



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social  
y Cooperativa, nº 53, noviembre 2005, pp. 163-190**

# **Efectividad de los códigos para el control social de la empresa**

**Carmen Valor Martínez**

Universidad San Pablo CEU

**Marta de la Cuesta González**

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

*CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*

ISSN: 0213-8093. © 2005 CIRIEC-España

[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)    [www.uv.es/reciriec](http://www.uv.es/reciriec)

# Efectividad de los códigos para el control social de la empresa

**Carmen Valor Martínez\***

Profesora colaboradora de la Universidad San Pablo CEU

**Marta de la Cuesta González**

Profesora titular de Economía Aplicada de la UNED

## RESUMEN

*La preocupación reciente por la responsabilidad social empresarial (RSE) se ha centrado en acercar más la empresa a la sociedad a través de iniciativas de carácter voluntario como la adopción de códigos de conducta o de sistemas de gestión medioambiental y de reporting que empiezan a ser insuficientes. Si bien la autorregulación estimula la RSE, presenta ciertas limitaciones sobre las que ahondaremos en este trabajo, tratando de dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿son los códigos de conducta una forma apropiada y suficiente para valorar la RSE y para mejorar la contribución social y medioambiental de la empresa? ¿Están resultando los códigos realmente eficaces para ejercer un verdadero control social de la empresa? Tras analizar críticamente algunos de los principales códigos, impulsados por organizaciones gubernamentales internacionales o por asociaciones de empresas y por ONGs, se analizan en este artículo sus debilidades y posibles mejoras y se plantean algunas medidas complementarias de carácter público que ayuden a solventar dichas limitaciones.*

**PALABRAS CLAVE:** Responsabilidad social corporativa, rendición de cuentas, códigos de conducta, regulación empresarial, desarrollo sostenible

**CLAVES ECONLIT:** L500, L530, M100, M140.

*\*Desde octubre de 2005 Profesora Colaboradora de la Universidad Pontificia de Comillas-ICADE*

## **Efficacité des codes pour le contrôle social de l'entreprise**

**RÉSUMÉ:** La préoccupation pour la responsabilité sociale de l'entreprise a mené à la création d'initiatives volontaires comme les codes de conduite, les systèmes de reporting ou les systèmes de gestion environnementale. Ces initiatives volontaires présentent un bon nombre de désavantages. Quelques auteurs et ONG ont argumenté que, bien que l'autorégulation puisse développer la responsabilité sociale des entreprises, cela est insuffisant pour atteindre l'objectif du contrôle social. Cet article examine les questions suivantes : les codes de conduite sont-ils les outils appropriés pour mesurer la responsabilité sociale et pour contrôler effectivement les entreprises ? Les codes sont-ils efficaces pour le contrôle social de l'entreprise ? Cet article fait une critique des codes produits par les organisations gouvernementales internationales ou par les associations d'entreprises et les ONG, de même qu'il suggère des mesures complémentaires à prendre pour améliorer les limitations de ces codes.

**MOTS CLÉ:** Responsabilité sociale coopérative, reddition de comptes, codes de conduite, règlement des entreprises, développement durable

## **The Effectiveness of Codes of Conduct for the Social Control of Companies**

**ABSTRACT:** Recent concern regarding corporate social responsibility (CSR) has resulted in voluntary initiatives aimed at bringing companies closer to society, such as codes of conduct, reporting or environmental management systems. These voluntary initiatives present a number of flaws. Some authors and pressure groups argue that, although self-regulation may encourage CSR, it is insufficient to achieve the goal of corporate accountability. This paper focuses on this issue and attempts to answer the following research questions: Are codes of conduct an appropriate and adequate means of measuring CSR and improving environmental and social corporate performance? Are codes of conduct an effective tool for the true social control of companies? After critically analyzing some of the existing codes, those issued by intergovernmental organizations, coalitions of stakeholders and NGOs, this article examines the disadvantages of codes of conduct and suggests complementary policies that could help overcome their limitations.

**KEY WORDS:** Corporate social responsibility, accountability, codes of conduct, business regulation, sustainable development

## 1.- Introducción

En los últimos años venimos asistiendo a un debate creciente en torno al papel de la empresa en la sociedad y su contribución al desarrollo sostenible. En los ochenta el discurso neoliberal abogaba por la desregulación y los derechos de la empresa y el libre mercado. En los noventa, la preocupación por la responsabilidad social corporativa o de la empresa (en adelante, RSC o RSE) ha tratado de acercar más la empresa a la sociedad a través de iniciativas de autorregulación y voluntariedad como la promulgación y adhesión a códigos de conducta y estándares, la adopción de sistemas de gestión medioambiental, la emisión de información social y medioambiental, o a través de la filantropía y el apoyo a proyectos de desarrollo comunitario.

A comienzos del siglo XXI las limitaciones de la autorregulación se hacen evidentes al salir a la luz escándalos empresariales de mal gobierno y es entonces cuando el concepto de responsabilidad social evoluciona hacia lo que se viene a llamar la rendición de cuentas a la sociedad (lo que los anglosajones llaman *corporate accountability*) o el control social de la empresa (Ladrech, 1999). *Accountability* significa proporcionar a la sociedad medios para sancionar los resultados sociales de la empresa. La empresa que quiera adoptar una estrategia RSE para con el objetivo último de aumentar la riqueza y no exclusivamente los beneficios para los accionistas, debe conocer las demandas de la sociedad y responder a ellas rindiendo cuentas de sus actuaciones, no sólo ante los accionistas sino ante el conjunto de grupos de interés con los que se relaciona y que constituyen lo que se denomina "capital social" o capital relacional. Para responder a este reto han ido surgiendo enfoques alternativos de regulación, centrados en la co-regulación o regulación "suave". En estas iniciativas, participan gobiernos, sociedad civil, organizaciones de tipo multilateral y las mismas empresas, a través de acuerdos de colaboración o de iniciativas *multistakeholders* asociadas a estándares o normas internacionales, *reporting*, auditoría y certificación.

El objetivo de este trabajo es analizar la capacidad de los códigos de conducta que corresponden al modelo denominado de regulación suave o co-regulación, para asegurar el control social de la empresa. Se trata de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿son los códigos de conducta una forma apropiada y suficiente para valorar la RSC empresarial y para mejorar la contribución social y medioambiental de la empresa? O ¿es necesario introducir otras políticas públicas que complementen la autorregulación?

Antes de entrar en su estudio, lo primero que conviene aclarar es qué se entiende por código o estándar. Según Leipziger (2003), no significa lo mismo principios, códigos de conducta, estándares o normas, aunque en la práctica suelen usarse indistintamente. Los **códigos** son un conjunto de reglas o declaración formal de los valores y prácticas de negocio de la empresa. Los **estándares** son un

patrón o conjunto de principios, códigos de conducta o sistema de gestión establecido por un tercero cuya adopción por parte de la empresa va encaminada a conseguir un nivel determinado de resultados prescrito. Los códigos de conducta difieren de los estándares en que, mientras los primeros son específicos de una empresa o sector, los segundos son aplicables a una amplia gama de sectores y regiones geográficas. Además los códigos están sujetos sólo a un escrutinio interno, mientras que las empresas que se adhieren a estándares deben rendir cuentas a la sociedad. Los estándares generalmente son fruto de un consenso entre varios grupos de interés o *stakeholders* mientras que los códigos de conducta requieren consenso interno y a veces alguna consulta externa.

De estos dos, el concepto de estándar es el más apropiado para el objetivo de rendición de cuentas y control social que, a nuestro juicio, cumple la RSC. Sin embargo, hay otro término más exacto: las **normas**. Los estándares técnicamente implican la consecución de una serie de resultados equivalentes para todas las compañías, algo inapropiado al concepto RSC dadas las diferencias significativas entre empresas.

Existen diferentes clases de códigos y estándares en función de su enfoque (más centrado en procesos o en los resultados), del modo en que se han desarrollado (unilateral, bilateral, multilateral), su alcance (derechos humanos, laborales o medioambiente), o el enfoque *stakeholder* que adopten (empleados, inversores, consumidores o multistakeholders).

El inventario de la OCDE (1999) encontró 233 códigos de conducta. Algunos de estos responden a la definición de estándar o norma, antes que a la de código. Estos se pueden agrupar, atendiendo a la fuente, en tres niveles: códigos de primer nivel, emitidos por organizaciones intergubernamentales (OIG en adelante); códigos de segundo nivel, emitidos por asociaciones empresariales, ONGs o acuerdos entre varios *stakeholders*; y códigos de tercer nivel, emitidos por empresas individuales. Estos últimos representan el 84% del total del inventario (casi 200) y son objeto de un escrutinio interno de la empresa más que de un control externo. Dada su cuantía dejamos fuera del estudio estos códigos de tercer nivel y nos centraremos en los dos primeros tipos. Además, este trabajo pretende analizar la eficacia de estos instrumentos para el control social de la empresa; esto es, en qué medida proporcionan medios claros y eficaces para sancionar los resultados sociales de la empresa, por lo tanto, es preciso estudiar aquellos que contemplan algún tipo de escrutinio externo. Sin embargo, conservamos la denominación de código, porque está consensuada en la literatura.

