

Responsabilidad social empresarial: gobernanza corporativa, empresa y ONG
(Corporate social responsibility: corporate governance, business and NGO)

MARÍA DOLORES SÁNCHEZ FERNÁNDEZ*

Sánchez Fernández, M.D., 2012. Responsabilidad social empresarial: gobernanza corporativa, empresa y ONG. *Oñati Socio-legal Series* [online], 2 (3), 139-159. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2044692>

Abstract

To carry out various activities related to corporate social responsibility corporations identify the different stakeholders of the organization, in which NGOs are found. The study carried out was to analyze what role charity organizations play and the role they should pursue in corporate governance as stakeholders of the organization. The organizations claim that they intervene as auditors of the codes of conduct developed by companies. There are forces that inhibit collaboration between companies and NGOs, but there are also strategies that coexist which the latter can adopt in order to achieve collaboration between the two. It becomes manifest that the third sector is not a synonym of NGOs, but that these organizations are a component of it. The benefit of public private partnerships for society and the power that companies obtain, especially multinationals, the evasion of responsibilities with regard to the preservation of human rights is raised in the debate. This work debates the role which NGOs acquire with reference to codes of conduct adopted by companies. Finally, given its relevance, the case of the Red Cross is studied.

Key words

Corporate governance; NGO's; responsible companies; corporate social responsibility; CSR; code of conduct; parties concerned; Red Cross.

Resumen

Las corporaciones para llevar a cabo las distintas actividades relacionadas con la responsabilidad social empresarial identifican las diferentes partes interesadas de la organización, dentro de las cuales se encuentran las ONG. En el estudio desarrollado nos planteamos analizar qué papel desempeñan y cuál deberían ejercer las ONG en la gobernanza corporativa. Existen fuerzas que inhiben la colaboración entre empresa y ONG, pero también coexisten estrategias que pueden

Artículo presentado en el Congreso La Economía Social. Responsabilidad Corporativa, Propiedad Privada y Parteneriados. Derechos Laborales y Cooperativas, celebrado en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati, en el marco del programa de Cursos de Verano de la UPV/EHU, del 6 al 8 de julio de 2011.

* María Dolores Sánchez Fernández es profesora interina de sustitución de la Universidade da Coruña. Facultad de Economía y Empresa. Departamento de Análisis Económico y Administración de Empresas. Área de Organización de Empresas. Despacho "Sala de Trabajos de Economía Aplicada II". Segunda Campus de Elviña. 15071 A Coruña, Spain. msanchezf@udc.es

adoptar estas últimas para lograr la colaboración entre ambas. Se pone de manifiesto que el tercer sector no es sinónimo de ONG, sino que estas organizaciones son un componente del mismo. Se plantea en el debate el beneficio de las alianzas público privadas para la sociedad y el poder que adquieren las empresas, especialmente en el caso de las multinacionales, la evasión de responsabilidades frente a la preservación de los derechos humanos. En este trabajo también se expone a discusión el papel que adquieren las ONG con referencia a los códigos de conducta adoptados por las empresas. Finalmente se estudia, dada su relevancia, el caso de la Cruz Roja.

Palabras clave

Gobernanza corporativa; ONG; empresas responsables; responsabilidad social empresarial; RSE; código de conducta; partes interesadas; Cruz Roja.

Índice

1. Introducción	142
2. El surgimiento de la ONG y el rol de los sistemas de gobernanza mundial	142
3. Responsabilidad social empresarial y las ONG	144
3.1. Fuerzas inhibitoras de la relación ONG y las empresas	144
3.2. Estrategias de las ONG de acercamiento a la empresa	145
3.3. La responsabilidad social empresarial: conceptualización	146
3.4. El tercer sector, las ONG y ONGD: conceptualización	148
3.5. Las alianzas público-privadas	149
3.6. El poder de las multinacionales y los derechos humanos	150
4. ONG, empresas, y códigos de conducta.....	151
5. El caso de la Cruz Roja española	153
6. Conclusiones.....	154
Bibliografía	155

1. Introducción

A continuación desarrollaremos el contexto en el cual surgen las ONG y el rol de los sistemas de gobernanza mundial. Se destaca el gran papel que desarrollan las ONG como contribución a los movimientos de solidaridad en España. Introducimos las fuerzas inhibitoras que hacen que se alejen empresas y ONG, así como las estrategias que pueden adoptar estas últimas para lograr el acercamiento a la empresa, basándose en la adopción de diferentes papeles: árbitro, fiscal, abogado y rehabilitador. A continuación se conceptualiza el término de responsabilidad social empresarial, el cual adopta diferentes denominaciones, adoptando su terminología en función de la acumulación de características, no permaneciendo estática en el tiempo. También se incluyen la conceptualización de los términos de ONG, ONGD y las diferencias entre las características y terminología con referencia al tercer sector. Se llega a la conclusión que tercer sector y ONG no son sinónimos. Se destaca el papel de las alianzas público privadas que generan de forma positiva el desarrollo e impacto en la sociedad. También se incluye el poder que adquieren en especial las multinacionales, las empresas que operan en varios países y logran alcanzar este poder en detrimento de los derechos humanos. En el siguiente apartado se recoge la relación entre los códigos de conducta y su aplicabilidad, seguimiento y composición entre ONG y empresas. Finalmente se expone el caso de la Cruz Roja, que dada su importancia y recorrido histórico así como su influencia en la defensa de los derechos humanos, implicación en los códigos de conducta de las empresas y su actuación como referente de ONGD, ha dejado una huella notable en la sociedad. En la exposición de este trabajo se plantea el dilema del papel que juega la responsabilidad social que practican las empresas. Por una parte se utiliza la RSE como estrategia para evitar que la imagen de la empresa sea dañada. Y por otra, en base a la utilización de la RSE como mecanismo de presión por las ONG y la sociedad, pudiendo estas controlar las respuestas jurídicas de las empresas. Otro de los fundamentos de este estudio es la exposición a debate de los códigos de conducta, utilizados estos como fórmula de amortiguar el control y las exigencias de la sociedad civil organizada a las empresas.

2. El surgimiento de la ONG y el rol de los sistemas de gobernanza mundial

La primera vez que se hace una referencia oficial al término ONG es en la Carta de las Naciones Unidas que otorga al Consejo Económico y Social a "establecer consultas con organizaciones no gubernamentales que traten de asuntos relativos de la jurisprudencia del Consejo" (Ortega Carpio 1994, p. 54). No obstante, en esta definición el término queda circunscrito a organismos de carácter internacional, siendo que en realidad la mayoría de las ONG son de carácter nacional o local, tal como se lee de la resolución de la ONU del 27 de febrero de 1950, en la que con la expresión ONG se pretende designar a "toda organización internacional cuya gestación no haya sido consecuencia de un tratado intergubernamental".

Sin embargo las primeras organizaciones humanitarias privadas que luego llevarán la sigla de ONG, para diferenciarse de los organismos intergubernamentales de Naciones Unidas, surgen de un modo fuerte durante la II Guerra Mundial con el objetivo de paliar los desastres que dejó la guerra y asistir a sus víctimas, como La Cruz Roja. En esos momentos son las organizaciones religiosas del territorio de los Estados Unidos las que más numerosas, tales como Catholic Relief Service (CRS). Entre las organizaciones de carácter laico tienen un papel destacado el International Rescue Committee (IRC), gestada por intelectuales y artistas, y Cooperation for American Remittances to Europe (CARE), que se destacaba por el envío de paquetería a las zonas en guerra. Dentro de Europa, la primera gran organización fue la británica Oxford Committee for Famine Relief (OXFAM), siendo en la actualidad una de las principales organizaciones privadas de ayuda internacional del mundo, surgida en 1942 para ayudar a los pueblos que sufrían de hambre como consecuencia de la guerra.

Hasta la década de 1970 el crecimiento de las ONG es relativamente lento. A partir de estas fechas es que, coincidiendo con el principio de la crisis del Estado en gran parte del mundo, se experimenta un gran auge de las organizaciones.

