

La responsabilidad social empresarial y la competitividad de las empresas a nivel internacional. Especial referencia a los grupos de empresas cooperativas
(Corporate social responsibility and international competitiveness. Especial reference to the cooperative groups)

IGONE ALTZELAI ULIONDO*
EDURNE TERRADILLOS ORMAETXEA*

Altzelai Uliondo, I., Terradillos Ormaetxea, E., 2012. La Responsabilidad Social Empresarial y la competitividad de las empresas a nivel internacional. Especial referencia a los grupos de empresas cooperativas. *Oñati Socio-legal Series* [online], 2 (2), 1-23. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2033690>.

Abstract

A socially responsible company complies not only with the law, but makes a commitment to grant a greater protection to the interests of workers, suppliers, customers, public authorities or organizations advocating for local communities and environment. In this paper we will analyse the reasons behind this *modus operandi*, its objectives and impact in the market and we will also make an approach to the case of *Mondragón Corporación Cooperativa*.

Key words

Corporate Social Responsibility; enterprises groups; cooperatives; competition; Corporación Mondragón.

Resumen

La empresa socialmente responsable es aquélla que no sólo cumple estrictamente sus obligaciones legales, sino que se compromete a otorgar una mayor protección a los intereses de trabajadores, proveedores, clientes, consumidores, autoridades públicas o a organizaciones defensoras de la comunidad local y del medio ambiente. En el trabajo que aquí se presenta analizaremos las razones que motivan este *modus operandi*, sus objetivos y su incidencia en el mercado y realizaremos una aproximación al caso de Corporación Mondragón.

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.

* Profesora de Derecho Mercantil en la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. UPV/EHU. Facultad de Derecho Av. Manuel de Lardizabal, 2. 20018 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) Spain. igone.altzelai@ehu.es

* Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. UPV/EHU. Facultad de Derecho. Av. Manuel de Lardizabal, 2. 20018 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) Spain. edurne.terrabillos@ehu.es

Palabras clave

Responsabilidad social empresarial; grupos de empresas; cooperativas; competencia; Corporación Mondragón (CM).

Índice

1. Preliminar ¿qué es la Responsabilidad Social Empresarial?	4
2. Contexto y antecedentes: la globalización de la economía y los grupos de empresas	5
3. Objetivo de la RSE: vincular la empresa con la sociedad. Dimensión interna y externa de la empresa	7
4. RSE y mercado.....	10
4.1. La RSE como factor de competitividad.....	10
4.2. RSE y defensa de la competencia	12
4.3. RSE y competencia desleal	15
5. Corporación Mondragón y prácticas de RSE	16
6. Conclusiones.....	18
Bibliografía	20

1. Preliminar ¿qué es la Responsabilidad Social Empresarial?

No puede explicarse la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) sin apelar al debate sobre la globalización y el desarrollo sostenible. La Comisión Europea considera que la RSE representa un aspecto del *modelo social europeo* y constituye una forma de defensa de la solidaridad, la cohesión y la igualdad de oportunidades en el *contexto de una creciente competencia* a nivel mundial (Comisión Europea 2002, 6). Partiendo de esta idea y desde un enfoque básicamente europeo, aunque sin olvidar la perspectiva mundial, en este artículo abordamos la incidencia de la RSE sobre la competitividad internacional de las empresas, sus fortalezas y debilidades como factor estratégico y de competitividad en una economía de mercado globalizada. Para ello nos hemos servido, además, del análisis de la experiencia de un caso real como es el de Corporación Mondragón, que hemos escogido debido a su proyección internacional, su carácter emblemático y su importancia para la economía de nuestro entorno.

El artículo pone de relieve, en primer lugar, las razones que han impulsado el desarrollo de la RSE y que han conducido a su implantación generalizada en Europa y en el mundo. A ello se añade una especial referencia al objetivo de la RSE de vincular la empresa con la sociedad, distinguiendo la dimensión interna y externa de la empresa. A partir de ahí analizamos sus repercusiones en el funcionamiento del mercado. Observamos, por una parte, cómo puede operar la RSE como factor de competitividad, cómo se produce la asunción de los estándares de los diversos aspectos que integran la RSE por parte de las empresas y cómo incide sobre su posición en el mercado. Ahora bien, por otra, también ponemos de manifiesto los problemas que en materia de defensa de la competencia y de competencia desleal pueden derivarse del desarrollo de algunos instrumentos de RSE. Finalmente, hemos llevado nuestras reflexiones al ámbito de la realidad empresarial realizando una aproximación al caso de Corporación Mondragón.

Lo cierto es que a la RSE se le reconoce una amplia virtualidad: la facultad de multiplicar las ventajas que aportan las empresas a la sociedad y de contribuir a una calidad de vida elevada en un medio ambiente sano. Se parte de la idea de que el desarrollo de la RSE redunde en interés de las empresas y en interés de la sociedad. Una gran cantidad de instrumentos y de reuniones reflejan esta concepción y la importancia que se concede a la RSE. Aunque también debe reconocerse que tradicionalmente las políticas de RSE se han gestado por y para las grandes empresas multinacionales (Merino 2009, p. 13). En todo caso, la Comisión Europea concibe la 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 interlocutores (stakeholders)* (Comisión Europea 2002, p. 3; 2011, p. 4).

Anteriormente, en 2001, la Comisión Europea había publicado un Libro Verde para promover un marco europeo de RSE. Conforme al Libro Verde ser socialmente responsable no solamente significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas aplicables, sino también *ir más allá e invertir más* en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación permitiría aumentar la competitividad de las empresas, además de tener un impacto directo en la productividad.

No obstante, de acuerdo con el Libro Verde, la responsabilidad social de las empresas no debería considerarse sustitutiva de la reglamentación o de la legislación relativa a los derechos sociales o a las normas medioambientales, ni tampoco de la elaboración de una nueva legislación apropiada. A mayor abundamiento, en los países que carecen de tales reglamentaciones, los esfuerzos deberían centrarse en el establecimiento de un marco legislativo o reglamentario adecuado, con el fin de definir un entorno uniforme, a partir del cual pudieran

desarrollarse prácticas socialmente responsables. Por otro lado, no hace falta que nos centremos en un país o Estado para dilucidar si la RSE complementa la legislación de aquél. También en el caso de la Unión Europea, donde la legislación laboral armonizada es escasa, las empresas o grupos que operan en su ámbito podrían desarrollar normativas que superaran lo previsto en la legislación europea.

Si acudimos a las normas jurídicas, éstas adolecen de cualquier referencia a la RSE. La Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, *por la que se completa el estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores* y su transposición al ordenamiento español, en virtud de la Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España (BOE Núm. 57 de 8.3.2011), son un ejemplo de esta situación. No se contienen referencias a la RSE ni en los textos normativos producidos en sede de la Unión Europea. La propia Comisión Europea destaca que en el Foro de RSE (que concluyó con su informe final de junio de 2004) no se alcanzó ningún consenso sobre la necesidad de elaborar normas europeas de RSE (Comisión Europea 2006, p. 5). El origen voluntario y el carácter *soft law* de la RSE se oponen diametralmente a la integración de sus contenidos en normas jurídicas, ni tan siquiera en una norma heterónoma (vg. convenios colectivos, acuerdos colectivos). Si ello ocurriera, simplemente la naturaleza *soft law* de aquéllos desaparecería y sería absorbida por el efecto vinculante de la norma donde se residenciarían.

En suma, la RSE no puede sustituir la actuación normativa o reguladora de los poderes públicos (Comisión Europea 2006, p. 6). Sin embargo, su flexibilidad puede contribuir a la realización de una serie de objetivos de las políticas públicas, como la inclusión de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral; la formación permanente, el aumento de la empleabilidad en la economía del conocimiento globalizada, hacer frente al envejecimiento de la población activa, o el respeto hacia los valores europeos y las normas de derechos humanos, el medio ambiente y el trabajo digno en los países en desarrollo y en el mundo. En el ámbito de la Unión Europea, véanse la Comunicación de la Comisión Europea, Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (Comisión Europea 2010, pp. 18-20), en relación con las llamadas Iniciativas emblemáticas de *Una política industrial para la era de la mundialización* y *Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos* así como la Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia renovada de la UE para 2011-14 sobre la responsabilidad social de las empresas*.

Pero antes de adentrarnos en el contenido de la RSE, parémonos a analizar el contexto en el que nace.

2. Contexto y antecedentes: la globalización de la economía y los grupos de empresas

El enfoque europeo de la responsabilidad social es obviamente una referencia obligada para nuestras empresas. Sin embargo, muchas de ellas operan también en terceros países. A este respecto debe señalarse que este enfoque no resulta insuficiente o escaso, ya que se integra en un marco más amplio, en el que se inscriben diversas iniciativas llevadas a cabo por organizaciones internacionales, como el Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas (ONU 2000), la Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT 1997-2000) o las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales, publicadas por primera vez en 1976 y actualizadas en varias ocasiones, la última el 26.5.2011, introducen recomendaciones sobre el empleo, las relaciones laborales, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción,

intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad (OCDE 1976-2011).