En los dos primeros apartados se analizan, desde un punto de vista crítico, los códigos de tipo institucional –los impulsados por organizaciones gubernamentales internacionales- y algunos de los principales estándares de segundo nivel: los impulsados por asociaciones de empresas y por ONG. Se analizará la capacidad y limitaciones de estos instrumentos para lograr un mayor control social sobre la empresa. Se trata de saber si son suficientes para la rendición de cuentas de una organización empresarial desde el tripe objetivo económico, social y medioambiental. Para terminar, reflexionaremos sobre el debate central que se deduce de la discusión anterior y que no es otro que el de la voluntariedad y/o obligatoriedad en la RSC y expondremos algunas políticas públicas que pueden mejorar la implantación real de la RSC.

## **2.- Análisis de instrumentos de primer nivel: códigos intergubernamentales**

El 18% de los códigos revisados por la OCDE citan explícitamente un estándar o principios internacionales como punto de referencia. Sólo tres de esos ocho han sido emitidos por OIG (esto es, consensuados de forma global entre los gobiernos): El Pacto Global de las Naciones Unidas, la declaración tripartita de la OIT sobre principios que afectan a empresas multinacionales y política social<sup>1</sup>, y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales<sup>2</sup>. Aunque la denominación de estos instrumentos haga referencia a principios, en la práctica estos instrumentos incluyen, en su redacción teórica, alguna forma de escrutinio, por lo que deberían ser considerados estándares. Por oposición, el Libro Verde de la Unión Europea publicado en 2001 (*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa*<sup>3</sup>) contiene unas declaraciones o principios a seguir, por lo que no será incluido en este trabajo.

Estos tres estándares son de carácter global intergubernamental. Se basan en principios y valores definidos en textos y legislación internacional, aunque su alcance varía. Todos ellos han permitido la participación de los *stakeholders*– incluyendo empresas - (por ejemplo, sindicatos en la Declaración tripartita de la OIT y en las directrices de la OCDE u organizaciones de la sociedad civil en el Global Compact). Los mecanismos de control varían también. No es obligatorio adherirse a ellos, pero cuando se adquiere el compromiso, se exigen ciertas medidas de control.

### La Declaración tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales

Fue adoptada en 1977, revisada en 2000 y se centra, como es obvio, en los derechos laborales. Siguiendo las orientaciones registradas en las resoluciones de Naciones Unidas, se estableció un grupo de trabajo encargado de la elaboración de una declaración de principios con el objeto de mejorar la repercusión de las empresas multinacionales en el ámbito económico y social. Esta declaración recoge principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones laborales, que no dejan de ser recomendaciones a los gobiernos, a las propias empresas multinacionales y a las organizaciones empresariales y de trabajadores, tanto del país origen de la empresa como del país destino de la misma.

1.- <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/overview.htm>

2.- [http://www.oecd.org/olis/2000doc.nsf/LinkTo/daffe-ime-wpg\(2000\)15-final](http://www.oecd.org/olis/2000doc.nsf/LinkTo/daffe-ime-wpg(2000)15-final).

3.- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf).

El Comité para el programa de empresas multinacionales pretende conseguir una amplia observancia de los principios a través de cuatro actividades: investigación y publicaciones, actividades de difusión, interpretación de la declaración y elaboración de informes de seguimiento. Estos son los únicos mecanismos de seguimiento o escrutinio que aporta: una evaluación del impacto cada cuatro años basada en la información de los gobiernos y sindicatos (UNI, 2001; ver Informe 1996-1999 en la página web de la OIT<sup>4</sup>). De acuerdo con el Comité, el principal objetivo de este trabajo es no penalizar a las corporaciones multinacionales, pero sí guiar sus tomas de decisiones. El escrutinio se dirige a los gobiernos, no a las empresas. Sin embargo, esta falta de verificación ha sido criticada por organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, SOMO, una asociación análoga al Observatorio de la RSC español, señala que no hay forma de verificar el cumplimiento por parte de las multinacionales. Aunque se ha establecido un procedimiento para dirimir disputas, no se prevé el recurso a estrategias de “naming and shaming” (literalmente “nombrar y avergonzar”), por ejemplo, mediante la publicación de las actas de las reuniones<sup>5</sup> (Oldenzel, 2005).

Según Leipziger (2003), se trata de un estándar centrado en los derechos laborales y orientado a resultados, no procesos, que integra las convenciones y recomendaciones de la OIT: Su mayor fortaleza es que define las obligaciones de gobiernos y compañías en la promoción del desarrollo económico y social. Ahora bien, la principal crítica es que obliga a las empresas a asumir estándares laborales comparables a los del país anfitrión en el que opera. Para buena parte del mundo en vías de desarrollo, el cumplimiento de las normas locales puede significar deficientes condiciones de trabajo. Además de esta limitación Lafuente y otros (2003), señalan las siguientes críticas. Primero, la Declaración es limitada en cuanto al alcance de los asuntos que trata (por ejemplo, no recoge alusiones a los impactos medioambientales de las empresas multinacionales), aunque no en los países que la suscriben. Además, se señala la falta de transparencia y rendición de cuentas en lo que se refiere a la promoción gubernamental y su implantación. Por otro lado, la OIT no informa con suficiente transparencia y detalle de la forma en que los grupos de trabajo discuten las decisiones acordadas. Tampoco los gobiernos han informado hasta el momento de cómo aplican la Declaración en sus políticas nacionales dirigidas a fomentar el respeto a los Derechos Humanos.

En cualquier caso, los principios básicos contenidos en la Declaración de la OIT son aceptados en el entorno internacional como un punto de partida para otros principios, códigos, estándares y normas sobre RSE.

**Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE<sup>6</sup>** forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales<sup>7</sup>. Datan de 1976 y han sido revisadas varias veces; la última en 2000. Se trata de una lista de recomendaciones a los

4.- <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/mne-1-1c.pdf>

5.- [http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/UN\\_Norms\\_report\\_2005\\_ESP.pdf](http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/UN_Norms_report_2005_ESP.pdf)

6.- <http://www1.oecd.org/daf/investment/guidelines/freeonline.htm>

7.- La Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales se refiere al tratamiento nacional y a las obligaciones impuestas a las empresas y a los incentivos e impedimentos que afectan a la inversión internacional.

gobiernos de los países de la OCDE acerca de la actuación de las empresas multinacionales. Aunque se dirigen a los gobiernos, el contenido de las Directrices se centra en empresas; en concreto, las Directrices son un conjunto de normas y principios para guiar a las empresas que operan en varios países en sus actividades, de forma que mantengan una conducta socialmente responsable.

La Declaración que recoge las Directrices hace mención expresa a la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de Río, como punto de partida en la elaboración de sus principios. Los objetivos de las Directrices son: 1. garantizar que las empresas multinacionales lleven a cabo sus actividades sin entrar en conflicto con las políticas públicas locales; 2. fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades donde desarrollan su actividad; 3. contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera; 4. potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

Si bien estas Directrices son de adhesión voluntaria y sólo se aplican a países OCDE, aquellas empresas que las adopten se comprometen a aplicar sus principios en todos los países en los que operan. En general, la aplicación de estas Directrices por las empresas no es aún suficientemente intensa y no está claro cómo países que no son miembros de la OCDE pueden aplicar este estándar, lo que presenta una importante limitación (Aaronson y Reeves, 2002; OCDE, 2004). Los principios incluidos en las Directrices se ajustan a las Convenciones internacionales y son suficientemente y justamente amplias si tenemos en cuenta el número de aspectos que aborda. Sin embargo, algunos autores critican (por ejemplo, los citados Aaronson y Reeves, 2002, o Oldenzel, 2005) la vaguedad de ciertos asuntos; por ejemplo, la responsabilidad por acciones de contratados o subcontratados, cláusula introducida en la versión revisada de 2000. Estos autores opinan que las directrices dan bastante discrecionalidad a los gobiernos y empresas multinacionales a la hora de poner en práctica las Directrices, sobre todo porque estas señalan principios a respetar, pero no dan instrucciones sobre cómo llevarlas a práctica, cómo evaluar los resultados y cómo fomentar el progreso continuo. Leipziger (2003) critica este estándar por la misma razón que el de la OIT. Aunque reconoce que las directrices son las más completas, animan a las empresa a seguir los estándares laborales y de relaciones industriales nunca por debajo de los seguidos por empleadores en el países de acogida. Sin embargo, en muchas regiones las normas locales son insuficientes para conseguir los estándares establecidos por la OCDE<sup>8</sup>.

En cuanto al control y obligatoriedad, no existen procedimientos para verificar el cumplimiento de las Directrices por parte de las empresas aunque los gobiernos de los Estados miembros de la OCDE se han comprometido a promocionar y a dar a conocer estas Directrices entre las empresas creando los denominados "Puntos Nacionales de Contacto" (PNC, en adelante). Se trata de comités encargados del seguimiento de las iniciativas de promoción de las Directrices en cada país que resultan más efectivos para publicitar el estándar que para asegurar su cumplimiento. Los gobiernos son responsables de la implementación de las tareas dadas a los PNC: difundir la existencia de las direc-

8.- Una plataforma de ONGs ha creado la red OCDE Watch. Puede verse más información en: <http://www.OCDWatch.org/>



trices, promover la adhesión a las mismas y solventar dudas sobre su implementación. Los PNC son considerados como foros de discusión *multistakeholders*, en la medida que buscan consejo de organizaciones empresariales, sindicatos, ONGs y otras partes interesadas. En algunos casos se han constituido de forma tripartita (9 países) o cuatripartita (2 países: Finlandia y Luxemburgo) involucrando a la sociedad civil. El PNC es coordinado y rinde cuentas antes el Comité internacional para la inversión internacional y compañías multinacionales (OCDE, 2000). Además del escrutinio de la acción gubernamental, a los PNC se les encarga resolver controversias y quejas que pueden ser interpuestas por los stakeholders afectados en contra de alguna empresa. A algunas de estas controversias se les da publicidad en los informes anuales de cada PNC y en el informe de la Reunión Anual de PNCs.