En España la existencia de las ONG es un fenómeno que no data de mucho tiempo. Aun cuando las consecuencias del auge de las ONG son por lo general del mismo género que las que dan cuenta del fenómeno en los demás países, aquí ha tenido un periodo un poco más corto producto de la coyuntura política determinada de nuestro país, que ha ralentizado un poco el proceso de implantación y consolidación, a los que habría que sumar la débil situación económica. No se debe olvidar que España fue un país receptor de ayuda internacional hasta finales de la década 1970, y que hasta principios de los 80 no era considerado por el Banco Mundial como un país de peso desde el punto de vista económico.

Hasta la década de 1940 no puede registrarse ninguna ONG. Es a partir de finales de los 70 que empieza a verse su auge, estableciéndose un promedio anual de 1,2. Y es en la década de los 80 que se da la gran irrupción, viendo la luz 52 ONG (Zavala Matulic 1994; Baiges *et al.* 1996).

Con el regreso de la democracia también se da el inicio de la cooperación y un diálogo institucional entre el Estado y las ONG, además de otorgar subsidios económicos. Con la creación de la AECI, el órgano ejecutor de la política española de cooperación para el desarrollo, y el ingreso del país a la Comunidad Europea dos años antes, se facilita el acceso a las vías de financiación posibilitando un mayor nacimiento y sostenimiento en el tiempo de las ONG.

Las ONG que surgen a partir de este período se hallan cercanas a círculos políticos o tienen una marcada inclinación intelectual. A medida que se va consolidando el sistema democrático, y como consecuencia del surgimiento de nuevas demandas y preocupaciones sociales por parte de la sociedad, comienzan a asentarse ONG internacionales, tales como Ayuda en Acción, filial de la organización inglesa Action Aid, fundada en 1980, o Paz y Cooperación, adscrita desde 1982 al Bureau Internacional de la Paz de Ginebra y a la Federación Mundial de Ciudades Unidas. Dichas ONG tienen la particularidad de estar conectadas a matrices extranjeras y no tanto a circunstancias políticas nacionales. Más adelante verán la luz las ONG profesionales, que principalmente están ligadas al sector sanitario tales como Médicos Sin Fronteras o Médicos del Mundo, organizaciones que tienen un origen internacional pero que embarcaron con sus marcas en España.

En 1986 se funda de manera formal la Coordinadora de ONG para el desarrollo en España (CONGDE) que ya venía formada en años anteriores como consecuencia de la unión de firmas demandando que el gobierno contribuyera con el 0.6% del Producto Interior Bruto a la ayuda de las ONG, siguiendo la recomendación hecha por Naciones Unidas. Una de las causas que concretamente posibilitaron su creación como entidad jurídica fue la necesidad de establecer la figura de un interlocutor formal para conformar las bases que posibiliten conversaciones fluidas con la administración pública.

La irrupción del movimiento de solidaridad en España que se da en los años 90, no sólo queda plasmado en la gestación de numerosas organizaciones, sino también en la movilización de voluntarios y captación de recursos. Por mencionar un ejemplo de esta coyuntura en 1994 las ONG de este país se posicionaron a la cabeza de Europa en la recaudación de fondos para Ruanda (De Felipe y Rodríguez de Rivas 1995).

Las causas que explicarían la emergencia de las ONG serían en parte similares a las que expresarían la extensión del llamado 'Tercer Sector', que comprende todas aquellas organizaciones no gubernamentales como cooperativas, mutualistas, etc. Salvando las particularidades, no puede entenderse en su totalidad el auge de las ONG sin inscribir el fenómeno en una coyuntura histórica de transición profunda, que justifican la extensión de este Tercer Sector y, sin obviar muy especialmente la

cuestión de la crisis del Estado de Bienestar, caracterizado por la renuncia a garantizar la cobertura de ciertas responsabilidades sociales dejando la población a merced de las leyes del mercado. Un vacío social se abre, y surgen nuevas sensibilidades e instituciones para cubrirlo.

El Tercer Sector en definitiva se trata de una instancia que no pertenece a la esfera de lo público-estatal ni depende de sus administraciones; al contrario, nace de la iniciativa privada, y se trata (o se debería tratar en teoría) de un sector no lucrativo, en sentido de que no persigue ganancias. De esto se deduce su carácter en primera medida voluntarista (a pesar de que las situaciones dependiendo de la ONG son numerosas y distintas), siendo este un elemento constitutivo de dicho sector (Green y Matthias 1997).

Desde la década de 1970, las ONG actúan como un agente más en los procesos de creación y ejecución de políticas a nivel internacional, nacional y local (Scholte, O'Brien y Williams 1998). En la nueva estructura de gobernanza mundial, las ONG emergen como un factor más de participación y de gestión, y se observa el hecho en múltiples formas de gobierno. Más de 2000 ONG tienen una posición consultiva en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y en torno a 1400 en el Departamento de Información del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (Sustainability 2005). Como dice Kaldor (2005, p. 14), "la sociedad civil global está en proceso de ayudar a constituir y ser constituida por un sistema global de normas, respaldadas por autoridades intergubernamentales, gubernamentales y globales parcialmente superpuestas".

Tres razones se podrían citar que han conducido a un incremento en el número y profundidad de las relaciones directas con este tipo de organizaciones. En primera medida, las ONG poseen una autoridad legítima (Hall y Biersteker 2002). Esta legitimidad es atribuida por los mismos ciudadanos. La legitimidad de las ONG viene entonces del apoyo explícito e implícito que reciben de los ciudadanos. De esta legitimidad nace su autoridad, que les hace jugar un papel importante en la elaboración de políticas a nivel internacional. Esta autoridad proviene a su vez de la neutralidad, el conocimiento, y la autoridad moral (Biersteker y Hall 2002). Según Colebatch (1998), este tipo de características concuerdan con las requeridas para aquellos que participan de la administración pública. "Su neutralidad deriva de ser consideradas independientes de empresas y gobiernos. Esta neutralidad es tanto más deseable cuando desde 1970, se oyen voces que critican a los Estados, que buscan intereses privados y no el bien común" (Goverde y van Tatenhove 2000, p. 36). Esta neutralidad les otorga además autoridad moral, la cual procede también de la percepción de que las ONG son "el mecanismo para introducir la justicia social en las prácticas e instituciones internacionales" (Lipschutz y Fogel 2002, p. 117). Poseer también capacidad técnica y experiencia les hace jugar un papel importante en la elaboración de políticas a nivel internacional. Regularmente, se niega la autoridad moral de la ONG pero no se pone en duda su capacidad técnica "sobre la influencia y participación de las ONG en la creación de regímenes y organismos gubernamentales" (Dunoff 1998, p. 45).

Comienza a cambiar en España la percepción de país carente de asociaciones desde finales de los años 80 hasta mediados de los años 90, en el que se produce un notable auge de ONG. Este incremento surge como respuesta a la necesidad del Estado de Bienestar y por otra, como animación del movimiento social alternativo y antisistémico (Gómez Gil 2004).

3. Responsabilidad social empresarial y las ONG

3.1. Fuerzas inhibitoras de la relación ONG y las empresas

Lo que en gran medida lleva a que empresas y ONG se alejen, a que no se posibiliten intercambios entre ambos, se encuentra en la negativa por parte de las empresas a la función política de las ONG, aduciendo en gran medida falta de

legitimidad y de eficacia técnica. Aunque públicamente se reconoce el valor del papel de denuncia de los comportamientos empresariales poco éticos, las empresas muchas veces cuestionan la necesidad de un contrapeso de poder, dado que las posibilidades de acción de la empresa ya se encuentran limitadas por el marco institucional.