Por lo que respecta al Pacto Mundial (*Global Compact*), el 31.1.1999, en el marco del Foro Económico Mundial de Davos, Kofi Annan, a la sazón Secretario General de la ONU, animó a los líderes económicos a unirse a esta iniciativa que tiene por objeto constituir una red integrada de trabajo entre las empresas, la ONU, organizaciones no gubernamentales y uniones sindicales orientada a fomentar el cumplimiento de diez principios universales básicos en el ámbito de los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. La fase operacional de este pacto se inició en la sede de la ONU en Nueva York el 26.7.2000. En cuanto a los estándares laborales se citan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo al derecho de la negociación colectiva (principio 3), la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio (principio 4), la efectiva abolición del trabajo infantil (principio 5) y la eliminación de discriminación respecto al empleo y la ocupación (principio 6).

Aunque estas iniciativas no sean jurídicamente vinculantes, la Comisión Europea se ha comprometido a apoyar activamente las Líneas Directrices de la OCDE. Asimismo, el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (libertad de asociación, abolición del trabajo forzoso, lucha contra la discriminación y erradicación del trabajo infantil) es también un componente esencial de la responsabilidad social de las empresas. Todas esas *normas morales*, que incluso promueven unos valores éticos superiores que contribuyen a mejorar las condiciones de vida, más allá de lo que establece la ley (Sobczak 2002, p. 807; González Seara 2004, p. 16) pretenden arrogarse un efecto normativo horizontal que vincule, siquiera a modo de invitación, a los operadores económicos internacionales independientemente del lugar donde ejerzan su actividad. Evidentemente, un efecto jurídico horizontal directamente vinculante implicaría que las empresas tuvieran que responder del no respeto de las normas sociales internacionales ante los Tribunales de los estados donde estas normas se apliquen.

El objeto principal de tales directrices o recomendaciones es la empresa multinacional. Hay una focalización preferente hacia las grandes empresas, toda vez que las bruscas transformaciones que se puedan producir en su seno repercutirán más gravemente sobre un sector notable de la población laboral. La más llamativa peculiaridad de las empresas multinacionales es que habitualmente suelen adoptar la forma del grupo de empresas. Esto significa que sus miembros gozan de una personalidad jurídica diferenciada pero también que todos se someten a una dirección económica unitaria, que suele encomendarse a la empresa que ejerce el control. Ese control se desempeña de distintas maneras: bien la empresa madre posee la mayoría de las acciones de las filiales, o posee la mayoría de los derechos de voto, o bien tiene capacidad para designar a la mayoría de los miembros del consejo de administración de esas filiales (art. 42 del Código de Comercio español). A pesar del control económico de la empresa matriz sobre sus filiales, desde un punto de vista jurídico, las empresas son independientes y, por tanto, se someterán a la legislación del país donde estén domiciliadas.

Independientemente de dónde se encuentre la empresa que ejerce el control, las empresas controladas pueden estar diseminadas en distintos países, algunos de los cuales gozarán de una legislación medioambiental o social 'avanzada' y otros, no. Así, aunque la empresa dominante tenga su domicilio en un país de la Unión Europea, las filiales pueden situarse en países con una legislación deficiente en materia social, por ejemplo, y a ella se someterán. Ahí radica precisamente la labor que las empresas multinacionales pudieran realizar, en el sentido de tender a aplicar, cuando menos, los convenios de la OIT en materia social ratificados por el país donde tengan su sede, también en el país donde realizan su actividad.

Sin perder de vista esta componente global, la RSE se quiere dotar hoy de una mayor proyección y, por consiguiente, se hace un llamamiento, no sólo a las

sociedades multinacionales, sino también a cualquier otra entidad y corporación – pública o privada- y a cualquier empresa, incluidas las empresas de economía social (Comisión Europea 2008, p. 10), que en su mayoría son PYME (Merino Segovia 2002, p. 13).

En este trabajo nos acogemos a la noción de PYME establecida por la Comisión Europea (Comisión Europea 2003, p. 39) que la define como aquella empresa de menos de 250 trabajadores, un volumen de negocios anual de menos de 50 millones de euros, un balance general anual inferior a 43 millones de euros y que sea independiente de una gran empresa. Además, para evitar incluir en la definición a las filiales de las grandes corporaciones, se establece que deben tener un capital participado inferior al 25% por parte de empresas que no cumplan los anteriores requisitos.

En palabras de la Comisión Europea, las cooperativas y otras empresas de tipo mutualista o asociativo tienen una larga tradición en combinar viabilidad económica y responsabilidad social gracias al diálogo entre las partes interesadas ya la gestión participativa, y pueden servir de referencia a otras organizaciones (Comisión Europea 2002, p. 11).

3. Objetivo de la RSE: vincular la empresa con la sociedad. Dimensión interna y externa de la empresa

La principal función de una empresa consiste en crear valor y generar así beneficios para sus propietarios y socios. Pero puede contribuir a la vez al bienestar de la sociedad. Hoy en día, las empresas están cada vez más convencidas de que su éxito económico ya no depende únicamente de una estrategia de aumento al máximo de los beneficios a corto plazo, sino de tener en cuenta la protección del medio ambiente y el fomento de su responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores (Comisión Europea 2002, p. 5).

Ha surgido un amplio consenso sobre la importancia de la RSE en las actividades de las empresas, ya que éstas se han percatado de otros aspectos:

- La mundialización ha aumentado el grado de complejidad organizativa de las empresas pues la creciente expansión de sus actividades en el *extranjero* hace surgir nuevas responsabilidades a escala mundial, en particular en los países en desarrollo.
- La empresa viene a ser también una institución social que mantendría relaciones e interdependencias mutuas con el resto de la sociedad (González Seara 2004, p. 17).
- La imagen, el prestigio y, por consiguiente, el éxito de las empresas depende de su compromiso en favor de los *consumidores*;
- Para calcular mejor los factores de riesgo y de éxito de una empresa, las *instituciones financieras* piden obtener información que no se limite a los tradicionales informes financieros;
- Las empresas tienen un claro interés en contribuir al *desarrollo del conocimiento* y de la innovación si quieren beneficiarse de una mano de obra competente;
- El desarrollo de prácticas que tengan en cuenta elementos *medioambientales* y *sociales* contribuye a la modernización de las actividades de las empresas y, por consiguiente, a su competitividad a largo plazo.

Bajo la creciente presión de las organizaciones no gubernamentales, de los grupos de consumidores y, ahora también, de los inversores, cada vez más empresas adoptan códigos de conducta en materia de condiciones laborales, derechos humanos y protección del medio ambiente. Sobre estas bases establecen programas y prevén medidas para su ejecución. Asimismo, elaboran informes y auditorías para evaluar los resultados en estos ámbitos o se afanan en obtener

etiquetas sociales y ecológicas. Todas estas herramientas de RSE están dirigidas principalmente a sus subcontratistas y proveedores. Las encuestas revelan que los consumidores no sólo desean adquirir productos seguros y de calidad, sino también tener la certeza de que se han elaborado de manera responsable desde el punto de vista social. En los últimos años los inversores han considerado que la inversión socialmente responsable en materia social y de protección del medio ambiente es un indicador fiable de una buena gestión interna y externa. De este modo, las prácticas socialmente responsables abren una vía que permite conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad (Longinos y Rubio 2008, pp. 27-42). Las multinacionales son conscientes de que la confianza del entorno en que operan es un activo muy importante para la viabilidad empresarial en el medio y largo plazo (Moreno, Uriarte y Topa 2010, p. 56).

La RSE cuenta con una doble vertiente que se refleja no sólo hacia el exterior, sino también hacia el seno de la propia empresa. Esta visión de la empresa responde a un movimiento de la psicología industrial cuyo enfoque es doble: tiene en cuenta los sentimientos, las actitudes y la complejidad motivacional del ser humano pero también responde a un sistema social coordinado, motivado y cooperativo, en el que las fuerzas motivadoras de cada individuo se unen para alcanzar los objetivos de la organización (Moreno, Uriarte y Topa 2010, p. 47). La concepción del ser humano autónomo, consciente, con capacidad de tomar decisiones y de autoafirmarse de modo creativo está en el epicentro de la vertiente interna de la RSE.

Siguiendo el Libro Verde (Comisión Europea 2001, p. 8), dentro de la empresa, las prácticas socialmente responsables afectan en primer lugar a las inversiones en capital humano, salud y seguridad y gestión del cambio. Incluyen, además, las prácticas respetuosas con el medio ambiente relacionadas con la gestión de los recursos naturales empleados en la producción. Fuera de su estructura interna, las empresas colaboran, asimismo, con la comunidad local, proporcionando, fundamentalmente, puestos de trabajo, salarios, servicios e ingresos fiscales. Desde el plano de la reciprocidad, *las empresas dependen de la buena salud, de la estabilidad y de la prosperidad de las comunidades donde operan*. En ese sentido, la responsabilidad social de las empresas se extiende a una amplia variedad de partes interesadas que incluye a socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales defensoras de la comunidad local y del medio ambiente. La empresa no se reconduce al simple binomio *empleador/asalariados*, sino que se extiende a todos estos agentes.

