

# *La contribución de los sindicatos en la Norma ISO 26 000 para la responsabilidad social de las organizaciones: Legitimidad y reivindicaciones en la administración mundial del trabajo*

Cuevas M., Ricardo

Recibido: 13-10-15 - Revisado: 10-11-15 - Aceptado: 29-03-16

Cuevas M., Ricardo  
Dr. en Ciencias de la Administración.  
Universidad Anáhuac Cancún, México.  
rcuevasfr@yahoo.fr

La presente investigación, explora la contribución de los sindicatos en la construcción de la norma ISO 26 000 (2010), y la consecuente legitimidad de este documento en la gestión mundial del trabajo. Una exhaustiva revisión de alrededor de cinco mil comentarios del Committee 05. Working area y la interpretación neo-institucional de la Escuela de Montreal de la responsabilidad social de las empresas se encuentran en la base de la argumentación. El resultado general es que en la NISO 26 000, las principales reivindicaciones de los sindicatos se encuentran subsumidas a la ideología administrativa dejando a la discreción privada de las empresas su cumplimiento. En consecuencia, la legitimidad de la NISO 26 000 se encuentra seriamente afectada.

**Palabras clave:** Norma ISO 26 000, sindicatos, legalidad y reivindicaciones.

**RESUMEN**

This article explores the contribution of trade unions in the construction of the ISO 26000 (2010) standard and the consequent legitimacy of this document in work's global management. It is comprised by a comprehensive review of about 5000 comments from the Committee 05. Working area and the Montréal School of Social Responsibility's neo-institutional interpretation of the of the companies are in the basis of the argument. The overall result is that in the NISO 26000 the main demands of the unions are subsumed to the administrative ideology and discretion is left to private companies compliance. Consequently, the legitimacy of the NISO 26000 is seriously affected.

**Keywords:** ISO 26 000, labor unions, legality & claims.

**ABSTRACT**

## 1. Introducción<sup>1</sup>

La Organización Internacional de Normalización (*International Organization for Standardization*) (1947), aporta una nueva norma con el fin de establecer un acuerdo sobre los principios, prácticas y resultados de la responsabilidad social de cualquier tipo de organización (RSO). La Norma ISO 26 000 (2010) (NISO 26 000), se diferencia de las normas anteriores por la naturaleza del tema que trata, es decir, por el proceso que le da origen, por su particular forma de integrar los avances en responsabilidad social de las empresas (RSE), el desarrollo sustentable (DS), el Derecho Internacional (DI), y su pretendido impacto mundial<sup>2</sup>. De hecho, para los creadores de la NISO 26 000 (2013), establecen que ésta se ha consolidado una referencia incontestable y un estándar ineludible de las empresas<sup>3</sup>.

Una serie de investigaciones sobre las virtudes y los defectos de la Norma ISO 26 000 (2010) (NISO 26 000), fueron revisadas para constatar la legitimidad de la NISO 26 000, por lo que es objeto de análisis en varios aspectos: El proceso, el resultado (texto) y el alcance del mismo. Así, Capron, Quairel-Lanoizelée & Turcotte (2011), estudian el proceso de construcción de esta norma bajo la perspectiva del compromiso que ella detenta y su credibilidad económica y legal. Una conclusión de ese estudio es la aseveración de una legitimidad dudosa de la NISO 26 000. Entre las razones que apoyan ese resultado se encuentra el modo como la presencia de los participantes de la empresa (*stakeholders*) se realiza durante el proceso de construcción de dicha norma y se cristaliza en ella.

Los autores de la NISO 26 000, dedican una parte importante del texto a las condiciones de trabajo, es decir, a la relación entre el

---

<sup>1</sup> Esta investigación se realizó durante el desarrollo del postdoctorado en la Universidad de Quebec en Montreal (UQAM, ESG, *Departamento de estrategia, responsabilidad social y del medioambiente- y Cuaderno de Responsabilidad Social y Desarrollo Durable -CRSDD-*). La investigación es financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México (2010-2012). Agradezco a mi directora del postdoctorado y directora adjunta de la CRSDD Dra. Marie-France Turcotte por la lectura y las observaciones a este artículo.

<sup>2</sup> La versión de la Norma ISO/DIS 26000 (2010) es utilizada en esta investigación. Agradecemos al CRSDD el permitirnos el acceso al Grupo de trabajo del Area 5 (Committee 05. Working area) de la Social Responsibility de ISO. De igual modo pudimos explorar un amplia base de datos de alrededor de 5 mil comentarios de los 90 países participantes y los participantes en la Norma ISO 26 000 que dan cuenta del proceso de su construcción.

