar nuevos productos y procesos ambientales pues se busca apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a problemas ambientales y adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Las Empresas Transnacionales, asumen compromisos de la organización con el medioambiente y el desarrollo sustentable, abarcando temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concienciación de su personal, alentando el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente. Estas prácticas empresariales con atención del medioambiente benefician a todos.

1.4. ACTIVIDAD COMERCIAL, BENEFICIO ACCIONARIAL Y CONSUMO.

Antiguamente, el precio, la calidad y el servicio eran condiciones suficientes para ser competitivos. Hoy, además del producto, se busca consolidar aspectos emocionales en el consumidor, como la confianza y la lealtad. Esta estrecha relación entre la marca y el consumidor se obtiene fortaleciendo la percepción externa y mejora de la atención al cliente, las relaciones comunitarias y las campañas de mercadeo con causa social.

En el mundo en que vivimos, cada vez más homogéneo debido en parte a la globalización, la diferenciación juega un papel primordial. Las empresas más vanguardistas conocen el verdadero precio de gestionar los valores intangibles como la reputación y la marca. Las organizaciones no lucrativas tampoco son ajenas

a la realidad y asimilan y gestionan conceptos como el de marca o reputación al igual que en otras organizaciones.

A través de esta temática se busca fortalecer la imagen, reputación y marca empresariales. Permite detectar nichos de mercado y atraer nuevos consumidores sensibles ante la Responsabilidad Social Empresarial, apoyando la educación del consumo responsable, y fortalece la lealtad del consumidor a la marca del producto o servicio. Esto, que hoy inclusive se encuentra normado, implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones.

Luego, este aspecto de la Responsabilidad Social Empresarial permite insertar políticas que involucran un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la distribución, la divulgación de las características del producto, el marketing y la publicidad.

Finalmente, el beneficio accionario permite atraer y retener socios e inversores de calidad, incremento del valor de acciones, y acceso a los fondos de inversión y de pensiones éticos.

1.5. INVERSIÓN SOCIAL COMUNITARIA.

Tradicionalmente la inversión social ha sido percibida como caridad o beneficencia; sin embargo, hoy las empresas comprenden el inmenso valor detrás de su participación comunitaria. Para ello, las Empresas Transnacionales incorporan acciones y estrategias de solución de conflictos con las comunidades. La existencia y ejecución de programas sociales fortalecen la imagen, la marca y la lealtad de los

trabajadores. **La idea central es que la Empresa Transnacional retribuya a la sociedad.**

Entonces, a través de esta temática, se busca mejorar las relaciones con la comunidad, los consumidores e inversores. Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad. En términos de Lydenberg:

“Se trata de la incorporación o introducción de consideraciones sociales y éticas en el proceso de toma de decisiones de inversión. Tiene como resultado un mercado de productos financieros con unos ‘filtros’ sociales diseñados para aquéllos que desean, con sus inversiones, hacer una manifestación o alegato social y medioambiental”⁷³.

Un ejemplo de filtro negativo sería no invertir en tabaco, mientras que uno positivo invertir en empresas con buen historial en las relaciones con sus trabajadores o el medioambiente.

1.6. ÉTICA CORPORATIVA.

El tema de la ética corporativa, o el arte de aplicar las normas y valores morales – honestidad, justicia, transparencia y respeto– a las actividades y objetivos de la empresa, ha sido una tendencia global de las últimas dos décadas. La ética

⁷³ **LYDENBERG, Steven D.** La inversión socialmente responsable: pasado, presente y futuro. En: Foro sobre Economía y Responsabilidad Social Empresarial. Zaragoza. Diciembre de 2000, p. 4.

corporativa también involucra el que la empresa obedezca los estándares legales y que el personal se adhiera a las normas y regulaciones internas.

Mediante esta temática, la empresa busca desarrollar sus actividades con la denominada ética corporativa, que es el posicionamiento confiable y honesto, y mejoramiento de la imagen propia ante los grupos de interés, debido a que en la sociedad se prefiere a una empresa que integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como “enfoque de los negocios basados en los valores” y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa.

Según la encuesta de la Revista *Fortune* entre las 500 empresas más grandes de producción de bienes y las 500 de producción de servicios, el 91% de estas empresas posee un Código de Conducta o Ética y 49% tiene entrenamiento ético para todo el personal; un 87% sostiene que el público consumidor está atento al comportamiento ético corporativo.

1.7. GESTIÓN TRANSPARENTE.

Uno de los elementos más influyentes a la hora de gestionar la reputación puede ser la transparencia. Los beneficios de obtener una buena reputación para la organización podrían ser una alta capacidad de influencia a la hora de proponer políticas públicas, una atracción y retención de profesionales o la motivación de donantes y voluntarios para participar en la organización.

La gestión a través de la Responsabilidad Social Empresarial implica establecer compromisos éticos profundos y correlativos a los problemas internos y externos de una empresa. La gestión de la comunicación es una estrategia que visibiliza la relación directa entre inversión realizada y efectividad.

La comunicación es pues una necesidad fundamental de control de mensajes y de imágenes positivas. Tiene un doble sentido, por un lado, es una estrategia que planifica y orienta el proceso y las líneas de acción para el cumplimiento de los objetivos y, por otro, es entendida como el conjunto de técnicas y herramientas que ponen en marcha las acciones previstas. Hay pues, una estrecha relación entre comunicación y transparencia y cada vez es mayor la obligación de pensar en cómo mejorar la transparencia para afianzar la confianza y la reputación de los distintos grupos de interés.

La transparencia no sólo se demuestra con la presentación de una auditoría de cuentas anual, sino también con el ejercicio diario. Este comportamiento diario debe alcanzar a toda la organización dada la transversalidad de la comunicación.

El objetivo final es ganar espacios públicos de la ciudadanía donde se puedan plantear los problemas reales de la sociedad y se puedan afrontar con soluciones enriquecidas en un espacio de diálogo.

2. GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS).

Luego de estudiar cuáles son las materias que aborda la Responsabilidad Social Empresarial, conviene entender a qué sujetos está dirigida. En primer lugar, debemos entender que contiene al sujeto que la genera, es decir, a las Empresas Transnacionales,

abarcando al Grupo de Empresas y a sus Cadenas Productivas, y se dirige a sus beneficiarios directos e indirectos, o internos y externos.

Dicho esto, comenzaremos indicando que el concepto de *stakeholder* apareció por primera vez en 1963 en un memorándum interno del *Stanford Research Institute* (SRI) refiriéndose a aquellos grupos sin cuyo apoyo una organización podía dejar de existir como son los propietarios, empleados, clientes, proveedores, prestamistas y sociedad.

Por su etimología, proviene de la palabra inglesa “*stake*” relacionada a un interés o parte en una tarea o empresa, pero también puede ser una exigencia o demanda de un derecho legal o percibido. En este sentido, es interesante la gradación establecida por Carroll y Buchholtz, según la cual la idea de “*stake*” iría desde un interés hasta un derecho legal o de propiedad⁷⁴.

Ahora bien, traducido al castellano, el término *stakeholder* nos remite al concepto de “apostadores”. Sin embargo, en el ámbito académico y empresarial el término *stakeholder* se asocia al concepto de “grupos de interés”, entendiendo como tal a las organizaciones o actores sociales que articulan sus acciones y objetivos institucionales en función del accionar de otras organizaciones, fundamentalmente en relación con el impacto social, político y ambiental del sector privado empresarial.

El origen conceptual de *stakeholder*, se vincula a las teorías de gestión, que analizan el comportamiento corporativo en términos de los intereses que afecta (interno) o de los intereses que son afectados por las acciones de la Empresa Transnacional, el Grupo de

⁷⁴ **ARAQUE PADILLA, Rafael y María José MONTERO SIMÓ.** La responsabilidad social de la empresa a debate. Barcelona: Icaria Editorial. 2006, p. 102.

Empresa o la Cadena Productiva que estas dos primeras abarcan. El término *stakeholder* (grupo de interés), se contrasta con el término *shareholder* (accionista).

En palabras de José María Lozano:

“(…) los *stakeholders* de la empresa son los grupos y las personas que la afectan o que son afectadas por ésta; los intereses, las demandas y las expectativas que están en juego en cada caso; y el poder real que tiene cada uno en esta red de relaciones”⁷⁵.

En el mismo sentido se expresan Jordi Morró Ribera e Isabel Vidal Martínez, cuando señalan que:

“Se entiende por partes interesadas grupos o individuos que influyen o han sido influenciados por la actividad de la empresa. El número de partes interesadas y su nivel de implicación varía de acuerdo con la naturaleza del tema, su legitimidad y deseo o capacidad de actuar”⁷⁶.

En palabras de Rafael Araque Padilla y María José Montero Simó:

“(…) un *stakeholder* es un individuo o grupo que tiene un interés, sea del tipo que sea, en una empresa. Pero los *stakeholders* no son sólo contemplados como individuos o grupos que pueden verse afectados por las actuaciones empresariales, sino que también pueden verse afectados por

⁷⁵ LOZANO, José María. Op. Cit., p. 14.

⁷⁶ MORRÓS RIBERA, Jordy e Isabel VIDAL MARTÍNEZ. Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Fundación Confemetal Editorial. 2005, p. 94.

las actuaciones empresariales, sino que también pueden influir en ellas. Es decir, **que su interés también define la posibilidad de influir con su comportamiento en la empresa**⁷⁷ (El resaltado es nuestro).

En el mismo orden de ideas, la base teórica de los grupos de interés parte del supuesto reparto de poder en las organizaciones y en el reconocimiento del papel desempeñado por cada uno de los grupos que las conforman, tanto desde una perspectiva interna como externa a la empresa.

Entonces, podemos entender que los grupos de interés son un conjunto de organizaciones que se afectan o son influidos directamente por las políticas corporativas (perspectiva interna) como por ejemplo los accionistas, directivos, trabajadores y sindicatos; mientras que aquellos que pueden verse afectados o influidos por dichas acciones (perspectiva externa) y decisiones no solo sobre la actividad comercial son por ejemplo, y en primer lugar, sus consumidores y clientes y, luego sus proveedores, competidores, comunidad y gobierno, entre otros⁷⁸.

