
I CONGRESO INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIO “Derecho, Proceso y Justicia”

EL DERECHO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Johan Sandro Otoya Calle⁹⁰

I. INTRODUCCIÓN.

La investigación denominada “El Derecho y la Responsabilidad Social Empresarial” que se presenta ante el **I Congreso Internacional “Derecho, Proceso y Justicia”**, organizado por la **Corte Superior de Justicia de Junín**, está basado en la tesis para obtener el título de abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú del autor, y se enmarca en el desarrollo del sistema de **Responsabilidad Social Empresarial** (en adelante: **RSE**) y el mejoramiento de los estándares sociales, laborales, ambientales y de salud y seguridad, impulsado por las Empresas Transnacionales.

Empezaremos diciendo que a partir de los años de 1970, las Empresas Transnacionales junto con organismos internacionales, y actores políticos y económicos como la Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo Monetario Internacional y la Unión Europea, promovieron un modelo de gestión empresarial basado en compromisos voluntarios, formalizados a través de Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y Balances Sociales con el objetivo de respetar y ampliar los estándares sociales en las cadenas productivas. Si bien este sistema se desarrolló en Estados Unidos de Norteamérica y Europa, fue insertado en países de América Latina a inicios de los años 1990, siendo adoptados en sectores económicos con el de la agro exportación, el minero y las telecomunicaciones, principalmente.

En el trabajo que presentamos ante el **I Congreso Internacional “Derecho, Proceso y Justicia”**, organizado por la **Corte Superior de Justicia de Junín**, buscamos lograr 3 objetivos:

1. Sistematizar los conceptos del sistema de **RSE** (empresa transnacional, estándares sociales, códigos de conducta, auditoría social, certificación, entre otros).
2. Analizar cómo estas herramientas contribuyen a implementar derechos humanos, en particular los laborales, bajo un enfoque de desarrollo económico sostenible.
3. Demostrar que la **RSE** configura un sistema normativo privado complementario al derecho público, y no su sustituto.

⁹⁰ Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa por la UNED



En suma, buscamos establecer las bases teórico-conceptuales, analizar las herramientas de posicionamiento e inserción de este Sistema de Gestión para demostrar su carácter complementario.

Nuestra hipótesis es que la **RSE** reduce ciertas funciones estatales en la garantía de derechos fundamentales, al trasladarlas parcialmente a un sistema privado de autorregulación, que no siempre asegura el cumplimiento efectivo de dichos derechos. En tal sentido consideramos que el sistema de **RSE** puede actuar como un instrumento coadyuvante en la defensa de los derechos laborales y sociales.

Para lograr ello, basados en un enfoque deductivo, analítico y sintético, recurriremos a los métodos histórico y dogmático para elaborar propuestas conceptuales y (i) definir al sujeto económico (Empresa Transnacional) que impulsa el sistema, (ii) entender su normativa de orden privado en contraste con el marco jurídico de orden público; (iii) analizar su aplicación en materias laborales, ambientales y comerciales y el rol de los grupos de interés (*stakeholders*); y, (iv) finalmente, analizar la forma de medición del cumplimiento a través de las auditorías sociales, certificaciones y mecanismos de solución de conflictos.

II. LA EMPRESA TRANSNACIONAL.

Las empresas transnacionales forman parte activa de nuestra vida cotidiana, tanto en contextos urbanos como rurales, a través de sus productos y, servicios. Emergen como consecuencia de la concentración del capital, pues según datos de la OIT⁹¹ y CIOSL⁹², desde inicios del milenio, controlan dos tercios del comercio internacional, y emplean directamente a más de 90 millones de personas, cerca al 5% de la masa laboral mundial, generando entre el 25% y 30% del producto bruto mundial; por lo que debido a su creciente incidencia en la economía y la sociedad civil, resulta imprescindible establecer mecanismos eficaces de regulación.

Los términos empresa transnacional y empresa multinacional suelen usarse como sinónimos, pero existen diferencias relevantes según la tradición académica. En el enfoque anglosajón, el término multinacional fue difundido por IBM⁹³ y se refiere a empresas con presencia en varios países. Sin embargo, en América Latina, y según Naciones Unidas, se diferencia: una multinacional es una empresa con copropiedad estatal entre varios países, es decir, con capitales públicos de distintas naciones; y una empresa transnacional es aquella que opera en más de un Estado, sin importar el origen de su capital.

Según Rialp i Criado la evolución de estas empresas es en cuatro etapas⁹⁴: (i) **Internacional**: centrada en su país de origen, con actividades limitadas a exportaciones; (ii) **Multinacional**: se expande a otros países, adapta sus operaciones a cada mercado local y descentraliza su gestión; (iii) **Global**: concentra funciones clave como compras y producción, manteniendo el control desde la sede; y (iv) **Transnacional**: logra eficiencia operativa y, a la vez, una gran

⁹¹ **INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION**. La promoción de empresas sostenibles. Ginebra: 2007, p. 19 y ss.

