

Enpresaren gizarte erantzukizuna lan zuzenbidearen ikuspegitik

OLGA FOTINOPOULOU

EHUko Enpresa Zuzenbidea Saileko irakaslea

Sarrera¹

Gaur egun interes handia sortzen duen gaia da enpresaren gizarte erantzukizuna (EGE), eta beraz, nazioartean, Europar Batasunaren barnean edota estatuen baitan eztabaida bizi baten pean dagoen nozioa². Ohiz kanpoko garrantzia eskuratzen ari da apurka-apurka EGEa, inplikazio handiak dituelako enpresen jarduera ekoizlean zein ekonomikoan sartzen diren alderdi guztien gain; besteak beste, langileak, akziodunak, sindikatuak, bezeroak, kontsumitzaileak, hornitzaileak, azpikontratatistak, eta abar. Ez da harritzekoa, honenbestez, enpresaren jarduera esparru ia guztiei loturik egotea EGEaren zabaltasuna, eta ezta hainbat arlo ezberdinetatik aztertua izatea ere: dela ekonomia, soziologia edo filosofiatik, dela lan zuzenbidearen, merkataritza zuzenbidearen zein zuzenbide zibilaren ikuspegitik.

Ildo beretik, eta nahiz eta hainbat egilek gizarte erantzukizunak lan zuzenbidearen esparrutik kanpo egon behar zuela uste izan, gaur egun eztabaida ezina da EGEaren dimensio soziala. Izan ere, ezin zalantzan jar daiteke langileek al-

derdi inplikatuaren artean duten leku nabarmena. Hori dela eta, langileen ordezkari diren erakundeek gero eta interbentzio aktiboagoa eskatzen dute EGEaren arrazoibideen inguruan, kontuan harturik EGEak langileen lan baldintzen gainean daukan eragina, batez ere industrializatu gabeko herrialdeetan kokatzen diren enpresen langileei dagokienean.

EGEak lotura handia dauka globalizazioarekin, eta bereziki enpresen nazioartekotze prozesuarekin zein deslokalizazio industrialarekin. Hala ere, ezin ahantz dezakegu EGEaren nozioa enpresa guztien antolaketan —izan multinazionalak edo ez— aplikatzen dela egun, nahiz eta esparru sozialetik aztertuz gero, eskubide sozialak aintzatetsita ez (edo ezegonkor) dauden herrialdeetan diharduten enpresa multinazionalak langileen eskubide eta lan baldintzen gain proiektatzen den nagusiki. Ikuspegi horretatik, EGEaren lan dimentsioaren aspektu batzuk aztertzen saiatuko gara datozen orrialdeotan: enpresaren gizarte erantzukizunaren kontzeptua batetik, eta enpresen gizarte erantzukizunaren edukia bestetik.

Enpresaren gizarte erantzukizunaren kontzeptua

Zer da EGEa? Noiz da enpresa bat sozialki arduratsu? Bi galdera horiei erantzuteko ezinbestekoa da EGEaren nozioa aztertzea. Alde honetatik, EGEari buruzko definizio ezberdinak daude, guztiak ere, oro har, nahiko zehaztugabeak edo lausoak³. Dena den, eta nahiz eta zenbait ikuspegiren arabera enpresa batek legea betetze hutsarekin hura sozialki arduratsua dela ulertu behar dugun, ia egile guztiek onartzen dute gaur egun EGEa borondatezko printzipioaren bitartez eratzten dela. Alegia, enpresek betebeharrak juridikoetatik haratago beren borondatez bereganatzen duten jokabidea dela EGEa. Horrek esan nahi luke, hitzarmen kolektibotik eta legeak ezarritako betebeharretatik haratago doala EGEa, eta, ondorioz, ez dela posible bete beharreko zuzenbide arauen bitartez enpresa bat sozialki arduratsu izatera behartzea⁴. Horregatik, indarrean dauden arauak betetzen dituen enpresa ba-