Las Directrices establecen cuatro criterios para asegurar la eficacia de estos puntos nacionales de contacto: visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad. Los últimos informes de la Reunión Anual de PNCs (2003 y 2004) subrayan las principales fallos de los PNC: oportunidad en el tiempo y eficiencia, comunicación y transparencia (OCDE, 2003; 2004). Los resultados de los PNC varían entre países. La participación de los Gobiernos y el compromiso con la promoción del estándar también varía (Lafuente y otros, 2003). Roland Charlier, presidente del Comité de Revisión, afirmó que los gobiernos están haciendo poco para implementar las directrices aunque reconocía ciertas excepciones (como por ejemplo Bélgica, Francia y Holanda)<sup>9</sup> (2001, citado en Aaronson y Reeves, 2002). No existe ningún informe que rinda cuentas del impacto de estos PNC en promover la RSE entre empresas en cada país miembro de la OCDE. Con todo, el informe de 2004 cita un informe del Banco Mundial según el cuál 20% de las empresas entrevistadas señalaron que el instrumento más influyente en sus políticas de RSE eran las Directrices.

El Punto Nacional de Contacto español para la promoción de las Directrices de la OCDE se encuentra en la Secretaría de Comercio del Ministerio de Economía y permanece sin actividad alguna. El primer informe anual de la OCDE (OCDE, 2001) informaba de que el PNC español pertenece, junto con los de Polonia, Italia o Brasil, al grupo de países que no han hecho ningún esfuerzo de promoción del modelo de RSE propuesto por la OCDE. En el informe de 2004 se informa que el PNC está distribuyendo folletos a las empresas que solicitan ayudas a CESCE, COFIDES o el ICO.

**El Pacto Mundial de las Naciones Unidas** es una plataforma global para la promoción de un adecuado comportamiento empresarial en RSC. Fue impulsado en 1999 en el Foro Económico de Davos por el propio Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan. El objetivo era impulsar una red en donde estuvieran presentes las más grandes empresas globales a fin de fomentar el buen comportamiento en sus prácticas empresariales y el respeto a los principios de los derechos humanos, los derechos laborales y el medioambiente. Con este fin, el Pacto Mundial (PM) ha aprobado diez principios básicos, inspirados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los Principios

9.- En Holanda, la concesión de créditos a las empresas holandesas activas en el mercado exterior por el gobierno, impulsa a éste a asumir responsabilidad sobre el impacto de las actividades de estas empresas. Para ello, se ha establecido la obligación de las empresas que optan a ayudas y créditos a la exportación procedentes del Estado, a declarar por escrito encontrarse al corriente de las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE así como estar realizando esfuerzos para la aplicación de éstas en sus operaciones.

Fundamentales sobre Derechos en el Trabajo de la OIT y en los Principios de Río sobre Desarrollo y Medio Ambiente. Recientemente, ha añadido otro más sobre corrupción.

Estos principios animan a las empresas a actuar responsablemente en áreas distintas como los derechos humanos, derechos laborales, medioambiente o corrupción. Las empresas que participan en la red reconocen y apoyan los principios del programa, han de informar sobre las políticas corporativas, las cuales deben incluir estos principios, y sobre su relación con los diferentes *stakeholders*. Deben, además, incorporarlos en sus principios y estrategias corporativas, evaluando su aplicación en los informes anuales y en otros documentos públicos, y dando información de sus políticas de RSC a la opinión pública.

Para el desarrollo de este programa se involucraron a parte de empresas y diferentes organizaciones de Naciones Unidas, organizaciones empresariales, instituciones de RSC, sindicatos, ONGs y otros. No se trata de un programa de obligado cumplimiento, sino que sus principios son de cumplimiento voluntario. La fortaleza de este programa se encuentra en que está impulsado por el propio Secretario General de Naciones Unidas y en que recibe el apoyo de grandes empresas en todo el mundo con participación especialmente de empresas del Sur y con amplias redes activas en los países en desarrollo. Su naturaleza genérica puede verse a la vez como fortaleza (al atraer a una gran cantidad de seguidores) y como debilidad por la poca concreción que supone y por el hecho de no haber recibido el mandato de controlar las actividades de las empresas de ahí la necesidad de aliarse con iniciativas más especializadas como la Global Reporting Initiative (GRI) o la SA8000 que sí tienen este cometido (Leipziger, 2003)<sup>10</sup>.

Sin embargo, ha sido difícil convencer a algunos países en desarrollo que este estándar no es algo paternalista, sino que ayudará a atraer la inversión directa extranjera (Aaronson y Reeves, 2002).

La adhesión al Pacto Mundial sólo supone 3 obligaciones: incluir los principios en cualquier forma de comunicación corporativa; informar acerca de los pasos dados para actuar, incluyendo a otros actores; unirse a los proyectos de la ONU beneficiosos para países en desarrollo. Hasta la fecha no hay mecanismos de control concretos que aseguren el cumplimiento de los 11 principios incluidos en el código y, por tanto, las empresas firmantes no pueden ser legalmente responsables en caso de incumplimiento. Sin embargo, las empresas estaban autorizadas a comunicar que se han adherido al Global Compact y podían mostrar el logotipo de la ONU en su página web. Esto ha sido muy criticado, tanto

10.- Precisamente como respuesta a las limitaciones que presenta el propio Pacto Mundial, en agosto de 2003 la subcomisión para la Promoción y Protección de los derechos humanos de la ONU aprobó las "Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos". (E/CN.4/Sub.2/2003/L.8). Estas normas no son un tratado que hay que ratificar por parte de los Estados y su tono y planteamiento es intencionadamente normativo. Fija unas obligaciones mínimas en el campo de los derechos humanos, obligaciones positivas y obligaciones negativas como abstenerse de realizar actividades o de beneficiarse de aquellas que violen directamente o indirectamente los derechos humanos. Son aplicables para empresas multinacionales, nacionales y de todos los sectores, deberán aplicarse por parte de las empresas en acuerdos y contratos con terceros y realizarse periódicamente autoevaluaciones además de que contarán con mecanismos de verificación externa de la ONU ya existentes. En resumen, son el primer conjunto de normas mundiales para empresas y derechos humanos en las que se establecen obligaciones legales. Con estas normas, Naciones Unidas abandona el enfoque voluntario al poder ser las empresas perseguidas legalmente por el incumplimiento de dichas normas.

que llevó a que la ONU modificara el enfoque. Ya no se publicita el nombre de las empresas que se han adherido a esta iniciativa a no ser que las empresas envíen informes demostrando que cumplen los principios del código. Las empresas sí suelen ser mencionadas como ejemplos de buenas prácticas en alguna dimensión. Además, se les pide a las entidades adheridas que envíen un informe anual con un ejemplo de progreso realizado en la aplicación de los principios o mostrando cómo han aprendido a poner en práctica alguno de estos principios. Las entidades que no envíen la comunicación antes de junio de 2005 o dos años después de sumarse a la iniciativa verán su nombre eliminado de la lista de entidades adheridas. Sin embargo, el Pacto Mundial no controla la veracidad de su contenido (Oldenzel, 2005).

Con esta opción sigue sin poderse probar si las empresas están cumpliendo o no, con todos los principios del Pacto Mundial. Y cuando los tribunales imponen sanciones por violación de estos principios en un territorio, la credibilidad de la iniciativa de la ONU queda en entredicho (Utting, 2002). Para tratar de conseguir que la adhesión al Pacto Mundial suponga una adopción real de los principios y no una simple cuestión de imagen, recientemente Naciones Unidas ha creado un Comité de seguimiento con el fin de analizar estos casos y salvar así la reputación del programa. Se pueden enviar quejas y denuncias a este Comité, que analizará la cuestión y buscará una solución. Lógicamente, su decisión no es de obligado cumplimiento para la empresa. También un grupo de ONGs ha formado una plataforma denominada *Aliance for a Corporate Free UN*, para controlar y denunciar a las empresas adheridas que violan los principios del pacto Mundial (Utting, 2002)<sup>11</sup>.

A la vista del análisis de estos tres estándares, podemos concluir que, aunque en su redacción se contemplan mecanismos de escrutinio, en la práctica, estos instrumentos son principios básicos o valores a los que las empresas firmantes se comprometen. De ahí la necesidad de que vayan acompañados de herramientas de gestión más enfocadas a fijar procedimientos y medir resultados como las que veremos a continuación.

11.-También la agencia británica *Ethical Investment Research Services (EIRIS)* ha lanzado en abril de 2005 *Convention Watch*, un servicio que permite a los inversores identificar "incumplimientos" por parte de las empresas respecto a convenios y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente, corrupción y minas antipersona. *Convention Watch* toma el Pacto Mundial de Naciones Unidas como marco. Este servicio puede utilizarse para comprobar si las compañías están cumpliendo con el espíritu de acuerdos internacionales, incluyendo las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la Declaración Universal de la ONU sobre Derechos Humanos, las Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, los Protocolos de Kyoto y Montreal, y la Convención de Ottawa sobre minas antipersona.