⁹² **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.

⁹³ **CLAUDE, Henri**. Grande firme et analyse marxiste, En: Centre National de la Recherche Scientifique. 1973, p. 569.

⁹⁴ **RIALP I CRIADO, Alex y Josep RIALP I CRIADO**. Estrategia internacional de la empresa. Barcelona: Editorial UOC. 2006, p. 15.



capacidad de adaptación local, promoviendo el intercambio de conocimientos e innovaciones entre todas sus filiales.

Desde nuestra propuesta metodológica, se propone diferenciar la empresa transnacional y empresa multinacional a partir de dos criterios: (i) **Composición del capital**, así, si el capital proviene de diferentes países, es una multinacional; (ii) **Ámbito geográfico de operaciones**, así, si desarrolla actividades en varios Estados, es una transnacional.

Entenderemos por Empresa Transnacional aquél **agente económico privado que opera bajo diversas formas societarias organizadas, de manera individual o conjunta (grupo de 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.**

III. EL GRUPO DE EMPRESAS.

El grupo de empresas es una forma de organización empresarial caracterizada por la coexistencia de múltiples personas jurídicas formalmente independientes, pero que actúan de forma coordinada bajo una única dirección económica. Esta figura implica una diversidad jurídica —cada empresa conserva su propia personalidad jurídica— y, al mismo tiempo, una unidad económica, en tanto todas operan como parte de una estrategia común orientada a la rentabilidad.

El reconocimiento de un grupo de empresas no se basa únicamente en definiciones legales o doctrinarias, sino también en criterios establecidos por la jurisprudencia, como ocurre en España⁹⁵. Esta ha identificado varios elementos que permiten acreditar la existencia de un grupo empresarial con fines de imputación de responsabilidad. Entre ellos destaca, en primer lugar, la **confusión de trabajadores**, cuando el personal presta servicios indistintamente para varias empresas del grupo, lo que denota una estructura organizativa común. Esta situación se manifiesta en plantillas únicas, movilidad laboral entre empresas y contratos diversos como los de plazo fijo, temporales o locación de servicios. En segundo lugar, la **confusión patrimonial**, que se da cuando hay una intensa interrelación financiera entre las empresas del grupo, como el pago de deudas ajenas o la cesión de activos. Tercero, la **dirección unitaria**, donde las decisiones estratégicas, laborales o económicas provienen de un mismo centro de mando, ya sea un órgano rector o una figura con control efectivo. Cuarto, la **apariencia externa de unidad**, cuando el grupo se presenta ante el mercado como una sola entidad económica.

Estos criterios también han sido reconocidos por la jurisprudencia uruguaya⁹⁶, que añade otros indicios relevantes: **coincidencia de domicilios y directores**, trabajadores que rotan entre empresas, identidad patrimonial o accionaria, **vínculos familiares entre los administradores**, administración común, similitud o complementariedad en las actividades empresariales, **uso**

⁹⁵ 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. 198.

⁹⁶ AYLWIN CHIORRINI, Andrés e Irene ROJAS MIÑO. Op. cit., p. 200.



compartido de bienes e, incluso, la **existencia de una misma defensa legal en litigios**. Todos estos elementos, en conjunto, permiten identificar cuándo se está ante una estructura empresarial que, aunque formalmente fragmentada, opera como una unidad funcional.

En nuestro concepto, 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, aun cuando frente a la aparente autonomía de sus componentes, éstos actúan con criterios de subordinación generadas por la unidad de dirección.**

IV. CADENA PRODUCTIVA.

La cadena productiva constituye un sistema articulado de actores económicos que interactúan estratégicamente para la producción de bienes y/o servicios, integrando recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros. Esta interacción genera un proceso continuo de interdependencia funcional y de agregación de valor a lo largo de las distintas fases que la componen, desde la provisión inicial de insumos hasta el consumo final, ya sea en mercados internos o internacionales. Dichas fases incluyen, de manera secuencial, la producción, conservación, transformación, distribución y comercialización del producto o servicio, funcionando bajo una lógica de flujo integrado y planificación estratégica.

Según Reineck (1997)⁹⁷, estas cadenas pueden configurarse a escala nacional o internacional, estructurándose a través de relaciones contractuales entre empresas, sin que necesariamente exista una unidad de dirección común. En este esquema, las actividades de mayor valor agregado (*core*) tienden a concentrarse en empresas dominantes dentro de la cadena, mientras que aquellas de menor valor estratégico (*periphery*) suelen ser delegadas a empresas subcontratistas, las cuales operan frecuentemente en condiciones jurídicas y económicas menos favorables.