Ahora bien, **de acuerdo con el modelo de gestión empresarial** que responde a una pluralidad de intereses está en la base del denominado modelo integral de *stakeholders*. Existen diversas definiciones relativas al concepto de *stakeholders*, pero todas ellas tienen en común incluir aquellos individuos, o grupos de individuos, que se ven afectados o afectan al desarrollo de la actividad empresarial.

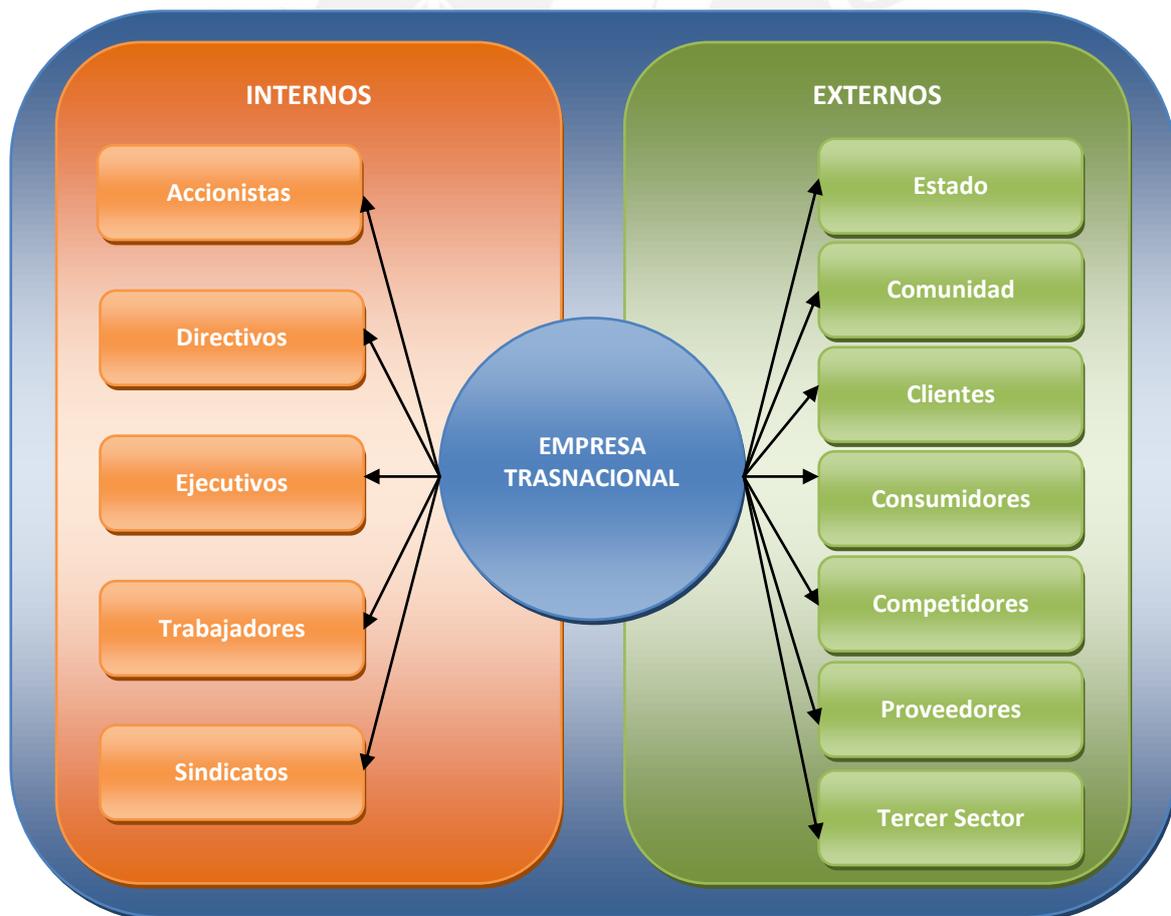
El enfoque integral de *stakeholders* implica tanto el reconocimiento de la importancia de todos los grupos de interés afectos a la gestión y a los resultados empresariales, **como su**

⁷⁷ ARAQUE PADILLA, Rafael y María José MONTERO SIMÓ. Op. Cit., p. 102.

⁷⁸ FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. Op. Cit., p. 44 y ss.

legitimidad, reconociendo sus intereses individualmente y generando a través de un proceso de diálogo estrategias empresariales en el campo de la RSC que satisfagan las demandas de sus interlocutores válidos. No obstante, la empresa no tiene obligación de satisfacer la información de todo interés de un *stakeholder* y por tanto, este no puede ser señalado como legítimo. Así por ejemplo, si un competidor solicita la base de datos de los principales clientes de una Empresa, esta no se encuentra obligada a satisfacer este interés pues no califica como legítimo⁷⁹.

A continuación la gráfica nos permite observar como al centro de la empresa, figuran otros grupos sobre los cuales recaen las decisiones que se adoptan:



⁷⁹ NAVARRO GARCÍA, Fernando. Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica. Madrid: ESIC Editorial. 2008, p. 75.

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN.

Llegados a este punto, podemos señalar que los temas que abarca el sistema de Responsabilidad Social Empresarial no es un listado taxativo; sin embargo y al mismo tiempo, la mayoría de instrumentos aborda de manera recurrente los temas referidos a: (i) derechos humanos, y dentro de ellos, especialmente, los derechos laborales, (ii) asuntos ambientales, y (iii) asuntos comerciales (inversión social, gestión transparente, entre otros).

Este desarrollo temático, que recogen los instrumentos del sistema de Responsabilidad Social Empresarial (Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales, Balance Social, entre otros) parte de la normativa pública, es decir, que se inspira en ella. Así por ejemplo, en materia laboral, el punto de partida es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus 4 principales áreas temáticas, agregando, de manera preventiva diversos contenidos de interés en la solución de los conflictos laborales y, en materia ambiental, utiliza los hitos generados a partir de la Cumbre de Río y el concepto de Desarrollo Sustentable.

Así pues, la temática que abarca la Responsabilidad Social Empresarial nace de la normativa pública y encuentra en los instrumentos del sistema un reflejo, es decir, que se inspira en la normativa pública y busca reglamentar las relaciones sociales y económicas de las Empresas Transnacionales con sus grupos de interés, imponiendo, basada en su poder económico e influencia política, sus condiciones en la cadena productiva y en el propio mercado, sancionando con la desarticulación del sistema económico a los agentes que incumplan la normativa privada emitida, es decir, ejecutando la subordinación o dominación de una empresa a otra, por medio del cumplimiento de estándares.

No obstante ello, resulta una prioridad, especialmente desde la perspectiva externa, el reconocimiento como parte del grupo de interés, pues este es el mecanismo para intervenir en el mecanismo de solución de conflictos, generando la modificación de la normativa privada; de ahí que la legitimidad para ser considerado parte del grupo de interés sea el eje central en el sustento de la participación de los agentes sociales externos, con posibilidad de influencia y perfeccionamiento del sistema de Responsabilidad Social Empresarial.



CAPÍTULO 4

CONTROL, FISCALIZACIÓN Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Establecidos los sujetos, los instrumentos y las temáticas que conforman el sistema de Responsabilidad Social Empresarial, nos queda por definir los sistemas de verificación y monitoreo de validación.

En efecto, como último eslabón de la cadena, el sistema utiliza mecanismos que permiten la comprobación y uso correcto de las obligaciones que asume. Uno de estos mecanismos es la auditoria social y sus sistemas de certificación, los cuales proclaman el fiel cumplimiento de las obligaciones declaradas en sus instrumentos (Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y Balance Social) por los sujetos allí comprometidos (Empresas Transnacionales, Grupos de Empresas o a lo largo de Cadenas Productivas como exigencia de contratación).

Sobre este punto, William B. Werther y David Chandler nos dicen que el Balance o los Informes brindan algunas respuestas, mientras que las auditorias sociales proporcionan mucha más información analizada por un tercero independiente:

“A CSR report by a firm provides some answers. A CSR audit, containing objective standards developed by an independent third party, provides much more information”⁸⁰.

A continuación analizaremos cada una de ellas:

1. AUDITORÍA SOCIAL.

La Auditoría Social surge como una forma de respuesta a las demandas sociales de los grupos de interés, estableciendo mecanismos de cumplimiento y exigencias hacia las Empresas a través de la participación de aquellos para comprometer la acción del Estado ante las demandas sociales y las promesas de los planes de desarrollo de las Empresas. Se trata de un proceso que mide, a través de indicadores, y analiza la acción social en un determinado ámbito espacial de las Empresas Transnacionales, con el objeto no solo de dar cuenta de la influencia de aquella, si no de permitir la mejora de la acción empresarial y de los resultados obtenidos.

Es decir, que se trata de una planificación objetiva, independiente, inductiva de observación, análisis, evaluación y recomendación, con una metodología propia y el uso de las herramientas e instrumentos generados en el marco del Sistema de Responsabilidad Social (Códigos de Conductas, Acuerdos Marco Internacionales y Balance Social) que permiten identificar la influencia positiva, la problemática y las limitaciones de

⁸⁰ **WERTHER, William B. y David Jr. CHANDLER.** Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment. California: SAGE. 2010, p. 304.

Traducción:

“Un informe de Responsabilidad Social Empresarial ofrece algunas respuestas. Una auditoría de Responsabilidad Social Empresarial que contiene normas objetivas desarrolladas por un tercero independiente, proporciona mucho más información”.

una Empresa Transnacional, Grupo de Empresas y/o Cadena Productiva. El resultado es un diagnóstico que permite la inserción de una serie de propuestas y recomendaciones de la mejora de la actuación.

Para lograr sus objetivos, el proceso requiere información transparente y participación abierta tanto de los sujetos activos como de sus destinatarios para que desarrollen una “conciencia ciudadana” sobre los impactos y las consecuencias económicas, sociales y ambientales que genera la actuación y prácticas empresariales públicas o privadas.