<sup>3</sup> <http://iso26000.com.ar/>

trabajador y la organización. Dado que este nexo es fundamental para la existencia de la empresa y la sociedad capitalista, es pertinente plantear la cuestión: ¿cómo las principales reivindicaciones de los sindicatos contribuyen al proceso de construcción de la Norma ISO 26 000 como una guía para la responsabilidad social?

Nosotros defendemos la hipótesis que la participación de los sindicatos es mediatizada dentro el proceso de construcción de la NISO 26 000. Entonces, las principales reivindicaciones de los sindicatos se encuentran despojadas de su carácter de origen, es decir, éstas se encuentran abstraídas de su contenido de derecho, reclamo y causa de la lucha del proletariado moderno del texto final de la Norma ISO 26 000. De tal manera, que las reivindicaciones de los sindicatos son *subsumidas*<sup>4</sup> a favor de la ideología administrativa o ideología del capital para la empresa (Cuevas, 2012). Este hecho afecta profundamente la legitimidad de la dicha norma.

En la solución de la problemática, se usó el método hipotético deductivo retomando las contribuciones de Marx (1845/1982) (1859, 1867/1965) y North (1993, 1994, 1996, 2003, 2007) sobre el cambio social; es decir, se estudió la NISO 26 000 como un proceso dialéctico y emergente. En ese sentido, las investigaciones de Van de Ven & Poole (1995, 2005) y Van de Ven (2006), en relación con el surgimiento de los procesos sociales resultan también pertinentes para estudiar la contribución de los partícipes en la construcción de la NISO 26 000. Se estableció la relación entre esas contribuciones como método de análisis, que confronta lo teórico, con el desarrollo histórico en la construcción de la NISO 26 000 y las implicaciones para la gestión del trabajo en la época de la globalización.

El presente trabajo tiene la estructura siguiente: En la primera parte, se expone la caracterización de la NISO 26 000 (su estructura y su contenido) como un proceso social. En la segunda parte, se analiza la presencia de los sindicatos en la norma y las reivindicaciones sindicales en la época de la globalización. Finalmente se exponen las conclusiones de este estudio.

---

4 Dussel (1977/2014) subraya la categoría de “*subsunción*” como proceso y hecho en el cual el capital asimila, se apropia, integra físicamente y espiritualmente el trabajo vivo del obrero para su valorización. Es en ese sentido que esta categoría se usa en nuestra argumentación en referencia a las reivindicaciones del proletariado moderno mundial.

## 2. Caracterización de la Norma ISO 26 000

La NISO 26 000, para los autores, es la cristalización del proceso de desarrollo del capitalismo y la relación entre la empresa y la sociedad. Varios fenómenos muestran ese desarrollo y ese nexo. En primer lugar, el desarrollo del capitalismo remite a su historia y los cambios técnicos, económicos, sociales, políticos e institucionales que desembocan en la emergencia de la economía de la informatización (Caron, 1997) (Hardt & Negri, 2000) (Castells, 2001). La interacción entre los patrones, los trabajadores de las empresas, las organizaciones como el Estado y las Universidades dan origen — en este contexto de transformaciones — a fenómenos tales como la *economía de informatización*. Ésta al transformar la infraestructura económica sobre la cual se desarrolla la acumulación capitalista, hace necesaria la administración de la subjetividad de los individuos al seno de la empresa. Este hecho es una de las bases sobre las cuales emerge la ética en los negocios y la RSE (Cuevas, 2006; 2012; 2015).

En referencia con la relación empresa y sociedad, una larga discusión al seno de la revista *Business & Society*, se desarrolla a partir de los trabajos fundadores de Moskowitz (1972) Sethi (1975) Carroll (1979), continuando con las investigaciones de Wartick & Cochran (1985) Epstein (1987) Wood (1991) Clarkson (1995) Waddock & Graves (1997) Husted (2000) (Gond & Crane, 2010) y Tebine (2013), para establecer un marco teórico que pueda explicar y evaluar esa relación. En ese lapso de tiempo, los autores crean una serie de categorías y juicios constitutivos de las propuestas explicativas del impacto de la empresa sobre la sociedad. El conjunto de esas investigaciones apuntan a la síntesis de esos progresos sobre el estudio de dicha relación (Cuevas, 2012, 2015). Es así que en la investigación, el impacto del espectro de la empresa sobre el organismo social en donde Gendron (2011) y Caron (2011), ubican la NISO 26 000, como el resultado de un amplio proceso de transformaciones en el modo de vida y la gestión del trabajo por el capital.