tek ez du zertan derrigor sozialki arduratsu izan; bai, ordea, alderantziz. Hau da: legea eta hitzarmen kolektiboak betetzen ez dituzten enpresak ez dira sekula sozialki arduratsu izango⁵. Horrek zailtasun nabarmenak dakartza, zenbaitek (OIEk⁶ edo, Europa mailan, UNICEk, OCDEk, OITk⁷) erantzukizun sozialen azalpen eta estrategien aldebakartasunaren sinonimo jotzen dutelako borondatezko printzipio hori⁸. Laburbilduz, aldezen dena zera da: EGEaren testuingurua ez dela inolaz ere izango ez parte-hartzailea eta ezta esku-hartzailea ere. Ez da hori, ordea, erakunde espainiar eta europarrak edota erakunde sindikalek aldarrikatzen duten interpretazioa, borondatezko printzipioa elkarrizketa sozialarekin eta negoziazio kolektiboarekin bateragarri izatea baizik. Gisa honetan, eta nahiz eta EGEa enpresa multinazionalak egindako aldebakarreko jokabide-kodeen⁹ bitartez antolatuta egon (negociazio kolektiboaren alternatiba gisa), berriki emandako esperientziek esaten digute partaidetzaren erregulazio mekanismoetara lerratzea dela EGEaren joera¹⁰.

Borondatezko printzipioarekin batera eta horrekin estuki lotuta, galdagarritasun juridikoaren arazoa sortzen zaigu EGEari buruz hitz egiten dugunean. Kasu honetan, modu boluntarioan sozialki arduratsu izatea erabaki duten enpresei EGEa galdatzerik ba ote dagoen ala ez eztabaidatzen da. Hau da, behin enpresek horrelako erabakia hartzen dutenean, jakin beharko lukete derrigortuta daudela «irizpide minimo batzuk» betetzera¹¹. Hori nola egin da arazoa, ordea. Beste era batera esanda, enpresek ez badituzte EGEa bideratzeko hartzen dituzten tresnak betetzen —ezta minimo horiek ere—, nola galdatuko diegu: judizialki edo estra-judizialki? Edota ez dago zer galdatu?

Enpresen gizarte erantzukizunaren edukia:
barne eta kanpo erantzukizun soziala

EGEaren berezko zabaltasunak, hura enpresaren jardueraren esparru ia guztiei loturik egotea dakar. Alde batetik, enpre-

sentzat berriak diren jarduerak barneratzen ditu, eta bestetik, duela denbora dezentetik hona sustatuak izan diren jarduerak (baina berariaz EGEaren terminoarekin identifikatu ez direnak). Horregatik, EGEari buruz hitz egiten dugunean, jakin beharko genuke zerk osatzen duen EGEaren mamia lanaren ikuspuntutik. Ildo honetatik, multinazional batzuek —batez ere garapen bidean dauden herrialdeetan kokatuta daudenek—, sozialki arduratsuak diren praktikak jarduera filantropiko bezala zein karitatezko edo ohiko gizarte jarduera bezala definitzen dituzte. Baina definizio horrek aurrez aurre topo egiten du europar sindikatuak duten jarrerarekin, horiek ez baitituzte enpresa batek egindako kanpo jarduerak balorazio irizpide bakar bezala hartzen, barne antolaketa zein barne jarduerak kontuan hartu gabe.

Izan ere, enpresa baten jarduera nekez jo daiteke sozialki arduratsu langileen eskubideak urratzen dituenean, adin txikiko langileak enplegatzen dituenean kasu, edota oinarritzko lan baldintzak errespetatzen ez dituenean. Horregatik, ezin ditugu ekintza sozialak edo filantropikoak EGEaren edukian sartu; EGEak ezin baitu izan ez *marketing* tresna eta ezta negoziazio kolektiboaren ordezkoko ere¹².