Las ONG asistenciales, por el contrario, son bendecidas y se establecen contactos con ellas. Se quita legitimidad por lo contrario, a las ONG que mantienen un rol político claro o que se posicionan abiertamente como contrapeso al poder de la empresa. El argumento de la "falta de legitimidad" se esgrime en general para obstaculizar que ese rol de las ONG, imposibilitando de esta manera que participen en grupos de trabajo que tienen como fin la elaboración de políticas públicas. Esto es, grupos que, eventualmente, fijarán leyes y otro tipo de instrumentos legislativos para reducir o redefinir el poder de la empresa en la sociedad (Goverde y van Tatenhove 2000).

Este rechazo del rol político de las ONG hunde sus raíces en las condiciones del micro entorno que podrían organizarse alrededor de las siguientes líneas (Goverde y van Tatenhove 2000):

1. Una escasa tradición asociativa de la sociedad española. En España no existió una ley orgánica de asociaciones hasta 1978, lo que se traduce en una ciudadanía civil poco desarrollada. En los años 60 y 70 se produjo otra fuerte oleada con la aparición de una nueva generación de ONG cada vez más activistas y, en su mayoría, no religiosas (Sustainability 2005). Como ya se hizo referencia, cuando en el resto de Europa se fraguaba el movimiento de las ONG, en España no eran permitidas, excepto con fines asistenciales.
2. Los cambios en el sistema de gobernanza mundial, que ha generado cierta confusión en torno a las funciones de los diversos agentes. Esto lleva a las empresas a solicitar que sea el Estado quien defina el papel que debe jugar cada uno. Lo que se solicita en definitiva es que se reconduzcan a las ONG a su rol asistencial.
3. Percepción sobre la falta de legitimidad de las ONG. Al hablar de la legitimidad de las ONG es preciso diferenciar entre legitimidad fundacional y operacional (Biersteker y Hall 2002). La legitimidad fundacional hace referencia a la legitimidad de la misión y objetivos de las ONG; es decir, la legitimidad fundacional es sinónimo de "legitimidad para existir". La legitimidad operacional se relaciona con la modalidad en que las ONG dan cumplimiento a esta misión. Es decir, que legitimidad operacional es sinónimo de "legitimidad para operar" entendida como la manera en que llevan a cabo sus actividades.

3.2. Estrategias de las ONG de acercamiento a la empresa

Podemos observar cuatro tipos de estrategias con las que la ONG puede dirigirse a la empresa, pudiendo ser utilizadas por la misma organización en distintas secuencias y circunstancias (Biersteker y Hall 2002). Estas son: estrategia del árbitro, estrategia del fiscal, estrategia del abogado y estrategia del rehabilitador. Todas suponen, hablando de un modo metafórico, considerar a la empresa como acusado y sentarle en el banquillo. Como en los juicios, el hecho de ser el acusado no significa ser automáticamente culpable. Tampoco aquí se establecen estas categorías para decir que la empresa lo es, pero sin duda alguna es el acusado. A continuación exponemos brevemente la implicación de cada una de las estrategias. La estrategia de árbitro, en este caso la ONG actúa como árbitro entre denunciantes y empresa. El objetivo es dar solución al conflicto, no remarcar la culpabilidad. La estrategia de fiscal se adopta cuando se considera que la empresa incurre en formas ilegales, por omisión o por acción. Se inicia la investigación buscando pruebas incriminatorias, posteriormente se genera presión a la empresa.

El objetivo es establecer la fehaciente culpabilidad o no de la empresa, antes que la solución de un problema o la elaboración de propuestas que apunten a ese camino (Hall y Biersteker 2002). La tercera estrategia identificada, la de acusación particular, en esta posición se plantea que la empresa se supone culpable por axioma. Su misión radica en controlar las actividades empresariales y denunciarlas generando de esta forma visibilidad de sus acciones ante la sociedad, haciendo que esta ejerza presión contra la empresa y los Estados (Hall y Biersteker 2002). La estrategia de rehabilitador, en este caso no interesa si se es culpable o inocente, el objetivo es indicar un camino correcto, proponer fines con sus respectivas pautas para llegar a ellas. Por último, la estrategia de abogado, se establece la posibilidad de que existe un amplio espacio para el aprendizaje mutuo y para el intercambio entre empresas y ONG. En este caso las ONGs disponen de un conocimiento especializado en problemas sociales y ambientales que la empresa necesita así como mayor capacidad de gestión eficiente de recursos (Hall y Biersteker 2002).

Para finalizar con esta sección, consideramos pertinente además hacer mención a la clasificación, complementaria a la anterior, que lleva a cabo Bendell (2000), sobre las estrategias o actividades realizadas por ONG con el objetivo de producir modificaciones en la empresa a partir de dos variables: del lugar de la actividad y el estilo de relación.

Las formas en las que la colaboración puede materializarse son muy variadas: "formación, acciones de concienciación de la sociedad, voluntariado corporativo, planificación y gestión de las relaciones corporativas con la comunidad, financiación de acciones sociales y ambientales, ecoeficiencia, emprendimiento social, prestación de servicios profesionales, patrocinios y cesión de recursos, etc." (Bendell 2000, p. 45). Así, la intervención de la ONG puede darse en cualquiera de en tres fases: sensibilización; formación técnica y desarrollo de políticas y estrategias y comprobación de la implementación.

En la primera fase, la sensibilización, se trata de lograr que la empresa tome conciencia de la responsabilidad social empresarial y adopte la filosofía como paradigma de gestión. En la segunda fase, la formación y desarrollo de políticas y estrategias las actividades comprenden la formación en gestión de la RSE, así como la implementación, desarrollo de políticas y de estrategias en todas las actividades, incluida la cadena de valor en materia de responsabilidad social. Las ONG adoptan la función de consultor/asesor. También éstas pueden colaborar en tópicos sobre diversas facetas de la RSE actuando como interlocutor válido en el acto de discusión política relativa a la RSE. La última faceta señalada que puede adoptar la ONG es la de comprobación de la implementación. Esta fase de colaboración puede resultar comprometida pudiendo generar conflicto con la independencia e integridad del rol que lleva a cabo, la verificación.

3.3. La responsabilidad social empresarial: conceptualización

Diversos autores resaltan a lo largo de los años las características hacia donde debe orientarse el concepto de responsabilidad social empresarial: ser voluntaria, debe ir más allá de la legislación y las normas, tratarla como un fenómeno de gestión empresarial, satisfacer a las diferentes partes interesadas que intervienen no solo en la empresa sino en el entorno a la misma. Además de las aportaciones de las diferentes características se han adoptado diversos términos para identificar la responsabilidad social que se realiza en las diferentes corporaciones: responsabilidad social corporativa; responsabilidad social empresarial; balance social; sostenibilidad; responsabilidad social organizacional; ciudadanía corporativa; entre otras muchas. A continuación destacamos las principales características según los diversos autores que han contribuido en la literatura académica a lo largo de últimos años así como la aportación de sus definiciones en el avance de la terminología.

Según el Libro Verde de la Unión Europea (Comisión Europea 2001) la responsabilidad social de las empresas (RSE) es *"la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interesados"*. Reforzando esta orientación voluntaria la Comisión Europea en el 2002 hace referencia hacia un mejor comportamiento por parte de las empresas mediante la adopción de prácticas socialmente creíbles y transparentes *"las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales" por medio de la adopción de unas "prácticas de responsabilidad social creíbles y transparentes"* y a que *"la transparencia es un componente esencial del debate sobre la responsabilidad social de las empresas puesto que contribuye a mejorar sus prácticas y su comportamiento, al tiempo que permite a las empresas y terceras partes cuantificar los resultados obtenidos"*. El foro de expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre la RSE¹ (2007) hace hincapié mencionando que *"la responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones"*.