Una distinción fundamental dentro de este modelo es la existente entre la subcontratación de servicios o productos y la subcontratación de trabajo. En la primera modalidad, la empresa contratista conserva autonomía técnica, organizativa y económica en la ejecución del encargo; en cambio, en la subcontratación de trabajo, el contratista se limita a proporcionar fuerza laboral, sin autonomía sustantiva. Esta diferenciación tiene implicancias directas en la distribución de responsabilidades jurídicas dentro de la cadena: en muchos casos, las empresas principales o matrices, aun conservando el control económico y la toma de decisiones sobre

⁹⁷ 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.



procesos clave, trasladan obligaciones legales a sus contratistas, reduciendo su exposición a eventuales sanciones administrativas, civiles o laborales.

Este modelo de organización productiva, ampliamente difundido en sectores como la agroindustria, la minería o las telecomunicaciones, plantea importantes desafíos regulatorios. Permite, en la práctica, que las empresas líderes eludan responsabilidades jurídicas directas, especialmente en contextos donde el marco normativo resulta insuficiente para garantizar condiciones laborales dignas y equitativas a lo largo de toda la cadena productiva. La existencia de un desequilibrio legal estructural entre las partes contratantes agrava esta situación, dificultando el acceso efectivo a mecanismos de protección de derechos para los trabajadores ubicados en los eslabones periféricos del sistema.

A manera de conclusión de esta primera parte, podemos decir que, la tradicional competencia entre empresas fue desplazada por la consolidación de estructuras monopólicas, cuya expresión más relevante se manifiesta en la hegemonía de los Grupos Económicos. Estos pueden adoptar una configuración individual (Empresas Transnacionales) o colectiva (Grupos de Empresas), estableciendo su dominio no solo en los mercados nacionales de los países centrales, sino también expandiéndose hacia las economías periféricas, donde logran imponer sus intereses mediante la captura de mercados, la absorción de empresas locales o su incorporación a cadenas productivas globales.

En este proceso de expansión y reorganización de la economía mundial, las grandes corporaciones han logrado centralizar la acumulación de capital en torno a polos de poder económico altamente concentrado. Esta centralización ha dado lugar a un modelo en el cual las actividades de producción, comercialización y distribución se articulan en cadenas productivas transnacionales. A través de este esquema, los grupos económicos logran deslindarse formalmente de responsabilidades jurídicas en los ámbitos mercantil, tributario y laboral, trasladando dichas obligaciones a cada empresa operativa que, en su calidad de sujeto jurídicamente autónomo, asume la condición de centro de imputación normativa.

No obstante, si bien los Estados nacionales -especialmente en los países centrales- mantienen su estructura institucional y capacidad reguladora, es el grupo económico hegemónico el que ejerce, en los hechos, la función de organización sistémica a escala global. Son estos conglomerados los que fijan las reglas estructurales del sistema económico internacional, determinando precios, orientando flujos de inversión, controlando los mercados financieros y definiendo la arquitectura de las cadenas productivas. En tal sentido, las formas privadas de regulación generadas por estas entidades no se presentan como meros complementos del derecho público, sino como mecanismos que reconfiguran la función estatal, subordinando sus fines a la lógica del capital concentrado.

Y es así como emerge la Responsabilidad Social Empresarial, como una estrategia de autorregulación empresarial que busca mitigar los impactos sociales, laborales y ambientales derivados de la actividad corporativa global, a través de herramientas como los códigos de conducta, los acuerdos marco internacionales y los balances sociales, en donde las empresas



transnacionales imponen estándares y exigencias a sus proveedores y empresas subcontratistas, condicionando la permanencia en la cadena productiva al cumplimiento de ciertos compromisos ético-normativos. Este mecanismo representa una forma de limitación autoimpuesta del poder empresarial, que si bien introduce nuevas dinámicas de control, no sustituye al Estado, sino que redefine su rol dentro del entramado económico contemporáneo.

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

La Responsabilidad Social Empresarial constituye una respuesta frente a los nuevos desafíos éticos, sociales y ambientales derivados del accionar de los grandes grupos económicos. Si bien su desarrollo se ha intensificado en las últimas décadas en el sur global, sus raíces conceptuales y normativas se encuentran en las matrices económicas y jurídicas de Estados Unidos y Europa, desde donde fue importada en forma de políticas corporativas y estándares internacionales.

El surgimiento de la **RSE** se vincula estrechamente con una creciente presión social y política frente a prácticas empresariales abusivas, tales como la explotación infantil, la vulneración de derechos laborales, la degradación ambiental y el deterioro de las condiciones de vida en las zonas de influencia directa de las empresas. Estas situaciones motivaron una reacción normativa que ha logrado, con el tiempo, incorporar la **RSE** en las agendas públicas, académicas y corporativas, generando un campo de análisis multidisciplinario.