Sin embargo, a diferencia de los análisis precedentes sobre la relación empresa y sociedad, apoyadas sobre la tradición filosófica y de las ciencias de la administración anglosajona, la NISO 26 000 concilia en su definición de *Responsabilidad Social*

de las Organizaciones (RSO) dos tradiciones filosóficas nacidas durante el Siglo XVIII: *Las Luces escocesas* que desembocan en la concepción anglosajona-liberal del desarrollo del capitalismo; y la tradición de las *Luces continentales*, que establece una visión constitucionalista y pública del progreso social, poniendo en el centro de la filosofía la razón como fuente de la moralidad y la sociedad. Las luces escocesas ponen en el corazón del surgimiento de la sociedad, el lazo moral entre los hombres<sup>5</sup>; es en la interacción de las pasiones y la razón que la moral emerge y luego, la sociedad y su florecimiento son posibles.

Brodhag (2011), tiene razón cuando analizando los límites de la legitimidad de la NISO 26 000, establece que ese proceso de hibridación crea una realidad nueva. Ciertamente, la norma sintetiza e integra en un todo coherente, esas tradiciones filosóficas, los progresos sobre la RSE, los derechos humanos, derechos del trabajo y el desarrollo sustentable, proveyéndoles una forma posible de ser adoptada y ser puesta en práctica para todo tipo de las organizaciones. No obstante, esa conciliación de tradiciones filosóficas contiene algunas contradicciones, como se expone más adelante.

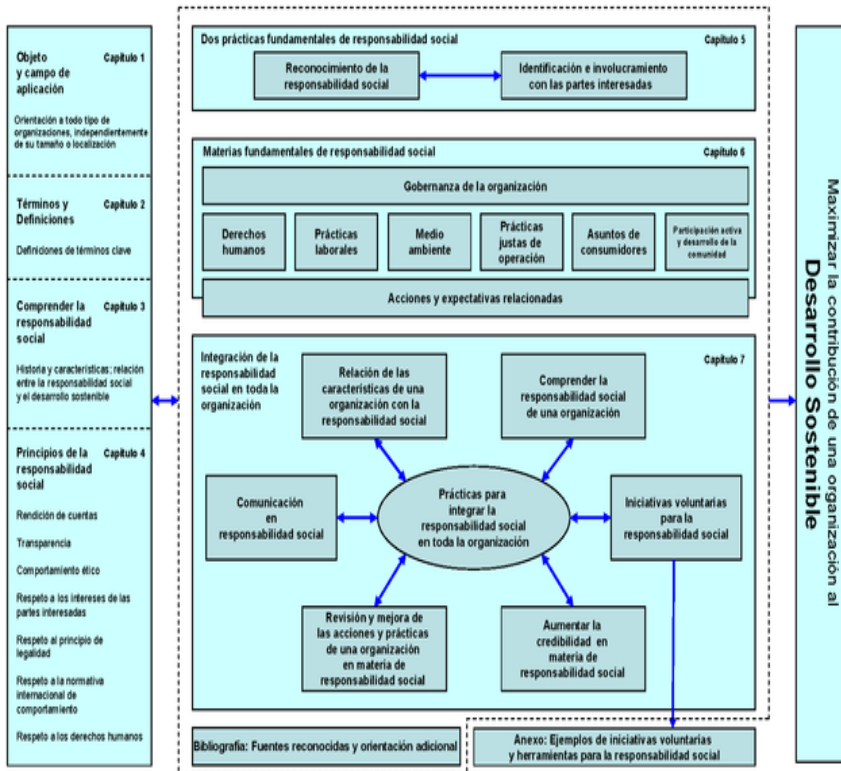
## **2.1. Estructura de la Norma ISO 26 000**

La estructura de la NISO 26 000, es semejante a las Normas 9000 ISO e ISO 14 001. Pero el tema normativo sobre la RSO, el objetivo y los límites dan a la NISO 26 000 una especificidad que la diferencia de las normas precedentes propuestas por ISO (Gendron, 2011, p. 20).

---

<sup>5</sup> Smith (1999/1759) en la *Teoría de los sentimientos morales* sintetiza y desarrolla esas ideas heredando la visión moral del capitalismo y la empresa.