En un mundo caracterizado por las inversiones multinacionales y las cadenas de producción a escala mundial, la responsabilidad social de las empresas debe, asimismo, traspasar las fronteras europeas. Una de las dimensiones externas de la responsabilidad social de las empresas se refiere a los derechos humanos, principalmente en lo que respecta a las cadenas de producción a escala mundial. A pesar de la existencia de instrumentos internacionales (piénsese en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales), los derechos humanos continúan representando un asunto extremadamente complejo a nivel político, jurídico y ético.

En este momento nos vamos a centrar en la dimensión interna de la RSE, en concreto en el capital humano, la salud y la seguridad y la gestión del cambio. Según el Libro Verde (Comisión Europea 2001, p. 9), el capital humano incluye el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

En cuanto a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, aunque tradicionalmente se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias, el Libro Verde (Comisión Europea 2001, p. 10) se hace eco de la tendencia generalizada a subcontratar tareas a contratistas y proveedores. De esta forma las empresas dependen en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa. Por eso, tanto las empresas, como los gobiernos y las organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones a la hora de adquirir productos y servicios de otras empresas y promocionar sus propios productos o servicios. Se trata de acciones voluntarias que son complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas. En tanto que también tienen por objeto la prevención, es decir el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, el Libro Verde pretende extender estas prácticas a otras empresas.

La eufemística expresión *gestión del cambio* alude a las reestructuraciones empresariales. Según el Libro Verde (Comisión Europea 2001, pp. 10-11) *reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones*, por lo que trata de fomentar la utilización de las vías de información y consulta a los trabajadores. Además, estima que la reestructuración debe prepararse *identificando los riesgos más importantes, calculando todos los costes directos e indirectos de las estrategias y medidas alternativas y evaluando todas las opciones que permitirían reducir los despidos necesarios*. La RSE se convertiría así en un instrumento preventivo y de aplicación de la gestión de las transformaciones (CESE 1999; 2004). En este sentido, el Libro Verde anima a las empresas a colaborar con las autoridades públicas, a ofertar cursos de reciclaje para los trabajadores, etc. En definitiva, en la línea de devolver a la sociedad lo que ésta les ha dado, entiende que *las empresas deberían asumir su cuota de responsabilidad por lo que respecta al mantenimiento de la empleabilidad de su personal*.

En opinión del Comité Económico y Social Europeo (CESE) es preciso estudiar las formas de abordar las consecuencias económicas y sociales de los cambios industriales y fomentar la información y consulta con los trabajadores. El CESE critica la no mención de la negociación colectiva como instrumento favorecedor de la *gestión del cambio* en el Libro Verde. Asimismo, recomienda la elaboración de informes de gestión de cambio a las empresas de más de 1000 trabajadores y considera fundamental que los trabajadores participen en los mismos. Con respecto de la formación de los trabajadores en esos casos de la reestructuración de empresas, manifiesta su preferencia hacia la creación de fundaciones que promocionen la formación continua en las que participen el Estado y las empresas (CESE 2004, apdos. 3.2.3 y 3.4.6).

Las Líneas Directrices de la OCDE, actualizadas el 25.5.2011, no se apartan sustancialmente de lo expuesto en el Libro Verde, si acaso su contenido es algo más completo y extenso. En su *Capítulo V: Empleo y relaciones profesionales*, desgrana las posibles acciones que las empresas multinacionales podrían desarrollar en todos los países en que operan. Aunque las Líneas Directrices no distinguen las dos facetas -interna y externa- de la RSE como lo hace el Libro Verde, en lo que incumbe a la dimensión interna ponen también el acento sobre los derechos de formación (a fin de mejorar los niveles de cualificación de los trabajadores de países en vías de desarrollo, en cooperación con los representantes de los trabajadores o, en su caso, con las autoridades públicas competentes); los derechos de información y consulta (información previa en tiempo razonable de las medidas que reporten efectos importantes sobre los medios de existencia de sus trabajadores, tales como despidos colectivos, a los representantes de los trabajadores o, en su caso, a las autoridades públicas competentes y cooperación

con ellos en aras a atenuar al máximo sus efectos desfavorables), la libertad sindical y la negociación colectiva, la no discriminación, la gestión del cambio, etc. (OCDE 2011, pp. 38-39).

Por su parte, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (de 1977, revisada en 1991 y en 2001) contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda con carácter voluntario a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las empresas multinacionales. Las disposiciones que contiene no deberían limitar ni afectar de otro modo las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT. Esos principios se concretan en las materias de empleo, igualdad de oportunidades y de trato, seguridad del empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida (salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, edad mínima, seguridad e higiene) y relaciones de trabajo (libertad sindical y derecho de sindicación, negociación colectiva, información y consulta, examen de las reclamaciones y solución de conflictos laborales).

El Pacto Mundial citado (ONU 2000, n. 3-6), en su capítulo relativo a las normas laborales, destaca que las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, además de proclamar la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

4. RSE y mercado

Una vez expuestos los objetivos de la RSE de vincular la empresa con la sociedad, pasaremos a analizar sus repercusiones en el mercado, en el contexto en que las empresas ejercen su actividad. A este respecto, comenzaremos por destacar el papel que la empresa socialmente responsable puede llegar a tener en el mercado. Es decir, observaremos que la RSE opera como factor de competitividad, con independencia de la forma jurídica de las empresas y de su tamaño. A continuación expondremos los efectos que pueden llegar a tener las diversas herramientas de RSE sobre el funcionamiento del mercado y sobre el derecho de la competencia desde una doble perspectiva, clásica aunque también criticada (Mestmäcker 1973, Paz-Ares 1981), que distingue entre: las normas de defensa de la competencia (adscribas al sistema del derecho público) y las normas de competencia desleal (adscribas al sistema del derecho privado). Trataremos de mostrar la necesidad de sensibilizar a las empresas, e igualmente a los poderes públicos y a los ciudadanos en general, de la existencia de esta normativa cada vez más extensa y rigurosa que debe ser respetada en todo caso, también cuando se llevan a cabo programas y acciones de RSE.

4.1. La RSE como factor de competitividad

Además de los poderes públicos, a través sobre todo del establecimiento de normas de carácter social y medioambiental, los diversos agentes sociales e incluso los mercados han empezado a demandar nuevos estándares a las empresas¹. Hoy en día los consumidores ya no se preocupan sólo por la calidad y el precio de los productos, sino también por otros aspectos como su impacto medioambiental o el respeto a principios éticos en su producción y hasta en los índices bursátiles se habla de RSE. Es el caso del *Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World)* elaborado por expertos de Dow Jones, teniendo en cuenta la dimensión económica, social y medioambiental de las empresas.

Las iniciativas de RSE, que se han convertido en un fenómeno mundial, representan una nueva forma de gestión de las empresas (y de las organizaciones, en general) que les obliga a añadir una dimensión social y ambiental a sus planes y

¹ Sobre los estándares de buen gobierno corporativo, Paz-Ares (2004, p. 4)

presupuestos. Ello implica diseñar un modelo de empresa *sostenible* teniendo en cuenta otros aspectos, más allá de la maximización de los beneficios, relativos a los *stakeholders* y sus necesidades y, por consiguiente, adoptar otras estrategias acordes a ellos.

Sin embargo, por parte de las empresas, para que la RSE sea efectiva es preciso que se conecte con la generación de oportunidades competitivas. Aunque resulta un tema discutido, son numerosos los estudios que defienden la relación entre RSE y competitividad. Estos análisis versan generalmente sobre las grandes corporaciones y en menor medida sobre las PYME. En numerosas ocasiones, la relación entre RSE y competitividad parece clara para las grandes empresas pero es una cuestión que se debate para el caso de las PYME. A menudo se discute si supone una ventaja o una desventaja competitiva para éstas (Comisión Europea 2008, p. 7).

La RSE nace de los movimientos sociales que cuestionan, sobre todo, las prácticas sociales y medioambientales de las grandes empresas. Por tanto las PYME, en principio, no son objeto de ese tipo de vigilancia. No obstante, acostumbran a desarrollar de forma natural muchas actuaciones que se enmarcan dentro de la RSE y que superan el mero cumplimiento de la ley. Ello se debe a diversos factores: la difusa distinción entre propiedad y gerencia, las relaciones interpersonales, la proximidad con los trabajadores, la interrelación con el entorno social o la comunidad, la lucha por la supervivencia en el mercado. Por todo ello podemos afirmar que especialmente las PYME son las que desarrollan más actuaciones de responsabilidad social. Presentan una mayor preocupación por mejorar sus relaciones sociales, es decir, por la acumulación de capital social, entendido como el conjunto de características personales que permiten a la empresa individuo, en sus relaciones sociales, conseguir beneficios que no son exclusivamente de mercado (Urriolagoitia, Murillo y Lozano 2009, p. 10). Estudios económicos y socioeconómicos explican las diversas razones de este *modus operandi* (Spence 1999, pp. 164-165; 2007, p. 537; Spence y Lozano 2000, p. 48).