En el actual contexto de globalización y liberalización de los mercados, la capacidad de los Estados para regular eficazmente la actividad económica transnacional se ha visto sustancialmente reducida. Ante ello, la **RSE** surge como una forma de autorregulación empresarial, mediante la cual las empresas asumen voluntariamente la aplicación directa de principios ya consagrados en el derecho nacional e internacional. Esta práctica transforma a la **RSE** en un sistema normativo privado que, en muchos casos, demuestra una capacidad de implementación más efectiva que el propio aparato estatal.

Como señala Luis González Gómez de Aranda⁹⁸, la **RSE** no constituye una tendencia pasajera, sino una respuesta estructural a las exigencias de la economía global contemporánea, integrando de manera transversal dimensiones medioambientales, sociales y laborales. No obstante, no se trata de un nuevo ordenamiento jurídico formal ni de una fórmula única de regulación empresarial, sino de una herramienta complementaria cuya eficacia depende del cumplimiento de estándares mínimos legales y del compromiso voluntario de las empresas frente a sus stakeholders o grupos de interés.

1. EVOLUCIÓN.

Los orígenes de la **RSE** se remontan a la noción de *acción social* empresarial, entendida como una modalidad de intervención unilateral y asistencialista, mediante la cual las empresas desarrollaban actividades filantrópicas o comunitarias con el objetivo de

⁹⁸ 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.



mejorar su reputación y relaciones con la sociedad. En esta etapa inicial, marcada por un enfoque paternalista, las empresas transnacionales comenzaban a traspasar los límites de la simple donación, abriendo canales incipientes de diálogo con sus trabajadores y consumidores.

Desde la década de 1950, la **RSE** ha transitado por un proceso evolutivo significativo. En 1953, en Nueva York, aparece la frase “responsabilidad social” cuando Howard Rothmann Bowen escribe en su texto *“Responsibilities of the Businessman”*: qué tan responsable con la sociedad son los ejecutivos y hombres de negocios en sus decisiones y en las expectativas que generan⁹⁹, siendo uno de los pioneros en el campo pues propuso que los negocios debían alinearse con los valores sociales predominantes. 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. Milton Friedman, publica en el *New York Times Magazine* (13 de setiembre de 1970), su artículo *“The Social Responsibility of Business is to increase its profits”* (en español: “La Responsabilidad Social de la empresa es aumentar sus beneficios”), generando 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 directivos¹⁰⁰. En esta misma década de los años sesenta, el tratamiento de la Responsabilidad Social Empresarial se plantea ya en clave corporativa; 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**. 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; y en 1976, la **OCDE** emite las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** como un conjunto de líneas directrices de aplicación en las inversiones extranjeras directas para crear una atmósfera de transparencia, confianza y predictibilidad en el manejo empresarial, cubriendo áreas como transparencia, pago de impuestos y que las operaciones o actividades de las empresas se realicen conforme a los derechos nacionales. Todo ello dio lugar a un intenso debate académico y empresarial sobre los límites del accionar corporativo y durante los

⁹⁹ **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”.

¹⁰⁰ **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”.



años 80, autores como Peter Drucker propusieron incorporar los problemas sociales dentro de la estrategia empresarial. En esta etapa, se comenzó a consolidar la práctica de publicar balances sociales, como lo hicieron empresas pioneras como Shell o Ben & Jerry's.

La **RSE** se fue alejando de un enfoque meramente teórico, para asumir prácticas concretas que integraban aspectos éticos, sociales y ambientales. En la década de 1990, se produjo una crítica más profunda al divorcio entre rentabilidad empresarial y condiciones laborales. La discusión se amplió hacia la sostenibilidad y la equidad, promoviendo una visión de empresa que articule competitividad económica con responsabilidad social¹⁰¹; y, a partir del año 2000, la **RSE** se fortaleció institucionalmente mediante instrumentos internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la actualización de las Directrices de la OCDE, las declaraciones de la OIT y normas privadas de gestión como la AA1000, SA8000 y los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI)¹⁰².

2. CONCEPTO Y DENOMINACIONES.

Autores como Carlos Vallejo proponen una clasificación de enfoques de **RSE**: filantrópico (basado en donaciones y asistencia), estratégico (integrado a la lógica del negocio) y estructural (como parte del modelo de gestión corporativa)¹⁰³; mientras que, Marta de la Cuesta González identifica una evolución en cuatro etapas: filosófica, práctica, estratégica y sectorial, evidenciando el tránsito de una ética empresarial voluntarista hacia una política de gestión integral vinculante¹⁰⁴. Desde nuestra perspectiva compartimos la propuesta de la profesora de la Cuesta que se resumen en el siguiente cuadro:

EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LA RSE

DÉCADA	DESARROLLO	DESTACABLE
--------	------------	------------

¹⁰¹ **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.

¹⁰² A partir del 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.

¹⁰³ **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.

¹⁰⁴ **DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta.** La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social de la Empresa. Madrid: UNED. 2003, p. 5.



