

A preocupación dos organismos internacionais pola responsabilidade social empresarial no ámbito laboral

The Interest of the International Organisms for the Corporate Social Responsibility

MANUELA DEL PILAR SANTOS PITA

Profesora do Departamento de Dereito Público Especial, Facultade de Ciencias do Traballo,
da Universidade da Coruña (campus de Ferrol)

<mpsantos@udc.es>

GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE

Profesora do Departamento de Xestión Empresarial e Métodos Cuantitativos, Facultade de
Ciencias Económicas e Empresarias, da Universidade Loyola Andalucía (campus de Córdoba)

Recibido: 30/06/2014

Aceptado: 30/07/2014

Resumo

Este traballo forma parte dun estudo máis amplo sobre a chamada responsabilidade social empresarial, ese algo máis aló do estrito lucro económico que obviamente move as empresas. A nosa investigación é de carácter xurídico e, por tanto, nela trátase de analizar os aspectos normativos que recollen ese elemento nas diferentes instancias de elaboración de normas, no tocante a este artigo, concretamente desde os organismos internacionais.

Palabras chave: responsabilidade social empresarial, ética, empresas, normas internacionais.

Abstract

The present work forms a part of more wide other one on the so called Corporative Social Responsibility, this beyond the strict economic profit that obviously it moves to the companies. Our investigation is of juridical character and therefore it is a question of analyzing the normative aspects that gather this element in the different instances of production of procedure, concretely in the present article from the international organizations.

Keywords: *Corporative social responsibility, Ethics, International law.*

1. O Pacto Mundial (Global Compact) ante as relacións laborais

Co fin de pular a aparición dunha cidadanía corporativa global, a Organización das Nacións Unidas (ONU) formulou unha iniciativa denominada Pacto Mundial, *Global Compact* en inglés, cuxo obxectivo principal é involucrar as empresas naqueles retos que a sociedade mundial ha de afrontar no presente e que veñen provocados pola globalización. Trátase así de buscar un traballo tanto desde o interior das empresas como a través da súa proxección exterior para implicalas en accións conxuntas cos poderes públicos, as organizacións non gobernamentais e mesmo a ONU que persigan acadar un desenvolvemento sustentable no ámbito tanto local como internacional.

O Pacto Mundial iníciase en Nova York no ano 2000 na sede da ONU. En 2007 adheríranse máis de oito mil empresas de cento trinta países diferentes. De partida propuxéronse nove principios que servisen como fundamento das súas actuacións: deles, dous teñen a ver cos dereitos recollidos na Declaración universal dos dereitos humanos; catro son de carácter laboral, e están inspirados nos principios fundamentais da Organización Internacional do Traballo; e tres atinxen o medio, tomando como base a Declaración de río sobre medio e desenvolvemento. No entanto, no ano 2004 engadiuse un novo principio cuxa finalidade é loitar contra a corrupción, baseado na Convención das Nacións Unidas contra a corrupción. Como o obxecto da nosa investigación é o ámbito xurídico laboral, a seguir procederemos a analizar os principios en que se apoia o Pacto Mundial neste campo.

O Pacto Mundial propugna o respecto das empresas aos dereitos humanos fundamentais en réxime de igualdade, sen que en ningún caso caiba calquera discriminación derivada da nacionalidade, do lugar de residencia, do sexo, da raza, da relixión, da lingua ou doutra condición da persoa, dentro do seu ámbito de influencia. Xa que logo, considera que a responsabilidade á hora de respectar os dereitos humanos non é algo que corresponda en exclusiva aos gobernos ou ás administracións públicas, senón que debe involucrar a toda a cidadanía, e entre ela – como unha parte importantísima da sociedade – á comunidade empresarial, que debe facer respectar os dereitos humanos tanto nas relacións estritamente laborais ou mercantís que estableza como naquelas que se deriven do seu papel dentro da sociedade. Ao respecto merece unha especial atención o enfoque que o Pacto Mundial lle dá á protección dos dereitos fundamentais no ámbito empresarial, pois enténdese que diso non só se derivarán beneficios de carácter social, senón que finalmente se traducirá en beneficios para as propia empresas¹, producíndose desta maneira unha retroalimentación.