Ezabapen hori eginda ere, lan zuzenbidearen ikuspegitik bederen, oso era zabalean erabilia da EGEaren nozioa, enpresen ekimen ezberdinak deskribatzeko. Bakan batzuk aipatzeagatik: lan baldintzen hobekuntzari dagozkion aspektu batzuk, lanbide heziketa, langileen lanbidetasuna eta aukera berdintasuna, edota emakidadun, kontratista zein hornitzaileak giza eskubideak errespetatzera behartzeko mekanismoak¹³. Lan eduki horiei honokoak gehitu dizkio Europako Batzordeak Liburu Berdean: lan arloa, familia arloa eta norbere bizitza uztartzea, soldata berdintasuna, osasuna eta segurtasuna lanean eta azpikontratazioen zein enpresen berregituratzearen fenomenoak. Hori dela eta, EGEan sartu nahi diren lan-edukiak zuhurtasunez aztertu behar dira. Horretarako, lehenik eta behin, EGEaren barneko eta kanpoko dimentsioak ezberdintzea komeni da.

Barneko EGEak gizarte interesaren ikuspegitik begiratzen dio enpresaren barnealdeari. Hori horrela, enpresaren kudeaketan giltzarri diren alderdiekin du zerikusia, hala nola, giza baliabideak, osasuna eta segurtasuna lanean, langileen prestakuntza, enplegua, ordainsarien berdintasuna, eta abar. Lehenago aipatu bezalaxe, ordea, EGEa legeak eta hitzarmen kolektiboak ezarritako betebeharretatik haratago doanez, legez edo hitzarmen kolektiboen bidez araututako lan baldintzek EGETik at geratu behar dute. Barneko EGEak, ondorioz, leku txikia du: nazio bakoitzeko negoziazio kolektiboaren arloarekin topo egiten duelako. Hori dela eta, hitzarmen kolektiboek arlo horiek jorratzen dituzten kasuetan EGEak jokoan kanpo gelditu behar duelakoan gaude; azken horrek, indarrean dauden arauen betebeharretik abiatu eta haratago doan zerbait eskaini behar lukeelako. Borondatetasuna —EGEaren oinarritzko printzipio bezala— ez dator bat hitzarmen kolektiboaren arauen eraginkortasun juridikoarekin, eta ezta legez ezarritako negoziatzeko betebeharrekin ere. Horregatik, EGEaren barne edukian agertzen diren arloek negoziazio kolektiboaren testuinguruarekin talka egiten dutenean, enpresaren erantzukizun juridiko bilakatuko lirateke.

Gauzak horrela —negociazio kolektibo indartsua daukaten estatuetan bederen—, oso esparru murrizta izango du barneko EGEak, harekin kontraesanean sartu gabe hitzarmen kolektiboaren akzioa gainditzen duten jarduera eta praktiketara mugatuko baita. Enpresa praktika horiek denboran zehar errepikatzen badira, langileentzat kontratu baldintza onuragarriagoak sor ditzakete batzuetan, horretarako geure lan ordenamenduak ezartzen dituen ondorio juridiko guztiak aplikatuko zaizkielarik.

Kanpoko EGEa ez dagokio soilik jatorrizko enpresari, baizik eta baita haren eskumendeko adarrei zein merkataritza bazkideei ere, bereziki deszentralizazioa eta ekoizpenaren deslokalizazioa dagoen jardueren kasuan. Ildo horretatik segituz, EGEaren helburua oinarritzko lan- eta giza eskubi- den sustapena eta aintzatespena hedatzea litzateke. Esan li-

teke, honenbestez, kanpoko EGEaren esparrua estuki lotuta dagoela multinazionalak garatzen dituzten jarduerekin¹⁴.

Kontua, kasu honetan, enpresek euren merkataritzazko praktiketan oinarrizko eskubideak errespetatzeko konpromisoa euren gain hartzea da, «arlo honetan legedi arinagoa —edo, areago, legerik eza— luketen hirugarren herrialde batzuen abantailak baliatzeari uko eginda»¹⁵.