1953	Primera definición formal de Responsabilidad Social Empresarial	Publicación de la obra de Bowen <i>Social Responsibilities of the businessmen</i> . Inicio formal de la Responsabilidad Social Empresarial.
ETAPA FILOSÓFICA		
1960	- 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, 1988).
ETAPA PRÁCTICA		
1970	- Definición de las responsabilidades de la empresa. - Se continúa con lo iniciado en la década anterior.	- 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	- Definición del modelo <i>stakeholders</i>. - Definición y desarrollo de códigos éticos. - Balance social como medio de interiorizar y comunicar	Estudios empíricos sobre filantropía, relación entre responsabilidad social y estados financieros.



la Responsabilidad Social
Empresarial.

DESARROLLO SECTORIAL Y EMPRESA CIUDADANA

1990 –
hoy

✚ 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).

✚ 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.

Ahora bien, la literatura académica y la praxis corporativa, permite encontrar distintas denominaciones para referirse a la responsabilidad empresarial. Como precisa Esteban Velasco¹⁰⁵, estas diferencias responden a enfoques de alcance y actores involucrados:

- **Responsabilidad Social (RS):** Compromiso general asumido por individuos, instituciones públicas y privadas para promover el bienestar social en ámbitos locales y globales.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Actitud voluntaria de la empresa para incorporar en su gestión las expectativas de sus *stakeholders*, articulando la rentabilidad con el bienestar social y la sostenibilidad ambiental.
- **Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** Enfoque más amplio que involucra no solo a empresas privadas, sino también a agencias gubernamentales y organizaciones que deben rendir cuentas de su impacto social.

¹⁰⁵ ESTEBAN VELASCO, Gaudencio. Op. Cit., p. 19.



Desde nuestra perspectiva, la **Responsabilidad Social Empresarial** es 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 nacionales¹⁰⁶, 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

Finalmente, cabe destacar que la emergencia de un consumo ético y responsable refuerza esta lógica: los consumidores premian a las empresas socialmente responsables, incrementando su valor reputacional y sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, la RSE no constituye una solución definitiva ni exime al Estado de su rol regulador. En un escenario global marcado por la automatización productiva, la concentración del capital y las desigualdades estructurales, la RSE adquiere una función relevante como mecanismo de contención y redistribución de riesgos, derechos y oportunidades.

3. ESTÁNDARES SOCIALES E INSTRUMENTOS.

La **RSE** se basa en estándares sociales que derivan de los derechos fundamentales reconocidos por el Derecho Internacional y Nacional, que los Estados están obligados a respetar, proteger y garantizar. Según Michael Windfuhr, esta obligación incluye no solo acciones estatales, sino también la regulación del comportamiento empresarial¹⁰⁷. Los estándares sociales, aunque nacen de tratados y normas internacionales (como los convenios de la OIT), son herramientas aplicadas para mejorar el ejercicio real de derechos. No son simples recomendaciones: tienen un grado de vinculación mayor que los códigos voluntarios, aunque estos últimos también forman parte del sistema **RSE**

Los estándares sociales cumplen tres funciones clave: (i) **armonización del derecho**, pues evitan contradicciones entre normativa estatal y privada; (ii) **nivelación**, pues impiden que los estándares empresariales estén por debajo de lo legalmente exigido; y, (iii) **programática**, pues promueven mejoras constantes en condiciones laborales, sociales y de salud.

¹⁰⁶ 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.

¹⁰⁷ **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.



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.**

Los principales instrumentos utilizados por la **RSE** son:

3.1. CÓDIGOS DE CONDUCTA:

Definen principios y compromisos mínimos sobre derechos laborales, ambientales y sociales. Son 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.

Cabe mencionar que 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** como una iniciativa voluntaria de Empresas Transnacionales, Organizaciones Internacionales de Representantes de Trabajadores y Organizaciones No Gubernamentales, junto con Organismos de las Naciones Unidas, en el que 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-corrupción¹⁰⁸. Aun 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

¹⁰⁸ 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.

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



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. 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 mundial¹⁰⁹. Para 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.

3.2. ACUERDOS MARCO INTERNACIONAL:

Son instrumentos suscritos 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. Entre los principales Acuerdos Marcos Internacionales suscritos por las Federaciones Sindicales Internacionales encontramos:

- UNI¹¹⁰ con TELEFÓNICA y CARREFOUR.
- UITA¹¹¹ con ACCOR y DANONE.
- ICM¹¹² con IKEA, FABER-CASTELL y SKANSKA.

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ 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/iportal.nsf/pages/20090206_zksaEs

¹¹¹ 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.

¹¹² 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



- **FITIM**¹¹³ con VOLKSWAGEN, BOSCH y RENAULT.
- **ICEM**¹¹⁴ con ENDESA.

3.3. BALANCE SOCIAL:

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.

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 Auditorías.