¹ Isto é, enténdese que o feito de que as empresas cumpran con este imperativo de carácter moral axudará sen dúbida a mellorar a súa produción.

Así mesmo, dado que a elevada taxa de investimento privado nun mundo comercial globalizado fixo que moitas empresas estendan as súas actuacións a outros países diferentes do de orixe que posúen unha reiterada actitude de falta de respecto aos dereitos fundamentais, cómpre que as empresas que operan nestes países se constitúan en abandeiradas e garantes do respecto dos devanditos dereitos, cun papel ineludible. Faise preciso, para iso, que a actuación empresarial sexa levada desde a transparencia en todas as fases da súa actuación. Pois ben, o respecto aos dereitos humanos que han de observar as empresas maniféstase a través de diferentes aspectos, de acordo co Pacto Mundial:

– **O acceso á información**

Cómpre que as empresas proporcionen unha información veraz dos produtos que elaboran e distribúen, tanto sobre os seus compoñentes como sobre os lugares de fabricación. O respecto aos dereitos dos consumidores móstrase así como un elemento da responsabilidade da empresa ante a sociedade de que forma parte.

– **A xestión da cadea de subministración**

Deben fomentarse as boas prácticas en todas as etapas do proceso de produción: non abonda con que os centros da empresa no país de orixe respecten os dereitos humanos, as empresas deben preocuparse pola actuación dos países que producen as materias primas que empregan ou que colaboran no proceso de fabricación dos seus produtos.

– **A potenciación da carreira profesional e o talento dos traballadores**

Que as empresas respecten os seus empregados redunda nun beneficio para elas, dado que un clima de respecto aos dereitos dos traballadores acrecenta a fidelidade destes cara ás empresas. A iso hai que unir que a percepción que a contorna da empresa ten do trato que lles dispensa aos seus empregados inflúe no seu prestixio e no interese por formar parte dela; así, a falta de consideración e respecto ás circunstancias dos traballadores fai que as empresas non sexan atractivas e provoca unha perda de prestixio pola súa parte.

– **A prevención dos riscos laborais**

Continuando co ámbito estritamente laboral, desde o Pacto Mundial considérase que a preocupación pola prevención dos riscos laborais é outra das manifestacións do respecto aos dereitos humanos por parte das empresas, de xeito que se fan necesarias políticas preventivas e de control da prevención no ámbito empresarial.

– A liberdade de asociación e sindical, e a negociación colectiva

As empresas deben apoiar a liberdade de asociación do seus empregados, sen sometelos a calquera tipo de discriminación por se afiliaren a entidades que os representen, así como tamén deben recoñecer de xeito efectivo o dereito destes á negociación colectiva; é dicir, é necesario que garantan o establecemento dun diálogo cos traballadores –a través dos seus representantes libremente elixidos– con vistas a adoptar solucións beneficiosas tanto para elas como para a sociedade en xeral.

O Pacto Mundial entende que o establecemento deste diálogo facilitará a aparición de respostas á economía globalizada de carácter local, que servirán como base para lograr un crecemento sustentable e garantir os beneficios sobre os investimentos realizados. Trátase con iso de tender pontes para salvar as distancias que existen nas negociacións laborais de ámbito internacional, de xeito que se teña en conta a información facilitada polos pobos, sectores económicos ou grupos de persoas (mulleres, discapacitados etc.) que doutra maneira quedarían fóra do marco de elaboración dunhas políticas laborais éticas.