**Tabla 1. Cuadro resumen de los instrumentos de primer nivel**

	<b>Directrices de la OCDE</b>	<b>Declaración Tripartita de la OIT</b>	<b>Pacto Mundial</b>
A quién obliga	Gobiernos	Gobiernos	Entidad adherida
Tipo de empresa a la que se dirige	Multinacional o nacional	Multinacional	Todo tipo de organización, no sólo empresas
Fundamentos o principios en los que se basa	Derechos fundamentales Laborales	Declaración de Derechos Humanos y Declaración de Río	Declaración de Derechos Humanos, Convenciones de la OIT y Declaración de Río
Alcance en contenido	Derechos laborales	Derechos laborales, medio ambiente, corrupción, competencia, pago de impuestos, I+D, consumidores, transparencia	Derechos laborales, medio ambiente, corrupción
Mecanismos de control	Comité de evaluación. Sistema de resolución de quejas	Reunión anual de PNCs. Sistema de resolución de controversias en los PNC nacionales	Comité de seguimiento. Las entidades adheridas deben enviar un informe anual con un ejemplo de "progreso" o de cómo han aprendido a poner en práctica los principios
Mecanismos de penalización	No existen	<i>Naming and shaming:</i> nombre de la empresa citado en los informes anuales	Quitar el nombre de la lista de entidad adherida.

### 3.- Análisis de instrumentos de segundo nivel: códigos *multistakeholders*

Son códigos de segundo nivel los elaborados por asociaciones empresariales y/o en colaboración con otros *stakeholders*. Analizar todos los códigos de este apartado sería una tarea ingente dado su gran número (Jørgensen y otros, 2003, OCDE, 1999)<sup>12</sup>. Para ofrecer una visión sucinta de los códigos de este tipo, el análisis se centrará en los relativos a las relaciones laborales (especialmente, códigos sobre relaciones laborales a nivel global) que han sido creados por comités *multistakeholders*. Estos instrumentos son frecuentes en el área medio ambiental y en el área laboral. En este tipo de iniciativas, se pactan una serie de compromisos, cuyo cumplimiento es voluntario, y cuya ejecución se somete al control de los *stakeholders*. Tres instrumentos merecen atención: SA8000, Ethical Trading Initiative, y el código de la Fair Labor Association. Cada uno de ellos representa un modelo operativo: el SA8000 y el FLA son certificación y una etiqueta; el ETI se configura más bien como un foro de buenas prácticas. Además, cada uno de ellos recurre a fórmulas distintas de verificación. Por ello, es preciso estudiarlos en mayor profundidad.

Establecido por Social Accountability International (SAI), con la participación de la ONU, ONGs y la OIT, el **SA8000**<sup>13</sup> se centra en los derechos laborales aunque su alcance va más allá de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT al incluir, entre otros aspectos, seguridad e higiene en el trabajo, jornada laboral y remuneración. Se ajusta mejor a determinados sectores (empresas que venden directamente al consumidor), y excluye específicamente ciertas industrias (p.ej. agricultura). Aunque se centra, en principio, en derechos laborales, este código da la flexibilidad suficiente como para ser extendido a cualquier *stakeholder* (Gobbels y Jonker, 2003).

En verdad, SA8000 debe ser analizado como un estándar cuya trascendencia es mayor que la mera autorregulación en materia de derechos laborales. SA8000 fue diseñado como un complemento a los estándares ISO 9000 e ISO14000, relativos a la calidad y el medio ambiente, respectivamente (Miles y Munilla, 2004). Tiene de común con ellos los procesos de certificación y auditoría, aunque el SA8000 es un estándar basado, también, en resultados. Además, las empresas que otorgan los dos estándares ISO también se han convertido en auditores para la certificación del SA8000 (Miles y Munilla, 2004), siempre que estén autorizados por SAI, otorgando certificaciones a fábricas y no a empresas. A finales de 2003, 310 fábricas habían obtenido este estándar en todo el mundo (Maquila Solidarity Network, 2004). Además, está previsto un sistema de recepción de quejas o denuncias, por el que cualquiera puede enviar una denuncia a la SAI informando del no cumplimiento del estándar en una fábrica.

12.- Puede verse una selección de códigos empresariales estadounidenses en <http://www.iit.edu/departments/csep/PublicWWW/codes/index.html> &nbsp; &nbsp; &nbsp;

13.- <http://www.cepa.org/>

Las principales críticas a este estándar son las siguientes. En primer lugar, de la mejora y desarrollo del código se encarga un consejo asesor, en el que participan representantes de ONGs, sindicatos, empresas, agencias de acreditación y profesores universitarios. En este comité, es evidente la posición dominante de empresas occidentales. Esto lleva muchas veces a que se le dé demasiada importancia a aspectos de procedimiento, antes que al contenido, favoreciendo la adopción de compromisos mínimos (ACILS, 2003; Burns y Blowfield, sin fecha). En segundo lugar, se ha criticado que las empresas pueden usar la etiqueta para la promoción de sus productos cuando sólo una de sus fábricas la ha obtenido (Scherrer y Graven, 2001). El SA8000 y el SAI han sido criticados por los sindicatos por otorgar el estándar a fábricas en China donde se viola de forma sistemática, tanto en la regulación gubernamental como en la práctica, el derecho básico de libertad de asociación. Sin embargo, SAI asegura tener en cuenta medios alternativos de representación en aquellos países donde la libertad de asociación está restringida en la legislación aunque recientemente retiró el estándar a 20 fábricas en China (incluyendo Hong-Kong) porque informes de ONGs demostraban incumplimiento del código (ACILS, 2003).

Leizpiger (2003) señala entre las fortalezas de la SA8000 el que es a la vez un estándar de resultados y de procedimientos. Se aplica a lo ancho y largo del mundo y en todas las industrias para asegurar el respeto a los derechos básicos en las cadenas de suministro. Además, promueve acciones formativas a gestores, empleados y auditores y promueve acciones correctivas en los procesos de auditorías. La debilidad más importante se encuentra en su difícil aplicación por parte de las PYMES dado que está pensada para grandes compañías que ya tienen implantados sistemas de gestión certificables similares en temas de calidad y medioambiente. Además, comparando este estándar con otros similares presenta algunos puntos débiles como, por ejemplo, dejar al arbitrio de la empresa determinar el grado de participación de los *stakeholders* en la toma de decisiones de la empresa y la falta de detalle en lo relativo a la información que debe facilitar la empresa.

La Iniciativa para el Comercio Ético (**Ethical Trading Initiative, ETI**) de Reino Unido es una coalición de sindicatos, ONGs y empresas detallistas, con el apoyo del gobierno británico (Secretaría de Cooperación al Desarrollo) cuyo código está inspirado en el de la Campaña Ropa Limpia. La Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign, CCC<sup>14</sup>) comenzó en Holanda en 1990. Hoy existen unidades de promoción de esta campaña en 10 países de la Unión Europea. En cada país, cada unidad está formada por organizaciones de consumidores, sindicatos, organizaciones de promoción y defensa de los derechos humanos y la mujer, investigadores, y ONGs. En España, la ONG SETEM es el coordinador de la Campaña. El código base de CCC cubre derechos laborales, más allá de los derechos fundamentales. Para la creación del código se optó por el modelo fundacional; esto es, se creó una fundación en la que participan con el mismo número de representantes sindicatos, productores, detallistas y ONGs. El primer borrador se elaboró en 1997 y el borrador final fue aprobado en 1998 por sindicatos internacionales (ETUC/TCL, ITGLWF, WCL), por ONGs y redes asiáticas, y por 250 ONGs y sindicatos en los países donde opera la campaña (CCC, sin fecha<sup>15</sup>). El código se basa en las con-

14.- <http://www.cleanclothes.org/codes.htm>

15.- <http://www.cleanclothes.org/codes/99-3-11.htm>

venciones de la OIT (no sólo los Derechos Fundamentales) si bien, cuando la empresa opere en países con legislación más restrictiva que ofrezca mayores niveles de protección a los trabajadores, deberá cumplir con dicha legislación antes que con el código.

Según el informe de Maquila Solidarity Network (2004), a finales de 2003, 35 empresas formaban parte de la ETI. El objeto de la ETI se limita a ofrecer un foro para intercambiar experiencias y facilitar el aprendizaje para la implantación de buenas prácticas en esta materia por lo que no se audita el cumplimiento del código. Las empresas envían informes anuales, en los que deben explicar los programas de control y las penalizaciones establecidas para asegurar el cumplimiento del código, que son utilizados para decidir si una empresa puede participar o no en la ETI. Estos informes no se hacen públicos ni tampoco pueden las empresas emplear la pertenencia a la ETI como un argumento de ventas en la promoción de sus productos (<http://www.ethicaltrade.org>; ACILS, 2003).

La Asociación para el trabajo justo (**Fair Labor Association, FLA**<sup>16</sup>) dispone también de un código para empresas. Esta iniciativa fue impulsada por la Alianza del Sector Textil, formada en 1996 en EEUU por la Casa Blanca. La FLA es una iniciativa multistakeholders ya que en ella están representadas empresas, universidades y establecimientos de enseñanza secundaria, y ONGs. El código se basa en las Convenciones de Derechos Fundamentales de la OIT y está especialmente destinado a empresas en el sector textil. La Carta de Constitución de la FLA especifica también criterios y principios para la participación, pertenencia y control del código. Las empresas deben, además de adoptar el código, traducirlo y hacerlo llegar a los trabajadores, asegurarse de que sus proveedores lo están implantando y establecer formas de control externas e internas, incluyendo acción correctiva cuando sea necesario. Para obtener el certificado las empresas deben tener una auditoria externa positiva de al menos el 30% de sus fábricas (ACILS, 2003). La FLA acredita a los auditores externos. En julio de 2004, 14 grandes y 1,100 empresas concesionarias de universidades se han sumado a la FLA. No ha habido grandes incrementos en el número de empresas grandes en esta iniciativa, ya que en tres años sólo se ha sumado una empresa más (Utting, 2002).