Ezin ahantz daiteke, herrialde askotan, langileen eskubide indibidual zein kolektiboek nozitzen duten degradazioaz baliatu eta euren jarduerak lan arloan araudirik eza nagusitzen den —eta berme judizial oso zalantzazkoa duten— espazioetara lekualdatu eta deslokalizatzea dela multinazional handien joera, halako moldez non OITk definitutako nazioarteko arauak berberak ere, berretsiak eta barne ordenamendu juridiko askotara erantsiak izanagatik¹⁶, behin eta berriz urratzen diren, ez soilik konpainia transnazionalen aldetik, baizik eta baita gobernuen aldetik ere. Operadore juridiko nazionalen utzikeria dela medio, eta eskubide horien urraketa zabarrenak kriminalizatuko lituzkeen Nazioarteko Lan Epaitegi baten inexistentzia tarteko, aski ezagunak dira arauak betetzen ez dituzten estatuak modu eraginkorrean erantzule egiteko dauden zailtasunak, azken horiek langileen eskubiderik oinarrizkoenak ez zaintzearen arduradun badira ere.

Inon izatekotan, testuinguru honetan litzateke dudarik gabe zentzuzkoa EGEa, enpresa globalizatuak euren negozioak hedatzen dituzten espazio orotan langileentzako eskubide-zoru minimo bat mantentzeko konpromiso gisara ulertua. Alabaina, azken aldiotako joerari jarraiki, erantzukizun sozial korporatiboaz mintzatzea —euren ekoizpena kokaturik duten herrialde bakoitzean enpresek norbere jardunbide leerroak ezartzeko borondate bezala ulertua— ez da, behar bada, egokiena, ez behintzat garapen bidean dauden zenbait herrialde zehatzei dagokienean, kaltetutako eskubide laboralen zati handi bat, legeak onartua eta are konstituzioak babestua egonagatik, ez baita ez errespetatzen eta are gutxiago bermatzen, estatuok legedia betearazten ez duten heinean.

Egokiena, beraz, gobernuen eta enpresa multinazionalen erantzukizun juridikoa lortze aldera pausoak ematea litzateke beharbada, EGEa estatuen araudiaren betetzeaz haraindi doazen jardueretarako lagaz batez ere (eskubide sozial oinarrikoenak onartzen ez dituen legedia nagusitzen den espazio nazionaletarako, alegia); korporazioak barne egotera behartuz, ez soilik zuzenean kontrolatzen dituzten jardunetan, baizik eta baita ekoizpen kate osoan ere. Enpreson erantzukizunen nondik norakoak zabaldu beharko lirateke, honenbestez: dela enpresaren adar ezberdinek eta tailerrek, zuzkitzaile zein hornitzaileek, edota are kontratistek garatutako jardueretara.

Azken buruan, globalizazioak, merkataritzaren liberalizazioak, gobernuen politikak zein mundu mailako ekoizpen praktikak arautzeko gobernu nazionalak nahiz nazioarteko erakundeek erakutsi duten gaitasun ezak, desarautzea eragin dute, eta ondorioz, araudien ahultzea eta gutxieneko babes laboralen zein lanerako baldintzen endekatzea. Testuinguru ahalkegarri samar honetan, beharrezko bihurtu da «jarduera ekonomikoen eta langileen eskubideen arteko konexioa eta OITren konbentzio oinarrikoenak betetzea»¹⁷ helburu izango duten sistema globalak antolatzea, eta orobat, nazioz gaindiko izaera duten enpresek «jarduten duten leku orotan gutxieneko lan molde bidezko eusteari»¹⁸ begira erantzukizuna beren gain hartzea: haurrak enplegatzeko aukera ezeztatuz¹⁹, derrigorrezko lana debekatuz eta enpleguan zein okupazioan dagoen diskriminazioa ezabatuz... harik eta askatasun sindikalaren eta negozioazio kolektiboaren onarpena erdietsi arte²⁰.