Que os traballadores se afilien a asociacións representativas dos seus intereses implica unha aposta polos dereitos fundamentais, de igual maneira que a negociación colectiva vén plasmar un avance no respecto destes dereitos. Xuridicamente o principio xeral da «boa fe» debe presidir calquera tipo de relación negocial entre empresarios e traballadores, o que é fundamental para a harmonía dentro do seo das relacións persoais na empresa. Para iso, o Pacto Mundial ofrece diversas estratexias que cumprirá utilizar tanto nos lugares de traballo como na mesa de comunicación e a comunidade onde actúa a empresa.

Hai que ter en conta que estas estratexias gozan dunha importancia especial naquelas empresas cuxas actividades transcenden o país de orixe (subcontratacións, provedores etc.). Nin que dicir ten que felizmente nos países occidentais con gobernos democráticos estables e fortes a negociación colectiva é algo obvio, mais isto non ocorre noutros países aos cales estenden as súas actividades as empresas neles radicadas, con réximes totalitarios ou democracias aparentes e febles; aquí si se fai necesaria unha especial preocupación polo respecto á participación dos traballadores como unha forma de manifestación do respecto aos dereitos fundamentais. Onde houber unha cobertura legal insuficiente haberá que tomar medidas co fin de preservar a seguridade e confidencialidade dos sindicatos e os seus líderes, así como apoiar o establecemento e correcto funcionamento das asociacións representativas de empresarios e sindicatos. Tamén cumprirá dar a coñecer nos medios de comunicación e ás autoridades do país a adhesión da empresa ao Pacto Mundial da ONU. Trátase de lles dar publicidade ás actividades de respecto dos dereitos a través da negociación colectiva.

– A eliminación de todas as formas de traballo forzoso ou realizado baixo coacción, así como do traballo infantil

Enténdese por traballo forzoso calquera tipo de traballo ou servizo que se obtén dunha persoa mediante ameaza ou castigo, e que a dita persoa non se ofreceu voluntariamente a aceptar. O traballo forzoso é así un traballo en que se produce unha clara vulneración dos dereitos fundamentais, dado que prescinde da liberdade para decidir con que ha de contar toda persoa, e, por tanto, calquera traballador/a, en particular no tocante a onde e con quen traballar, e cando dar por finalizada a relación laboral. A todo isto cómpre engadirnos que o traballo forzoso implica unha clara redución da produtividade das empresas onde se practica e mesmo dos países onde ten lugar; con iso o crecemento económico da sociedade atrásase, por canto que o uso de tales prácticas xera unha inseguridade nos investimentos.

Por outro lado, un caso a que o Pacto Mundial dedica unha atención especial dentro da súa referencia ao traballo forzoso é o do traballo infantil, que segue a existir en moitos lugares do mundo. Segundo a Organización Internacional do Traballo (OIT) (s. d.) soamente nos países en vías de desenvolvemento hai aproximadamente douscentos cincuenta millóns de nenos de entre 5 e 14 anos de idade que realizan algunha actividade económica; deles, cento vinte millóns traballan a tempo completo, mentres o resto combina o traballo cos estudos ou outras actividades non económicas. Isto non significa, con todo, que non se use o traballo dos nenos noutros países industrializados. Os desequilibrios sociais e económicos producidos como consecuencia do tránsito a unha economía de mercado nalgúns países da Europa oriental e occidental trouxeron consigo prácticas de traballo infantil.

O traballo realizado na infancia supón un gravísimo problema, pois impide que os menores se desenvolvan física e mentalmente como persoas e pon en perigo a súa formación, a súa dignidade, a súa saúde e as súas propias vidas². Ao tempo, unha degradación como esta do capital humano deixa pegadas na economía, o que finalmente redunda nun prexuízo económico para os países en que se permiten as prácticas de traballo infantil, xa que acaba por repercutir nos investimentos. Así mesmo, o feito de que os nenos comecen a traballar a idades moi temperás implica que se cree un colectivo de traballadores sen formación, o que impide o desenvolvemento dunha economía moderna e sustentable.

² Os traballos máis habituais dos nenos atópanse nas minas, as canteiras, os labores agrícolas (en contacto con substancias químicas perigosas), os vertedoiros de lixo... As condicións en que traballan son propias da escravitude, tal é o caso do chamado comercio sexual.