Dentro de la definición aportada por diversos autores, de lo que interpretan por responsabilidad social, tienen en cuenta *"los intereses, necesidades de otras personas que puedan verse afectadas por los actos de la empresa"* (Davis y Blomstron 1966, p. 12), *"la empresa no puede permanecer ajena a las preocupaciones, los deseos y valores de su entorno social"* (Vela Sastre 1977). La *"responsabilidad social de la empresa es la noción de que las corporaciones tienen una obligación hacia los otros grupos constituyentes de la sociedad"* según Jones (1980). Para Cuervo y Peres (1981) *"La actitud de la empresa ante las demandas sociales planteadas por la sociedad, a consecuencia de sus actividades, a la evaluación y compensación de los costes sociales que la misma genera"*. Se debe tener en cuenta que *"la empresa existe en sociedad y en comunidad, por lo tanto, debe afrontar responsabilidades sociales, [...] hasta el punto en que asume la responsabilidad de su propia influencia sobre el ambiente"* (Duker 1973, p. 70). Este mismo autor en su concepto de responsabilidad social *"exige que la empresa asuma la responsabilidad de los problemas sociales, las metas políticas y sociales, se convierta en guardián de la conciencia de la sociedad y en factor esencial de la solución de sus problemas"*. Según Freeman (1984) en la Teoría de los Stakeholders se basa que las organizaciones no deben ser tan solo responsables ante sus accionistas sino que además deben incorporarse los intereses múltiples de los diversos *stakeholders*. En el año 2001 el libro verde de la UE se refiere al concepto de la responsabilidad social a un concepto en sentido amplio *"un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medioambiente más limpio"*. Interpreta la responsabilidad social de las empresas (RSE) como *"la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interesados (stakeholders)"*.

El concepto de responsabilidad social debe ir más allá, esta orientación la reflejan en sus definiciones diversos autores. La responsabilidad social empresarial es un fenómeno de gestión empresarial que va *más allá de las consideraciones de rentabilidad* de la propia empresa. *Al hacerlo así, miran un poco más allá del estrecho campo de intereses técnicos y económicos"* según Davis y Blomstrom (1966, p. 12). Jones (1980) opina que *"la responsabilidad social de la empresa es*

¹ El Foro de Expertos sobre RSE fue constituido el 17 de marzo de 2005 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con la participación de representantes de varios Ministerios y de expertos provenientes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la Universidad.

la noción de que las corporaciones tienen una obligación [...] que va más allá de lo prescrito por las leyes o contratos mercantiles o laborales". La responsabilidad social no es una cuestión de filantropía, Vela Sastre (1977) opina que la responsabilidad social de la empresa no debe ser entendida como "dedicación de la empresa a actividades filantrópicas" la empresa debe asumir que no "puede permanecer ajena a las preocupaciones, los deseos y los valores de su entorno social".

El concepto de responsabilidad social es vivo, avanza y se adapta en el tiempo. Recientemente por parte de la Comisión Europea se establece una nueva conceptualización de la responsabilidad social en la estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre responsabilidad social de las empresas Comisión Europea (2011a, p. 7). Esta comisión interpreta la definición de la RSE como "*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*". En ella se enmarca que la responsabilidad social pretende como objetivos "*maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio así como identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.*"

3.4. El tercer sector, las ONG y ONGD: conceptualización

De la Cuesta y Valor (2004) Con las organizaciones no gubernamentales (ONG) se ha pasado de un enfoque confrontal a un enfoque cooperador entre los agentes. Las ONG se han pasado de un papel en que ven a las empresas como una parte del problema hasta entender que pueden ser una parte de problema a una parte solución. Se abre un nuevo panorama entre la relación entre la ONG y las empresas de cooperación, estableciendo un papel potenciador de la responsabilidad social en las empresas. Las ONG han adoptado un papel activo en el que crean incentivos económicos, participan en la elaboración de normas, participación en las políticas públicas y canalizando las diferentes acciones en la empresa. Actúan para unir esfuerzos de trabajo de todos los agentes clave de la responsabilidad social manteniendo el diálogo fomentando la RSE.

A continuación acercamos alguno de los términos del significado que adquieren las siglas ONGD.

El Gobierno Vasco (1999) identifica como ONGD a "aquellas organizaciones voluntarias, sin fines de lucro, autónomas e independientes del ámbito de los gobiernos, cuyos recursos se destinan a financiar proyectos o acciones emprendidas en el ámbito de la cooperación al desarrollo". Los aspectos más destacados de las ONGD son:" organización voluntaria; sin fines de lucro; autónomas e independientes del ámbito de los gobiernos; Cuyos recursos se destinan a financiar proyectos o acciones emprendidas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo".

La Coordinadora ONG para el Desarrollo² de España define a las ONGD como organizaciones con autonomía, que están de forma legal constituidas cuyos fines son sin ánimo de lucro. Además vienen acompañadas con el acrónimo D, porque son organizaciones no gubernamentales que trabajan en el ámbito internacional para el desarrollo (CONGDE 1995). La Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament (2007) afirma en su código ético que las ONGD se apoyan en la asociación de voluntarios civiles que no persiguen ánimo de lucro, disponen de un cierto grado de apoyo público y presencia social, con carácter voluntario actuando con solidaridad internacional y de desarrollo. La Agencia Española de Cooperación Internacional (1996) comenta que las ONGD complementan la labor desarrollada por las administraciones públicas resolviendo aquellas carencias sociales. El artículo 32 de la Ley 23/1998, de 7 de julio (BOE núm. 162) define a las ONGD como "se consideran organizaciones no gubernamentales de desarrollo aquellas entidades de

² <http://www.congde.org/>

Derecho privado, legalmente constituidas y sin fines de lucro, que tengan entre sus fines o como objeto expreso, según sus propios Estatutos, la realización de actividades relacionadas con los principios y objetivos de la cooperación internacional para el desarrollo. Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo habrán de gozar de plena capacidad jurídica y de obrar, y deberán disponer de una estructura susceptible de garantizar suficientemente el cumplimiento de sus objetivos”.

Las características del tercer sector en España según Azúa (1996) son: “estar organizado formalmente; tener carácter privado; capacidad de autocontrol institucional; no repartir beneficios entre los propietarios o administradores y tener un marcado grado de participación voluntaria”.

La Resolución 1996/31 de 25 de julio de Naciones Unidas definió a las ONG como "cualquier grupo de ciudadanos voluntarios sin ánimo de lucro que surge en el ámbito local, nacional, o internacional, de naturaleza altruista y dirigida por personas con un interés común".

El concepto de tercer sector es más amplio que la tipología de organizaciones tipo ONG, las organizaciones adscritas a este sector son varias, realizan labores sin ánimo de lucro pero pueden estar asociadas a entidades, además son entidades independientes que no persiguen un beneficio económico en sus acciones. Los tipos de organizaciones que conforman el tercer sector son: organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD), empresas sin ánimo de lucro (ESAL), entidades no lucrativas (ENL, cooperativas y mutualidades, asociaciones y fundaciones voluntarias. Las características básicas de este sector son: formalmente constituidas, organizaciones privadas, sin afán de lucro, con misión o actividad orientada a la inclusión de colectivos vulnerables y desarrollan acción social siguiendo principios de proximidad al territorio o al entorno. Las ONG están incluidas dentro del tercer sector, pero no conforman todo el conglomerado del mismo, son una parte.

3.5. Las alianzas público-privadas

Las relaciones del sector público y el privado de alianza son aquellas que se producen entre varios agentes con el fin de generar de forma conjunta mayores capacidades. A lo largo de toda la historia económica mundial se ha producido combinaciones exitosas público-privadas. Las alianzas público privadas (APP) conjugan objetivos estratégicos de administración pública con intereses de la empresa privada para combinar de forma adecuada el crecimiento económico.

El Libro Verde de la Comisión Europea propone que las diferentes tipologías de contratos que se establezcan entre el inversor privado y el gobierno deberían compartir riesgos y aportar fondos de forma adicional, no tratando tan solo de limitar los diferentes tipos de contratos existentes (Comisión Europea 2011b). La Fundación de Naciones Unidas y Foro Económico Mundial (2003) añade que los resultados son mutuamente beneficiosos de manera sostenible para ambos agentes, las colaboraciones son voluntarias construyéndose en base a la optimización de fortalezas y competencias. Señala el International Business Leaders Forum que las alianzas sirven para trabajar de forma conjunta para lograr cumplir una obligación o bien alguna iniciativa de forma específica, también incide en que ambos agentes comparten riesgos (Tennyson 1998).