**Cuadro 1**  
**Visión esquemática de la norma ISO 26 000**



Fuente: ISO 26 000: (es) en línea. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

En relación con su contenido, la NISO 26 000, responde a la necesidad de establecer un entendimiento común del perímetro de la responsabilidad social (ISO/DIS 26 000, 2009, p. 1). Esto significa el establecimiento en el texto de un acuerdo entre los participantes de la empresa sobre los principios, la aplicación y los resultados de la RSO.

De hecho, la NISO 26 000 está diseñada para ayudar a las organizaciones de todos los tipos para contribuir al desarrollo sustentable. Para ello, ésta proporciona directrices para las organizaciones acerca de la responsabilidad social. Esta especificidad la aparta de ser una norma de sistema de gestión. Ella no está destinada ni adaptada a fines de certificación o a una



utilización reglamentaria o contractual. (ISO/DIS 26 000, 200). La NISO 26 000 no impide en absoluto la construcción de normas nacionales más exigentes o específicas sobre el RSO. Su alcance se especifica aún con la idea: "ella no está destinada a servir de base para una acción judicial, una denuncia, para argumentos de descarga o cualquier otra reclamación de los procedimientos nacionales o internacionales" (ISO/DIS 26 000, 2009, ps. 1-2).

## **2.2. El contenido de la norma ISO 26 000 y sus adjetivos**

Los expertos observan las virtudes y defectos del texto y su proceso de construcción incluso antes de la aparición de la NISO 26 000 (noviembre de 2010). De inmediato, ésta es caracterizada como "norma política y cosmopolita", *norme hors norme* (Cabanis, et. al., 2011), "norma definición" (Billaudot, 2011) "norma híbrida" (Daugarcilh, 2011) "norma de 4º tipo" (Igalens, 2009). Aunque estos adjetivos ayudan a mejor comprender el contenido de la norma ISO 26 000; nosotros pensamos que el tema, los objetivos, su vocación y su alcance son los que constituyen su contenido y especificidad. Ciertamente, la norma ISO 26 000 proporciona las directrices sobre los conceptos, los principios, las prácticas y los resultados de la RS para cualquier tipo de organización.

Los analistas de la NISO 26 000, parten de la diferente naturaleza de esta norma en relación con las normas sobre la administración y la calidad propuestas por ISO (Turcotte et. al. 2011) en Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte, 2011). A partir de esa constatación, los especialistas derivan las contradicciones y una supuesta ambigüedad en el contenido de la NISO 26 000 (Quairel-Lanoizelée, 2011, en ibídem). No obstante, una revisión de los comentarios de las diferentes propuestas de la Norma ISO 26 000 hasta su versión definitiva, muestra que sus autores trabajan por borrar toda ambigüedad o contradicción en el texto. Su finalidad es dar una norma general, simple y explícita que facilite la puesta en práctica de la RS. Sin embargo, ciertas contradicciones observadas por los analistas de la norma permanecen a pesar esa intención original de sus autores.

Así la NISO 26 000, se ajusta a la acepción psicológica y social del término "norma": Ella fija las reglas, las prescripciones, los principios de conducta, de pensamiento, impuestos por

la sociedad que son el ideal a alcanzar, para evitar las posibles sanciones (CNRTL, 2011)<sup>6</sup>. En este sentido, la NISO 26 000 se sitúa dentro la corriente normativa de la RSE. Por consiguiente, la NISO 26 000 prescribe lo que es conveniente para efectuar una administración moral y responsable de las organizaciones. Para hacerlo, esta norma debe presentarse como un todo coherente, sin contradicciones lógicas, y sustentada por los progresos teóricos sobre la RSE y el derecho internacional. Sin embargo, un enfoque néo- institucionalista el cual analiza la emergencia de los procesos, pone en evidencia ciertos defectos y contradicciones en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000 (Capron et. al. 2011).

### 2.3. La Norma ISO 26 000 como proceso

La NISO 26 000 es el resultado de "un enfoque multi-participantes" y de un proceso "democrático" de participación. En ese sentido, el proceso de construcción de la norma estaría cercano a los principios "U" y "D" de la ética de la discusión (Habermas, 1986, 1983) en donde los hombres racionales y libres dialogando crean el surgimiento de las normas válidas y aceptadas por todos (Habermas, 1992, 1991)<sup>7</sup>. Pero esto es una aspiración de la ISO más que una postura en la práctica fiel de estos principios en el proceso de construcción de la NISO 26 000.