O Pacto Mundial ofrece solucións ás empresas para acabar co traballo forzoso e/ou infantil. En primeiro lugar, propúgnase que as organizacións determinen se o traballo forzoso constitúe un problema dentro do seu sector de negocios, para o que cumprirá que pescuden as súas circunstancias e causas. De teren coñecemento da existencia destas prácticas, deberán buscar para as persoas que as sofren as solucións alternativas apropiadas, mais que transcendan do ámbito empresarial, de xeito que se implique a sociedade. A estratexia proposta persegue que nos contratos de traballo figuren apartados en que se fagan constar expresamente a voluntariedade do emprego e a súa dispoñibilidade, no sentido de que os traballadores poidan decidir dar por finalizada a súa relación laboral cando o estimen oportuno, alén das condicións de traballo, xunto coas garantías legais pertinentes para eses efectos.

Un punto que chama a atención é o que alude á necesidade de asegurar que os traballadores contratados non teñan débedas cos empresarios, pois podería darse o caso de que se visen coaccionados para traballaren para saldalas; aínda que tamén se mostra unha especial preocupación polo traballo prestado por reclusos, caso en que se insta a lles aplicar as mesmas condicións que ao resto dos traballadores. Finalmente pídese que as empresas non establezan negocios con outras que puidesen ocultar traballos forzosos nalgunha das fases de produción.

De por parte, co fin de erradicar o traballo forzoso, un elemento fundamental dentro desa actuación das empresas é o que vén dado polo papel que xogan dentro da comunidade onde desenvolven as súas actividades. Así, desde o Pacto Mundial considérase a necesidade de que as empresas apoiem e axuden a deseñar programas educativos dirixidos en particular á formación profesional, así como de asistencia a aqueles nenos que se viron obrigados a levar a cabo traballos forzosos; e para conseguir estes obxectivos, faise fincapé nos sistemas de microcréditos. De igual maneira, formúlase a necesidade de fomentar o desenvolvemento de programas complementarios de saúde e nutrición destinados aos traballadores que se visen compelidos a efectuaren traballos forzosos, insalubres ou perigosos, de xeito que se facilite o acceso aos servizos sanitarios de quen sufrise enfermidades ou malnutrición como consecuencia do seu traballo nestas condicións.

No relativo ao traballo infantil, no Convenio sobre a idade mínima de admisión ao emprego, 1973 (núm. 138), da OIT recoméndase que en xeral a idade mínima para comezar a traballar non sexa inferior á da finalización da escolarización obrigatoria, e en calquera caso nunca inferior aos 15 anos de idade, mentres que naqueles traballos que poidan entrañar algún tipo de risco será de 18 anos. Aínda así, a propia OIT admite o comezo do acceso ao traballo en idades inferiores –14 e 13 anos– naqueles

traballos considerados como «lixeiros», coa condición que iso non poña en perigo a saúde ou a seguridade dos menores nin obstaculice a súa educación, a súa orientación vocacional ou a súa formación profesional.

No marco do Pacto Mundial, a abolición do traballo infantil ten que ser unha das principais preocupacións das empresas, que deben refugar toda forma de traballo infantil e mostrar un especial interese por aquelas actuacións derivadas de contratos con outras empresas que puidesen estar a realizar prácticas destas características. Dentro do traballo infantil considéranse as modalidades máis desprezables a utilización de nenos en conflitos armados ou para o pagamento de débedas, o traballo forzoso ou o emprego de nenos para a prostitución ou a pornografía infantil, a fabricación e o tráfico de drogas. Corresponde ás empresas a difícil tarefa de detectaren casos de traballo infantil, e aconséllaselles acudir a axuda de ONG ou axencias da ONU. A obriga esténdese a separar destas situacións os nenos e ofrecerlles alternativas que poidan xerar ingresos para as persoas de máis idade da familia.