En resumen, requiere: (i) instrumentos normativos (privados) y emitidos en el marco del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial generado, (ii) información transparente, (iii) canales de comunicación y (iv) participación de los grupos de interés en la medición; con el objetivo de: (i) realizar controles sociales, (ii) mejorar condiciones de ejercicio de derechos fundamentales y, (iii) garantizar la calidad de la información.

En nuestro concepto, la Auditoria Social es la evaluación sistemática del impacto social de una empresa en relación con las normas establecidas en sus Códigos de Conductas, Acuerdos Marco Internacionales y Balance Social sobre el fiel cumplimiento de las obligaciones (estándares sociales) a las que se encuentra comprometido, es decir, es el mecanismo de evaluación y verificación de su Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa declarada. Como en toda empresa, existen dos tipos de Auditoria Social, la interna y la externa:

1. **Auditoria Social Interna.**- Establece, desde el interior de la propia empresa, los principios y procedimientos estandarizados en todas las unidades para el

cumplimiento de lo declarado en los instrumentos del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial⁸¹.

2. **Auditoria Social Externa o Monitoreo Independiente.**- Busca el cumplimiento de los instrumentos de manera externa e independientemente de los procesos internos. Los procesos de comprobación son abiertos, transparentes y cuentan con mayor confianza.

2. SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN.

Si bien la auditoria social es un mecanismo de verificación y validación de las obligaciones declaradas, la certificación, es la constancia de haber llevado a cabo dicho componente y consta de dos etapas, la normalización y la certificación propiamente:

1. **La normalización** consiste en la elaboración, difusión y aplicación de procedimientos para cumplir con la normativa privada impuesta a través del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial. Esta normativa puede ser general (si abarca todas las dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial) o sectorial (si se concentra en una dimensión y/o en una industria y la regula profusamente).
2. **La certificación** es el proceso, y resultado, por el que una entidad independiente garantiza que el sujeto obligado (Empresa Transnacional, Grupo de Empresas y/o Cadena Productiva) cumple el estándar. En el caso de la Responsabilidad Social Empresarial, la certificación se denomina *social screening* o *social rating*⁸².

Existen diversas agencias de certificación. Las más conocidas son:

⁸¹ La dificultad es la comprobación y la desconfianza sobre el proceso de control interno que verifica el cumplimiento. Esta Auditoria Social Interna es distinta a la Auditoría Interna de las empresas que procura la fiscalización de sus procedimientos contables o financieros.

⁸² DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta y Otros. Op. Cit., p. 24.

1. Norma SA 8000.
2. *Accountability 1000 (AA 1000)*.
3. *Fair Labor Association (FLA)*.
4. *Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)*.
5. *Ethical Trading Initiative (ETI)*.
6. Proyecto: Norma Española 165010 EX.
7. Norma SGE 21 De Foretica.
8. Guía ISO 26000.

A continuación un breve desarrollo de cada una de estas.

2.1. NORMA SA 8000.

En octubre de 1997, la *Social Accountability International (SAI)* convocó a un grupo de representantes de sindicatos, organizaciones de derechos humanos, universidades, fabricantes y contratistas, entre otros, para elaborar, mediante un acuerdo general, un sistema de verificación comprensivo y eficiente que asegure el respeto de derechos fundamentales. En 1997 fue entregada por el Consejo de Prioridades Económicas (CEP) de Estados Unidos la denominada SA 8000.

Así nació la Norma SA 8000, como un acuerdo voluntario basado en los fundamentos y directrices de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, cuyos lineamientos esenciales se

orientan al respeto a la dignidad del hombre, los derechos laborales y el respeto al medioambiente. La Norma SA 8000 establece un sistema de verificación que garantiza las condiciones laborales en temáticas como:

1. **Trabajo Infantil:** Impidiendo trabajadores menores de 15 años y, como excepción, menores de 14 años para los países en vía de desarrollo⁸³;
2. **Trabajo Forzoso:** Impidiendo el trabajo forzado, ya sea como parte de pago por una deuda o como cumplimiento de una condena;
3. **Salud y Seguridad:** Proporcionando un entorno seguro y saludable del ambiente de trabajo, con medidas preventivas para evitar accidentes laborales, realizando campañas de formación para promover la salud y la seguridad de trabajadores, y estableciendo un sistema para detectar las amenazas a la salud y la seguridad;
4. **Libertad Sindical y Derecho a la Negociación Colectiva:** Respetando el derecho de constitución y afiliación a sindicatos, así como el de negociación colectiva;
5. **Discriminación:** Eliminando cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, casta, origen, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación política o sindical, edad, entre otros;
6. **Disciplina:** Impidiendo el castigo corporal, el abuso verbal, o la coerción física y/o mental;
7. **Horas de Trabajo:** Haciendo cumplir la legislación aplicable y el límite de 48 horas por semana con al menos un día libre por cada siete días; así como la voluntariedad de las horas extras debidamente remuneradas;

⁸³ Excepción regulada por el Convenio 138 de la OIT.

8. **Remuneraciones:** Proporcionando salarios equitativos y suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias sin deducciones disciplinarias⁸⁴.

Su finalidad es la mejora de las condiciones laborales y el respeto de los derechos humanos, tanto en la propia empresa como en la cadena productiva. Está dirigida fundamentalmente a organizaciones con estructura multinacional o transnacional y sobre todo con centros de fabricación en países del tercer mundo. No aporta estándares o indicadores de gestión suficientemente útiles en países avanzados o de la OCDE⁸⁵.

2.2. **ACCOUNTABILITY 1000 (AA 1000).**

En 1999 el *Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA)*, una organización internacional con sede en el Reino Unido, emitió la *Accountability 1000 (AA-1000)* como parte de los sistemas de normalización (no es una norma certificable). Por medio de este instrumento, las organizaciones, cualquiera sea su tamaño, pueden mejorar sus acciones empresariales y, al mismo tiempo, los grupos de interés pueden valorar sus compromisos éticos.

El sistema AA-1000 incluye métodos, directivas para implementar los métodos y pautas para el desempeño de los profesionales. Los métodos de AA-1000 son un conjunto de pautas sobre principios y procesos para la rendición de cuentas transparente. Una contribución original del método es el proceso por el cual una empresa identifica los indicadores claves de desempeño de sus grupos de interés

⁸⁴ NAVARRO GARCÍA, Fernando. Op. Cit., p. 162.

⁸⁵ MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Roberto. Normas, Estándares y Certificación de la RSE. En: Curso de Experto Universitario en RSC. Madrid: UNED. 2003, p. 6.

mediante su grado de compromiso. El AA-1000 brinda las herramientas para la comunicación y se ocupa del modo en que una empresa debe estructurar sus sistemas de comunicación, así como el modo en que estos sistemas se relacionan con los valores, objetivos y metas de organización.

Surge con el propósito de mejorar la responsabilidad social en las organizaciones a través del compromiso y diálogo con sus grupos de interés. Contribuye a mejorar la calidad del proceso de contabilidad, auditoría y *reporting*. Y finalmente, no es un estándar certificable sino un instrumento verificable del cambio organizativo derivado de la mejora continua, el aprendizaje y la innovación en la empresa⁸⁶.

En tal sentido, no se trata de una norma de evaluación de resultados, sino del establecimiento de un estándar de seguimiento del proceso en el que, ante todo, se subraya el involucramiento de sus grupos de interés en un diálogo bidireccional con la organización sobre una gran amplitud y diversidad de temas⁸⁷.

El AA-1000 es pues un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial. Es una norma de procedimiento, no un tipo de desempeño sustancial que especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, es decir, no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos. En pocas palabras: es una rendición de cuentas transparente.

⁸⁶ Ibid., p. 8.

⁸⁷ URCELAY ALONSO, Jaime. La Responsabilidad Social de la Empresa en la gestión de las Pymes. Madrid: Escuela de Organización Industrial. 2007, p. 117.

La norma, que está diseñada para su auditoria tanto interna como externa se divide en cinco fases:

1. Planificación, identificando los objetivos y los valores sociales y éticos
2. Responsabilidad, entendida como recogida de la información, identificación de indicadores y objetivos y desarrollo de planes de mejora.
3. Auditoría y elaboración de informes para el comentario de sus grupos de interés.
4. Integración, creando sistemas para el fortalecimiento del proceso.
5. Implicación permanente de sus grupos de interés⁸⁸.

2.3. FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA).

La Asociación por un Trabajo Justo, conocida como *Fair Labor Association* (FLA, por sus siglas en inglés) fue convocada en 1996 por el gobierno de Bill Clinton. Su origen es la Asociación de la Industria del Vestido (*Apparel Industry Partnership - AIP*) y ha sido la más antigua y controvertida de las iniciativas en materia de seguimiento y certificación. En mayo de 2002, FLA estaba formado por 13 empresas de calzado y prendas de vestir, varias organizaciones no gubernamentales y alrededor de 170 filiales universitarias. Sin embargo, varios miembros de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales de AIP original dejaron la organización cuando

⁸⁸ Ibid., p. 117.

aquella (AIP) se convirtió en FLA en señal de protesta de lo que creyeron eran defectos insalvables en la organización y sus procedimientos de supervisión⁸⁹.

Esta iniciativa busca combinar los esfuerzos de la industria del vestido y del calzado, con las iniciativas de las organizaciones civiles de la sociedad y las universidades, con el objeto de proteger derechos de los trabajadores y mejorar condiciones de trabajo, promoviendo adherencia a los estándares de trabajo internacionales. La Asociación por un Trabajo Justo dirige la supervisión y verificación independiente para asegurarse de que los estándares del centro de trabajo se encuentran en armonía con las normas internacionales. Mediante la divulgación pública, la Asociación por un Trabajo Justo provee a los consumidores y accionistas la información necesaria y creíble para hacer responsable la toma de decisiones. La Asociación por un Trabajo Justo añade valor a los esfuerzos individuales de empresas o universidades, ofreciendo:

1. Un proceso de colaboración que permite a la industria, organizaciones de la sociedad civil, colegios y universidades a sentarse en la misma mesa y discutir asuntos de interés común;
2. Un sistema para llevar a cabo la debida diligencia en los programas de empresas de cumplimiento interno a través de la supervisión independiente sin previo aviso y verificación externa;

⁸⁹ **NATIONAL RESEARCH COUNCIL. COMMITTEE ON MONITORING INTERNATIONAL LABOR STANDARDS.** Monitoring international labor standards: techniques and sources of information. Washington: National Academies Press. 2004, p. 79. Según NATIONAL RESEARCH COUNCIL:

“As of May 2002, the FLA consisted of 13 footwear and apparel firms, several NGO’ and about 170 university affiliates. Notably, several union and NGO members of the original AIP left the organization when it evolved into the FLA in protested of what they believed were insurmountable flaws in the organization and its monitoring procedures”.