Ohikoa da oso enpresa globalizatuek eskubide sozialen multzo hori borondatezko izaera duten aldebakarreko tresnen bidez aurrera eramatea. Hartara, modu autonomoan arautuko ditu enpresa horrek lan esparruko harremanak «halako moldez non araudi horren egozpen eremua enpresak berak bere buruari —eta berak definitutako enpresen arteko lankidetzaren elementuei— egiten dion aipamen hutsa

besterik ez den»²¹. Publizitazio ikaragarria izanagatik, asko dira aldebakarreko tresna horiek dituzten arriskuak: kanpo araudien beharra urritu eta sindikatuek lantokietan duten zeregina ahultzeko balizko tresna gisara erabil daitezke, besteak beste. Erranak erran, mekanismo horiek mehatxu izatera ailega daitezke estatuaren paper arautzailearentzat zein negoziaketa kolektiboarentzat, gobernuen jarduera pribatizatzaile eta desarautzailearen alde eginez.

Sarri, euren botere ekonomikoari esker, botere politikoa ere bidegabeki edukitzeko aukera izan ohi dute enpresa multinazionalak: horregatik, eta aipatutako guztia tarteko, nahitaezkoa da berme-estrategia egokiak bideratzea, EGEa ez dadin soil-soilik esku horietan geratu. EGEa nazioarteko erakunde sindikalek elkarrizketa sozialaren eta negozioazio transnazionalen bidez sustatu behar dutelakoan gaude, gutxien-gutxienik OITren oinarritzko printzipioak jasoz. Hau guztiau, konpainia globalizatu erraldoiek euren negozio eta jarduerak aurrera eramaten dituzten munduko herrialdeetan jarduera sindikala garatu ahal izateko giro egokia sortze aldera, beti ere.

Konklusioa

Juridikoki, eta orokorrean esanda, EGEaren gaiak bi arazo handi sortzen ditu lan zuzenbidearen ikuspuntutik. Alde batetik, oinarritzko eskubidearen ideia helmena. Ikusi dugun bezala, EGEaren helburua langilearen eskubideak bermatzea da, baina gehienbat pertsona bezala eta ez hainbeste langile bezala; hau da, eskubide horiek beraien iturriengatik (iturri konstituzionalak eta nazioarteko hitzarmenak) eta xedeengatik (bizitzaren babeseta edo gizakien duintasuna) karakterizatzen dira. Azken ikuspuntu horrek askatasun kolektiboak biltzen ditu eta, batez ere, lan segurantza, intimitate eskubidearen babeseta eta ordainsari duina. Bigarren arazo nagusia da jakitea ea nola zigortzen diren kode edo beste edonolako EGEaren tresnak horiek betetzen ez direnean.

Bi arazo horien konponketan gaude eta, horregatik, tresna horiek juridikoki aztertzen segitu behar dugu, batez ere nazioartean edo Europar Batasunean egiten ari diren aurrerapausoak.¶

-
1. Garapen Iraunkor eta Ingurumen Hezkuntzarako UNESCO Katedrak eta Eusko Jaurlaritzak lagundutako UNESCO 08/20 ikerkuntza proiektuaren emaitza da artikulua hau.
 2. Literatura handia topa dezakegu gai honi buruz, hala nola —askoren artean— lan zuzenbidearen ikuspuntutik: Antentas Collderam, J.M.: «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué formas de solidaridad internacional?», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26/1, 2008, 35-55. Arthurs, H.: «Who's Affraid of Globalization? Reflections on the Future on Labour Law», in John D.R. Craig eta S. Michael Link (arg.): *Globalization and the Future of the Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006, 51-76. Banks, K.: «The Impact of the Globalization on Labour Standards. A Second Look of Evidence», in John D.R. Craig eta S. Michael Link (arg.): *Globalization and the Future of the Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006, 77-107. Baylos, A. eta Merino, A.: «Códigos de conducta negociados», in Fernando Valdés (zuz.): *Manual Jurídico de Negociación colectiva*, La Ley/Kluwer, Madril, 2008, 1019-1049. Daugareilh, I.: «La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail: le contre-exemple des accords internationaux», in I. Daugareilh (zuz.): *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux*, Bruylant/LGDJ, Brusela, 2005, 349-384. Daugareilh, I.: «La contrattazione collettiva internazionale», *Lavoro e Diritto* 4, 2005, 599-629. Fields, Gary S.: «International Labor Standards and Decent Work: Perspectives from the Developing World», in Robert J. Flanagan eta William B. Gould IV (arg.): *International Labor Standards. Globalization, Trade and Public Policy*, Stanford University Press, California, 2003, 61-79. Leary, V.A.: «Forms Follow Function: Formulations of International Labor Standards - Treaties, Codes, Soft Law, Trade Agreements», in Robert J. Flanagan eta William B. Gould IV (arg.): *International Labor Standards. Globalization, Trade and Public Policy*, Stanford University Press, California, 2003, 179-205. Merino Segovia, A.: «La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional», *Revista de Derecho Social* 31, 2005, 85-110. Merino Segovia, A. eta Rentero Jover, J.: «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», in A. Baylos (koord.): *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, 271-302. Moreau, M.A.:

- Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations*, Dalloz, Paris, 2006. Salerno, F.: «Natura giuridica ed effetti dei codici di condotta internazionali per imprese multinazionali», *Lavoro e Diritto* 4, 2005, 655-670. Sobczak, A.: *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de regulation des relations du travail des entreprises européennes*, LGDJ, Paris, 2001.
3. Hau da, adibidez, Europar Batasunak Liburu Berdean emandako definizioa: «enpresek beren merkataritza eragiketetan eta beren solaskideekiko harremanetan gizarteko kezkak eta ingurumen kezkak borondatez sartzea» (Europako Batzordeak, 2001, 20. paragrafoan). [COM (2001) 366 Azken dokumentua, (2002) 347 azken komunikazioak]. Ildo beretik, Europako Batzordeak honela definitzen du enpresen gizarte erantzukizuna (EGE): «enpresak bere borondatez ingurugiroarekiko eta gizartearekiko kezkak kontuan hartzea bere merkataritza-jardueretan eta bitartekariekin (*stakeholder*) dituen harremanetan». Horri buruzko iruzkin bat irakur daiteke, Rodríguez-Piñero, M.: «Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas», *Relaciones Laborales* 11, 2006, 1-9.
 4. «No se puede forzar por ley a las empresas a ser socialmente responsables. [...], RSE no significa sino realizar acciones e iniciativas añadidas respecto al pleno cumplimiento de las leyes y los convenios colectivos en vigor. Por tanto no creo que la RSE pueda imponerse por ley, sino que debe ser el resultado de una decisión voluntaria tomada por la empresa» (Cerfeda, W.: «El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial», *Cuadernos de Información Sindical* 63, 2005, *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, 12. or.).
 5. Ryder, G.: «La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores», *Educación Obrera* 130, 2003, *La Responsabilidad Social de las Empresas: mitos y realidades*, 24. or. (www.ilo.org, Nazioarteko Lan Erakundearen webgunea).
 6. Enplegatzaileen Nazioarteko Erakundea.
 7. Hala nola, ILO's *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, OITk administrazio kontseiluan adostua 1977ko azaroan (2000n zentzaturatuta). OCDE: *Guidelines for Multinational Enterprises*, 1976koa. NBEko Munduko Paktoa: *An Global Compact*. Horiek aztertzeko, Perulli, A.: *Diritto del Lavoro e globalizzazione*, Cedam, Padua, 1999, 266-299.
 8. «Las empresas entienden la RSE como una decisión que se toma y se lleva a la práctica de forma unilateral», (Cerfeda, W.: «El sindicalismo europeo...», *loc. cit.*, 11. or.). Nazioarte mailan kontribuzio asko egin dira, Justice, D.W.: «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos», *Educación Obrera* 130, 2003, *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades* (www.ilo.org).
 9. Baina ez bakarrik; ikus, beraz, Baylos, A.: «Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 27/1, 2009, 107-125. Jokabide kodeei buruzko problema-