Entre as medidas que se propoñen, unha das máis salientables é a de premer as empresas subcontratistas, os provedores e outros aliados empresariais para que loiten a prol de erradicar o traballo infantil, así como para que garantan traballos e salarios axeitados aos adultos das familias co obxecto de que os menores non necesiten traballar. No tocante a unha acción comunitaria, faise imprescindible que as empresas participen en programas educativos e de orientación profesional para os nenos traballadores que tamén atinxan os seus pais, e que creen programas complementarios de sanidade, nutrición e riscos laborais.

– **A eliminación de calquera tipo de discriminación laboral**

O Pacto Mundial busca eliminar calquera práctica discriminatoria no emprego e a ocupación, entendendo neste caso por discriminación calquera distinción, exclusión ou preferencia que produza o rexeitamento ou a desigualdade nas oportunidades ou no tratamento de solicitudes de emprego ou ocupación realizada por razón de raza, sexo, cor, relixión, opinións políticas, nacionalidade, discapacidade física ou mental, orixe ou extracción social da persoa; e isto tanto de xeito directo, é dicir, porque derive de normas, como de xeito indirecto.

Ao noso entender, esta é unha cuestión fundamental a respecto da cal, na sociedade en que vivimos, queda aínda moito por facer, e cómpre que os axentes empresariais tanto privados como públicos se esforcen por erradicar calquera tipo de discriminación no traballo como unha das principais manifestacións da súa

responsabilidade social empresarial, sequera porque a existencia de prácticas discriminatorias comporta unha perda do prestixio da empresa e, por tanto, unha diminución dos investimentos.

Unha das estratexias que o Pacto Mundial propón para eliminar as prácticas discriminatorias ten a ver con afondar no coñecemento dos diferentes tipos de discriminación. De igual xeito, con promover unha política de igualdade en que a cualificación, a experiencia e as aptitudes sexan fundamentais para o desenvolvemento dun traballo con independencia de calquera outra circunstancia que poida motivar a desigualdade e que sexa totalmente allea ao desempeño do traballo. Para ese efecto, cómpre que as empresas conciencien o seu persoal das necesidades derivadas de situacións como, por exemplo, a discapacidade, así como que establezan todas aquelas medidas de seguridade que sexan necesarias, alén de protocolos de actuación ante as reclamacións dos empregados, que dean solución ás situacións de desigualdade.

Fóra do ámbito estritamente interno das empresas –o que centra o noso obxecto de investigación– a loita por erradicar a discriminación ha de ter unha proxección exterior, no sentido de que as organizacións deben mostrar unha actitude de preocupación e implicación na consecución da igualdade e da integración na comunidade de orixe. O Pacto Mundial alude ademais a aquelas actividades realizadas fóra do país, onde as empresas deberán adaptarse ás tradicións culturais e colaborar cos representantes dos traballadores e coas autoridades gobernamentais para garantiren o acceso ao emprego das mulleres e os grupos minoritarios.

– A loita contra a corrupción en todas as súas formas, incluídos a extorsión e o suborno

En xuño de 2004, durante o Cumio de Líderes do Pacto Global que tivo lugar en Nova York, anunciouse que o Pacto Global incluíría en diante un décimo principio contra a corrupción. Previamente, en decembro de 2003 a ONU adoptara en México a Convención das Nacións Unidas contra a corrupción, o instrumento xurídico que habería de servir de base para a inclusión dese décimo principio que vén comprometer os asinantes non soamente a evitar a corrupción nas súas múltiples formas, senón tamén a desenvolver políticas de loita contra ela.