3. Estrategias innovadoras y sostenibles para mejorar el cumplimiento de las normas laborales;
4. Acceso público a todos los informes de monitoreo externo e independiente a través de su sitio web (<http://www.fairlabor.org/>); y,
5. Un mecanismo para hacer frente a las más graves violaciones de los derechos laborales a través de procesos de denuncia.

Entre los principales miembros que integran la Asociación por un Trabajo Justo, encontramos: “Nike, Reebok, Liz Claiborne, Patagonia, Levi's, Adidas, Eddie Bauer, Polo Ralph Lauren, L.L. Bean, Nicole Miller, Phillips Van-Heusen, the Lawyers Committee for Human Rights, the International Labor Rights Fund, the RFK Memorial Center for Human Rights, and the National Consumers League”⁹⁰.

2.4. WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION (WRAP).

El WRAP como proceso de certificación, es una iniciativa norteamericana que surge ante la presión de los gobiernos, consumidores y accionistas que buscan que la producción de textiles, ropa y calzado se realice en el marco de prácticas globales que respeten los estándares sociales internacionales y las condiciones de trabajo en los centros e industrias dedicadas a estas actividades. Fue desarrollada en 1998 por la *American Apparel Manufacturers Association* (que luego se convertiría en el *American Apparel and Footwear Association [AAFA]*) y comenzó la certificación de fábricas en junio de 2000⁹¹.

⁹⁰ Ibid., p. 79.

⁹¹ Ibid., p. 86. Según NATIONAL RESEARCH COUNCIL:

“WRAP was developed in 1998 by the American Apparel Manufacturers Association (which recently became the American Apparel and Footwear Association [AAFA]) and began certifying factories in June 2000”.

Los miembros de AAFA producen más el de 85% de productos textiles que se venden al por mayor en los Estados Unidos de Norteamérica y es la asociación comercial más grande y representativa del sector en Estados Unidos de Norteamérica con más de 700 compañías entre las que se encuentran, SARA LEE CORPORATION, JOCKEY INTERNATIONAL, KELLWOOD, VANITY FAIR CORPORATION, RUSSELL CORPORATION, OSHKOSH B'GOSH, entre otros.

El objetivo del programa es la supervisión y certificación independientemente de conformidad con los estándares sociales, asegurándose de que los centros de trabajo y todas las locaciones donde se dirige el negocio producen bajo condiciones legales, humanas y éticas, adhiriéndose a los mandatos y procedimientos establecidos por el sistema WRAP.

WRAP certifica fábricas, es decir, sus instalaciones y no a las marcas o signos distintivos, en un enfoque similar al de la Norma SA8000. La certificación de las instalaciones tiene una validez de 1 año y las fábricas están obligadas a someterse a la autoevaluación y supervisión externa. En la certificación, las instalaciones pueden o no pueden estar sujetas a inspecciones sin previo aviso.

La Junta de Certificación WRAP se compone de personas de todo el sector privado, aunque sus miembros no están directamente afiliados a la industria de la confección⁹².

⁹² Ibid., p. 86. Según NATIONAL RESEARCH COUNCIL:

“The WRAP certification board consists of individuals primarily from the private sector, with nominal claim that the majority of its members are not directly affiliated with the apparel industry”.

Al igual que la Asociación por un Trabajo Justo y en la Norma SA8000, el WRAP ha creado su propio Código de Conducta denominado “Principios WRAP” que son un total de 12 e incluyen normas comunes para el trabajo infantil, trabajo forzoso y protección del ambiente. Sin embargo, el WRAP va más allá y también contiene requisitos específicos para procedimientos aduaneros y del cumplimiento de la legislación antidrogas, generando mayor control de seguridad sobre los proveedores y sobre los envíos. No obstante ello, los principios WRAP son considerados como el sistema normativo y como el sistema de Certificación más débiles del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial⁹³.

Finalmente, el WRAP ha sido criticado por una serie de grupos de interés de la industria por supuesta parcialidad y bajo nivel de transparencia pública, ya que por ejemplo, WRAP no revela los nombres o las ubicaciones de las fábricas que ha certificado. Todas las auditorías son anunciadas con anticipación y llevadas a cabo por empresas que son pagadas directamente por las fábricas que están siendo auditadas⁹⁴.

⁹³ Ibid., p. 86. Según NATIONAL RESEARCH COUNCIL:

“Like the FLA an SA8000, WRAP has created its own code of conduct, which it calls the WRAP Principles. The 12 WRAP principles include common standards for child and forced labor and workplace and environmental protections. However, WRAP also contains unique requirements for customs compliance and drug interdiction efforts, which support tighter security controls over suppliers and shipments. However, the WRAP Principles are widely viewed as the weakest standards of any of the systems, with the least transparent monitoring and certification program”.

⁹⁴ Ibid., p. 86. Según NATIONAL RESEARCH COUNCIL:

“WRAP has been criticized by a range of stakeholders for its perceived industry bias and low level of public transparency. WRAP does not disclose the names or locations of certified or audited factories and has not disclosed any audits to date. WRAP also lacks any NGO or civil society participation in monitoring or verification. All audits are announced in advance and conducted by firms paid directly by the factories being audited”.

2.5. **ETHICAL TRADING INITIATIVE (ETI).**

Es una norma de Comercio Ético, una alianza de empresas, organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales de Gran Bretaña que se han comprometido a trabajar en forma conjunta para identificar y promover buenas prácticas laborales mediante el uso del Código ETI.

Su meta principal es “asegurar que las condiciones laborales de los empleados en las compañías que abastecen de bienes a los consumidores en la Gran Bretaña, cumplan o mejoren las normas internacionales”.

Los miembros de la ETI creen que esta propuesta ayuda a progresar significativamente en el cumplimiento de normas de trabajo reconocidas internacionalmente, en concreto de Derechos Humanos en todas las cadenas de suministro globales⁹⁵.

El Código consta de 9 aspectos principales y otros secundarios:

1. El empleo se elegirá libremente.
2. Se respetará la libertad de asociación y derecho a las negociaciones colectivas.
3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.
4. No se empleará mano de obra infantil.
5. Se pagará un salario digno.
6. Las horas de trabajo no serán excesivas.

⁹⁵ NAVARRO GARCÍA, Fernando. Op. Cit., p. 164.

7. No habrá discriminación.
8. Se proporcionará un trabajo regular.
9. No se permitirá un trato inhumano o severo.

En los aspectos secundarios se incluyen conceptos tales como:

1. No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
2. Los trabajadores no operaran con regularidad más de 48 horas semanales y dispondrán de al menos de un día libre por una media de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias y no superarán las 12 horas semanales.
3. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, capacitar, promocionar, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado, orientación sexual, afiliación a sindicato o política.

Las disposiciones de este Código constituyen normas mínimas. Se espera que las empresas que apliquen este código cumplan con la legislación legal nacional y cuando las disposiciones de la ley y de este código traten el mismo tema, apliquen aquella que contenga la mayor protección⁹⁶.

⁹⁶ Ibid., p. 165.

2.6. PROYECTO: NORMA ESPAÑOLA 165010 EX.

Este sistema de certificación español procura contribuir a que las organizaciones sean sostenibles, en términos económicos, medioambientales y sociales. Para ejecutarlo, requiere el compromiso de la dirección de la organización en base a dos principios:

1. **Transparencia**, que permite el acceso a la información relativa al sistema de gestión de la responsabilidad social; e,
2. **Implantación**, para el acatamiento real de los objetivos, actuaciones y resultados a los que se ha comprometido la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial⁹⁷.

La Norma PNE 165010 establece las definiciones de Responsabilidad Social Corporativa y de Desarrollo Sostenible y detalla los requisitos de la Responsabilidad Social Corporativa en cuanto al comportamiento ante los accionistas, inversores, socios, donantes y representantes de la propiedad, ante los empleados, ante los clientes y usuarios, ante los proveedores, ante la competencia y ante la sociedad.

Cabe señalar que la norma pretendía establecer los criterios y medios para que las organizaciones pudieran diseñar e implantar su propio sistema de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, sin embargo, el sistema de gestión se definió siguiendo las pautas de la última edición de la norma ISO 9000.

No obstante, la elaboración de la PNE 165010 ha sufrido fuertes conflictos que han impedido su finalización. El proceso de elaboración ha pasado por distintas fases,

⁹⁷ MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Roberto. Op. Cit., p. 12.

siendo de especial relevancia la relativa a la negociación entre las partes sobre la naturaleza del documento. La previsión inicial de elaboración de una norma, se transformó, debido a la oposición mantenida por los representantes empresariales, en elaboración de una guía de ayuda a las empresas en su enfoque de la Responsabilidad Social Corporativa⁹⁸.

2.7. NORMA SGE 21: 2008 DE FORÉTICA.

La Norma de Empresa SGE 21:2008 es un sistema de gestión de la responsabilidad social europeo que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social. Este sistema de certificación ha sido elaborado por la entidad independiente española FORÉTICA⁹⁹ y actualmente está presente en España y diversos países de Latinoamérica.

La edición 2008 de la Norma SGE 21 es la tercera revisión desde su primer lanzamiento en octubre del año 2000. Esta nueva versión constituye una actualización consensuada de los requisitos exigidos por la norma y supone una adaptación a los criterios de Gestión Ética y Responsabilidad Social que las empresas, administraciones, mercados financieros.