A partir de ello podemos concluir que la relación normativa entre la normativa privada y la pública es de **suplementariedad**¹¹⁵, y que existe un desplazamiento del Estado en su

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)

¹¹³ **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 ELETTRDOMESTICI, PRYM, RENAULT, RHEINMETALL, SKF, VOLKSWAGEN

¹¹⁴ **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 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, ANGLOGOLD, UMICORE, RAG, NORSKE SKOG, ENDESA, FREUDENBERG, STATOIL y LAFARGE, entre otros.

¹¹⁵ En materia laboral las normas estatales son comúnmente de derecho necesario relativo, por tanto, establecen beneficios con carácter mínimo, que pueden mejorarse por las normas profesionales o la autonomía privada individual (esta última, a su vez, puede elevar los pisos fijados por las normas profesionales).

Pues bien, toda vez que una norma se configura como mínima y otra la mejora, tenemos entre ellas una relación de suplementariedad. Esto ocurre usualmente entre la ley y el convenio colectivo; o entre un convenio colectivo de rama de actividad y uno de empresa; pero no cabe entre la ley y su reglamento. Aunque aquélla se haya constituido como norma mínima, éste no puede aumentar el beneficio, porque ese carácter de la ley se dirige a las normas profesionales y no al reglamento. De hacerlo, éste será ilegal y deberá eliminarse del ordenamiento.

La diferencia entre la suplementariedad y el conflicto normativo es que en el conflicto se aplica el principio de la norma más favorable en donde es indispensable seleccionar una de las normas y desplazar la otra, mientras que en la suplementariedad, en cambio, aunque las normas son autónomas, la mayor absorbe a la menor, aplicándose ambas a la vez.



rol regulado pues según la Escuela de Frankfurt con Habermas a la cabeza, la legitimación de un Estado depende de su producción normativa. No obstante, los Códigos de Conducta que las Empresas Transnacionales introducen, 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.

La **RSE** representa una respuesta ambigua pero significativa frente a las transformaciones estructurales generadas por la globalización económica y el avance hegemónico de las Empresas Transnacionales. Estas han reconfigurado los marcos productivos, laborales y ambientales de los países en desarrollo, generando profundas desigualdades que exceden la capacidad regulatoria de los Estados. En este contexto, el derecho público ha ensayado una estrategia indirecta de contención: la incorporación de sus principios en instrumentos de regulación privada, entre los cuales los códigos de conducta ocupan un lugar central. Los códigos de conducta no son simples declaraciones simbólicas; por el contrario, constituyen instrumentos que materializan compromisos concretos asumidos por las empresas, y que, aunque nacen de manera voluntaria, se insertan en redes normativas más amplias que involucran principios internacionales, exigencias sociales y expectativas institucionales. Expresan, además, una tensión estructural entre la lógica del capital globalizado y la necesidad de preservar ciertos umbrales mínimos de justicia social y sostenibilidad ambiental. Dicha tensión evidencia que la **RSE**, no sustituye la regulación estatal, pero la desplaza estratégicamente hacia el terreno privado, convirtiendo a las grandes corporaciones en actores normativos de facto. Así, los estándares sociales y los códigos de conducta deben ser entendidos como parte de una arquitectura regulatoria híbrida, donde confluyen intereses públicos y privados, derechos fundamentales y estrategias empresariales, presiones sociales y compromisos autoimpuestos.

4. TEMÁTICAS QUE ABORDAN LOS INSTRUMENTOS DE LA RSE.

Los instrumentos de la **RSE** utilizados por las Empresas Transnacionales (Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y Balances Sociales) abordan principalmente temas laborales, derechos humanos, medio ambiente, ética empresarial, inversión social y transparencia.

Uno de los aspectos más regulados son las **condiciones laborales** y los derechos humanos. Entre los principales temas se consideran:

- a) **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, desafilarse o no afiliarse a aquellas.
- b) **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.

- c) **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.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **Las horas de trabajo y compensaciones debidas por sobretiempo**s, 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).
- h) **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 humillante¹¹⁶.
- i) **La seguridad y salud laborales**, proporcionando un ambiente seguro y sano en el centro de trabajo¹¹⁷.

La temática **ambiental**, es otro tema regulado a través de los instrumentos de la **RSE**. El concepto de desarrollo sostenible, impulsado desde la Cumbre de Río, promueve el equilibrio entre crecimiento económico, equidad social y protección ambiental. Aunque persisten tensiones entre sostenibilidad y libre comercio. Se destaca la necesidad de un Estado regulador y de que las empresas adopten prácticas ambientalmente responsables:

¹¹⁶ 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. **AEERHARD - HODGES, Jane**. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. N° 19, marzo 1997. Cfr. **AEERHARD - HODGES, Jane**. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. N° 5. Volumen 115, 1996.

¹¹⁷ 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.



eficiencia energética, uso de materiales reciclables, manejo de residuos y desarrollo de tecnologías limpias. Esto no solo reduce costos e impactos negativos, sino que también genera ventajas competitivas.