– As empresas non deben ser cómplices da vulneración dos dereitos humanos

O Pacto Mundial entende que as empresas deben afastarse de calquera conduta que constitúa unha conculcación dos dereitos humanos fundamentais por parte doutras

empresas (en especial as que formen parte da súa cadea de subministración), gobernos (en particular aqueles autoritarios ou febles) ou entidades de calquera tipo con que establezan relacións, máis aló do negocio concreto, para non se converteren en cómplices de tal vulneración. A complicidade sería directa, por exemplo, no caso de que unha empresa colaborase no desprazamento forzoso dunha poboación no marco das súas actividades negociais; é indirecta se se beneficiase dos abusos cometidos por outra entidade, tal sería o caso do uso de medidas represivas na protección de instalacións. Fálase tamén no Pacto dunha complicidade silenciada naqueles casos de pasividade por parte das empresas ao empregaren nas condicións da contratación normas claramente discriminatorias.

2. Outras actividades internacionais a favor da responsabilidade social empresarial. Especial alusión á norma ISO 26000

Nos últimos anos foron moitos os encontros e documentos dedicados a debater sobre a responsabilidade social empresarial (RSE), o que vén dar mostras da relevancia que está a adquirir esta preocupación social. Entre outras, cabe mencionarmos as seguintes iniciativas:

- A conferencia de alto nivel do Asia-Europe Meeting sobre RSE, que tivo lugar en Postdam en 2009 baixo o lema «Shaping CSR: Oportunities for the Well-being of the ASEM Workforce», a cal serviu de punto de encontro para debater a situación actual da RSE e tratar en profundidade determinados aspectos das relacións de traballo.
- O Foro América Latina e o Caribe (ALC)-Unión Europea (UE), desenvolvido en Bos Aires tamén en 2009, que versou sobre a responsabilidade social corporativa (RSC) e tratou principalmente cuestións de carácter laboral, as contribucións á competitividade, e a innovación e o desenvolvemento sustentables.
- A III Conferencia España-Iberoamérica sobre Responsabilidade Social da Empresa, México, 2009, cuxo obxectivo foi debater os impactos que a crise está a ter sobre as prácticas responsables, as medidas que poden poñerse en marcha para paliar os devanditos efectos negativos e as estratexias encamiñadas a usar as prácticas responsables como unha das ferramentas para combater os efectos da crise e contribuír á recuperación.
- A Conferencia sueca da Presidencia europea sobre RSE «Protect, respect and remedy», que tivo lugar en Estocolmo en 2009, en que os gobernos sueco e español manifestaron a súa vontade conxunta de seguir promovendo a RSE na contorna global

dos dereitos humanos e avanzar no marco europeo cunha aposta polo diálogo multilateral, cuxa experiencia se está desenvolvendo xa no Consello Estatal de RSE.

– As edicións de 2009 e 2010 da conferencia europea Multistakeholder Forum sobre RSE, que tiveron lugar en Bruxelas, as cales serviron de plataforma para que os principais actores europeos debatesen sobre a RSE: a Comisión Europea, empresas, sindicatos, asociacións empresariais, investidores, expertos, ONG, organizacións e administracións públicas.

– O Seminario de Cooperación Internacional AECID-MTIN, que contou en Cartaxena de Indias, en 2011, con distintos países de América Latina: Colombia, Perú, Bolivia, Venezuela, Ecuador, México, e tamén coa presenza de Mercosur, e que tratou sobre o fomento da RSE nos respectivos ámbitos de actuación dos participantes.

De por parte, entre as accións de carácter internacional, merece unha especial atención pola súa grande importancia para a integración das prácticas de RSE nas empresas a Norma ISO³ 26000 –«Guía sobre responsabilidade social»–, que parte da base de que a utilización da RSE no proceso empresarial trae consigo vantaxes competitivas; unha mellor reputación; unha maior capacidade para atraer e reter os traballadores ou membros da organización, clientes ou usuarios; unha mellor percepción dos investidores, propietarios, doadores, patrocinadores e a comunidade financeira; e unha máis proveitosa relación con empresas, gobernos, medios de comunicación, provedores, organizacións pares, clientes e a comunidade onde opera.