Por otra parte, las grandes empresas que se ven compelidas a incorporar elementos de RSE por las presiones de mercado trasladan esta presión a las empresas proveedoras que participan en su cadena de producción, muchas veces PYME, que se ven obligadas a aportar un mínimo de información social y medioambiental. Esto ha generado la existencia de numerosas certificaciones y herramientas de diversa índole que permiten acreditar y/o gestionar la RSE de las PYME (entre otras: ISO 9000, ISO 14000, ISO 26000, SA 8000, SGE 21).

En este mismo sentido, los poderes públicos (comunitarios, estatales, regionales, locales) desempeñan asimismo un papel importante en el impulso de la RSE. Destacamos en particular la labor de las instancias de la Unión Europea. La llamada Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo 2000), el Libro Verde (Comisión Europea 2001) y las comunicaciones que abordan la RSE (Comisión Europea 2010) y otros documentos estratégicos (Comisión Europea 2011). Todos ellos nos demuestran que actualmente éste es uno de sus temas de trabajo.

A este respecto, cabe destacar el Informe de competitividad de la Unión Europea 2008 que analizó la RSE con respecto a seis indicadores: estructura de costes, recursos humanos, clientes, innovación, gestión del riesgo y reputación y resultados financieros (Comisión Europea 2008, p. 10). Las conclusiones presentadas señalaron que la RSE podía tener un impacto positivo en los seis factores y que también se mostraba como factor competitivo para las PYME, especialmente en lo que respecta a la gestión de equipos humanos. Estas evidencias acerca de la vinculación entre la RSE y la competitividad han sido claves para seguir sosteniendo el desarrollo de políticas públicas europeas y estatales dirigidas a su difusión y reconocimiento, con particular énfasis en el ámbito de las PYME.

Previamente, en 2005, la Comisión Europea puso en marcha la iniciativa denominada *Integrando la RSE en la PYME*, un foro de intercambio de ideas y

experiencias formado por autoridades públicas, académicos, representantes de organizaciones no gubernamentales, organizaciones representativas e institutos de investigación. Este grupo de expertos elaboró un informe final titulado *Oportunidades y responsabilidad: cómo ayudar a las PYME a integrar las cuestiones sociales y medioambientales en sus actividades* (Comisión Europea 2007) donde se identificaron seis áreas fundamentales para ayudar a las PYME a integrar la RSE: 1) la sensibilización y la comunicación sobre RSE; 2) la capacitación de las organizaciones intermediarias y de apoyo; 3) unas herramientas de RSE específicas para las PYME; 4) introducir la demanda de RSE en la cadena de proveedores; 5) integrar la RSE en las PYME como *business case* y 6) investigar las relaciones entre RSE, PYME y competitividad regional.

Para concluir este aparatado de forma concisa, sin elaborar una larga lista de las actuaciones que se llevan a cabo desde la Unión Europea y los Estados en apoyo a la RSE, queremos precisar que estas diferentes actuaciones pueden encuadrarse básicamente en cuatro modalidades: a) proyectos de acompañamiento a las PYME para el ejercicio de la RSE; b) iniciativas de reconocimiento y visibilidad de las empresas activas en este campo; c) desarrollo de herramientas de apoyo para la gestión de la RSE; y d) generación de ejemplos y buenas prácticas para el tejido empresarial (Urriolagoitia, Murillo y Lozano 2009, p. 56). Asimismo, queremos recalcar que la Comisión Europea sigue trabajando en este ámbito en cooperación con los poderes públicos y otras partes interesadas. Continúa haciendo seguimiento periódico de los avances y sigue innovando, buscando nuevas estrategias para que un mayor número de empresas de la UE adopte una gestión empresarial responsable (Comisión Europea 2011, p. 18).

4.2. RSE y defensa de la competencia

Las políticas y normas de defensa de la competencia tienen por objeto controlar el poder de mercado (Alfaro 2004, p. 4) y así preservar su buen funcionamiento. En esa labor se afanan una multiplicidad de organismos tanto nacionales como internacionales: autoridades infraestatales y estatales (administrativas y judiciales), autoridades comunitarias (Comisión Europea, Tribunal de Justicia de la UE y Tribunal de Primera Instancia) y otras instancias internacionales (OCDE, OMC). Su finalidad es la preservación de las condiciones de mercado de forma que obtengan mayor ventaja los oferentes que respondan más eficazmente a la demanda. Esta dinámica beneficia a los consumidores y al conjunto de la economía, lo cual contribuye al bienestar social y al crecimiento económico.

Ése es un factor que las empresas deben tener en cuenta también cuando desarrollan herramientas de RSE buscando una mayor competitividad o la mejora de la reputación de la empresa. A este respecto, reparamos en algunos comportamientos derivados de la implementación de programas de RSE que pueden llegar a restringir ilícitamente la competencia.

Nos referiremos, en primer lugar, a las prácticas colusorias discriminatorias prohibidas por el artículo 1.1.d del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y su homólogo en el derecho español el artículo 1.1.d de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (LDC). Estas prácticas consisten en aplicar en las relaciones comerciales condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, de forma que se coloque a unos competidores en desventaja frente a otros. Situaciones discriminatorias como éstas, que generan barreras de entrada al mercado, podrían derivarse de un acuerdo entre empresas, una decisión o una recomendación colectiva de una entidad que las agrupe (Lizcano y Moneva 2004, p. 26). Pensemos, por ejemplo, en un código de conducta promovido por una organización empresarial respecto de sus miembros o en la exigencia de informes de sostenibilidad, certificaciones sociales o medioambientales u otros requerimientos de RSE impuestos por algunas empresas (vg. grandes corporaciones) a sus proveedores y clientes (Embid 2004, pp. 69-70; Ruiz Peris 2010, p. 30).

El supuesto de hecho discriminatorio contenido en la norma quedará verificado si, de algún modo, en cumplimiento de lo establecido en el programa de RSE, las empresas acuerdan aplicar criterios diversos a las prestaciones efectuadas por los proveedores, sin tener en cuenta la calidad de los productos y demás condiciones de mercado (vg. precio, servicio post venta). Este miramiento por la RSE representa una parcialidad que puede generar situaciones de exclusión o cuando menos de discriminación en el mercado. Téngase en cuenta que, en términos económicos, según la teoría económica clásica, la discriminación de precios consiste en '*vender a un precio o precios tales que el ratio precio/coste marginal es diferente en las diferentes ventas*' (Posner 1976, p. 62).

Si bien una de las piezas básicas de la RSE es la transparencia, ya que la información acerca de la empresa es clave y a tal fin han surgido instrumentos *ad hoc* como son los informes de sostenibilidad o las diversas certificaciones, veremos que estos instrumentos pueden llegar a suscitar problemas de competencia como el que se ha indicado.

Los informes de sostenibilidad ofrecen información a los grupos de interés sobre el comportamiento socialmente responsable de las empresas, sobre su impacto económico, social y medioambiental. Sin embargo, además de las posibles dudas acerca de la veracidad o la imagen fiel de estas informaciones, presentan el handicap de que no son fácilmente comparables. Esto puede generar dificultades a la hora de aplicar criterios equivalentes (incluso criterios de RSE equivalentes) a los contratantes. Para paliar estos inconvenientes, la información aportada en los informes debe ser verificable y si además si es evaluada por expertos independientes externos tendrá un mayor grado de fiabilidad. Por ello, al efecto existen modelos reconocidos internacionalmente, como la *Guía para la elaboración de Informes de Sostenibilidad* de *Global Reporting Initiative (GRI)*, que pueden utilizar las empresas y demás organizaciones para elaborar dichos informes. Esta organización en red propone un marco para la normalización de la información social y medioambiental, a fin de aminorar los problemas de comparación a los que nos hemos referido (<http://www.globalreporting.org/>).

Las certificaciones, por su parte, tienen por objeto confirmar el grado de cumplimiento de determinados requisitos y especificaciones de acuerdo con unos sistemas y metodología específicos. A nivel interno de la empresa pueden servir para consolidar unos sistemas de gestión y, a nivel externo, para garantizar el cumplimiento de determinados comportamientos empresariales. En la actualidad encontramos numerosos tipos de certificaciones sobre diferentes aspectos de la empresa relacionados con la responsabilidad social: sobre aspectos de gestión medioambiental (ISO 14001, EMAS), sobre aspectos de gestión de salud y seguridad en el empleo (SA 8000), etc. La presentación de certificaciones sobre aspectos parciales de las empresas nos conduce de nuevo a problemas de comparación, a dificultades para poder realizar una valoración integral del sistema de gestión de la RSE (no solamente de aspectos parciales) y para poder aplicar criterios equivalentes a los contratantes. Además aunque se están haciendo esfuerzos, no existe un grado aceptable de armonización internacional en la materia. Si bien la Organización Internacional para la Normalización (International Organization for Standardization, ISO) ha elaborado una norma internacional que provee una guía para la responsabilidad social, ISO 26000, es de uso voluntario, no incluye requisitos y, por tanto, no es una norma certificable, al menos por ahora.