- tikan sakontzeko, ikus Aparicio Tovar, J.: «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», in Askoren artean: *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999. Baita ere, Baylos, A.: «Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva», *Revista de Derecho Social* 28, 2004, 193-212. Gu ere bat gatozen ikuspuntu kritiko batetik, Merino Segovia, A.: «La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional», *Revista de Derecho Social* 31, 2005, 85-109. Ikuspuntu ekonomikotik, ikus: Heras Saizarbitoria, I. eta Errazti Amozarrain, A.M.: «Jokabide kodeak, label sozialak eta enpresaren gizar-te erantzukizuna nazioartean», *Uztaro* 37, 2001, 19-46.
10. Gisa honetan, «el análisis de las diferentes iniciativas empresariales pone de manifiesto que el principio de participación dista mucho de ser asumido como un elemento básico en el desarrollo de la RSE, especialmente en lo que concierne a la implicación de los trabajadores» (Aragón, J., Rocha, F. eta Cruces, J.: «La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos», *Cuadernos de Información Sindical* 63, 2005, *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, 37-38 or.).
 11. Baylos, A.: «Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica», *Estudios de derecho judicial* 66, 2004, 247-312, 294. or.
 12. Fernández Toxo, I.: «La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical», *Cuadernos de Información Sindical* 63, 2005, *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, 24. or.
 13. 2002ko maiatzaren 10ean, Alderdi Sozialistak aurkeztutako lege proposamenaren arabera; azkenean aurrera atera ez zena.
 14. Logikoa denez, EGEaren gaia enpresen berregituratze prozesuetan ere aurkitu dezakegu (kaleratze kolektiboak, enpresen itxierak...). Baina kasu horietan enpresaren ardura ezartzea da arazoa beraren ingurumenari begira. Europar Batasuneko zuzenbidean, enpresen berregituratze prozesuak gizarte erantzukizun ikuspuntutik hartuta arazo pila sortzen ditu (Sobczak, A.: «La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail», *Relations Industrielles* 59/1, 2004, 26-51. Egile bera, «Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux Etats-Unis», *Droit Social* 9-10, 2002, 806-811. Ikus «Anticipación y gestión del cambio: un enfoque dinámico de los aspectos sociales de la reestructuración empresarial». Europako Baztordearen erresoluzio proposamena Europako Baztordearen dokumentu batean gauzatu, «Prever y gestionar el cambio: Un enfoque dinámico de los aspectos sociales de las reestructuraciones de empresa», *EIRR* 343, 2002. Europako Baztordeak ere: *Gestión del cambio. Grupo de alto nivel sobre las consecuencias económicas y sociales del cambio. Informe final*, Empleo y asuntos sociales. Relaciones laborales y cambio industrial, Comisión Europea,

Dirección de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Unidad V/D/3. 1998ko azaroan bukatutako eskuizkribua eta horren bitartez egindako dokumentua, «Orientaciones de referencia para gestionar el cambio y sus consecuencias sociales», 2003ko ekaina]. Baita ere, enpresen bat-egite edota zatiketatan ikus ditzakegu EGEak sortzen dituen arazoak (Del Rey Guanter, S. eta Luque Parra, M.: «Descentralización productiva y relación laboral: escisión de empresas», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* 23, 1999, 469-471. J.L. Monereo Pérez-ek esaten duen bezalaxe, AEDTSSen XVI. kongresuan aurkeztutako orokorreko ponentzian —«Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas»—: «la reestructuración de empresas es un fenómeno muy complejo, puesto que abarca multitud de fenómenos económico-jurídicos». Ildo horretatik, egile horrek aipatzen dituen adibideak nabarmenak dira; hala nola: enpresen zatiketak, sozietate zatiketak, antolakuntzaren eraldaketak (externalización, ETT, descentralización productiva y funcional, subcontratación); enpresa estrukturaren aldaketak (enpresa taldeak, enpresa-red deritzonak...). Adibidez, egile horrek aztertzen duen bezala, Endesa Taldeak 1999ko apirilaren 27an egindako akordioa, non bigarren Kapituluaren erregulazioaren bidez: «Las condiciones de las transferencias de personal y de la circulación de trabajadores dentro del grupo, en el marco de los procesos de reorganización empresarial. Se indica que las garantías establecidas en el capítulo II se aplicarán a los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa, quedando comprendidos dentro de los referidos procesos: a) La fusión por absorción y aportación de rama de actividad eléctrica a las nuevas filiales; b) La separación de actividades, establecida en el art.14 y la disposición transitoria 5ª de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del sector eléctrico; c) La escisión total o parcial, por Endesa o por sus filiales de una o varias unidades productivas autónomas, a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las sucesivas segregaciones por estas sociedades de las unidades productivas recibidas de Endesa o de sus filiales (art.12)». Lan zuzenbide ikuspuntutik, Monereo Pérez, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Comares, Granada, 2006, esaten duena zera da: «es posible hablar de una reestructuración interna que afecta a la organización y gestión de la fuerza de trabajo (movilidad funcional geográfica; modificación de condiciones de tiempo de trabajo; reducción de salarios; suspensiones por causas técnicas y organizativas; despidos por causas económicas y organizativas; planes de reorganización, descuelgue salarial, etc.), y de reestructuración laboral externa, que concierne a la organización y gestión de la empresa y de la fuerza de trabajo estableciendo mecanismos de colaboración interempresarial (descentralización productiva, contratas y subcontratas, utilización de Empresas de Trabajo Temporal), formas de concentración jurídica en la unidad (operaciones que afectan a la estructura jurídica de la empresa: transmisión de empresas, señaladamente fusiones, absorciones, escisiones, fi-