Sindicatos y organizaciones religiosas han abandonado la FLA argumentando que los deberes impuestos a las empresas eran demasiado laxos y que los procesos de control no eran transparentes. Algunas ONGs han mantenido su participación con el fin de impulsar cambios en la agenda y en los procedimientos de control. Así mismo, se han señalado inconsistencias en los procesos de auditoría reveladas con la publicación del informe 2003. Aunque este informe ha levantado sospechas sobre los procesos de auditoría, ha sido, al mismo tiempo, aplaudido por su contribución a la transparencia de los procesos de certificación. También se ha criticado el sistema de gestión de denuncias. Como en el caso del SA8000, cualquiera puede enviar una denuncia a la FLA pero no se ha desarrollado hasta la fecha un sistema de investigación por terceros de las denuncias presentadas. Sólo las empresas y los denunciados tienen acceso a los resultados de las auditorías, aunque los informes se añaden al informe anual (Maquila Solidarity Network, 2004).

16. - <http://www.fairlabor.org/all/code/index.html>

**Tabla 2. Cuadro resumen de los instrumentos de segundo nivel**

	SA8000	Ethical Trading Initiative	Fair Labour Association
Ámbito geográfico	Internacional	Británico	Estadounidense
Tipo de empresa a la que se dirige	Multinacional o nacional	Multinacional	Multinacional
Modelo en el que se basa	Certificación de procesos y resultados. Certificación para la fábrica	Foro de buenas prácticas	Certificación de resultados Certificación para la empresa con un 30% de fábricas certificadas.
Mecanismos de control	Auditorías. Investigación de denuncias	Informe anual remitido por empresas	Auditorías. Posible presentar denuncias, pero no hay sistema de investigación por terceros.
Mecanismos de penalización	No otorgar o retirar la certificación.	Expulsión del foro.	No otorgar o retirar la certificación.

Fuente: elaboración propia



## 4.- Limitaciones de los códigos de conducta y los estándares como medida de control de la empresa

Parece claro que un buen estándar puede ayudar a aumentar la preocupación por la RSC dentro de la empresa, a definir estrategias y objetivos a evitar riesgos y fomentar el diálogo entre empresas y stakeholders. También asiste a la empresa en la implementación y control de los valores recogidos en las declaraciones y principios RSC (Leipziger, 2003).

Sin embargo, como se ha visto en el epígrafe anterior, los códigos y estándares empresariales presentan una serie de carencias que, a nuestro juicio, les hacen insuficientes para que las empresas rindan cuentas a la sociedad de sus impactos económicos sociales y medioambientales. Junto a las ya expuestas para cada instrumento en concreto, resumimos en este apartado las razones de esas limitaciones. Es importante aclarar que no tratamos de argumentar en contra de las iniciativas voluntarias, que son bienvenidas, sino en contra de que éstas sean la única política para asegurar el control social de la empresa.

En primer lugar, los códigos o estándares no pueden ser el único instrumento válido para el control social de la empresa cuando faltan **incentivos de mercado para que las empresas incorporen en su gestión los criterios RSE aprobados en dichos códigos**. El enfoque voluntarista en que se fundamentan estos códigos parte del supuesto que el mercado ofrece incentivos que llevarán a la empresa a mejorar sus resultados sociales y medio ambientales. Aunque estos incentivos pueden existir cuando se mantiene una visión a largo plazo, en el corto plazo, los mercados financieros y los mercados de bienes y servicios no valoran aún suficientemente la sostenibilidad y los resultados a largo plazo de la empresa. Según un reciente informe de EUROSIF (2004), la inversión socialmente responsable en Europa representaba el 2,1% de los fondos de pensiones europeos. Por su parte la inversión socialmente responsable minorista alcanzaba de media el 0,36 % del total de activos en 2003. En el caso de los mercados de producto, incluso si todos los consumidores individuales eligieran los productos por motivos sociales y medio ambientales, no se alterarían las condiciones en determinadas industrias, en las que gobiernos y empresas son los mayores consumidores: un tercio del comercio mundial tiene lugar entre empresas (Held y McGrew, 2002). Esta asimetría de poder puede hacer los esfuerzos de los consumidores individuales inútiles.

En relación a lo anterior, los códigos son más frecuentes en sectores donde existen incentivos económicos para proteger la reputación de la empresa y donde la orientación exterior es importantes (por ejemplo, textil o minería) y no donde ocurren los peores abusos (por ejemplo, tabaco y hostelería). Como señala Liubicic (1998), la presión de los consumidores dañará a las empresas si existe una marca a la que herir. El incentivo para la RSE sólo existe en algunas industrias (bienes de uso final, como ropa) y para ciertas compañías en cada industria. Empresas que no obtienen valor de la

imagen de marca ya sea para atraer a inversores, consumidores o empleados, no tienen suficientes incentivos para introducir estrategias RSE. De esta forma muchas empresas, sectores y pymes pueden quedar fuera. Además, muchos autores señalan que aunque todos los problemas asociados a la aplicación correcta de códigos pudieran remediarse o paliarse, este sistema de control voluntario no aseguraría el respeto a los derechos humanos en el sector informal, con tanto peso en la economía de los países en vías de desarrollo (Utting, 2002).

De ahí el escaso número de empresas que, en comparación con el número total de empresas multinacionales que existen (unas 60,000), han adoptado algún código de conducta o estándar elaborado por iniciativas multistakeholders, como los recogidos en el epígrafe anterior. Lo mismo cabe decir del estándar ISO 14000, uno de los más conocidos. Sólo un 3% de las empresas multinacionales han adoptado este código. Además de concentradas en ciertas industrias, las empresas que solicitan y reciben esta acreditación se encuentran en unos pocos países de Europa, en Estados Unidos y Japón (Utting, 2002). Las cifras del ISO14000 son particularmente sorprendentes cuando este estándar no mide resultados sino implantación de procesos.

Informes de organizaciones intergubernamentales como la UNRISD (Utting, 2002), el Banco Mundial (Jørgensen y otros, 2003) o la OIT (Mamic, 2004) critican además que las grandes empresas no entienden ni gestionan adecuadamente el argumento de los incentivos económicos en relación a sus proveedores. Actualmente, la adopción de un sistema de RSE no genera beneficios económicos para los proveedores, sino costes financieros y de transacción. Las empresas obligan a sus proveedores a obtener una certificación o a adoptar y verificar el cumplimiento de algún código de conducta sin ofrecer incentivos a cambio, como por ejemplo asegurar el mantenimiento del contrato. Al contrario, obligan a los proveedores a cumplir el código y, al mismo tiempo, a reducir costes y plazos de entrega como requisito para mantener la vinculación contractual, lo cual impide la aplicación real del código. Así mismo, se señala la falta de incentivos económicos por parte de los gobiernos para la aplicación efectiva de dichos códigos. Aunque los gobiernos aceptan *de facto* o promueven activamente el enfoque voluntarista de los códigos, no están contribuyendo a crear incentivos de mercado que ayuden a su verdadero cumplimiento (Maquila Solidarity Network, 2004).

Otra de las condiciones para que el mercado actúe como mecanismo de control es que consumidores/inversores estén bien informados sobre los resultados sociales de la empresa, de modo que puedan decidir libremente en función de dicha **información**. Sin embargo, en lo que respecta al cumplimiento de los códigos en particular, y de las políticas, estrategias y resultados de la RSE, en general, la información ofrecida por las empresas no suele ser ni completa ni detallada, ni se ofrece con la necesaria periodicidad y homogeneidad. Incluso la certificación, tal como está planteada actualmente, no resolvería este problema: la certificación se ofrece a las fábricas, no a las marcas (Maquila Solidarity Network, 2004). El consumidor seguiría sin saber qué marca cumple con el código.

Otra de las limitaciones de los códigos de conducta es, sin duda, la **proliferación de estándares que han surgido en los últimos años y las diferencias existentes entre ellos**. Como hemos

podido comprobar, existen en la actualidad **numerosos códigos promovidos** por diferentes instituciones públicas y privadas. Esto está generando una cierta confusión sobre lo que realmente es la responsabilidad social empresarial y lo que la sociedad espera de las empresas. Además, el hecho que cada empresa adopte un código dificulta la comparación de resultados entre compañías, porque no todos los códigos incluyen los mismos principios, ni todos son igualmente importantes o demandados (OCDE, 1999; UNI, 2001). Sin embargo, tanto los informes del Banco Mundial (Jørgensen y otros, 2003) como los de Maquila Solidarity Network (2004) señalan la tendencia a la cooperación e intercambio de información entre las principales iniciativas multistakeholders, como las descritas en este trabajo y la convergencia en el contenido de los códigos (por ejemplo, en el sector textil, los códigos tienden a recoger los Derechos Fundamentales de la OIT). Además, Mamic (2004) señala una ventaja en la proliferación de estándares: porque el alcance en contenido y las formas de aplicación varían, la existencia de varios códigos resulta en un mayor nivel de protección de los trabajadores de las fábricas.