Así pues, conviene recalcar que las exigencias impuestas a proveedores y clientes acerca de estos informes o certificaciones pueden crear barreras de entrada al mercado (Lizcano y Moneva 2004, p. 26), es decir, restricciones a la competencia. Ahora bien, sin perjuicio de los efectos anticoncurrenciales que puedan generar tales acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas, también es cierto que existe una vía para superar ese juicio de ilicitud. Existe un régimen de exención, siempre y cuando se cumplan unas condiciones requeridas legalmente (así está

previsto en el art. 101.3 TFUE, para los casos de ámbito comunitario, y en el art. 1.3 LDC para los casos que afecten al mercado español). De este modo, las prohibiciones por prácticas colusorias podrán ser declaradas inaplicables a los acuerdos, decisiones o prácticas concertadas entre empresas que contribuyan a mejorar la producción o la distribución de los productos o a fomentar el progreso técnico o económico, y reserven al mismo tiempo a los usuarios una participación equitativa en el beneficio resultante, siempre que no impongan a las empresas interesadas restricciones que no sean indispensables para alcanzar tales objetivos y no ofrezcan a dichas empresas la posibilidad de eliminar la competencia respecto de una parte sustancial de los productos de que se trate (Soro 2010, pp. 28-36).

En segundo lugar nos referiremos a los problemas relativos a prácticas discriminatorias derivadas de la explotación abusiva, por una o varias empresas, de su posición de dominio en el mercado o de la situación de dependencia económica en que se pudieran encontrar sus clientes o proveedores (art. 102.II.c TFUE y art. 2.2.d LDC, en el derecho español). De hecho, las prácticas de discriminación tienen una mayor presencia en el ámbito del abuso de posición dominante que en el de la prohibición de acuerdos colusorios, donde las experiencias son escasas (Díez Estella 2008, p. 66). La no discriminación o la igualdad entre los operadores del mismo mercado implica no tratar de forma diferente situaciones similares y no tratar de la misma manera situaciones diferentes, salvo cuando exista una justificación objetiva (TDC 2005). La discriminación requiere una diferencia de trato respecto a una misma prestación, que se impone a clientes, consumidores o competidores, sin una justificación objetiva y dirigida a producir efectos en el mercado, ya sea la expulsión de alguno de los operadores afectados, ya sea la colocación de alguno o algunos de éstos en una situación de desventaja frente a otros (TDC 2004a, 2004b). Cualquier diferencia en el tratamiento de dichos terceros es susceptible de impedir o poner en peligro su acceso al mercado (Gutiérrez 2008, pp. 180-181).

En el caso del abuso de posición dominante, los problemas derivados del desarrollo de herramientas de RSE vienen a ser los mismos, pero no cabe la exención como ocurre con las conductas colusorias. Por consiguiente, a fin de evitar problemas y reclamaciones por discriminación, las empresas con posición dominante en el mercado podrían tratar de salvar el abuso mediante una adecuada difusión pública de su política de RSE y su inclusión como un elemento más en sus relaciones comerciales con proveedores o clientes (Embid 2004, p. 70).

Finalmente, para concluir este apartado hemos estimado oportuno acudir al llamamiento que hace la OCDE (1976-2011, p. 30) a las empresas multinacionales, ya que condensa perfectamente el mensaje que debe calar en ellas. Recomienda a las empresas y a los poderes públicos que sean conscientes de que cada vez más países adoptan más normas sobre competencia. Con frecuencia estas leyes prohíben las actividades contrarias a la competencia desarrolladas en el extranjero si tienen efectos perjudiciales para los consumidores nacionales. Por tanto, debido al constante crecimiento del comercio y de las transacciones transnacionales, también aumenta el riesgo de que una práctica contraria a la competencia que se produzca en un país pueda tener efectos perjudiciales en otros países. Dicho de otro modo, existe un riesgo creciente de que una práctica restrictiva de la competencia (ya sea unilateral o conjunta), aunque sea lícita en el país donde se produzca, sea ilícita en otro país. Por ello es preciso que las empresas tengan presente la legislación del lugar donde van a ejercer su actividad y las legislaciones de los países donde puedan tener efectos sus actividades.

Además, en el caso de Europa, debe tenerse en cuenta que existe una normativa comunitaria de la competencia, de carácter supraestatal y de aplicación en el conjunto del Espacio Económico Europeo (en los 27 países integrantes de la Unión Europea y en los miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio: Islandia, Liechtenstein y Noruega). A ello hay que añadir que las diversas autoridades de defensa de la competencia (comunitarias, estatales o infraestatales) cooperan cada

vez más en la lucha contra las prácticas anticoncurrenciales y en las investigaciones relacionadas con ellas (OCDE 1986; 1999; 2011).

4.3. RSE y competencia desleal

A continuación veremos los problemas de competencia desleal que pueden derivarse del desarrollo de algunos instrumentos de RSE. A este respecto, es preciso advertir de los cambios habidos en los últimos años en la normativa de la Unión Europea en algunos ámbitos del mercado interior y que han incluido a la competencia desleal, la publicidad y la protección de los consumidores (Parlamento Europeo y Consejo 2005; 2006). Esto ha provocado, a su vez, cambios en el Derecho interno de los Estados miembros. En el caso del Derecho español, la transposición de las directivas europeas en estas materias se ha llevado a cabo mediante la *Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios* (en adelante, Ley 29/2009) que ha introducido modificaciones en diversas leyes, entre ellas, en la Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal (en adelante, LCD).

La Directiva 2005/29/CE sobre prácticas comerciales desleales (Parlamento Europeo y Consejo 2005) no armoniza el Derecho contra la competencia desleal en su conjunto. Se limita únicamente a las prácticas desleales de las empresas que afectan a los intereses de los consumidores, dejando de lado el régimen de la competencia desleal en las relaciones entre empresarios o profesionales. Pero la LCD excede el contenido de la Directiva y, en este contexto, el legislador español ha optado por reformarla distinguiendo dos grandes bloques: los actos de competencia desleal de carácter general (Cap. II LCD) y las prácticas comerciales desleales con los consumidores (Cap. III LCD) (críticos con esta división: Tato Plaza 2010, Massaguer 2011).

Entre las novedades relativas a herramientas de RSE, destacan las referencias a los códigos de conducta a los que voluntariamente se someten los empresarios y profesionales. Estas referencias se sitúan, por un lado, en el marco del nuevo régimen jurídico de los actos de engaño: en el artículo 5.2 (Actos de engaño, Cap.II) y en el artículo 21 (Prácticas engañosas sobre códigos de conducta u otros distintivos de calidad, Cap. III). Por otro lado, se ha añadido un nuevo capítulo *ad hoc* titulado '*Códigos de conducta*' (Cap. V), dedicado a impulsar los *códigos de conducta relativos a las prácticas comerciales con los consumidores* (artículos 37 a 39), en clara vinculación con la Directiva 2005/29/CE (art. 10). Por eso, si bien curiosamente la LCD no contiene una definición de '*código de conducta*', pensamos que debe entenderse que asume la noción contenida en el artículo 2.f de la citada Directiva que la define como el *acuerdo o conjunto de normas no impuestas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas de un Estado miembro, en el que se define el comportamiento de aquellos comerciantes que se comprometen a cumplir el código en relación con una o más prácticas comerciales o sectores económicos concretos*.

Centrándonos en los actos de competencia desleal que pudieran derivarse de las herramientas de RSE, como hemos dicho, éstos se localizan en los actos de engaño y la LCD contempla varios supuestos diferenciados.