La Norma SGE 21:2008 tiene como finalidad promocionar la cultura de la gestión ética en las organizaciones como respuesta ante la demanda de la sociedad, mediante una sensibilización previa de los directivos de las organizaciones, para luego implantar un sistema de gestión ética (SGE) en la organización¹⁰⁰.

⁹⁸ FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. Op. Cit., p. 184.

⁹⁹ <http://www.foretica.org/>

¹⁰⁰ MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Roberto. Op. Cit., p. 15.

El sistema de gestión SGE 21 ha sido el elegido tanto por empresas multinacionales de primera línea como por pequeña y mediana empresa. Parte de modelos consolidados como los de calidad y medioambiente, a los que enriquece a través de una visión *multistakeholder*.

El sistema de gestión SGE 21 sistematiza las relaciones en nueve áreas de gestión, para los que establece unos criterios que son desarrollados por un Código de Conducta y supervisados por un Comité de Ética.

1. **Alta Dirección:** Pretende, fundamentalmente, impulsar el cambio organizativo mediante la elaboración de un plan de responsabilidad, el establecimiento de una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, un Código de Conducta, una Política Anticorrupción y la creación de un Comité de Ética/Responsabilidad Social, que garantice el cumplimiento de los compromisos adoptados.
2. **Clientes:** El objetivo es velar por la honestidad de la relación comercial y garantizar las características del producto velando por la satisfacción del cliente. La protección de públicos vulnerables, la accesibilidad de los productos o servicios ofrecidos y la incorporación de criterios de Responsabilidad Social en la fase de I+D, son algunos de los requisitos.
3. **Proveedores:** Las organizaciones definirán unos criterios de compras responsables en base a los cuales evaluarán y seleccionarán a sus proveedores. En la medida de lo posible se pretende que las organizaciones responsables fomenten buenas prácticas entre sus proveedores.
4. **Personas que integran la organización:** Partiendo del cumplimiento de los Derechos Humanos y pasando por aspectos como la igualdad, conciliación,

salud y seguridad laboral y formación, este apartado tiene como objetivo la creación de un entorno de trabajo de calidad que favorezca la motivación, la retención de talento y el bienestar de las personas.

5. **Entorno social:** Destaca la importancia de conocer y evaluar los impactos, tanto positivos como negativos, que la organización genera en su entorno social así como la transparencia en las relaciones con el mismo.
6. **Entorno ambiental:** El compromiso de prevención de la contaminación, la gestión de los impactos ambientales asociados a la actividad y la comunicación de los indicadores ambientales de la organización son algunos de los ejemplos.
7. **Inversores:** En este punto, la norma se centra en el buen gobierno y la transparencia financiera de la organización.
8. **Competencia:** Trata de fomentar la competencia leal y la resolución de conflictos por medio de arbitraje. Impulsa la cooperación y establecimiento de alianzas entre organizaciones competidoras.
9. **Administraciones Públicas:** La norma va más allá de las exigencias legales tratando de crear vías de colaboración entre la organización y la administración.

2.8. GUÍA ISO 26000.

La Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social fue publicada el 1 de noviembre de 2010, luego de un proceso de seis años de trabajo. La Guía proporciona recomendaciones en materia de Responsabilidad Social para organizaciones del sector público y privado de todo tipo. Es una norma voluntaria que ofrece orientaciones sobre definiciones, principios y materias fundamentales en este ámbito. Esta norma de Responsabilidad Social no es certificable ni establece requisitos para desarrollar un sistema de gestión.

Su texto recoge un acuerdo global sobre definiciones y principios de Responsabilidad Social, así como orientaciones sobre cómo integrar la Responsabilidad Social en las operaciones de la organización. En este sentido, la ISO 26000 aborda 7 cuestiones de Responsabilidad Social: gobierno de la organización, derechos humanos, relaciones y condiciones de trabajo, medio ambiente, prácticas conforme a la legislación, consumidores y comunidades y desarrollo local.

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN.

A lo largo del presente trabajo académico, hemos mantenido un presupuesto: la división social del capital constituye toda la realidad política y bajo su dominio se encuentra el fenómeno social en su conjunto. La Responsabilidad Social Empresarial es parte de este fenómeno, pues nada escapa al dominio del capital como relación social estructurada según las reglas impuestas por las Empresas Transnacionales que consolidan su expansión económica. Frente a este presupuesto, se desarrollaron el conjunto de normas públicas y luego privadas, tutelares y compensatorias de este poderío sin antecedentes en el que se encuentran las naciones de menor desarrollo y al orden social en el que se desenvuelven.

Como sabemos, la tensión entre intereses contrapuestos es la madre del motor de la historia; y vislumbrar esta tensión entre la producción y distribución de la riqueza nacional y la apropiación del excedente económico por parte de las Empresas Transnacionales que operan en el país y que van configurando la realidad social en su totalidad y el sistema de Responsabilidad Empresarial Social ha sido el objetivo del enunciado de los sistemas de control existentes realizado *ut supra*. En consecuencia, no pretende ser extendido de manera lineal o mecánica al resto de la sociedad peruana en los términos ilustrativos que se utilizan, si no de modo conceptual. Es decir, esta situación donde las Empresas Transnacionales ya administran parte de las relaciones mercantiles en cada mercado y a escala mundial, tiende a un mayor intervencionismo que ya ha

comenzado con la administración centralizada de los ingresos. El salario deja de ser parte de la demanda y pasa a ser un costo del capital que debe ser sistemáticamente reducido en relación con el aumento de la productividad. Estas regulaciones por parte de las Empresas Transnacionales no son subsidiarias de los Estados, sino que van transformando la esfera pública en privada.

En este contexto, debe analizarse la importancia de las normas públicas y privadas que regulan la Responsabilidad Social Empresaria que alcanza a las Empresas Transnacionales, con la finalidad de subsanar algunos de los efectos negativos que generan en las economías nacionales y en el conjunto de sus trabajadores, e indirectamente en los desempleados¹⁰¹.

Finalmente, podemos afirmar así –y en este sentido se explica la extensión del carácter ilustrativo del capítulo cuarto–, que estamos en presencia de una relación de tensión entre la subordinación de las naciones a las reglas de funcionamiento del mercado mundial unificado por las Empresas Transnacionales según la división técnica del trabajo que imponen, y los límites formales que el sistema regulatorio de la Responsabilidad Social Empresarial establece a una expansión global de esta naturaleza que borra las fronteras nacionales y configura el orden unificado de la actual etapa histórica. La actual etapa del capitalismo o tercera etapa evolutiva del capital es la de la integración o globalización, donde las Empresas Transnacionales se expanden sobre las economías periféricas, hasta estructurar una sola economía mundial donde administrar el flujo de capitales, tecnología, recursos financieros y laborales. De este modo, las Empresas Transnacionales sostienen su reproducción e integran sus capitales mediante el

¹⁰¹ Así por ejemplo, el artículo 25 de la ley argentina 25.877 establece que las empresas con más de 300 trabajadores deberán “(...) elaborar anualmente un balance social que recoja información sistematizada relativa a las condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de las empresas”. Por su parte, la Ley 2.594 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires posee un criterio mucho más amplio, ya que deben comprender no sólo lo referido a las relaciones de las empresas con sus empleados, sino que deberán basarse en indicadores que permitan la objetiva valoración y evaluación de las condiciones de equidad y sustentabilidad social, ambiental, económica y financiera

apoderamiento de los mercados internos, la apropiación de los ingresos, la expropiación de los capitales y la determinación de las políticas salariales.

La unificación del mercado mundial se desarrolla como proceso histórico en razón a que la tecnología, la información y el transporte hacen posible parcializar el proceso de producción, es decir, producir y ensamblar en distintos lugares, implementar métodos flexibles de organización y acercar los centros de producción a los de consumo con independencia de las distancias geográficas. El mundo es la base de su despliegue y allí el acento que ponemos en el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial para hacer presente la dialéctica en la historia que acompañe con justicia los procesos sociales y económicos.

Reiteramos que se trata de una relación de tensión limitar los efectos entre los extremos que representan, por un lado, el funcionamiento del postcapitalismo y el modelo de acumulación intensivo, que promueve la compensación de la crisis en el sector monopolístico de la economía a expensas del resto de los agentes económicos y, por el otro, la vigencia efectiva de los derechos humanos básicos consagrados en el sistema nacional e internacional de derecho que pretende volcarse en el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.

Como últimas palabras de esta conclusión, sostenemos, como la parte teórica del capítulo cuarto, que la deslegitimación del capitalismo tardío como sistema del desarrollo humano encuentra en el Sistema de Responsabilidad Empresarial una relación dialéctica con la fase expropiatoria, que busca garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos – en materia laboral, ambiental, de seguridad y equidad– reconocidos formalmente por las normas del derecho internacional y nacional, pero amenazados por la etapa conservadora del capital.

CONCLUSIONES

1. **Las Empresas Transnacionales**, surgen como consecuencia de la concentración de capital económico, dominan el comercio internacional y requieren un sistema de regulación sobre su funcionamiento. Son agentes económicos privados que operan bajo diversas formas societarias organizadas en la producción de bienes y/o servicios, con participación de un amplio número de trabajadores e ingresos que le otorgan un inmenso poder económico y hasta político, cuyas actividades las ejecutan en distintos Estados a través de un conjunto de establecimientos secundarios interconectados que puedan revestir diversas formas jurídicas (subsidiarias, sucursales, filiales), siempre supeditados a un centro de poder de decisión político, económico y social denominado matriz y, uno físico denominado sede.
2. **El Grupo de Empresas**, es una composición de personas jurídicas y capital, sujetas a una unidad de control ejercida desde su Matriz, por motivos de propiedad, participación financiera, o porque así lo establecen sus estatutos sociales o convenios, ya sea por la posesión de la mayoría del capital suscrito, o por la posesión de la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones

emitidas, y/o por la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa; que carece de responsabilidad solidaria ante los posibles efectos tributarios y/o laborales, pues mantiene la carencia de personalidad jurídica, aún cuando frente a la aparente autonomía de sus componentes, éstos actúan con criterios de subordinación generadas por la unidad de dirección.