Tal y como recoge un informe de la UNRISD (Jenkins, 2001), los códigos promovidos por las empresas o asociaciones empresariales suelen ser de **escaso alcance** y centrarse en las condiciones laborales de la empresa matriz o el negocio principal o núcleo duro de la empresa y en asuntos de desarrollo que son de interés para los países industrializados (como la deforestación o la contaminación). Sin embargo, no abordan en profundidad otros asuntos como otros derechos laborales, los derechos y las responsabilidades de los proveedores y de los trabajadores locales o el control independientes de las transnacionales. Como señala Blowfield (1999), el diferente alcance de los códigos se debe a la estructura de poder entre la empresa y sus *stakeholders*. Las empresas deciden qué incluir en el código y rara vez lo consultan con sus beneficiarios.

Por todo ello, se critica que **los códigos no responden a las actuales demandas de la sociedad** (Leighton et al, 2002). Los directivos argumentan que estos códigos les ofrecen la flexibilidad de gestionar sus negocios de acuerdo a sus circunstancias particulares (Doane, 2003). Sin embargo, puede ocurrir que las empresas adopten criterios y estrategias RSE con el fin de mejorar su imagen, antes que afrontar compromisos profundos dirigidos a alcanzar el objetivos del desarrollo sostenible. Al dejar enteramente el diseño y la gestión de la RSE en manos de las empresas, se corre el riesgo de que éstas se inclinen hacia aquellas actividades que más beneficio pueden reportar (por mejorar la eficiencia o por mejorar la visibilidad en el mercado), marginando o posponiendo iniciativas de más interés para los *stakeholders*. Esta situación ha llevado muchas veces a identificar campañas de “marketing con causa” o de acción social con estrategias de RSE. Doane (2003) alerta del riesgo de utilizar estos códigos por motivos comerciales o como un instrumento de relaciones públicas, que puede llevar a manipularlos para conseguir los resultados económicos deseados por la empresa. Blowfield (1999) señala también que los códigos son ampliamente publicitados en países occidentales y entre ciertos stakeholders (por ejemplo, accionistas, analistas financieros y ONGs). Sin embargo, en países en vías de desarrollo o no se conocen, o no están disponibles o no están traducidos. Según el autor muchas veces se trata de “un lunch, a launch, and a logo”, esto es, una comida, una rueda de prensa y un logotipo, y nada cambia después de lanzar el código. Los informes del Banco Mundial (Jørgensen

y otros, 2003) y de UNRISD (Utting, 2002) ofrecen también evidencia del empleo de los códigos como medida de mejora de imagen, antes que como una herramienta para introducir cambios reales en la empresa. Otras investigaciones recientes (Mamic, 2004) muestran que cuando los códigos se introducen en respuesta a la presión de consumidores y ONGs, su eficacia es menor, ya que no se cubren todos los derechos fundamentales.

Además, se critica la inconsistencia en las distintas formas de aplicar los estándares (Jørgensen y otros, 2003). La proliferación de códigos conlleva una proliferación de procesos de control o auditorías que sufren especialmente los proveedores que en algunos casos se ven sometidos a 30-50 procesos de auditoría al año, a veces por los mismos auditores pero por encargo de distintas empresas. Sin embargo, las ONGs ven esta duplicación como algo positivo, ya que, en su opinión, aumenta la presión sobre la fábrica y mejora los procesos de verificación (Maquila Solidarity Network, 2004). A pesar de todo, el citado informe de Maquila Solidarity Network se muestra optimista y afirma que cada vez hay más cooperación e intercambio de información entre empresas que trabajan con los mismos proveedores.

Una limitación adicional de los códigos es que **no ofrecen mecanismos de seguimiento o se basan en sistemas de control débiles** (OCDE, 1999; Liubicic, 1998). Esto es especialmente importante en los creados por empresas a título individual. Según la OCDE (1999), el 63% de estos códigos no incluyen mecanismos de control y de los 1000 códigos analizados por el Banco Mundial (Jørgensen y otros, 2003), sólo el 10% incluía alguna forma de control y verificación por terceros (Jenkins, 2001). La mayoría se basan en controles internos, aunque algunos hacen mención a la posibilidad de controles externos. Sin embargo, la auditoría interna no parece ser la mejor medida, dados los problemas de conflictos de intereses que pueden surgir (Liubicic, 1998). Como señalan Gleckman y Krut, (1994: 8, en Richter, 2001): “Los transgresores potenciales no pueden hacer leyes y ordenar sanciones en contra de sus propios intereses”.

Incluso cuando existen auditorías se observan carencias como la falta de participación de los empleados en la implantación y control del código, así como la falta de poder y formación de los empleados y sindicatos/ONG locales, tan necesaria para mejorar los estándares en países en vías de desarrollo. El informe de Maquila Solidarity Network (2004) señala que en determinados países (por ejemplo, China) se falsifican los informes de las fábricas y los empleados son amenazados para que no digan la verdad a los auditores. Así mismo, el informe de la UNRISD (Utting, 2002) advierte que muchas fábricas falsifican documentación y se someten a un “lavado de cara” antes de la auditoría, para seguir violando el código una vez ésta ha terminado. Una denuncia parecida hace Mamic (2004): la investigación realizada entre empresas del sector textil revela que los auditores teme presentar información “negativa” con el fin de mantener buenas relaciones con sus clientes. Además, las empresas investigadas afirman que los informes de auditoría se dirigen a objetivos fácilmente alcanzables (como poner marcas rojas en torno a los extintores), pero no ofrecen ni un buen diagnóstico ni soluciones a problemas graves como salarios, horas de trabajo o discriminación.

Como señala Blowfield (1999), no hay normas claras ni auditores entrenados para esta tarea. Además, el gran número de proveedores obliga necesariamente a elegir un reducido número de fábricas a las que auditar. Qué fábricas elegir o justificar por qué se han elegido unas y no otras, es otro de los problemas de las auditorías (Utting, 2002). Así, las iniciativas que disponen de métodos de control más exigentes, como la Campaña de Ropa Limpia, tienen necesariamente que elegir un número muy reducido de fábricas. Debido a esta tensión entre calidad y alcance de la auditoría y la escasa validez de ciertas auditorías que no han detectado graves violaciones del código, el citado informe de UNRISD sugiere que estas iniciativas deberían orientarse a detectar y solucionar violaciones (mejorando los sistemas de recepción y gestión de denuncias), antes que a otorgar certificados que aseguren, en teoría, el cumplimiento del código.

Por último, **los mecanismos existentes para obligar a las empresas al cumplimiento de éstos códigos son también débiles y poco efectivos** (OCDE, 1999). La mayoría de los estándares no fijan sanciones en el caso de incumplimiento y cuando lo hacen, éstas son muy vagas o difusas. Tampoco se obliga a hacer público los resultados de los controles internos, lo que va en contra de la rendición de cuentas ante el público en general, base de la RSE (Doane, 2004). Sin embargo, la investigación muestra que cuando los códigos son verificados por terceras partes y se implantan de forma estricta se mejora su cumplimiento (Kolk y Van Tulder, 2002; Scherrer y Greven, 2001).

Además, aunque hicieran públicos estos resultados, si no existe auténtica presión de la sociedad civil, tanto en los mercados como a través de otros medios (campañas, boicots, etc.) la efectividad de los códigos de conducta voluntarios está en peligro (OCDE, 2001).

El estudio del Banco Mundial encontró que la mayoría de las empresas y proveedores prefieren que sean los gobiernos locales los encargados de forzar al cumplimiento de la legislación laboral. Sin embargo, el miedo a perder la inversión empresarial hace que los gobiernos locales “hagan la vista gorda”. Se da, por tanto, la paradoja de que aunque un 65% de las empresas creen que una regulación fuerte en materia de RSE y mecanismos efectivos (p.ej. severas penalizaciones) ayudarían al negocio, al mismo tiempo esas empresas creen que, en el sistema de mercado competitivo actual, los gobiernos optan por mecanismos laxos para atraer y no perder inversión extranjera.

A la vista de todas estas limitaciones debemos valorar los códigos de conducta en su justa medida y no considerarlos como algo más de lo que realmente son. No deben ser utilizados para desviar las críticas hacia las actuaciones empresariales, reducir la demanda de regulación externa y desviar y minar la posición de los sindicatos. La falta de una herramienta o código común de carácter global y las limitaciones de los códigos voluntarios señaladas refuerzan la idea de que es necesario una intervención gubernamental de carácter multilateral (Leighton y otros, 2002), que puede ir dirigida a resolver las limitaciones analizadas.

## **5.- Reflexiones finales: ¿es necesaria la intervención pública en el ámbito de la RSE?**

Como se ha visto en los epígrafes anteriores, si bien, los códigos empresariales han permitido centrar la atención en cómo se están produciendo los bienes (no sólo en lo que se produce) y de esa manera dirigir la atención de los consumidores y otros stakeholders hacia cuestiones sociales y medioambientales, presentan una serie de carencias para abordar el reto del desarrollo sostenible y los problemas creados por la globalización.

La proliferación de códigos ha generado confusión y desconfianza en el sistema; de ahí la necesidad de mecanismos de coordinación entre ellos, o de reconducirlos hacia un estándar común avalado por toda la comunidad internacional y con la participación de todos los grupos de interés, del Norte y del Sur, que responda a las demandas actuales de la sociedad y no a los intereses de determinados sectores empresariales o países. Como señalan Leighton y otros (2002), los estándares voluntarios no son suficientes para asegurar la RSE especialmente en los países en desarrollo donde normalmente se dan las violaciones de estos códigos porque las leyes nacionales son menos estrictas y poco vigiladas.