Existen diferencias entre las alianzas que se generan para el desarrollo y de otra tipología. Las APP para el desarrollo su principal objetivo es generar de forma positiva un impacto en el desarrollo así como la mejora de acceso tanto a bienes como servicios básicos que afecten a la vida digna de las personas. Los otros tipos de alianzas público-privadas su objetivo fundamental es ser un agente para el desarrollo de proyectos sociales así como identificación de necesidades locales, el identificado como tercer sector. La creación de alianzas tiene una amplia

experiencia a lo largo de los años, suponiendo como hitos importantes: la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano en 1972; La Agenda 21 y la Declaración de la Tierra adoptadas en el año 1992; las alianzas entre el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en 1994; el Foro Económico Mundial de Davos en 1998; el Foro Económico Mundial de 1999; la Cumbre Mundial del Desarrollo Sostenible de Johannesburgo en el 2002; la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción corporativa de Mérida en 2003, etc.

Existen diversas ventajas en las alianzas público privadas, siempre que sean bien gestionadas, a continuación exponemos una lista no exhaustiva de las mismas: conseguir mayores beneficios económicos; potenciar a solucionar problemáticas que no permiten lograr objetivos internacionales; planteamiento en nuevo marco de trabajo estratégico colaborativo; aportación de soluciones innovadoras; trabajo en un marco multisectorial, Foro Económico Mundial (2005). Aunque se han de tener en cuenta que también concurren diferentes obstáculos que no permiten trabajar de forma adecuada a través de las alianzas, entre las cuales podemos mencionar: la actitud indiferente del público en general; la burocracia del sector público; las no disposición de habilidades adecuadas para el trabajo en alianza; el conflicto de prioridades en las limitaciones propias; la velocidad del cambio, etc. (Tennyson 2003). A la hora de realizar una alianza es necesario tener objetivos comunes, beneficios de cada uno de los agentes, compartir riesgos así como inversiones, establecer una red equitativa de toma de decisiones. Si estas alianzas son gestionadas de forma adecuada se generará valor añadido en caso contrario los inconvenientes irán en aumento debido a su complejidad.

3.6. El poder de las multinacionales y los derechos humanos

El profesor John Ruggie presentó en el año 2008 ante el Consejo de Derechos Humanos un informe denominado "Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos" (Ruggie 2008). Se constatan algunas lagunas en la gobernabilidad mundial, de esta forma crean un entorno que permite abusos por parte de las empresas transnacionales debido a la globalización. Este tipo de empresas han adquirido mayor poder así como sus inversionistas. Los Estados tienen menos capacidades para proteger los derechos humanos, las lagunas dejadas permiten que no se produzcan sanciones a las empresas o no se produzcan reparaciones adecuadas, dando lugar a actuaciones ilícitas. El poder de las multinacionales en cuanto a la importancia de la atracción de inversión y promoción de la exportación no estén en equilibrio con los actos que hacen las filiales o socios comerciales. Consecuentemente hace que las matrices no sean responsables de los actos ilícitos, logrando estas adquirir mayor poder aprovechándose de la necesidad de promoción e inversión así como de las lagunas legislativas existentes eximiendo de sus obligaciones laborales o fiscales a las matrices.

Existen diversos mecanismos que examinan y permiten informar sobre situaciones relacionadas con los abusos de las empresas. Concurren diversos órganos que se encargan de la vigilancia en virtud de tratados de derechos humanos. Además de todos estos mecanismos se cuentan con otras tipologías, las ONG. Este espectro de organizaciones juega un papel importante en la defensa de los derechos y del desarrollo los grupos de interés. En el año 2011 se incluye en el informe final dirigido al Consejo de Derechos Humanos los principios rectores de las empresas así como los derechos humanos estableciéndose como estándares influyentes en la conducta de las empresas. Esta situación conlleva un entramado difícil para las sociedades mercantiles con el fin de impedir así como juzgar las violaciones a los derechos humanos que realizan las multinacionales en los diferentes países donde estas operan.

4. ONG, empresas, y códigos de conducta

La globalización y la dispersión de los procesos de desarrollo industrial nutrieron un arduo debate sobre la forma más apropiada de implantar las normas laborales en esos nuevos centros de producción productivos y mejorar las condiciones de trabajo, al mismo tiempo que la preocupación ecológica tiene cada vez mayor fuerza. El trabajo infantil, las condiciones laborales peligrosas, el número excesivo de horas de labor, el bajo nivel salarial, y la contaminación de los entornos naturales, son una triste realidad en muchos países (en especial los del Tercer Mundo), y siguen produciendo escándalos que avergüenzan a las empresas multinacionales que se abastecen en ellas. Sobre esta situación se han realizado diversos estudios: Verité (2004), Pruett (2005), Connor y Dent (2006) y Kernaghan (2006). Ante las ausencias en materia de control y regulaciones por parte de los gobiernos o la carencia de los medios (o de la voluntad) de imponer el cumplimiento de su propia legislación laboral (Baccaro 2001; y Elliot y Freeman 2003), ha sido la presión de sindicatos, de las ONG y asociaciones de consumidores la que ha llevado a muchas empresas y multinacionales a elaborar su propio Código de conducta (véanse buenas descripciones de este movimiento en Schrage 2004, y Mamic 2004). Sin embargo, no es mucho lo que se sabe y conoce de tales códigos y los procedimientos de control que se utilizan, y la relación que tienen con otros medios de fomentar condiciones de trabajo dignas y formas no contaminantes de producción.

En lo que refiere a las condiciones de trabajo en las empresas se fijaron sobre todo a escala nacional y por medios diversos: leyes, negociaciones entre sindicatos, empleadores y normas empresariales. En materia internacional, los convenios establecidos por la OIT constituyeron otra fuente de autoridad y de protección. Hoy en día, estos canales no bastan para garantizar el cumplimiento de las leyes y las normas, debido a que surgen las cadenas de suministro mundiales, pues en ellas la autoridad se divide no sólo entre diferentes regímenes nacionales, sino entre una comunidad de compradores mundiales y sus miles de proveedores. Este es el contexto en que han aparecido los códigos de conducta empresariales, para cubrir las reivindicaciones de sindicatos, asociaciones de consumidores y demandas de las ONG.

Al principio, las mismas consistían básicamente en el cumplimiento de las leyes y normativas nacionales por parte de las empresas, pero con el transcurso del tiempo se han ido circunscribiendo cada vez más a unos códigos de conducta que son elaborados de manera privada y voluntaria, y que se ocupan sobre todo de las normas del trabajo y asuntos medioambientales (Jenkins 2001; y Seidman 2003). En este modelo de regulación privada y voluntaria se hace fundamental que la información circule de manera pública y abierta. La idea que subyace es que la información que se recopile por medio de auditorías de las fábricas servirá tanto a las ONG que defienden diversas causas (laborales, medioambientales, etc) a fin de presionar a las empresas nacionales e internacionales para que reformen sus prácticas de administración y funcionamiento. Este modelo de regulación sobre las empresas y sus administraciones no se ha suscitado sin problemas y debates, bien sobre los pormenores de los códigos mismos y las medidas que se adoptan para garantizar su cumplimiento —cómo se hacen las inspecciones, y por quién, y con qué objeto—, así como también sobre su relación con otras formas de regulación, sobre todo con las legislaciones nacionales. Los críticos de tales códigos de conducta con sus sistemas de vigilancia consideran que los mismos no hacen más que generar un hueco en la labor del Estado y de otros organismos como sindicato, y también creen que su finalidad no es tanto proteger los derechos de los trabajadores y vigilar cuestiones relacionadas con la contaminación del medio ambiente, sino que por el contrario de lo que se piensa lo que hacen es limitar la responsabilidad jurídica de las empresas y marcas mundiales y evitar que su imagen resulte dañada (Esbenshade 2004). Por el contrario para otros, con los códigos de conducta y sus sistemas de inspección no se intenta quitar