En primer lugar, como acto de engaño dirigido a empresarios, profesionales o consumidores, el artículo 5.2 LCD acoge el supuesto de un empresario o profesional que incumple alguno de los compromisos asumidos en virtud de su adhesión o vinculación a un código de conducta. En estos casos el juicio de deslealtad no es absoluto. Esta norma penaliza el incumplimiento de tales compromisos, cuando concurren determinados presupuestos. Evidentemente, el empresario ha de estar adherido o pertenecer a un código de conducta. Asimismo, debe incumplir algunos de los compromisos voluntariamente asumidos en virtud del mismo, por lo que habrá que verificar su alcance vinculante para los miembros adheridos. Este

incumplimiento genera un error o la posibilidad de error a sus destinatarios (empresarios, profesionales o consumidores). Pero esa circunstancia no es suficiente para que sea reprobable. El artículo 5.2 LCD requiere, además, que la conducta sea '*susceptible de distorsionar de manera significativa el comportamiento económico de sus destinatarios*'. La doctrina española se muestra muy crítica con este requisito, por ser muy difícil de probar y por no estar recogido en la Directiva 2005/29/CE que se transpone (Lema Devesa 2010, pp. 359-360; García-Cruces 2011, p. 141)

En segundo lugar, el artículo 21.1 LCD considera desleales, por engañosas, las prácticas comerciales realizadas con consumidores en las que se afirme sin ser cierto: a) que el empresario o profesional está adherido a un código de conducta; b) que un código de conducta ha recibido el refrendo de un organismo público o cualquier otro tipo de acreditación; o c) que las prácticas, productos o servicios del empresario o profesional han sido aprobados, aceptados o autorizados por un organismo público o privado o que cumplen las condiciones para su aprobación, aceptación o autorización.

En tercer lugar, también en el ámbito de las prácticas comerciales con consumidores, el apartado 2 del artículo 21 LCD considera desleal, por ser engañosa, la exhibición de sellos de confianza o de calidad o de otros distintivos o certificaciones sin haber obtenido la necesaria autorización.

En los dos supuestos del artículo 21 LCD se contemplan actos del empresario o profesional que pretende aprovechar elementos ajenos para obtener prestigio. En ellos se invocan factores de prestigio vinculándolos a la empresa, realizando manifestaciones falsas (Bercovitz 2011, p. 606). En este caso la norma no penaliza un incumplimiento sino la falsedad del empresario. Una afirmación de este tipo que no sea cierta se califica como acto de competencia desleal. Se califica como acto de engaño, *en todo caso y en cualquier circunstancia*, si sus destinatarios son consumidores. En estos casos el juicio de deslealtad no requiere ningún otro presupuesto ni probar ningún elemento.

Finalmente, queremos añadir que, además de su presencia entre los actos de engaño, las referencias en la Directiva 2005/29/CE y, por ende, en la LCD, a los códigos de conducta como instrumentos importantes y complementarios de la regulación legal sobre las prácticas comerciales desleales es fruto del trabajo de la Unión Europea, dedicado a fomentar mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos suscitados en los negocios con consumidores (Bercovitz 2010, p. 272). De este modo se viene a reconocer la posibilidad de autorregulación de los empresarios o profesionales para solventar este tipo de reclamaciones, entroncando con la resolución del Consejo de 25.5.2000, relativa a una red comunitaria de órganos nacionales responsables de la solución extrajudicial de litigios en materia de consumo (Red EJE-Red Extrajudicial Europea). Se trata de impulsar procedimientos específicos que complementen el recurso habitual a los procedimientos administrativos o judiciales.

5. Corporación Mondragón y prácticas de RSE

La idea de ser socialmente responsable incumbe a todas las empresas que operan en el mercado, independientemente de su forma jurídica o de su tamaño. No obstante, la sociedad cooperativa, caracterizada por la ausencia de ánimo de lucro típica de las sociedades mercantiles, se presenta *a priori* con un perfil más adecuado para acoger esta idea. La sociedad cooperativa es una entidad creada para servir a sus miembros por lo que, en principio, de su naturaleza jurídica no se deriva una especial adecuación a los postulados de la RSE. Sin embargo, la experiencia nos demuestra que esta sociedad se encuentra mucho más cerca que las sociedades de capital a la hora de tener en cuenta los intereses de los *stakeholders* y de la localidad o comunidad en que se asienta (Embid 2004, p. 64).

Hemos comprobado que la RSE exige nuevas formas de empresa. Las empresas de la Economía Social suponen otra forma de emprender, precisamente por basarse en valores distintos a los tradicionales del mundo empresarial (Santisteban 2004). La empresa cooperativa constituye un *vigoroso antídoto contra los efectos más perniciosos de la globalización*, en el sentido de que *eleva a los ciudadanos a la categoría de protagonistas activos de su propio destino* (Monzón 2004). De ello se hace cargo Naciones Unidas que bajo el lema *Las empresas cooperativas ayudan a construir un mundo mejor*, ha promovido una campaña a nivel mundial en 2012 que resalta el impacto de las cooperativas en la reducción de la pobreza, la creación de empleos y la integración social. El Gobierno vasco se ha adherido a esta interesante iniciativa (Tu Lankide 2012).

Como se sostenía más atrás, es creciente la demanda social que solicita que las organizaciones que asuman compromisos éticos como parte de su estrategia, informen de manera sistemática sobre lo realizado. Así, son cada vez más las organizaciones de todo tipo que presentan informes sobre su triple cuenta de resultados, económicos, ambientales y sociales, a sus grupos de interés. Por otra parte, la Administración, los clientes, los accionistas, los medios de comunicación, los grupos locales y organizaciones de la sociedad civil, los inversores, etc., buscan un mayor nivel de conocimiento de las empresas con las que se relacionan y no sólo de sus resultados económicos. Como es sabido, la memoria de sostenibilidad es el documento en el que una organización explica su desempeño económico, ambiental y social, así como, en general, su contribución al desarrollo sostenible (Moreno, Uriarte y Topa 2010, p. 186).

En este trabajo realizamos una aproximación al caso de Corporación Mondragón (CM), tomando como base el análisis de su Informe de Sostenibilidad 2009, emitido en 2010. En él se constata que *Mondragón aglutina los objetivos básicos de una organización empresarial que compite en los mercados internacionales, con la utilización de métodos democráticos en su organización societaria, la creación de empleo, la promoción humana y profesional de sus trabajadores y el compromiso de desarrollo con su entorno social*. Es más, entre los valores corporativos que aglutina como filosofía de empresa, se mencionan expresamente la *responsabilidad social* y la *distribución solidaria de la riqueza e implicación en el entorno* y en el apartado titulado *Ética de los negocios* figura un elenco de objetivos que, en gran medida, se asimilan a los objetivos propios de la RSE.

El análisis de estos objetivos nos conduce a pensar que esta cooperativa mantiene una actitud de consideración y respeto hacia los postulados de la RSE. Como primer objetivo se cita el de *Respetar los derechos humanos* que se concreta en el *estricto cumplimiento de los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y diversas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo*. El segundo sigue la estela del anterior y proclama que *Seremos respetuosos con la legislación vigente en todos los lugares en los que desarrollemos nuestras actividades*. La ausencia de discriminación por criterios varios o la no utilización de trabajo infantil, de trabajos forzados, horarios excesivos, salarios indignos y contratación irregular son los propósitos que alumbran el tercer objetivo. Los objetivos cuarto y quinto atienden a la protección de datos personales y a la imagen fiel, respectivamente. Este último se manifiesta en la transparencia o en la coherente relación entre la gestión real y la comunicación a la sociedad de los resultados y operaciones de la empresa.

Aun subrayando que la forma de actuar de Mondragón comprende los elementos constitutivos de la RSE (CESE 2000), consideramos oportuno realizar determinadas observaciones y avanzar, asimismo, algunas recomendaciones.

En primer lugar, estimamos que en el Informe de Sostenibilidad podrían citarse no sólo las Recomendaciones de la OIT sino también sus normas jurídicas por excelencia, los Convenios. Siendo cierto que los cuatro pilares fundamentales de la OIT, salvo el de la libertad de asociación, están recogidos en ese Informe como

objetivos de CM, sin embargo sería deseable que se citaran expresamente los convenios de la OIT que recogen esas materias. Su carácter de norma jurídica vinculante para los Estados que los ratifican (art. 20 de la Constitución de 28 de junio de 1978 de la Organización Internacional del Trabajo, BOE nº 226, de 21 de septiembre de 1982) y el desarrollo de esas materias en los textos de los Convenios, justifica que se apele expresamente a ellos. Subsidiariamente, podría citarse la Declaración Tripartita de la OIT o, si no, alternativamente, se podrían mencionar las Directrices de la OCDE (2011) ya que éstas ponen en relación esas directrices con los convenios y las recomendaciones de la OIT; o el Libro Verde de la Comisión.

En segundo lugar, debe resaltarse que CM ignora cualquier mención a la libertad de asociación o al derecho a la negociación colectiva (OIT 1997, OCDE 2011, pp. 37-38) en el Informe de Sostenibilidad. Si bien constituye una sociedad cooperativa en el territorio de Euskadi, es conocido (www.mondragon-corporation.com) que empresas del grupo adoptan formas societarias distintas cuando operan en otros países del mundo, forma de sociedad anónima o de sociedad de responsabilidad limitada, por ejemplo. Es cierto que la Corporación dispone de un Modelo de Gestión único, que resume la Misión, Visión, Principios y Valores de la misma en todo el planeta y mediante el cual se trata de 'exportar' el modelo de empresa que lidera Mondragón (www.mondragon-corporation.com) allende fronteras. De todos modos, creemos que no estaría de más incluir estas dos libertades en el elenco de objetivos enmarcados en la 'ética en los negocios', siquiera aunque fuera haciendo expresa alusión a la actividad de Mondragón a través de esas otras sociedades en otros países.