Pero sin duda, uno de los aspectos esenciales de cualquier tipo de regulación voluntaria o código es garantizar un proceso de seguimiento y control fuerte que detecte incumplimientos y que obligue a las empresas que se adhieran a él a cumplirlo. Con el discurso de la voluntariedad, no pueden eludirse sistemas de certificación externa o verificación que permitan al mercado y al consumidor distinguir entre las empresas que realmente están adoptando los principios del códigos y las que no, premisa en la que se sustenta el enfoque voluntarista.

Como se deduce de lo expuesto anteriormente, detrás del análisis de las limitaciones de los códigos de conducta, se encuentra el debate en torno a un enfoque exclusivamente voluntarista de la RSC y otro más partidario de introducir elementos de regulación y obligatoriedad que complementariamente a los códigos de autorregulación garanticen un mayor control social de la empresa.

Este debate es uno de los aspectos centrales en el desarrollo de la Responsabilidad Social de la Empresa, tal como quedó claro en las reuniones mantenidas en el seno del foro multistakeholders creado por la Comisión Europea. Ciertas preguntas no han obtenido respuesta concluyente. ¿Deben las empresas autorregularse e implantar voluntariamente estrategias y sistemas de gestión orientados a la RSE? ¿Pueden los códigos de conducta y el enfoque voluntario realmente resolver problemas tan graves como el cambio climático o la pobreza? ¿Debe haber algún marco público por mínimo que éste sea, que establezca unas pautas sobre lo que debe ser su actuación social y medioambiental? ¿qué tipo de políticas públicas serían necesarias para asegurar el control social de la empresa?, ¿es nece-

sario superar alguna de las limitaciones mediante una cuidadosa legislación y medidas de inspección y de aplicación de la ley?

El enfoque voluntarista en RSE parte de la premisa de que gestionando los impactos sociales y medioambientales la empresa mejorará su gestión de riesgos y obtendrá mejores resultados. Esto ocurre porque el mercado presiona para que así sea, recomendando a los “buenos” y castigando a los “malos”. Además, cada vez más los gestores de riesgos van tomando en cuenta el comportamiento social y medioambiental de la empresa, dado que consideran que los indicadores no financieros pueden ser más exactos para medir o evaluar el valor de mercado de una empresa. Un reciente estudio de PriceWaterhouseCoopers (2003)<sup>17</sup> afirma que los resultados no financieros son más importantes que los resultados financieros en la generación de valor a largo plazo para el accionista. Los defensores del enfoque voluntario, tratando de persuadir a los accionistas, afirman que la RSE no es un juego de suma cero sino una situación en la que todos ganan. Las empresas no sólo gestionan activos financieros y tangibles sino también capital humano y social (Lozano, 2003) y los gestores no deben desestimar este tipo de capital si quieren obtener el más alto rendimiento al capital en el largo plazo.

El enfoque voluntarista se apoya en el supuesto de que existen incentivos suficientes en el mercado para preocuparse por los *stakeholders*. Al margen de la validez real y actual de este supuesto, algunos autores como Liuibicic (1998) afirman que la voluntariedad implica considerar los aspectos sociales como bienes privados que se negocian en los mercados y se venden a un precio superior a aquellos dispuestos y deseosos de pagar por ellos. Sin embargo, los aspectos sociales deben ser considerados como bienes públicos y, por tanto, deben estar sujetos a regulación pública. El medioambiente y la sociedad son bienes públicos globales por lo que resulta incoherente que el Estado prescinda de toda función y responsabilidad en cuanto al impacto de la empresa sobre estos bienes. La decisión de internalizar o no esas externalidades no puede quedar únicamente en manos de la iniciativa privada. Desde este punto de vista, el debate sobre el control social de la empresa no es otra cosa que el debate de las externalidades negativas de la actividad de la empresa sobre el medio ambiente y la sociedad. Por tanto, no es sólo necesaria regulación en materia de resultados sociales y medioambientales de la empresa, especialmente de la empresa multinacional (Palmer, 2003), sino que esas leyes deben ser propuestas a nivel internacional y unificadas. Muchos de los problemas medioambientales (como la capa de ozono, la lluvia ácida o el cambio climático) y laborales tienen una dimensión global y consecuentemente, sólo deben ser gestionados a nivel internacional. Aceptados estos argumentos, el debate pasaría entonces del “debería o no existir políticas públicas en RSE” a “qué tipo de políticas son las más apropiada para incentivar la RSE”.

17.- <http://www.barometersurveys.com/production/barsurv.nsf/vwAllNewsByDocID/BC10B017C5062D2485256BA60000F6B6?OpenDocument>

Como concluye el informe del Banco Mundial (Jørgensen y otros, 2003) el sistema actual ha hecho algunas contribuciones destacables y ha conseguido ciertas mejoras; sin embargo, este sistema de implantación puede haber tocado techo; esto es, puede que ya no resulte en más mejoras reales y sostenibles de los estándares sociales y medio ambientales en países en vías de desarrollo.

Un signo evidente de la insuficiencia de los códigos voluntarios lo encontramos en el terreno del gobierno corporativo donde las recomendaciones voluntarias no han servido para garantizar el buen gobierno de las empresas y han empezado a llevarse a cabo reformas legislativas encaminadas a garantizar el interés de los accionistas y la transparencia de los mercados<sup>18</sup>.

A la luz de lo expuesto en este trabajo concluimos que es absolutamente necesario encontrar la combinación adecuada de políticas públicas y autorregulación con el fin de resolver los problemas detectados en el desarrollo hasta ahora privado de la RSC. Las iniciativas públicas para promover la RSC deben ser vistas como complemento a las iniciativas voluntarias, evitando la burocratización y la regulación excesiva y dando cierta libertad y creatividad al sector empresarial. El papel que tiene la administración, como principal garante del interés público, en el desarrollo de la RSC resulta fundamental tanto desde la perspectiva de órgano regulador-normalizador como desde su naturaleza de agente económico generador de riqueza. En el primer caso la iniciativa voluntaria de las empresas ha de venir respaldada de unas políticas públicas adecuadas que propicie, fomente y genere este cambio social empresarial. Políticas que reduzcan las asimetrías de información en el mercado y que garanticen el acceso a los datos que inversores y consumidores requieran para poder relacionarse con las empresas. Políticas de promoción y sensibilización de la RSC que ayuden a distinguir las buenas de las malas prácticas empresariales y que eduquen a consumidores e inversores, sobre los derechos y el poder que dentro de una economía de mercado pueden ejercer para dirigir la producción, el consumo y la inversión.

Desde su posición de agente económico, también los poderes públicos pueden incentivar la RSC mediante políticas fiscales que favorezcan comportamientos socialmente responsables o ejerciendo una discriminación positiva en la adjudicación de contratos públicos introduciendo cláusulas sociales y medioambientales en las compras e inversiones públicas.

*18.- Algunos aspectos de Gobierno Corporativo se están presentando ya como medidas no optativas sino obligatorias al menos a medio plazo. Aspectos como el número de consejeros independientes, las retribuciones de todos y cada uno de los miembros del consejo, que la remuneración del consejo sea sometida al visto bueno de la junta general de accionistas, la creación de una comisión de nombramientos y retribuciones y otra de auditoría, medidas para reforzar los mecanismos de prevención de malas prácticas corporativas que obligarán a las compañías a reforzar sus sistemas de control interno, medidas de refuerzo del interés de accionistas minoritarios, etc.*



Entre otras, algunas de esas recomendaciones son:

• **Sensibilización y promoción**

- Aumentar la notoriedad entre las empresas (tanto multinacionales como PYMES) sobre RSE; y la concienciación sobre la rendición de cuentas acerca de estas cuestiones para prevenir riesgos legales y acciones legales contra multinacionales.
- Facilitar a la sociedad civil el acceso público a la información sobre los compromisos, prácticas y resultados de las empresas en RSE. Generar mecanismos para denunciar posibles abusos o el incumplimiento de esos compromisos.
- Crear y mantener un canal de comunicación entre el gobierno, los sindicatos, las empresas, los partidos políticos y la sociedad civil, fomentando un verdadero debate con todos los *stakeholders*.
- Publicar documentos guía para las empresas, homogeneizando y armonizando los códigos de conducta existentes, y estableciendo principios claros para la redacción de los balances sociales o memorias de sostenibilidad.
- Dar a conocer al gran público los sellos ecológicos éticos o sociales avalados y llevar a cabo campañas de sensibilización sobre consumo responsable e inversión sostenible.

• **Transparencia y buen gobierno:**

- Reforzar el poder de los inversores favoreciendo la transparencia y obligando a los gestores de fondos de pensiones y de inversión que informen si aplican criterios de responsabilidad social en la selección de sus carteras. Esta medida motivaría a las empresas cotizadas a asumir su responsabilidad social y a realizar balances sociales o memorias de sostenibilidad.
- Sería deseable obligar a las compañías a publicar información auditable sobre sus prácticas en materia medioambiental, laboral y de derechos humanos en todos los países donde opere.
- Sería aconsejable incluir entre las medidas de buen gobierno, la exigencia a los administradores de las empresas de tomar las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos sociales, medioambientales o económicos de sus operaciones dando la posibilidad a los grupos de interés, no sólo los accionistas, de requerir a las empresas y sus directivos dar cumplimiento a esas obligaciones
- Además, dado que las declaraciones públicas e informes sobre RSC de la empresa, generan expectativas y atraen capital empleados y clientes, deberían establecerse los procedimientos para que si la empresa no cumple esas expectativas poder exigir vía legal, su cumplimiento o en su caso sancionarla por falsa publicidad.