responsabilidad a la acción pública, sino de acudir de forma debidamente flexible a las redes de producción mundiales, que son una realidad, y a la escasa capacidad de los países o alta burocratización para conseguir la plena observancia de las leyes y normas laborales (Nadvi y Wältring 2004). Los que siguen esta línea de pensamiento, consideran que aquellas medidas elaboradas en función de que las marcas respeten los códigos, las ONG pueden contribuir en muchas condiciones a seguir un control sobre las mismas, sobre todo en los países que carecen de la capacidad o los recursos necesarios para efectuar inspecciones sistemáticas en las fábricas (Fung, O'Rourke y Sabel 2001), en vista de la posición y de la buena imagen que ocupan las ONG en la sociedad. Existe también otro debate sobre el tema que gira alrededor de las entidades que realizan las auditorías. La pregunta que surge es, ¿se puede estar seguros que cuando verifican las condiciones de trabajo en una fábrica lo hacen de manera precisa y honrada, y de que en sus informes aparece fehacientemente lo que ha surgido de la inspección? Los críticos de este sistema señalan que entre los agentes principales de este proceso se dan varios conflictos de intereses importantes (Esbenshade 2004; Pruett 2005, y Rodríguez-Garavito 2005). Como es una posibilidad real de que las empresas prefieran ocultar sus incumplimientos de las normas laborales y medioambientales a hacerlos públicos, preguntarnos por el grado de confianza que se deposita en las auditorías que controlan ellos mismos es algo que no puede pasar por alto. Si por el contrario dichas auditorías se encargan a terceros, organismos como las ONG, ¿hasta qué punto tienen éstas la pericia necesaria para valorar determinados aspectos técnicos, y cómo van a comportarse esas entidades que, lógicamente, querrán agradar a sus clientes (las marcas y sus proveedores que pagan esos servicios) y así seguir trabajando para ellos en el futuro? Teniendo presente esta problemática que surgen de reflexionar sobre el tema, se han elaborado procedimientos y prácticas para que, con la intervención de entidades que podemos denominar de algún modo independientes, la supervisión sea más transparente y rigurosa. La capacitación constante por parte de las ONG y sus integrantes es algo necesario y en lo cual el Estado debe prestar ayuda en la rama que fuere.

Cada vez se da con mayor frecuencia que los auditores externos, provengan de donde provengan, se hagan con una certificación de instancias multilaterales como la Asociación para el Trabajo Justo (FLA). Son dispositivos institucionales destinados a reforzar la credibilidad de los auditores. Un tercer debate versa sobre la proliferación y la variedad cada vez mayor de códigos de conducta y protocolos de inspección y sobre la calidad desigual de las auditorías que se realizan (véase una crítica de las prácticas actuales en Pruett 2005). Esa diversidad está bien documentada por autores como Brown (2005), Jenkins (2001), y O'Rourke, (2003) y, tras el gran abanico de sistemas normativos y de vigilancia, hay detrás principios y fines muy distintos. El eje sobre el cual se hace hincapié en cada uno de los códigos varía con cada empresa. En algunos prima la jornada de trabajo excesiva, en otros la salud y la seguridad, en otras cuestiones referidas al medio ambiente. Quién controla que se cumpla dicho marco normativo también varía. A veces se encarga personal de la propia empresa, mientras que otras la función se encarga a terceros externos, entre las que se incluyen las ONG. Por tanto, ante esa enorme diversidad de opciones se entiende que haya mucha división de pareceres sobre qué protocolo de vigilancia es más eficaz y óptimo, más preciso o, incluso, más independiente. En gran parte de la bibliografía sobre las normas del trabajo en las cadenas de aprovisionamiento mundiales se vienen vertiendo opiniones acerca de estos debates tan polarizados, y en casi todas esas opiniones subyace la idea de que estos códigos de conducta y sus diversos protocolos de vigilancia son suficientes como estrategias autónomas para conseguir que se observen las normas del trabajo. Nosotros por otro lado creemos que los códigos de conducta han de ser un factor más de un sistema integral, y por lo tanto más amplio, de elaborar, gestionar y velar por el cumplimiento de las normas laborales y de mejorar las condiciones de trabajo, y no debe depositarse todo el peso sobre ellos, sino que deben servir como un elemento más de vigilancia. Cualquier ayuda aportada,

siempre descomprime, estas suelen aportarlas el Estado, pero nunca éste debe delegar el total de dichas funciones.

5. El caso de la Cruz Roja española

La evolución del movimiento internacional de la cruz roja comienza concibiéndose con la idea de nacimiento de "sociedades de socorro" en 1859, tras observar miles de heridos desatendidos, muriéndose por falta de asistencia, por parte de Henry Dunant surgió el pensamiento de crear estas sociedades que tendrían como finalidad cuidar a los heridos en tiempo de guerra desarrollando las tareas necesarias voluntarios cualificados. El siguiente paso fué plasmar esta idea en una realidad, recogida por el "comité de los cinco" se constituyó en 1863 el "Comité Internacional de la Cruz Roja". Este comité logra el apoyo del Gobierno Suizo un año después alcanzando constituir mediante la firma de los doce estados el Primer Convenio en el que se recoge el apoyo para la protección de los heridos en campaña. El movimiento internacional evolucionó a lo largo de la historia, tras la necesidad de paliar el sufrimiento en los campos de batalla adquiriendo el compromiso de prevenir y atenuar el tormento en todo momento y lugar, suceden tres etapas que marcan la adaptación de la atención hacia las nuevas necesidades surgidas a lo largo de los nuevos momentos históricos. En la primera etapa debido a las carencias surgidas en el momento de conflicto bélico se contempla la acción humanitaria dirigida al derecho internacional humanitario, la medicación y la asistencia tanto a prisioneros como a refugiados. Evolucionando hacia una segunda etapa dedicada a la acción humanitaria dedicándose a las víctimas de diverso tipo, en tiempo de paz, así como víctimas de desastres naturales, en la que se reconocen el derecho internacional humanitario, se dedican recursos a prevenir y aliviar la salud así como actuaciones ante desastres y en socorro de diversa índole, por ejemplo los primeros auxilios en carretera. La última etapa está basada en la actuación de forma preventiva con orientación hacia el bienestar social y a la calidad de vida, dedicadas a temáticas como la acción social, la cooperación al desarrollo, la realización de acciones en pro de la paz, la defensa de los derechos humanitarios e incluyendo temas preocupantes más actuales, el medioambiente.

La situación de crisis actual, las dificultades para poder captar fondos, hacen aflorar el ingenio de las organizaciones. La evolución histórica tanto se produce paliando las necesidades surgidas a lo largo de los tiempos como a las nuevas de atracción de recursos, pudiendo así participar a día e hoy tanto la sociedad como la ciudadanía corporativa en particular. Ejemplo de ello son la conversión de servicios solidarios en productos solidarios para lograr recursos de diversa índole. Para realizar todas estas acciones se necesitan fondos y para ello en la actualidad las empresas y la sociedad en general adquiere importancia aportando parte de esa solidaridad con el prójimo. Existen diferentes modos por los cuales se puede colaborar con la Cruz Roja para que esta pueda llevar a cabo sus actividades: el apoyo a un proyecto concreto de forma que se selecciona por mutuo acuerdo el proyecto que se quiere apoyar; mediante la captación de fondos para las emergencias que surjan en el momento así como otras acciones en colaboración con los empleados; por medio de la promoción del "sorteo de Oro" o del "voluntariado"; la participación en el plan de empleo para los colectivos más vulnerables; y entre otros por medio de la compra de diferentes productos solidarios que a continuación comentamos por ser un medio más allegado al ámbito empresarial y al consumidor de a pie. En el mercado de los productos solidarios podemos encontrar diversas formas mediante las cuales pueden colaborar las empresas o directamente los consumidores. El mayor porcentaje de productos solidarios los ofrecen las entidades financieras como: BBVA, Santander, La Caixa, IverCaixa con diferentes modalidades, la otra opción es mediante la adquisición de elección de felicitaciones por catálogo, bien en forma de cajitas a las que pueden acceder cualquier consumidor desde la tienda on line de la Cruz roja o bien presencialmente en papelerías, hipermercados u oficinas de la Cruz Roja. En cuanto