3. **La Cadena Productiva** es entendida como la interconexión de las diversas empresas, para abarcar las distintas etapas de producción desde la extracción, la manufactura de materia prima, hasta el consumo final, generándose una subordinación o dominación de una empresa a otra través de la imposición de estándares, en donde a pesar de ausentarse el factor de unidad de dirección, éste es reemplazado por el uso de las relaciones contractuales.
4. **El fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial** es uno de tipo normativo y novedoso, efecto del binomio económico-empresarial, pues ante la liberación económica de los mercados, la acción de los sujetos económicos afecta la acción de los Estados y reduce sus mecanismos de regulación de conductas, surgiendo la autorregulación, que permite a los grupos económicos, especialmente las Empresas Transnacionales, asumir como responsabilidad lo que el derecho nacional e incluso internacional ha plasmado en sistemas jurídicos formales, conocidos como estándares sociales normativos, generando este Sistema de Responsabilidad Social Empresarial que deviene en su carácter complementario y distintivo la regulación normativa privada.
5. **La Acción Social**, es el ejercicio empresarial de inserción de una visión amplia que incorpora además de la natural acumulación de riqueza y rentabilidad, la mejora de las relaciones de la empresa con la comunidad donde opera, desde una perspectiva con carácter unidireccional.

6. **La evolución de la Responsabilidad Social Empresarial**, se explica desde los años cincuenta en que se le relacionó con la conciencia y la voluntad de los directivos, es decir, con la función directiva contrastada con el impacto social de sus acciones, pasando por los años sesenta en que se analiza el poder de las corporaciones en la realidad social y la década de los setenta en que se reconoce su acción sobre las cadenas productivas, llegando a la década de los ochenta en que el debate se sitúa en un análisis menos conceptual y más orientado a la investigación aplicada a las prácticas empresariales, hasta arribar a los años noventa, en donde el debate se centra en la disociación existente entre las ganancias y rentabilidad de las empresas y la situación de sus grupos de interés. Así, el tránsito se da entre la idea de maximizar la rentabilidad para los accionistas dentro del marco de la ley, a un nuevo planteamiento en el que se entiende que la responsabilidad social en los negocios abarca las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas, saliendo del ámbito interno de beneficiarios (accionistas) al ámbito externo, considerando a todos los sujetos que se ven afectados por sus acciones insertando empleados, clientes, proveedores, competidores, la comunidad inmediata y la sociedad en general.
7. **Definimos la Responsabilidad Social Empresarial** como un sistema de gestión que construye de forma complementaria, a través de la emisión de un conjunto de reglas y normas privadas, unilaterales o consensuadas con sus principales grupos de interés, las garantías y respeto de los derechos fundamentales impuestos por la normativa pública internacional y nacional en materia de derechos laborales, ambientales, de seguridad laboral y de salud, entre otros; es decir, busca el cumplimiento de los estándares sociales internacionales y nacionales, desarrollando mecanismos de solución de conflictos, y sistemas de control y verificación sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos a través de los Código de Conducta, Acuerdos Marcos Internacionales negociados o Balances Sociales publicados.

8. **Los Estándares Sociales** son el punto de partida o línea de base, nacidos de la normativa pública, internacional primero, y luego nacional, que permiten mejorar la situación de goce o ejercicio de los derechos fundamentales. En el sistema de Responsabilidad Social Empresarial, los estándares sociales se establecen a través de los instrumentos denominados Códigos de Conducta o Acuerdos Marco Internacionales, y se miden a través de los Sistemas de Monitoreo, como el Balance Social que busca la consolidación del mecanismo de cumplimiento.

9. **El Código de Conducta** es el instrumento mediante el cual la Empresa Transnacional declara o enuncia de manera formal, voluntaria y unilateral y limitada a la exigibilidad de la normativa pública, un conjunto de principios, o compromisos de actuación, o catálogo de normas mínimas aplicadas en todas sus operaciones y exigiendo el cumplimiento de aquellas a lo largo de la cadena productiva.

Dentro de las desventajas, encontramos que la diversidad de regulaciones es tan amplia como el número de instrumentos emitidos por similar número de Empresas Transnacionales, siendo variables pues no todos los Códigos de Conducta serán similares o tener el mismo alcance respecto de materias reguladas. De otro lado, por su carácter unilateral, para garantizar el fiel cumplimiento del instrumento adoptado de manera voluntaria y unilateral de estándares sociales, se requiere de la intervención de agentes externos a la Empresa como las Organizaciones No Gubernamentales y, en materia de seguimiento, a través de la Certificación o la Auditoría Social. Y finalmente, no es posible una homologación para el seguimiento y/o la Certificación. La proliferación de instrumentos diversos genera una regulación tan laxa que carece de controles democráticos en el nuevo desarrollo socio económico global.

10. **El Acuerdo Marco Internacional** es un instrumento suscrito entre una Organización de Representantes de Trabajadores de nivel Internacional y una Empresa Transnacional para incorporar mecanismos de cumplimiento de los estándares laborales en todas las operaciones que dicha empresa tenga en el mundo, y muchas veces también en las empresas subcontratistas y tercerizadas, o a lo largo de la cadena productiva.
11. **El Balance Social** es un instrumento estratégico de gestión que permite a las Empresas Transnacionales planificar, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar, en términos cuantitativos y cualitativos, su gestión social en un período determinado, desarrollando una política informativa de total transparencia y cooperación que permite comunicar sus aportes sobre el accionar social, económico y medioambiental de la empresa de forma interna (empleados y proveedores) y externa (la sociedad, los inversores y accionistas). El Balance Social permite informar, medir y comparar los distintos aspectos de la empresa y su relación con la sociedad.
12. **La temática que abarca el sistema de Responsabilidad Social Empresarial** no es un listado taxativo; sin embargo y al mismo tiempo, la mayoría de instrumentos aborda de manera recurrente los temas referidos a: (i) derechos humanos, y dentro de ellos, especialmente, los derechos laborales, (ii) asuntos ambientales, y (iii) actividades comerciales, la inversión social, la ética corporativa y la gestión transparente.
13. **Los Grupos de Interés (stakeholders)**, son el conjunto de sujetos legitimados que se afectan directamente por la gestión, políticas corporativas y/o resultados empresariales (accionistas, directivos, trabajadores y sindicatos), o pueden verse afectados por aquellas (consumidores, y clientes, y luego sus proveedores, competidores, comunidad y gobierno).

14. La temática que abarca la Responsabilidad Social Empresarial, nace de la normativa pública, y encuentra en los instrumentos del sistema un reflejo, es decir, que se inspira en la normativa pública y busca reglamentar las relaciones sociales y económicas de las Empresas Transnacionales con sus grupos de interés, imponiendo (basada en su poder económico e influencia política), sus condiciones en la cadena productiva y los grupos de interés, es decir, en el propio mercado, sancionando con la desarticulación del sistema económico, a los agentes que incumplan la normativa privada emitidas, ejecutando la subordinación o dominación de una empresa a otra, por medio del cumplimiento de estándares, de ahí que resulta prioritario el reconocimiento como parte del grupo de interés, pues este es el medio para intervenir en el mecanismo de solución de conflictos, generando la modificación de la normativa privada.
15. El sistema de Responsabilidad Social Empresarial, establece dos mecanismos de comprobación de las obligaciones que asume: (i) **la Auditoria Social**, como mecanismo de verificación y validación de la planificación objetiva, independiente, inductiva de observación, análisis, evaluación y recomendación, con una metodología propia y el uso de las herramientas e instrumentos generados en el marco del Sistema de Responsabilidad Social, así como de las obligaciones en dichos instrumentos declarados; y, (ii) **la Certificación**, como mecanismo de constatación de haber llevado a cabo dicho componente y consta de dos etapas, la normalización y la certificación propiamente, entendido como el proceso, y resultado, por el que una entidad independiente garantiza que el sujeto obligado (Empresa Transnacional, Grupo de Empresas y/o Cadena Productiva) cumple el estándar; siendo las agencias de Certificación más conocidas son: Norma SA 8000, Accountability 1000 (AA 1000), Fair Labor Association (FLA), Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), Ethical Trading Initiative (ETI), Proyecto: Norma Española 165010 EX, Norma SGE 21 De Foretica, y la Guía ISO 26000.

16. Las Empresas Transnacionales configuran la realidad social a partir de la tensión entre producción y distribución de la riqueza nacional y la apropiación del excedente económico, administrando gran parte de las relaciones mercantiles en cada mercado y, a escala mundial, a través de un intervencionismo de la administración centralizada de ingresos, transformando la esfera pública en privada. La tensión entre la subordinación de las naciones a las reglas de funcionamiento del mercado mundial unificado por las Empresas Transnacionales según la división técnica del trabajo que imponen y los límites formales que el sistema regulatorio de la Responsabilidad Social Empresarial establece a una expansión global de esta naturaleza que borra las fronteras nacionales y configura el orden unificado de la actual etapa histórica del capitalismo: la globalización, donde las Empresas Transnacionales se expanden sobre las economías periféricas, hasta estructurar una sola economía mundial donde administrar el flujo de capitales, tecnología, recursos financieros y laborales, de modo tal que integran sus capitales mediante el apoderamiento de los mercados internos, la apropiación de los ingresos, la expropiación de los capitales y la determinación de las políticas salariales.