- lializaciones, etc.), formas de concentración en grupo de empresas (unidad de empresa económica y pluralidad de empresarios) y estrategias de deslocalización empresarial, que remiten a la movilidad espacial o geográfica de la empresa (reubicaciones territoriales de los procesos productivos) y a los desplazamientos temporales de trabajadores (especialmente frecuente en el ámbito de la Unión Europea). Junto con las cuestiones expuestas, el tema de la reestructuración y saneamiento de las empresas alcanzaría asimismo a las situaciones de crisis por las que éstas pueden atravesar, que daría lugar —en su máximo exponente— a la apertura de un procedimiento concursal, que en el Derecho español se regula en la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal, que transpone el Reglamento nº 1346/2000 del Consejo de 29 de mayo 2000, sobre procedimiento de insolvencia» [DO L160, ekainaren 20koa; zuzenketak DO L176, 2002ko uz-tailaren 5ean. Ikus 80/987/CEE Kontseiluaren Direktiba, 1980ko urriaren 20an, sobre protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario, geroztik aldatuta 2002an eta 2008an]. Sakontzeko, kontsulta dai-teke Monereo Pérez, J.L.: «Evolución del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la cuestión social», *Relaciones Laborales* 2001/2, 197-254; Lyon-Caen, G.: «L'infiltration du Droit du travail par le Droit de la concurrence», *Droit Ouvrier*, 1992, 313hh; Giubboni, S.: *Diritto sociali e Mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, Il Mulino, Bologna, 2003, 165hh; baita ere 261. or. Monereo Pérez, J.L.: «La organización jurídico-económica del capitalismo moderno: El derecho de la economía. Estudio preliminar», in G. Ripert: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Comares, Granada, 2001, XXII. or.
15. Merino Segovia, A: «Responsabilidad social corporativa: una dimensión laboral» (www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CORPORATIVA1.pdf).
 16. Molina, C.E.: *Las Normas Internacionales del Trabajo y su efectividad en el Derecho Colombiano*, Temis, Bogota, 2005, 166-224 or.
 17. González, J.: «¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los códigos de conducta?», in *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Bartzelona, 2002, 55. or.
 18. Baylos, A.: «Códigos de conducta...», *loc. cit.*, 272. or.
 19. Mora Cavello de Alba, L.: «La explotación infantil y el Derecho del trabajo», *Revista de Derecho Social* 25, 2004, 111-120, 117hh.
 20. Lanaren oinarritzko eskubideak OITko nazioarteko hurrengo hitzarmenetan erregulatuta: OIT 138, 29, 105, 111, 87 eta 98.
 21. Baylos, A.: «Códigos de conducta...», *loc. cit.*, 253. or.