A devandita norma vén constituír un elemento de guía para calquera tipo de organización, independentemente do seu tamaño ou localización, en temas como o significado da RSE e os seus antecedentes e tendencias, os seus principios e prácticas; outras materias fundamentais relacionadas coa responsabilidade social; a integración, implementación e promoción dun comportamento socialmente responsable en toda a organización, e tamén na sociedade a través das súas políticas e prácticas dentro da súa esfera de influencia; a identificación e o compromiso coas partes interesadas; e a comunicación dos compromisos, o desempeño e outra información relacionada coa responsabilidade social. Así mesmo, a Norma ISO 26000 pretende axudar as organizacións a contribuír a un desenvolvemento sustentable, alén de promover que vaian alén do simple cumprimento da lei, como parte esencial da súa RSE.

³ A Organización Internacional de Estandarización (ISO) está formada por cento sesenta e tres organismos nacionais de normalización de moi diferentes países. A súa finalidade é prover as empresas, os gobernos e a sociedade de ferramentas prácticas nas tres dimensións do desenvolvemento sustentable: económica, ambiental e social.

Ao aplicar a Norma ISO 26000 é aconsellable que a organización tome en consideración a diversidade social, ambiental, legal, cultural, política e organizacional, así como as diferenzas nas condicións económicas entre países, sempre que sexan coherentes coa normativa internacional de comportamento; ao fin e ao cabo, preténdese promover un entendemento común no campo da responsabilidade social e complementar outros instrumentos e iniciativas relacionados con ela. Así, aborda diferentes aspectos da RSE concretados –entre outros– nos seguintes asuntos, algúns dos cales xa vimos ao falarmos do Pacto Mundial da ONU: a debida dilixencia na observancia e o respecto dos dereitos humanos; as situacións de risco para os devanditos dereitos; evitar a complicidade na violación dos dereitos humanos; a resolución de reclamacións; a discriminación e os grupos vulnerables; os dereitos civís e políticos; os dereitos económicos, sociais e culturais; os principios e dereitos fundamentais no traballo; as prácticas laborais; as condicións de traballo e protección social; o diálogo social; a saúde e seguridade no traballo; o desenvolvemento humano e a formación no lugar de traballo.

Referencias bibliográficas

- ARROYO, G. e SUÁREZ, A. (2006) *Responsabilidad social corporativa. Una mirada global*. Santiago de Chile, Universidade Alberto Hurtado.
- CAMPOY, I. (2004) *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*. Madrid, Dykinson.
- CARNEIRO, M. (2007) *Pido para ti una vejez tranquila*. A Coruña, Netbiblo.
- CASARES, J. (2011) *Ética, economía y política*. Madrid, Esic.
- CORTINA, A. (dir.) (2003) *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid, Trotta.
- FERNANDEZ, J. A. e GALA DURÁN, C. (coords.) (2009) *La responsabilidad social empresarial. Un nuevo reto para el derecho*. Madrid, Marcial Pons.
- GARCÍA-MARZÁ, D. (1996) *La ética como instrumento de gestión empresarial*. Castelló, Servizo de Publicacións da Universidade Jaume I.
- GARCÍA PERDIGUERO, T. (2003) *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona, Anagrama.
- GARCÍA PERDIGUERO, T. e GARCÍA RECHE, A. (2005) *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. Valencia, Universidade de Valencia.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (2010) [en liña] *Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). ¿Qué es y qué hace?* Disponible no enderezo web <<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=13335>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (s. d.) [en liña] *Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC)*. Disponible no enderezo web <<http://www.ilo.org/ipec/ChildlabourstatisticsSIMPOC/lang—es/index.htm>>.

RAUFFLET, E.; LOZANO AGUILAR, J. F.; BARRERA DUQUE, E. e GARCÍA DE LA TORRE, C. (2012) *Responsabilidad social empresarial*. México, Pearson.

VONSAVIGNY, F. (2004) *Metodología jurídica*. Arxentina, Valetta Edicións.

VV. AA. (2010) *Ética en las ciencias sociales*. Madrid, Delta.

VV. AA. (2006) *Gestión y comunicación de la responsabilidad social empresarial*. Madrid, Ediciones Cinca.