BIBLIOGRAFÍA

1. **ABAD, Francisco.** La acción social de la empresa en España. Madrid: Fundación Empresa y Sociedad. 2002. 212p.
2. **ABAD, Francisco.** La empresa que viene. Responsabilidad y acción social en la empresa del futuro. Madrid: Fundación Empresa y Sociedad. 2001. 94p.
3. **AEBERHARD - HODGES, Jane.** Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. Nº 19, marzo 1997.
4. **AEBERHARD - HODGES, Jane.** Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. Nº 5. Volumen 115, 1996.
5. **AID, Christian.** From CSR to corporative social accountability. Behind the Mask. En: http://www.christian-aid.org.uk/indepth/0401csr/csr_section3.pdf
6. **ANDERSON, Jerry W.** Corporate Social Responsibility: Guidelines for top management. Connecticut: ABC - CLIO. 1989. 284p.
7. **ARAQUE PADILLA, Rafael y María José MONTERO SIMÓ.** La responsabilidad social de la empresa a debate. Barcelona: Icaria Editorial. 2006. 312p.
8. **ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE COMERCIO JUSTO:** www.ifat-la.org

9. **AYLWIN CHIORRINI, Andrés e Irene ROJAS MIÑO.** Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado. En: Revista Ius et Praxis 11. 2005.
10. **BALLESTEROS, Carlos.** Inversiones éticas y consumo responsable. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 32 p.
11. **BANCO MUNDIAL.** Marco de Referencia del Ministerio de Educación del Plan de Acción Nacional sobre la Responsabilidad Social Empresarial. En: http://www.worldbank.org/privatesector/csr/doc/Plan_de_accion.pdf. 2003. 34p.
12. **BAZ RODRÍGUEZ, Jesús.** Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada: Comares. 2002. 528p.
13. **BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso y Enrique FERNÁNDEZ-MALDONADO MUJICA.** Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú. Lima: Centro de Asesoría Laboral - CEDAL. 2004. 199p.
14. **BOWEN, Howar Rothmann.** Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper & Brothers. 1953. 276p.
15. **BUENO, Gustavo.** Mundialización y Globalización. Intervención en el acto de recepción del Premio Paul Harris, concedido por el Rotary Club de Oviedo. En: El Catoblepas Nº 3. Marzo. 2002. 12 p.
16. **BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSABILITY:** www.bsr.org
17. **BUSINESS IN THE COMMUNITY:** www.bitc.org.uk
18. **CARAVEDO, Baltazar.** ¿Es posible innovar el sentido común? (A propósito de la incorporación de la responsabilidad social en las organizaciones). Lima: Universidad de Pacífico. 2010. 224p.
19. **CARRILLO SALCEDO, Juan.** Curso de Derecho Internacional Público: introducción a su estructura, dinámica y funciones. Madrid: Ed. Tecnos. 1994. 340p.

20. **CASILDA BÉJAR, Ramón.** Reflexiones sobre el desarrollo integral latinoamericano. Universidad Antonio de Nebrija: Madrid. Abril 2004. 26p.
21. **CASTELLÓ, Gabriel.** Economía y Ética. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 32 p.
22. **CENTRE EUROPE – TIERS MONDE.** ¿Las Naciones Unidas harán respetar a las sociedades transnacionales las normas internacionales en materia de derechos humanos? En: http://www.cetim.ch/stn/03stn_esp.pdf. 2003. 18p.
23. **CENTRE EUROPE – TIERS MONDE.** ¿Las Naciones Unidas harán respetar a las sociedades transnacionales las normas internacionales en materia de derechos humanos? En: http://www.cetim.ch/stn/02stn1_es.pdf. 2002. 16p.
24. **CENTRE EUROPE – TIERS MONDE.** Las actividades de las sociedades transnacionales y la necesidad de su encuadramiento jurídico. En: <http://www.cetim.ch/activ/esppart1.pdf>. 2001. 34p.
25. **CENTRO EMPRESARIAL DE INVERSIÓN SOCIAL:** www.cedis.org.pa
26. **CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPIA:** www.cemefi.org
27. **CLAUDE, Henri.** Grande firme et analyse marxiste, En: Centre National de la Recherche Scientifique. 1973.
28. **CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES – CIOSL.** Una guía sindical sobre la Mundialización. Bruselas: CIOSL. 2001. 143p.
29. **CSR EUROPE:** www.ebnsc.org
30. **DALLANEGRA PEDRAZA, Luis.** El Consenso de Washington de 1989. En: <http://www.geocities.com/luisdallanegra/Amlat/conswash.htm>
31. **DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta y Otros.** La Responsabilidad Social Corporativa: Una aplicación a España. Madrid: UNED. 2002. 173p.
32. **DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta.** La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social de la Empresa. Madrid: UNED. 2003.
33. **DÍAZ ROCA, Rafael.** Teoría General del Derecho. Madrid: Tecnos. 1997. 367p.

34. **ERMIDA URIARTE, Oscar.** Empresas Multinacionales y Derecho Laboral. Montevideo: AMF. 301p.
35. **ERMIDA URIARTE, Oscar.** Globalización y relaciones laborales. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/globaliz.pdf>. 2001. 17p.
36. **ESTEBAN VELASCO, Gaudencio.** Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria). En: Responsabilidad Social Corporativa. Aspectos Jurídico-Económicos. Universitat Jaume I. 2005. (pp. 13 - 62).
37. **ETHICAL TRADE INITIATIVE (ETI):** www.ethicaltrade.org
38. **ETHOS.** Código Ético de Responsabilidad Social. Madrid: ETHOS. 2003. 99p.
39. **ETHOS.** Guía para la Implantación del Código Ético. Sector Hostelería en Europa. Madrid: ETHOS. 2003. 223p.
40. **EUROPEAN FREE TRADE ASSOCIATION (EFTA):** www.efta.int
41. **FAIR LABOUR ASSOCIATION (FLA):** www.fairlabor.org
42. **FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo.** Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial. Alicante: Editorial Club Universitario. 2009. 410p.
43. **GARAVITO MASALIAS, Cecilia.** Panorama de la Responsabilidad Social Empresarial: Sector Comercio, Minero y Telecomunicaciones. Lima: Programa Laboral de Desarrollo - PLADES. 2004. 144p.
44. **GLOBAL REPORTING INITIATIVE:** www.globalreporting.org
45. **GONZÁLES DE OLARTE, Efraín.** La paradoja de la economía peruana. En: <http://palestra.pucp.edu.pe/portal/general/imprimir.php?id=52>. 2004. 5p.
46. **GONZÁLEZ MUNTADAS, Joaquim.** ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los Códigos de Conducta? En: La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002. pp. 53 - 60.

47. **GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel.** Apuntes básicos para la investigación social y humanística. México D.F.: Porrúa. 2002, p 64.
48. **HARDT, Michael y Antonio NEGRI.** Imperio. Buenos Aires: Paidós Ibérica. 513p.
49. **HURTADO RODERO, Rafael.** La Sostenibilidad: Un nuevo paradigma económico, social y empresarial. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 27 p.
50. **IBAÑEZ JIMÉNEZ, Javier Wenceslao.** Responsabilidad Social de la Empresa y Finanzas Sociales. Madrid: Ediciones AKAL. 2004. 289p.
51. **IGUÍÑIZ ECHEVERRÍA, Javier María.** Desconexión entre economía y empleo adecuado. En: Brújula. Revista de la Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Año 4. Nº 5. 2003. pp. 28 - 34.
52. **INSTITUTO ARGENTINO DE RSE:** www.iarse.org
53. **INSTITUTO ETHOS:** www.ethos.org.br
54. **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION,** La promoción de empresas sostenibles. Ginebra: 2007. 201p.
55. **JENKINS, Rhys.** Corporate Codes of Conduct Self-Regulation in a Global Economy. Génova: UNRISD. Abril. 2001. 44 p.
56. **KEMP, Melody.** Corporate Social Responsibility in Indonesia. Quixotic Dream or Confident Expectation? Génova: UNRISD. Diciembre. 2001. 54 p.
57. **LARRAIN, Max.** El Consenso de Washington ¿Gobernador de Gobiernos? En: <http://members.tripod.com/~propolco/4sem/washington.htm>. Agosto. 1999. 6p.
58. **LLEDÓ YAGÜE, Francisco y Manuel María ZORRILLA RUÍZ.** Teoría General del Derecho. Para un entendimiento razonable de los episodios del Mundo. Madrid: Dykinson. 1998. 675p.
59. **LOZANO, José María.** ¿Hacia la empresa ciudadana? En: La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002. pp. 7 - 28.

60. **LYDENBERG, Steven D.** La inversión socialmente responsable: pasado, presente y futuro. En: Foro sobre Economía y Responsabilidad Social Empresarial. Zaragoza. Diciembre de 2000.
61. **MÁRIA SERRANO, Josep F.** El “Consenso de Washington” ¿paradigma económico del capitalismo triunfante? En: Papeles. Centro Cristianismo y Justicia. 2000. 15p.
62. **MARTÍN VALVERDE, Antonio.** Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos. Décima Edición. 2001. 934p.
63. **MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Roberto.** Normas, Estándares y Certificación de la RSE. En: Curso de Experto Universitario en RSC. Madrid: UNED. 2003.
64. **MARTÍNEZ HERRERA, Horacio.** El marco ético de la responsabilidad social empresarial. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. 2005. 124p.
65. **MARTINO, Katia.** L’impegno sociale delle imprese per un nuovo Wélfare. En: <http://www.welfare.gov.it/NR/rdonlyres/exjj6qsnzqvn16nnfg4d4g3ygzyudbfempud7ok5hg236mz6yevgffvjgkoklycmvuvpld3psia2ce7hb33w6ye5ve/CSRrisposta.pdf>. 4p.
66. **MASSAGUER, J.** La estructura interna de los grupos de sociedades (aspectos jurídico-societarios). En: Revista de Derecho Mercantil. Número 192, abril - junio 1989, pp. 281 - 325.
67. **MC CAN, Robert L.** Semblanza de la Economía de los Estados Unidos. Departamento de Estado de los Estados Unidos: Washington. 1993. 211p.
68. **MERINO DE DIEGO, Amparo.** Reputación Corporativa. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 36 p.
69. **MOLINAS, José R.** El impacto social y laboral de las empresas multinacionales (EMN) e inversiones extranjeras directas (IED) en Paraguay. Ginebra: OIT. Programa de Empresas Multinacionales. Documento de Trabajo 89. 2000. 68p.
70. **MORRÓS RIBERA, Jordy e Isabel VIDAL MARTÍNEZ.** Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Fundación Confemetal Editorial. 2005. 210p.