a los productos solidarios ofrecidos por entidades financieras están: la tarjeta ONG de Bancaja; la tarjeta "la Caixa" en la que el titular de la tarjeta cede un 0,4% del importe de facturación, está dirigida de forma exclusiva a empresas; la tarjeta visa Cruz roja, en la que el 0,7% de las compras realizadas así como un % de la renovación de la misma va dirigida a diferentes programas sociales desarrollados por la entidad; InverCaixa cede el 0,5% de la comisión de gestión del fondo ético a la ONG que el cliente seleccione; BBVA gestión realiza una donación del 0,55% de la comisión de gestión de fondo del BBVA Solidaridad FIM en una modalidad diferente al anterior, bien el cliente selecciona entre 18 entidades o bien se distribuye por igual la cantidad a las 18 entidades; el Banco Santander también contribuye mediante el fondo de inversión Santander Dividendo Solidario cediendo un 0,4% anual del patrimonio del fondo a la ONG que seleccione el cliente, esta han de ser dentro de un listado de 21 ONG.

6. Conclusiones

A modo de conclusión, por tanto, exponemos a continuación una serie de hipótesis que pueden ser tenidas en cuenta:

1. Las presiones que provienen de modo externo a la empresa son fundamentales para lograr que aquellas empresas que tienen la costumbre de subcontratar y pagas salarios inferiores y demás irregularidades, asuman el compromiso de elaborar y llevar a la práctica su código de conducta.
2. Los códigos de conducta contribuyen a mejorar las condiciones laborales ya ambientales de las empresas, pero es factible que por sí solos no consigan que se apliquen esos avances. En algunos casos las condiciones de trabajo seguirán mejorando con el tiempo, pero en otros empeorarán, lo cual dependerá de que se den o no diversos factores complementarios en la propia fábrica, en la empresa y en el país.
3. Para que no tengan un carácter de corto alcance temporal y que siga su cumplimiento realizándose, los códigos de conducta de las empresas (junto con sus sistemas de vigilancia intrínsecos) han de:
 - a) estar incluidos en las estructuras y procedimientos por los que se rige la producción, el incremento de mejor calidad, la gestión de los recursos humanos y otros aspectos operativos y estratégicos de la cadena productiva;
 - b) hacerse de un modo complementario con el cumplimiento efectivo de unas legislaciones nacionales que sigan las normas del trabajo internacionalmente elaborada por la OIT y con unos sistemas de seguimiento de control que promuevan unas normas elevadas y apoyen a las grandes empresas en su propósito de establecer unos métodos de producción y de gestión de los recursos humanos que cooperen a mejorar la observancia de las normas y la organización del trabajo;
 - c) realizarse junto con la acción, en el centro de trabajo, de sindicatos u otras instituciones que den un canal de expresión a los diversos reclamos, ya sea de los trabajadores como organismos ambientalistas, etc.

Es decir, que consideramos que los códigos de conducta y los sistemas de vigilancia se deben complementar con actuaciones más amplias destinadas a atacar de raíz las causas que lleva a la presión de que una empresa deba elaborases así misma estos códigos, y que si no parecieran existir las irregularidades serían muchísimas más de lo que ya son. Está demostrad que a partir de las presiones externas las empresas suscriben necesariamente a una serie de normas y unos métodos para el cumplimiento de las mismas, ya que la posibilidad de un deterioro en su imagen pública puede ser sumamente negativo y perjudicial, más que pagas salarios bajos o no invertir en mejor tecnología para contaminar menos. Los códigos funcionan de

modo mejor en aquellos países donde hay legislaciones más estrictas y controles más severos. Aquellos códigos de conducta que se elaboran en países con leyes flexibles y poco protectoras de los derechos ambientales y laborales, difícilmente puedan hacer mucho, ya que lo que prima por sobre todo es la ley de un Estado. Lamentablemente estas leyes deberían bastar por sí mismas para que todo funciones sin irregularidades, pero el creciente proceso de competencia cada vez más feroz del capitalismo y la necesidad de reducir costos conlleva a que lo único que prime es producir al menor costo posible sin importar las consecuencias. Ante esta situación aparecen organismos como las ONG, preocupados por la presente problemática, tratando de cubrir los agujeros que los Estados por diversas razones dejan. Yo las denomino las "tapa-agujeros", aquellas entidades que evolucionan y se dedican a actuar en lo que se necesita en el momento que surge la necesidad, carencias de las que nadie se hace cargo o bien se desentiende de realizar esa labor. Las sociedades crecen y se hacen más complejas, y con ella la máquina burocrática del Estado, volviéndose por momentos lenta y poco eficaz. Y en vez de buscar procedimientos y formas que tiendan lograr fluidez por dentro del Estado, se recurre de algún modo y se especula con las ONG, cuando no deberían ser los encargados de desarrollar íntegramente tal función, sino en todo caso, acompañar y prestar ayuda en el proceso, ya que es el Estado la institución que posee la logística y los recursos necesarios para poder realizar de un modo óptimo el control, además de que es ente que debe bregar por la seguridad y el bien común de todos, y no sólo de unos pocos con intereses económicos.

Bibliografía

- Agencia Española de Cooperación Internacional, AECI, 1996. *Memoria de actividades 1995*. Madrid: AECI.
- Azúa, P., 1996. Las ONG ¿un tercer sector? Mito o realidad. *Documentación Social*, 103, 281-290.
- Baccaro, L., 2001. *Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues* [en línea]. Documento de trabajo núm. 127 (DP/127/2001) del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_079317/lang--es/index.htm [Acceso 10 enero 2010].
- Baiges, S., et al., 1996. *Las ONG de desarrollo en España: dilemas de la cooperación*. Barcelona: Flor del Viento.
- Bendell, J., 2000. *Civil regulation. A new form of democratic governance for the global economy?* En: J. Bendell, edtr. *Terms for endearment. Business, NGOs and Sustainable Development*. Sheffield (UK): Greenleaf Publishing; New Academy of Business, 239-254.
- Biersteker, T.J. y Hall, R.B., 2002. Private authority as global governance. En: R.B. Hall, T.J. Biersteker, edtrs. *The emergence of private authority in global governance*. Cambridge University Press, 203-222.
- Brown, D.L., 2005. *Cooperation without Trust? Reflections on the FLA's efforts to promote collaboration among its members and with other MSIs*. Memorando preparado bajo la supervisión del profesor Richard Locke (Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management).
- Colebatch, H.K., 1998. *Policy*. Buckingham: Open University Press.
- Comisión Europea, 2001. *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* [en línea]. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf [Acceso 4 mayo 2012].