• **Gestión pública: compra e inversión.** Hacer también al sector público responsable del impacto social, económico y medioambiental de sus decisiones y consultar a los grupos de interés antes de tomar decisiones que puedan tener algún impacto en ellos.

- Ello implicaría utilizar criterios de sostenibilidad en la gestión de la inversión pública y la concesión de créditos. A través del crédito o el apoyo a la exportación y la inversión española en el extranjero, el gobierno es co-responsable de la conducta de las empresas en otros países; por esta razón, deberían asegurar que respetan y fomentan el desarrollo social y medio ambiental de las comunidades en las que trabajan.
- Emplear criterios éticos en las compras públicas. Esto exige a los proveedores de las administraciones públicas que cumplan unos criterios estrictos de RSC, que pueden ser incluidos en las convocatorias de concursos públicos, junto con una guía práctica (requisitos, metodologías, indicadores...).
- Dar cabida a iniciativas públicas de carácter local para promover la RSC que den apoyo técnico y financiero especialmente al sector de PYMES.

## Bibliografía

- AARONSON, S.A. y REEVES, J. (2001): "The European Response to Public Demands for Global Corporate Responsibility", *Working paper presented to the European Commission in response to the Green Paper Promoting an European framework for the development of the corporate social responsibility* 2001, [http:// europa.eu.int/comm/employment\\_social/ soc-dial/csr/greenpaper\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf).
- ACILS (American Center for International Labor Solidarity) – AFL/CIO (2003): "Justice for all. A guide to workers right in a global economy", *Working paper*, [http://www.solidaritycenter.org/our\\_programs/by\\_goal/workers\\_rights/justice\\_for\\_all.cfm](http://www.solidaritycenter.org/our_programs/by_goal/workers_rights/justice_for_all.cfm)
- BLOWFIELD, M (1999): "Ethical Trade: a review of developments and issues". *Third World Quarterly*, Vol 20, nº 4, pp. 753-771.
- BURNS, M. y BLOWFIELD, M. "Approaches to ethical trade: impact and lessons learned. Natural Resources Institute", *NRET Paper*, [http://www.nri.org/NRET/burns\\_final.pdf](http://www.nri.org/NRET/burns_final.pdf)
- DOANE, D. (2003): "Commentary & Analysis. Corporate Social Responsibility" *Corporate Environmental strategy, International Journal of Corporate Sustainability*, Vol. 10. issue 2.
- DOANE, D. (2004): "Promoting the 'Social Case' for mandatory CSR". En *Responsabilidad Social Corporativa*, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, pp.145-156.

- EUROSIF (2004): "Socially responsible investment among European Institutional Investors. 2003 Report", <http://www.eurosif.org>
- GOBBELS, M. y JONKER, J. (2003): "AA1000 and SA8000 compared: A systematic comparison of contemporary accountability", *Managerial Auditing Journal*; nº 18, pp. 54-58.
- HELD, D. y MCGREW, A. (2002): *Globalisation/Anti-globalisation*, Polity Press, Cambridge, 2002.
- JENKINS, R. (2001): "Corporate Codes of Conduct. Self-Regulation in a Global Economy". *Technology, Business and Society Programme Paper*, nº. 2, United Nations Research Institute for Social Development, [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/\(httpPublications\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278?OpenDocument](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/(httpPublications)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278?OpenDocument)
- JORGENSEN, H. B.; PRUZAN-JØRGENSEN, P. M.; JUNGK, M. et al. (2003): "Strengthening implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains", *World Bank data base*. <http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/Content/CSR-Research>
- KOLK, A. y VAN TULDER, R. (2002): "The effectiveness of self-regulation: corporate codes of conduct and child labour", *European Management Journal*, Vol 20, nº 3, pp. 260-271
- LADRECH, R. (1999): "Political parties and the problem of legitimacy in the EU", En Banchoff, T. y M. P. Smith, *Legitimacy and the EU. The contested policy*, Routledge, New York, pp. 93-112
- LAFUENTE, A., VIÑUALES, V.; PUEYO, R. et al. (2003): "Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas", *Documento de trabajo* 3/2003, F. Alternativas y F. Ecología y Desarrollo.
- LOZANO, J. M. (2003): "La responsabilidad social corporativa: una nueva forma de gestión empresarial" ["Corporate social responsibility: a new management tool"], ESADE, <http://prensa.esade.es/esade/documentos/estudios/La%20Empresa%20Ciudadana.pdf>. (acceso) 23/1/2004).
- LEIGHTON, M.; ROHT-ARRIAZA, N. y ZARSZKY, L. (2002): *Beyond deeds. Case studies and new policy agenda for corporate accountability*, Natural Heritage Institute-Nautilus Institute for Security and Sustainable Development-Human Rights Advocates, California.
- LEIPZIGER, D. (2003): *The corporate responsibility code book*, Greenleaf Publishing, Londres.
- LIUBICIC, R. J. (1998): "Corporate codes of conduct and product labelling schemes: the limits and possibilities of promoting labor rights through private initiatives", *Law and Policy in International Business*, Vol 30, pp.111-158.
- MAMIC, I. (2004): *Implementing codes of conduct. How businesses manage social performance in global supply chains*, Greenleaf Publishing and International Labour Office, Suffolk.

- MAQUILA SOLIDARITY NETWORK (2004): "Year End Review: emerging trends in codes and their implementation", *Maquila Solidarity Network*, nº 16.  
<http://www.maquilasolidarity.org/resources/codes/memo17.htm>
- MILES, M.P y MUNILLA, L. S. (2004): "The potential impact of Social Accountability Certification on Marketing: a short note", *Journal of Business Ethics*, nº 50, 1, pp. 1-11
- OCDE (1999): *Trade Directorate. Codes of conduct: an inventory*, en TD/TC/WP(98)/74Final 1999  
[http://appli1.OCDE.org/olis/1998doc.nsf/c16431e1b3f24c0ac12569fa005d1d99/c125692700622425c12569a40038da6c/\\$FILE/04E95110.pdf](http://appli1.OCDE.org/olis/1998doc.nsf/c16431e1b3f24c0ac12569fa005d1d99/c125692700622425c12569a40038da6c/$FILE/04E95110.pdf)
- OCDE (2000): *Guidelines for multinational companies*  
<http://www.OCDE.org/dataOCDE/56/36/1922428.pdf>
- OCDE (2001): *Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs. OCDE Guidelines for Multinational Enterprises: 2001 Annual Meeting of the National Contact Points*. Report by the Chair  
<http://www.OCDE.org/dataOCDE/62/58/2438852.pdf>
- OCDE (2002): *Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs. OCDE Guidelines for Multinational Enterprises: 2002 Annual Meeting of the National Contact Points*. Report by the Chair  
[http://www.OCDE.org/document/11/0,2340,en\\_2649\\_34889\\_2410315\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.OCDE.org/document/11/0,2340,en_2649_34889_2410315_1_1_1_1,00.html)
- OCDE (2003): *Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, 2003, OCDE Guidelines for Multinational Enterprises: 2003 Annual Meeting of the National Contact Points*. Report by the Chair,  
<http://www.OCDE.org/dataOCDE/3/47/15941397.pdf>
- OCDE (2004): *Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, 2004, OCDE Guidelines for Multinational Enterprises: 2004 Annual Meeting of the National Contact Points*. Report by the Chair,  
<http://www.oecd.org/dataoecd/5/36/33734844.pdf>
- OLDENZIEL, J. (2005): *The added value of the UN Norms. A comparative analysis of the UN norms for Businesses with existing international instruments*, Documento de Trabajo, SOMO, Amsterdam,  
[http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/UN\\_Norms\\_report\\_2005\\_ESP.pdf](http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/UN_Norms_report_2005_ESP.pdf) (acceso 20 de abril de 2005).
- PALMER, A. (2003): *Community redress and multinational enterprises*, documento de trabajo, Foundation for International Environmental Law and Development.
- RICHTER, J. (2001): *Holding corporations accountable: corporate conduct, international codes and citizen action*, Zed books, New York.
- SCHERRER, C. y GREVEN, T. (2001): *Global rules for trade. Codes of Conduct, Social Labelling, Workers' rights clauses*, Auflage, Münster.

UNI (Union Network International) (2001): *Responsible Business? A UNI Guide to International Codes of Practice*, [http://www.union-network.org/UNlindep.nsf/a2ea2b9271f8fb0ec12568f8001e390b/72f38dbed18f3c3cc1256ab5005e190f/\\$FILE/Responsible%20Business%20International%20codes%20of%20practice%20e.pdf](http://www.union-network.org/UNlindep.nsf/a2ea2b9271f8fb0ec12568f8001e390b/72f38dbed18f3c3cc1256ab5005e190f/$FILE/Responsible%20Business%20International%20codes%20of%20practice%20e.pdf)

UTTING, P. (2002): *Regulating business via multistakeholders initiatives: a preliminary assessment*. En *VVAA, Voluntary Approaches to Corporate Responsibility: Readings and a Resource Guide*, UN Non-Governmental Liaison Service (NGLS) y UNRISD, Ginebra. [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/\(httpPublications\)/B56547E14821BFEC1256C1D0043FB56?OpenDocument](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/(httpPublications)/B56547E14821BFEC1256C1D0043FB56?OpenDocument)