La **inversión social comunitaria** es otra temática que se aborda desde los instrumentos de la RSE, y no se entiende la inversión social como caridad, sino como una estrategia para generar valor compartido. Las empresas se involucran activamente en las comunidades donde operan, mejorando su imagen y fortaleciendo la relación con trabajadores, consumidores e inversores. Estas acciones incluyen programas sociales, apoyo a emprendedores y criterios éticos en decisiones de inversión, como evitar industrias perjudiciales o apoyar a empresas responsables.

Finalmente, la **ética corporativa** y la **gestión transparente**, son temas abordados y entendidos desde los principios como justicia, honestidad y transparencia de las decisiones y objetivos de la empresa. Cada vez más compañías formalizan estos valores en códigos de ética, promoviendo prácticas responsables dentro y fuera de la organización. Esta ética basada en valores mejora la reputación y es preferida por los consumidores, como evidencian encuestas en grandes empresas globales. La transparencia es clave para la reputación corporativa y la confianza pública. No se limita a auditorías, sino que debe reflejarse en la práctica diaria y en la forma en que se comunica. Una gestión basada en **RSE** implica comunicación estratégica y coherente con los valores de la empresa, lo que favorece el diálogo con la ciudadanía y fortalece su credibilidad.

5. LOS GRUPOS DE INTERÉS O *STAKEHOLDERS*.

Los **grupos de interés**, conocidos como *stakeholders*, son aquellos actores que afectan o se ven afectados por las decisiones y actividades de una empresa, especialmente en el contexto de las Empresas Transnacionales. Surgido en 1963 en el *Stanford Research Institute*, este concepto abarca tanto a actores internos (accionistas, trabajadores, sindicatos) como externos (clientes, proveedores, comunidades locales, gobiernos, ONGs y competidores), ampliando la visión tradicional centrada exclusivamente en los *shareholders* o accionistas.

El enfoque *stakeholder* se origina como una respuesta a la creciente necesidad de considerar la pluralidad de intereses que conviven dentro y fuera de las organizaciones, reconociendo el reparto de poder y la influencia mutua entre la empresa y su entorno. Autores como José María Lozano¹¹⁸, Jordi Morros Ribera e Isabel Vidal Martínez¹¹⁹, Rafael Araque Padilla y María José Montero Simó¹²⁰ destacan que estos grupos no son

¹¹⁸ **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, p. 14.

¹¹⁹ **MORRÓS RIBERA, Jordi e Isabel VIDAL MARTÍNEZ.** Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Fundación Confemetal Editorial. 2005, p. 94.

¹²⁰ **ARAQUE PADILLA, Rafael y María José MONTERO SIMÓ.** La responsabilidad social de la empresa a debate. Barcelona: Icaria Editorial. 2006, p. 102.



meramente receptores pasivos de las decisiones empresariales, sino que también poseen capacidad de incidir activamente en la conducta corporativa, ya sea a través de mecanismos de presión, cooperación o diálogo.

Esta visión propicia un modelo de gestión integral en el que se reconoce la legitimidad y relevancia de múltiples partes interesadas, fomentando relaciones estratégicas basadas en el respeto, la transparencia y la corresponsabilidad. No obstante, es importante discernir entre intereses legítimos y aquellos que no lo son; por ejemplo, un competidor no puede invocar transparencia para exigir acceso a información confidencial. En suma, la incorporación del enfoque *stakeholder* en la Responsabilidad Social Empresarial permite a las empresas transnacionales tomar decisiones más equilibradas, sostenibles y éticamente fundamentadas, al integrar en su gobernanza las demandas y expectativas de los diversos actores sociales con los que interactúan.

VI. EL SISTEMA DE CONTROL, FISCALIZACIÓN Y LOS MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO.

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. El sistema utiliza mecanismos que permiten la comprobación y uso correcto de las obligaciones que asume. Uno de estos mecanismos es la auditoría social y otro, los sistemas de certificación

La **auditoría social** es un mecanismo esencial del sistema de **RSE** para verificar el cumplimiento real de los compromisos asumidos por las Empresas Transnacionales, a través de instrumentos como los Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y el Balance Social. A diferencia de los informes empresariales que brindan respuestas limitadas, la auditoría social ofrece una evaluación más profunda, elaborada por un tercero independiente. Se trata de un proceso metódico e independiente que mide el impacto social de una empresa en un entorno específico. Analiza sus efectos sobre los derechos fundamentales, el ambiente y las condiciones laborales, y permite formular recomendaciones para mejorar la acción empresarial. La auditoría social promueve la transparencia, el control social y la participación de los grupos de interés, exigiendo canales de comunicación abiertos y acceso a información veraz. Existen dos tipos: la auditoría interna, desarrollada desde dentro de la empresa para verificar la aplicación de sus propios estándares; y la auditoría externa, que es independiente y genera mayor confianza al evaluar objetivamente el cumplimiento de los compromisos asumidos.