En tercer lugar, debe destacarse que algunos códigos de conducta se han gestado en el seno de los comités de empresa europeos, órganos de representación de los trabajadores de empresas y grupos de dimensión comunitaria creados por la Directiva 94/45/CEE, de 24 de septiembre². Los comités de empresa europeos son instancias con competencias en información y consulta de materias transnacionales que afectan al grupo o empresa de dimensión comunitaria y, sin embargo, se han irrogado después de una virtualidad imprevista en el momento de su creación. Así, los códigos elaborados con su colaboración tienen una legitimidad añadida, toda vez que la dirección empresarial cuenta con la aquiescencia de un órgano representativo de los trabajadores. Con ello se quiere hacer hincapié en que la corresponsabilidad en la elaboración de un código de conducta puede revertir en la mejora de la productividad de esa empresa. Y si ese código de conducta evoluciona hacia un Acuerdo Marco Internacional, es seguro que la dimensión interna de la RSE estará más adecuadamente desarrollada, en tanto que esos Acuerdos Marco suponen el establecimiento de reglas pactadas con el sindicalismo a nivel mundial, a través de las Federaciones sindicales internacionales. Como expresan algunos autores (Moreno, Uriarte y Topa 2010, p. 89), la empresa debe negociar sus contenidos concretos con los distintos grupos de interés y permitir su seguimiento efectivo para un desempeño que supere la ambigüedad en aras de la transparencia, la honestidad y la eficacia en la sostenibilidad socioambiental. Si CM tiene comités de empresa europeos u otro tipo de instancias de representación de los trabajadores a escala mundial, estaría bien que aprovechara la internacionalización de esos órganos para instalar la RSE en ese ámbito y convertirse así en portador de las mejores prácticas empresariales por todo el mundo.

6. Conclusiones

La aparición de la RSE no ha sido espontánea. Se trata de un fenómeno que ha venido gestándose desde hace décadas y que ha ido adquiriendo auge con fuerza. Parece que está alcanzando un importante grado de consolidación y que va a perdurar. En los últimos años hemos asistido al desarrollo de diversas políticas

² Sobczak (2002, p. 811) cita los casos *Suez* y *Vivendi*.

públicas de impulso a la RSE. De hecho, puede afirmarse que las instancias de la Unión Europea, particularmente la Comisión Europea, han contribuido a crear un clima de consenso en torno al concepto de RSE. En gran medida, el debate acerca de aspectos tales como su alcance, la voluntariedad o no, etc., se sitúan dentro del marco definido por la Comisión Europea.

La globalización económica ha configurado un escenario en el que las empresas multinacionales han adquirido un poder que, en muchas ocasiones, es superior al de los estados en los que operan, por lo que su impacto en los derechos humanos (derechos sociales incluidos) y la sostenibilidad del planeta es cada vez mayor y estos dependen, en gran medida, de su propia responsabilidad.

El cambio del modelo de empresa hacia una empresa cooperativa y socialmente responsable que atrae a los inversores, convence a los consumidores, motiva a sus trabajadores y satisface a los inversores lleva aparejado un cambio en el modelo de producción de las normas. Cada vez más agentes participan como *legisladores* en la elaboración de normas, no todas jurídicas, pero normas, en cualquier caso. La concepción *kelseniana* de un sistema jurídico fundado en la soberanía legislativa de los estados y sobre una clara distinción entre el contenido de la norma y su aplicación no se corresponde con las nuevas formas de normatividad, lo cual no significa que haya que prescindir de ellas. Las nociones de *reglamentación* y de *gobierno* pierden fuerza a favor de la *regulación* y de la *gobernanza*. Pero también el Derecho tradicional o los organismos internacionales, que tienen capacidad jurídico-normativa, pueden enmarcar y otorgar legitimidad a esas otras formas de creación de normas, si no jurídicas, sí morales o éticas, guiadas por la búsqueda de la mejora de la competitividad de las empresas. Si el modelo social europeo, con lo que supone en materia de relaciones laborales, medioambientales o defensa de la competencia y competencia desleal no puede ser impuesto en países donde no alcanza la territorialidad de sus leyes, no es indeseable que la mejora de la competitividad de las empresas se erija en bandera que lleve a éstas a completar, mejorándolo, el Derecho vigente.

Las normas voluntarias desarrolladas por algunas grandes empresas o por los organismos privados son más un síntoma que una respuesta a esta necesidad de un marco jurídico fiable y reconocible por todos. La OIT fue la primera instancia internacional que se hizo cargo de estas transformaciones y promulgó su citada Declaración Tripartita (OIT 1997). La revisión en 2011 de las Líneas Directrices de la OCDE abunda en este argumento: no está de más que, a pesar de la voluntariedad de su asunción por parte de las multinacionales, los fundamentos de la RSE sigan verificados por instancias internacionales. De este modo, aun tratándose de normas sin sanción, las multinacionales podrían ir convergiendo hacia estándares unitarios en materia de responsabilidad social. En breve, las multinacionales podrían convertirse en portadoras de los valores occidentales hacia países que se sitúan en otras coordenadas.

No obstante, la RSE no sustituye a las normas. Subsiste el deber de las empresas de respetar la legalidad y, en este ámbito, se hace especial referencia al Derecho de la competencia. Recordemos que la finalidad de este sector del ordenamiento consiste en controlar el poder de mercado y preservar su buen funcionamiento. Esto contribuye al bienestar de los consumidores, al de la sociedad en general, y al crecimiento económico, en clara consonancia con los objetivos de la RSE.

Por consiguiente, sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables, es preciso concienciar a las empresas para que lleven a cabo sus actividades de forma concurrencial. Conviene que se sensibilicen para abstenerse de realizar acuerdos colusorios, desarrollar sus actividades de una manera compatible con las leyes de competencia teniendo en cuenta la aplicabilidad de la legislación de los países cuya economía pueda verse afectada por ellas, cooperar con las autoridades de defensa de la competencia de dichos países o con las autoridades europeas. Asimismo, no estaría de más inculcar la concienciación de los empleados, consumidores,

autoridades públicas, organizaciones no gubernamentales, etc. acerca de la importancia del respeto de las leyes y políticas de la competencia.

En particular, sobre el caso de Corporación Mondragón, cabe indicar que en su Informe de Sostenibilidad 2009 proclama unos valores, unas formas de hacer y de comunicar que se corresponden perfectamente con los postulados de la RSE. Con todo, la forma de Sociedad Cooperativa que adopta en Euskadi no le debe hacer perder de vista a otros agentes que actúan bajo otras formas societarias y que también componen esa organización. Respecto de aquellos no estaría de más incluir a los sindicatos. En cuanto que asociaciones de trabajadores con intereses comunes, resultan irremplazables para la efectiva aplicación interna de la RSE en el ámbito de las empresas que actúan bajo formas societarias distintas de la cooperativa.

Bibliografía

- Ahedo Santisteban, M., 2004. La empresa cooperativa en Dinamarca y en España. La historia de la economía social y su contribución a la democracia industrial. *Revista Vasca de Economía Social*, 0, 59-84.
- Alfaro Aguila-Real, J., 2004. La prohibición de los acuerdos restrictivos de la competencia. Una concepción privatística del derecho antimonopolio. *In Dret, Revista para el análisis del Derecho* [en línea], 4. Disponible en: http://www.indret.com/pdf/253_es.pdf [Acceso 1 julio 2011].
- Bercovitz, A., 2010. Los códigos de conducta, la autorregulación en la nueva Ley de Competencia Desleal. En: J.A. Gómez Segade y A. García Vidal, eds. *El Derecho Mercantil en el umbral del siglo XXI, Libro homenaje al Prof. Carlos Fernández-Novoa*. Madrid: Marcial Pons, 271-280.
- Bercovitz, A., 2011. Artículo 21. Prácticas engañosas sobre códigos de conducta u otros signos distintivos de calidad. En: A. Bercovitz, dir. *Comentarios a la Ley de competencia desleal*. Navarra: Aranzadi, 602-611.
- CESE (Comité Económico y Social Europeo), 1999. Dictamen sobre gestión del cambio – Informe final del grupo de alto nivel sobre las consecuencias económicas y sociales del cambio. *Diario Oficial C 258*, de 10.9.1999, 1.
- CESE (Comité Económico y Social Europeo), 2000. Dictamen sobre economía social y mercado único. *Diario Oficial C 117*, de 26.4.2000, 11.
- CESE (Comité Económico y Social Europeo), 2004. Dictamen sobre transformaciones industriales y cohesión económica, social y territorial. *Diario Oficial C 302*, de 7.12.2004, 11.
- Comisión Europea, 2001. *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM (2001) 366 final.
- Comisión Europea, 2002. Comunicación de la Comisión, de 2.7.2002, *relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. COM(2002) 347 final.
- Comisión Europea, 2003. Recomendación de la Comisión, de 6.5.2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, *Diario Oficial L 124*, 20.5.2003, 36-41.
- Comisión Europea, 2006. Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, de 22.3.2006, COM(2006) 136 final.
- Comisión Europea, 2007. Opportunity and Responsibility. How to help more small business to integrate social and environmental issues into what they do. DG