- Comisión Europea, 2002. *La responsabilidad social de las empresas. Una contribución empresarial al desarrollo sostenible* [en línea]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:es:PDF> [Acceso 4 mayo 2012].
- Comisión Europea, 2011a. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las Empresas. Bruselas, 25.10.2011*. COM(2011) 681 final [en línea]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF> [Acceso 4 mayo 2012].
- Comisión Europea, 2011b. *Libro Verde de la Comisión Europea sobre la modernización de la política de contratación pública de la UE. Hacia un mercado europeo de la contratación pública más eficiente. Bruselas, 27.1.2011* COM(2011) 15 final [en línea]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0015:FIN:ES:PDF> [Acceso 4 mayo 2012].
- CONGDE, Coordinadora ONG para el Desarrollo, 1995. *ONGD. Espacios de participación*. Madrid: CONGDE.
- CONGDE, Coordinadora ONG para el Desarrollo, 2012. *Coordinadora ONG para el Desarrollo* [en línea]. Disponible en: <http://www.congde.org/> [Acceso 27 abril 2012].
- Connor, T., y Dent, K., 2006. *Offside! Labor rights and sportswear production in Asia* [en línea]. London: Oxfam International. Disponible en: <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/OffsideExecSummary.pdf> [Acceso 19 marzo 2007].
- Cruz Roja Española, 2012. *Cruz Roja Española* [en línea]. Disponible en: <http://www.cruzroja.es> [Acceso 27 abril 2012].
- Cuervo, A. y Peres, W., 1981. Eficiencia y eficacia de la empresa pública. *Hacienda Pública Española*, 68, pp. 27-46.
- Davis, K., Blomstron, R.L., 1966. *Business and its environment*. Nueva York: MacGraw Hill.
- De Felipe, A. y Rodríguez de Rivas, L., 1995. *Guía de la Solidaridad*. Madrid: Temas de Hoy.
- De la Cuesta, M. y Valor, C., 2004. Fostering corporate social responsibility through public initiative: from the EU to the Spanish case. *Journal of Business Ethics*, 55 (3), 275-293.
- Duker, P., 1973. *La gerencia, tareas, responsabilidad y prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Dunoff, J., 1998. The Misguided Debate over NGO Participation at the WTO. *Journal of International Economic Law*, 1 (3), 433-56.
- Elliott, K.A. y Freeman, R.B., 2003. *Can labour standards improve under globalization?* Washington: Institute for International Economics.
- Esbenshade, J., 2004. *Monitoring sweatshops: Workers, consumers and the global apparel industry*. Filadelfia: Temple University Press.
- Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament, 2007. *Codi Ètic i de Conducta per a les ONGD Feredares* [en línea]. Barcelona: Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament. Disponible en: <http://www.fcngd.org/DOCUMENTOS/codietic2007.pdf> [Acceso 27 abril 2012].

- Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, 2007. *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas* [en línea]. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf [Acceso 27 mayo 2012].
- Foro Económico Mundial, 2005. *Building on the Monterrey Consensus: The Growing Role of Public-Private Partnerships in Mobilizing Resources for Development*. Davos, Suiza: UN Financing for Development; COSUDE.
- Freeman, R., 1984. *Strategic Management: A Stakeholders approach*. Zürich: Pitman; Fremdenverkehrslehre.
- Fundación de Naciones Unidas y Foro Económico Mundial, 2003. *Public-Private Partnerships: Meeting in the Middle* [en línea]. Washington: Fundación Naciones Unidas; Ginebra: Foro Económico Mundial. Disponible en: https://members.weforum.org/pdf/Initiatives/GHI_2003_Meeting_in_the_middle.pdf [Acceso 4 mayo 2012].
- Fung, A., O'Rourke, D., Sabel, Ch.F., 2001. *Can we put an end to sweatshops? A new democracy form on raising global labor standards*. Boston: Beacon Press.
- Gobierno Vasco, 1999. *Las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo. Cooperación pública vasca*. Vitoria-Gasteiz: Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco.
- Gómez Gil, G., 2004. *Las ONG en la globalización*. Barcelona: Icaria.
- Goverde, H. y Van Tatenhove, J., 2000. Power and policy networks. En: T. C.Lawton, J. N. Rosenau, y A. C. Verdun, eds. *Strange powers. The parameters of international relations and international political economy*. Burlington: Ashgate, 98-111.
- Green, A., y Matthias, A., 1997. *Non-governmental organizations and health in developing countries*. New York: St. Martin's Press Inc.
- Hall, R. B. y Biersteker, T. J., 2002. The emergence of private authority in the international system. En: R. B. Hall, T. J. Biersteker, eds. *The emergence of private authority in global governance*. Cambridge University Press, 3-22.
- Jenkins, R., 2001. *Corporate codes of conduct: Self-regulation in a global economy* [en línea]. Ginebra: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD). Disponible en: [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/\\$FILE/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/$FILE/jenkins.pdf) [Acceso 27 abril 2012].
- Jones, T.M., 1980. Corporate Social Responsibility. Revisited, Redefined. *California Management Review*. 22 (2), 59-60.
- Kaldor, M., 2005. *Sociedad Civil Global, una respuesta a la guerra*. D. Undina, trad. Barcelona: Tusquets.
- Kernaghan, Ch., 2006. *Human trafficking & involuntary servitude under the US-Jordan Free Trade Agreement* [en línea]. Nueva York: National Labor Committee. Disponible en: <http://www.globallabourrights.org/alerts?id=0119ht> [Acceso 21 marzo 2007].
- Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo [en línea]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1998/07/08/pdfs/A22755-22765.pdf> [Acceso 12 mayo 2012].
- Lipschutz, R. D., y Fogel, C., 2002. Regulation for the rest of us? Global civil society and the privatization of transnational regulation. En: R. B. Hall, T.J.

- Biersteker, edtrs. *The emergence of private authority in global governance*. Cambridge University Press, 115-140.
- Mamic, I., 2004. *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains*. Ginebra: OIT.
- Martínez, J.L., Simon, C. y Agüero, A., 2003. *La acción social de la empresa: El caso español y latinoamericano*. Madrid: Prentice Hall; Financial Times.
- Nadvi, K., y Wältring, F., 2004. Making sense of global standards. En: H. Schmitz dir. *Local enterprises in the global economy: Issues of governance and upgrading*. Northhampton (Massachusetts): Edward Elgar.
- O'Rourke, D., 2003. Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring. *Policy Studies Journal*, 31 (1), 1-30.
- Ortega Carpio, M.L., 1994. *Las ONGD y la crisis del desarrollo*. Madrid: IEPALA.
- Pruett, Dn., 2005. *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops* [en línea]. Ámsterdam: Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia). Disponible en: http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf [Acceso 27 abril 2012].
- Rodríguez-Garavito, C. A., 2005. Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala. *Politics & Society*, 33 (2), 203-333.
- Ruggie, J., 2008. *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights: Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises* [en línea]. Geneva: Human Rights Council. Disponible en: <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> [Acceso 12 mayo 2012].
- Scholte, J. A., O'Brien, R. y Williams, M., 1998. *The WTO and civil society*. WP No14/98, Julio. Coventry: Center for the Study of Globalisation and Regionalisation, University of Warwick.
- Schrage, E.J., 2004. *Promoting international worker rights through private voluntary initiatives: Public relations or public policy?* [en línea]. Iowa City: University of Iowa Center for Human Rights (UICHR). Disponible en: <http://i.cfr.org/content/publications/attachments/Schrage-DOS.pdf> [Acceso 27 abril 2012].
- Seidman, G.W., 2003. Monitoring multinationals: Lessons from the anti-Apartheid era. *Politics & Society*, 31 (3), 381-406.
- Sustainability, 2005. *La ONG del siglo XXI. En el mercado por el cambio* [en línea]. London: Sustainability. Disponible en: http://www.ecodes.org/documentos/archivo/Espanol_ONG.pdf [Acceso 1 septiembre 2005].
- Tennyson, R., 1998. *Managing Partnerships, Tools for Mobilising the Public Sector, Business and Civil Society as Partners in Development*. London: IBLF.
- Tennyson, R., 2003. *Manual de trabajo en alianza*. London: IBLF; GAIN.
- Vela Sastre, E., 1977. El balance social de la empresa. *Economía industrial*, 168, 4-25.
- Verité, 2004. *Excessive overtime in Chinese supplier factories: Causes, impacts, and recommendations for action*. Verité Research Paper. Amherst (Massachusetts): Verité. Disponible en:

<http://www.verite.org/research/Excessive%20Overtime%20in%20Chinese%20Factories.pdf> [Acceso 5 noviembre 2009].

Zavala Matulic, L., 1994. Las ONGs en España: Origen y Evolución. En: *Directorio de ONG para Desarrollo de 1994*. Madrid. Madrid: Congde.