71. **MUÑOZ TORRES, María Jesús.** La responsabilidad social corporativa: una nueva forma de gestión de las organizaciones. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 30 p.
72. **MVO PLATFORM.** Marco de referencia de la RSE. En: <http://www.mvo-platform.nl/mvotekst/Marco%20de%20referencia%20de%20la%20RSE.pdf>. 2002. 20p.
73. **NACIONES UNIDAS.** Informe sobre las Inversiones en el Mundo 2000. Las fusiones y adquisiciones transfronterizas y el desarrollo. Panorama General. Ginebra: Naciones Unidas. 2000. 103 p.
74. **NATIONAL RESEARCH COUNCIL. COMMITTEE ON MONITORING INTERNATIONAL LABOR STANDARDS.** Monitoring international labor standards: techniques and sources of information. Washington: National Academies Press. 2004. 291p.
75. **NAVARRO GARCÍA, Fernando.** Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica. Madrid: ESIC Editorial. 2008. 330p.
76. **NEVES MUJICA, Javier.** Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2da Edición. 2000. 150p.
77. **NOVOA, Laura.** Ética Empresarial y Responsabilidad Social. En: Primera Feria de Responsabilidad Social en Chile. <http://www.plazanueva.org/feria/presenta/Inovoa.pdf>. Santiago de Chile: Centro Cultural Estación Mapocho. Noviembre 2002. 22p.
78. **O'CONNOR David y Maríarosa LUNATI.** Apertura Económica y Demanda de Trabajo calificado en los países en Desarrollo: Temas de Política. En: Inversión Extranjera Directa, Tecnología y Recursos Humanos en los países en desarrollo. México D.F.: El Colegio de México. 2008. 234p.
79. **OLABE, Antxon.** Indicadores de sostenibilidad en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa. En: Jornadas sobre Responsabilidad Social. Balance Social: Instrumento de Gestión para la empresa social. Madrid. Junio 2002. 11p.

80. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Cambios en el Mundo del Trabajo. Ginebra: OIT. 2006. 89p.
81. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Manual de Balance Social. Medellín: OIT. 2001. 99p.
82. **ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD):**
www.oecd.org
83. **OTOYA CALLE, Johan Sandro.** Hacia una sistematización teórica de tutela y las relaciones normativas para su aplicación concreta en casos de acoso sexual. En: ANUARIO 2002-2003-2004 de la Academia Aragonesa de Jurisprudencia y Legislación. Zaragoza, pp. 449 - 487.
84. **OTOYA CALLE, Johan y Eduardo MENDÍVIL RIVAS.** Informe anual sobre responsabilidad social empresarial en el Perú. Lima: Programa Laboral de Desarrollo - PLADES. 2003. 100p.
85. **PACTO GLOBAL:** www.unglobalcompact.org
86. **PACTO MUNDIAL:** www.globalcompact.org/Languages/spanish/index.html
87. **PERDIGUERO, Tomas G.** La responsabilidad social de las empresas en un mundo global. Barcelona: Editorial Anagrama. 2003. 215p.
88. **PEREIRA, Juan Carlos.** Diccionario de Relaciones Internacionales y Política Exterior. Barcelona: Ariel. 2008. 1005p.
89. **PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique.** Teoría del Derecho. Una concepción de la experiencia jurídica. Madrid: Tecnos. 1997. 252p.
90. **PETRASEK, David.** Business and Human Rights: Towards legal accountability. En: [http://web.amnesty.org/aidoc/aidoc_pdf.nsf/Index/IOR500012003ENGLISH/\\$File/IOR5000103.pdf](http://web.amnesty.org/aidoc/aidoc_pdf.nsf/Index/IOR500012003ENGLISH/$File/IOR5000103.pdf). Enero. 2003. 7p.
91. **PUYANA, Alicia.** La integración económica y la Globalización ¿Nuevas propuestas para el proyecto latinoamericano? México D.F.: FLACSO. 2003. 349p.

92. **RAMÍREZ, Miguel Ángel.** Ética de los negocios en un mundo global. En: Frontera Norte. Ciudad de México. Volumen 20. Número 40. Julio - Diciembre 2008. pp. 199 - 210.
93. **REINECK, Gerhard.** Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La Industria Textil y del Vestuario en Chile. Documento de Trabajo 55. Santiago de Chile: OIT. Equipo Técnico Multidisciplinario. 1997. 77 p.
94. **RENÉ VARGAS, Oscar.** ¿Qué es el Consenso de Washington? En: http://www.lainsignia.org/2002/noviembre/econ_033.htm. Nicaragua: El Nuevo Diario. Noviembre de 2002. 2p.
95. **RIALP I CRIADO, Alex y Josep RIALP I CRIADO.** Estrategia internacional de la empresa. Barcelona: Editorial UOC. 2006. 103p.
96. **RODRIGO MOYA, Beatriz.** La Excelencia Empresarial. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 29 p.
97. **ROSAS, María Cristina.** El comercio internacional, la responsabilidad corporativa y los derechos humanos. En: Comercio, Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos. México: UNAM. Volumen 53. Número 9. Setiembre. 2003, pp. 860 - 872.
98. **SAAVEDRA ROBLEDO, Irene.** Ética y Empresa. En: Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: UNED. 2003. 28 p.
99. **SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, Juan y Antonio Javier ADRIÁN ARNAIZ.** Comentarios a la legislación concursal. Volumen 1. Valladolid: Editorial Lex Nova. 2004. 1126p.
100. **SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA.** Evolución del Compromiso Social de las Empresas. Historia y Enfoques. Lima: Universidad de Pacífico. Documento de Trabajo N° 58. 2003. 7 p.
101. **SCHWALB, María Matilde y Oscar MALCA.** Responsabilidad Social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible. Lima: Universidad de Pacífico. Segunda Edición. Febrero 2011. 264 p.
102. **SERRANO MARTÍNEZ, J.** El balance social como medio para la información y gestión de la empresa. Tesis Doctoral. Editorial de la UCM. Madrid. 1981.

103. **SIERRALTA RÍOS, Aníbal.** Internacionalización de las Empresas Latinoamericanas. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. 284p.
104. **SIERRALTA RÍOS, Aníbal.** Joint Venture Internacional. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 1997. 475p.
105. **TAPIA RUBIO, Juan Manuel.** Contribución a la reflexión sobre la Responsabilidad Social de la Empresa. En: La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002. pp. 41 - 51.
106. **THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY FORUM:** www.iblf.org
107. **TRIOMPHE, Claude Emmanuel.** ¿Socialmente responsables? En: La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002. pp. 29 - 40.
108. **URCELAY ALONSO, Jaime.** La Responsabilidad Social de la Empresa en la gestión de las Pymes. Madrid: Escuela de Organización Industrial. 2007. 192p.
109. **UTTING, Peter.** Business Responsibility for Sustainable Development. Génova: UNRISD. 2000. 62p.
110. **UTTING, Peter.** Promoting Development through Corporate Social Responsibility – Prospects and Limitations. En: <http://www.un.org/esa/coordination/ecosoc/presentation.Uttig.pdf>. 2003. 4p.
111. **VALLEJO, Carlos.** A modo de conclusiones: Un nuevo enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa. En: La responsabilidad social corporativa y los Códigos de Conducta: Beneficios para todo el Mundo? Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat Catalunya. Julio 2002. pp. 61 - 64.
112. **VIDAL MARTÍNEZ, Isabel.** Reflexiones sobre la responsabilidad social como estrategia empresarial. En: Jornadas sobre Responsabilidad Social. Balance Social: Instrumento de Gestión para la empresa social. Madrid. Junio 2002. 7p.
113. **WERTHER, William B. y David Jr. CHANDLER.** Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment. California: SAGE. 2010. 415p.

114. **WINDFUHR, Michael.** Los estándares sociales en la Cooperación Técnica. Bonn: Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH. Oficina del Programa Estándares Sociales y Ecológicos. 2004. 89p.
115. **WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT:** www.wbcsd.ch



AGRADECIMIENTOS

A lo largo de mi vida, distintas personas me han acompañado y brindado su apoyo incondicional, afecto, sinceridad, lealtad y confianza. Muchos de ellos me han animado en mi desarrollo personal y en la obtención de mis objetivos. Muchos de ellos han sido un sostén en los momentos más arduos. Hoy, al final de este trabajo de investigación, quiero rendirles mi agradecimiento a todos aquellos que me han acompañado en cada paso, y a todos los que me extendieron su mano para darme su apoyo. Quiero empezar por agradecer especialmente a mis padres, por sus denodados esfuerzos en mi educación y formación; ellos son un pilar en mi vida y a ellos dedicó los logros académicos obtenidos en Perú y el extranjero. A mi madre, **Teresa Calle Herrada**, por su esfuerzo, crianza, dedicación, diversidad cultural, y carácter.

Debo agradecer a mis Maestros, los profesores y amigos, **Javier Neves Mujica** y **Armando Guevara Gil**, quienes además de impartirme clases de Derecho Laboral y Antropología del Derecho en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, me

enseñaron fuera de las aulas a tener una visión particular: la trascendencia de nuestras acciones aplicando el Derecho en la sociedad.

También quiero agradecer a mi esposa, **Giselle Andrade Selibe**, por ser mi amiga y compañera, y mi soporte en los momentos más difíciles, por el amor que nos dedicamos. A ella especialmente por darme motivos de continuidad en mis esfuerzos; y a nuestro hijo **Rodrigo Otoya Andrade**, pues su venida me ánimo a culminar el presente trabajo.

Finalmente, no puedo dejar de mencionar a todos mis verdaderos amigos que, de alguna manera u otra, me han incentivado a continuar en el trabajo académico. Agradezco a **Alberto Ramírez Puicón** (Barcelona), **Carmen Luz Portugal Delgado de la Flor** (New York), **Manuel Del Castillo**, **Carlos Granda Boullón**, **Renzo Mercado Casapía**, y especialmente a **Nana Bevillaqua** (Buenos Aires) por sus comentarios y críticas al texto. A mi confesor y amigo, **Eduardo Martín Clemens** (Sevilla) por darme el ánimo, el Credo Católico Apostólico y Romano, y la fe para lograr cualquier objetivo y por permitirme ayudarlo en su labor social en la Fundación Sevillana *Fraternitas sine Finibus*.