De otro lado, están los **sistemas de certificación**, que van más allá de la auditoría social, ya que no solo verifica, sino que da constancia externa del cumplimiento de estándares. Este proceso tiene dos fases: (i) **normalización**, que implica crear y aplicar normas privadas, generales o sectoriales; (ii) **certificación**, mediante la cual una entidad independiente verifica si una empresa o cadena productiva cumple con esos estándares, también conocido como *social screening* o *social rating*.



Existen diversas agencias de certificación; y dentro de las más conocidas encontramos (i) la **NORMA SA 8000** de Estados Unidos de Norteamérica cuyos fundamentos y directrices son 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; y sus temáticas se centran en lo laboral y ambiental; (ii) **ACCOUNTABILITY 1000 - AA 1000** del Reino Unido, que son un conjunto de pautas sobre principios y procesos para la rendición de cuentas transparente; (iii) **FAIR LABOR ASSOCIATION - FLA** de Estados Unidos de Norteamérica 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, teniendo entre sus principales miembros “NIKE, REEBOK, LIZ CLAIBORNE, PATAGONIA, LEVI'S, ADIDAS, EDDIE BAUER, POLO RALPH LAUREN, L.L. BEAN, NICOLE MILLER, PHILLIPS VAN-HEUSEN”, entre otras; (iv) **WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION (WRAP)** de Estados Unidos de Norteamérica es un proceso de certificación, que surge ante la presión de los gobiernos, consumidores y accionistas que buscan que la producción de textiles, ropa y calzado que producen más el 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. 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; y, entre otras, (v) **GUÍA ISO 26000** publicada el 1 de noviembre de 2010, luego de un proceso de seis años de trabajo 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.

VII. CONCLUSIONES GENERALES

En primer lugar, las Empresas Transnacionales surgen como resultado de una concentración de capital tan significativa que hoy dominan el comercio internacional. Estas empresas actúan en diversos países mediante filiales, sucursales o subsidiarias, pero siempre subordinadas a una matriz que centraliza las decisiones económicas, políticas y sociales. Su tamaño, número de trabajadores y capacidad de generar ingresos les otorgan un poder económico y político considerable. Por su parte, los grupos de empresas, están compuestos por varias personas jurídicas bajo una única dirección y aunque actúan con autonomía, ejercen subordinación, sin asumir responsabilidad solidaria, por ejemplo, frente a temas tributarios o laborales. Dentro de este modelo, la cadena productiva conecta distintas empresas en todas las etapas de producción, desde la extracción hasta el consumo final. Aunque no siempre hay una unidad de dirección formal, se mantiene una relación de dominación a través de contratos.



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.

En segundo lugar, frente al debilitamiento del control estatal en un contexto de mercados globalizados y desregulados, surge la Responsabilidad Social Empresarial como un nuevo tipo de regulación de carácter privado, un fenómeno regulador innovador, en un contexto de liberalización de mercados donde los Estados reducen su capacidad de control. La RSE no representa un sistema cerrado ni uniforme, pero sus principales instrumentos y estándares giran alrededor de tres pilares esenciales: los derechos humanos, principalmente los laborales; la protección del medio ambiente; y las prácticas comerciales éticas. Este entramado toma como base el derecho público y lo transforma en mecanismos voluntarios pero exigibles en la práctica a través de códigos de conducta, balances sociales y acuerdos marco internacionales. Estas exigencias se extienden en sus propias operaciones, y la de sus proveedores, imponiendo normas cuyo incumplimiento puede acarrear la exclusión del mercado global, convirtiéndose en mecanismos disciplinarios con efectos jurídicos y económicos.

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.

En tercer lugar, los instrumentos de la RSE (Códigos de Conducta, Acuerdos Marco Internacionales y el Balance Social) tienen como base la normativa pública. Por ejemplo, en materia laboral se inspiran en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, incorporando también mecanismos de prevención de conflictos



laborales Lo que hacen estos instrumentos es tomar esa normativa pública y traducirla en mecanismos privados de regulación. Así, las Empresas Transnacionales no solo actúan en el mercado, sino que también establecen reglas en sus cadenas de suministro y relaciones comerciales. Quienes no cumplen estos estándares pueden quedar excluidos del sistema económico global, lo cual refuerza el poder disciplinario de estos mecanismos.

La eficacia de este sistema depende del reconocimiento de los actores sociales como *stakeholders* legítimos. Solo quienes logran esta legitimidad pueden incidir en el perfeccionamiento de los instrumentos de la RSE, participar en espacios de diálogo o activar mecanismos de solución de controversias. Por ello, la inclusión como *stakeholder* se convierte en una condición previa indispensable para democratizar los procesos empresariales y garantizar que la autorregulación no reproduzca asimetrías de poder, sino que contribuya a una gobernanza más justa en el contexto transnacional.

Finalmente, hay una reconfiguración de 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.