- Enterprise and Industry. Disponible en: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/documents/ree_report_en.pdf [Acceso 19 abril 2012]
- Comisión Europea, 2008. *Communication from the Commission on the European Competitiveness Report 2008*, (SEC(2008)2853). Disponible en: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc_id=4057 [Acceso 4 abril 2012]
- Comisión Europea, 2010. Comunicación de la Comisión, de 3.3.2010, *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* [en línea], COM(2010) 2020. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF> [Acceso 3 abril 2012]
- Comisión Europea, 2011. Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia renovada de la UE para 2011-14 sobre la responsabilidad social de las empresas*, de 25.10.2011, COM(2011) 681 final.
- Consejo (Consejo de la Unión Europea), 2000. Resolución del Consejo, de 25.5.2000, relativa a una red comunitaria de órganos nacionales responsables de la solución extrajudicial de litigios en materia de consumo, DO C 155, de 6.6.2000, 1.
- Consejo (Consejo de la Unión Europea), 2003. Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, *Diario Oficial L 207*, de 18.8.2003, 25.
- Consejo Europeo, 2000. *Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de marzo 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm [Acceso 1 julio 2011]
- Díez Estella, F., 2008. Artículo 1. Conductas colusorias. En: J. Massaguer, J.M. Sala, J. Folguera y A. Gutiérrez, dirs. *Comentario a la Ley de Defensa de la Competencia*. Madrid: Civitas, 25-110.
- Embido, J. M., 2004. Perfil jurídico de la responsabilidad social corporativa. *Revista Valenciana de Economía y Hacienda* 12, 51-74.
- García-Cruces, J. A., 2011. Artículo 5. Actos de engaño. En: A. Bercovitz, dir. *Comentarios a la Ley de competencia desleal*. Navarra: Aranzadi, 115-143.
- González Seara, L., 2004. La responsabilidad social de la empresa. *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales* 50, 13-20.
- Gutiérrez, A., 2008, Artículo 2. Abuso de posición dominante. En: J. Massaguer, J.M. Sala, J. Folguera y A. Gutiérrez, dirs. *Comentario a la Ley de Defensa de la Competencia*. Madrid: Civitas, 111-197.
- Lema Devesa, C., 2010. Los actos de engaño en la Ley de Competencia Desleal. En: J.A. Gómez Segade y Á. García Vidal, eds. *El Derecho Mercantil en el umbral del siglo XXI, Libro homenaje al Prof. Carlos Fernández-Novoa*. Madrid: Marcial Pons, 355-364.
- Lizcano, J.L. y Moneva, J.M., 2004, *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Auditoría, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa.
- Longinos, J. y Rubio, A., 2008. La responsabilidad social corporativa como determinante del éxito competitivo: un análisis empírico. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 27-42.

- Massaguer, J., 2011. Códigos de conducta y competencia desleal: aspectos sustantivos y procesales. *In Dret, Revista para el análisis del Derecho* [en línea], 2. Disponible en: http://www.indret.com/pdf/823_es.pdf [Acceso 1 julio 2011]
- Merino Segovia, A., 2009. *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Bomarzo.
- Mestmäcker, E.J., 1973. Macht, Recht, Wirtschaftsverfassung. *Zeitschrift für das Gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht (ZHR)* 137, 97.
- Monzón, J.L., 2004. El tercer sector y la nueva economía social. *Economistas*, 102, 70-79.
- Moreno, A., Uriarte, L.M., y Topa, G., 2010. *La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), 1986. *Recomendación del Consejo de la OCDE acerca de la cooperación entre países miembros en esferas de posible conflicto entre las políticas de la competencia y de comercio*, C (86) 65(Final), 23 de octubre de 1986.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), 1999. *Informe del Comité de la OCDE Aumentar la eficiencia de los mercados internacionales gracias a la 'cortesía activa' en la puesta en práctica de legislaciones de la competencia*, DAFFE/CLP (99) 19.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), 2011. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* [en línea]. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf> [Acceso 28 junio 2011].
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1997. *Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1997-2000)* [en línea]. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_303_span.pdf [Acceso 1 julio 2011].
- ONU (Organización de Naciones Unidas), 2000. *The ten principles* [en línea]. Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> [Acceso 1 julio 2011].
- Parlamento Europeo y Consejo, 2005. *Directiva 2005/29/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2005, relativa a las prácticas comerciales desleales de las empresas en sus relaciones con los consumidores en el mercado interior, que modifica la Directiva 84/450/CEE del Consejo, las Directivas 97/7/CE, 98/27/CE y 2002/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) núm. 2006/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo*. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:149:0022:0039:ES:PDF> [Acceso 1 julio 2011].
- Parlamento Europeo y Consejo, 2006. *Directiva 2006/114/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, sobre publicidad engañosa y publicidad comparativa, que modifica la Directiva 84/450/CE*.
- Paz-Ares, C., 1981. El ilícito concurrencial: de la dogmática antimonopolística a la política antitrust. (Un ensayo sobre el derecho alemán de la competencia). *Revista de Derecho Mercantil*, 159, 7-150.
- Paz-Ares, C., 2004. El gobierno corporativo como estrategia de creación de valor. *In Dret, Revista para el análisis del Derecho* [en línea], 1, 1-38. Disponible en: http://www.indret.com/pdf/182_es.pdf [Acceso 1 julio 2011].

- Posner, R.A., 1976. *Antitrust Law, An Economic Perspective*. London: The University of Chicago Press. DE ACUERDO
- Ruiz Peris, J.I., 2010. *La reforma de la Ley de Competencia Desleal*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sobczak, A., 2002. Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux Etats-Unis. *Droit Social*, 9/10, 806-811.
- Soro Rusell, O., 2010. Veinte años de resoluciones judiciales de interés civil y mercantil en materia de códigos de conducta: una repercusión todavía muy limitada, In Dret, *Revista para el análisis del Derecho* [en línea], 2. Disponible en: http://www.indret.com/code/getPdf.php?id=1365&pdf=739_es.pdf [Acceso 1 julio 2011].
- Spence, L.J., 1999. Does size matter? The state of the art in small business ethics. *Business Ethics A European Review*, 8(9), 163-172.
- Spence, L.J., 2007. CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five 'C's of CSR and Small Business Research Agenda. *Business and Society Review*, 112(4), 533-552.
- Spence, L.J. y Lozano, J., 2000. Communicating about ethics with small firms: Experiences from the UK and Spain. *Journal of Business Ethics*, 27(1), 43-53.
- Tato Plaza, A., 2010. La reforma del Derecho español de la competencia general: rasgos generales. *Actas de Derecho Industrial* 30, 455-472.
- TDC (Tribunal de Defensa de la Competencia), 2004a. *Resolución de 20.12.2004, Worldcom/Amena, Exp. 573/03, FJ 16*. Actualmente Comisión Nacional de la Competencia (CNC). Disponible en: http://www.cncompetencia.es/Inicio/Expedientes/tabid/76/default.aspx?entryid=93732&command=core_download&method=attachment [Acceso 28 junio 2011].
- TDC (Tribunal de Defensa de la Competencia), 2004b. *Resolución TDC de 22.12.2004, Uni2/Telefónica Móviles, Exp. 571/03, FJ 11*. Disponible en: http://www.cncompetencia.es/Inicio/GestionDocumental/tabid/76/Default.aspx?EntryId=110516&Command=Core_Download&Method=attachment [Acceso 3 abril 2012].
- TDC (Tribunal de Defensa de la Competencia), 2005. *Resolución TDC de 16.6.2005, Gas Natural, Exp. 580/04, FJ 4*. Disponible en: http://www.cncompetencia.es/Inicio/Expedientes/tabid/76/default.aspx?entryid=113891&command=core_download&method=attachment [Acceso 3 abril 2012].
- TU Lankide, 2012. El Gobierno Vasco se adhiere a la proclamación del Año Internacional de las Cooperativas. *TU Lankide: La actualidad de Corporación MONDRAGON* [en línea], 9 febrero. Disponible en: http://www.tulankide.com/es/el-gobierno-vasco-se-adhiere-a-la-proclamacion-del-ano-internacional-de-las-cooperativas?utm_source=MONDRAGON+Corporation&utm_campaign=1a38e2456d-Febrero_2012&utm_medium=email [Acceso 3 abril 2012].
- Urriolagoitia, L., Murillo, D. y Lozano, J., 2009. *RSE y PYME. Del discurso a la implementación. Una perspectiva europea* [en línea]. Madrid: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Disponible en: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/RSE-PYME.pdf> [Acceso 28 junio 2011].