Los autores subrayan las limitaciones prácticas del enfoque multi-participantes que afecta la legitimidad de la Norma ISO 26 000; esto desde el punto de vista de la misión del ISO, la selección de los participantes, el proceso de participación, la construcción del texto y la votación de la aceptación su versión final (Capron, 2011; Ruwet, 2011; Cabanis et. al. 2011). E.g. Quairel-Lanoizelée (2011) analizando los límites de la legitimidad, él concluye que la Norma ISO 26 000, es un "dispositivo ambiguo" en un doble

---

<sup>6</sup> Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL, 2011) France, *Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française* (ATILF / CNRS - Nancy Université)  
<http://www.cnrtl.fr>

<sup>7</sup> « Toda norma valida debe satisfacer la condición según la cual los resultados y efectos secundarios, los cuales, de manera previsible, provienen de hecho que la norma sea *universalmente* observada en el propósito de satisfacer los intereses de cada uno pueden ser aceptados sin restricciones. » (Habermas, 1986/1983, p. 108, 114, 135) El principio « U » es de carácter general. El paso a la práctica es asegurada por el principio « D », según el cual no pueden pretender la validez que las normas aceptadas o posibles de serlo por las personas participantes en una discusión.



sentido: (a) por su objeto que se presenta como una norma substancial; cuya legitimidad "es dudosa"; (b) por la renuencia a formar parte del conjunto de normas ISO verificables. En el mismo sentido, Billaudot (2011), concluye que siendo que la NISO 26 000 no está destinada, ni apropiada para ninguna certificación el texto final que la define tiene el status de compromiso.

Cuando se habla de proceso, se incluye también el resultado de ese proceso. Así, el análisis puede centrarse en el devenir o sobre el resultado o bien, estudiar ambos. En esta investigación se analizó el resultado del proceso de construcción de la Norma ISO 26 000. De cualquier modo, es necesaria una lectura de la NISO 26 000 como proceso, con la finalidad de comprender los cambios que desembocan en la creación de la norma. Para ese propósito las contribuciones de Marx (1845/1982) (1859, 1867/1965) Van de Ven & Poole (1995, 2005) Van de Ven (2006) y North (1993, 1994, 1996, 2003, 2007) son utilizadas en esta investigación para analizar la construcción de la norma como un proceso emergente y dialéctico anclado en la historia y la cultura.

Primero, la Norma ISO 26 000 puede ser concebida como un proceso del tipo II (Process Study of Change in Organizations) y tipo III en el sentido de Van de Ven & Poole (2005). El proceso del tipo II se caracteriza por que el cambio emerge marcando los momentos o los puntos críticos y significativos<sup>8</sup>. En ese enfoque, se encuentra subyacente una concepción lineal y transaccional del tiempo (Van de Ven & Poole, 2005). En este sentido, es posible ubicar el proceso de construcción de la NISO 26 000 a través de la secuencia de las reuniones: Salvador (Brasil, 7-11 mar. 2005), Bangkok (Tailandia, 26-30 sept. 2005). Lisboa (Portugal, 15-19 mayo 2006), Sídney (Australia, 29 ene.- 2 feb. 2007) Viena (Austria, 5-9 nov. 2007), Santiago (Chile, 1-5 sept. 2008), Montreal (Canadá, 18-22 mayo 2009), Copenhague (Dinamarca, 17-21 mayo 2010) y a través de las distintas versiones de la norma.

Es necesario subrayar, que cuando se habla de proceso y de cambio, nos referimos también a las categorías de *salto*, de la *ruptura*, de la *transición*, de *regresión del desarrollo de un proceso en*

---

<sup>8</sup> EL proceso se concibe como una progresión, es decir, el orden o la secuencia de eventos en una entidad u organización a través del tiempo. Van de Ven & Poole (1995, p. 512)

*espiral*<sup>9</sup>. Incluso es posible considerar la riqueza de las posibles direcciones del proceso como magma (Castoriadis, 1975) (Marx, 1967/1867).

El enfoque de Tipo III (Process Study of Organizing), contiene la visión de Heráclito (535 a.c. - 484 a.c.) del proceso según la cual este emerge a través del conflicto y la contradicción. Estos momentos son presenciados por el investigador que moviliza a las herramientas necesarias para observarlos. En este enfoque, el tiempo es una construcción social. Esto conduce directamente a la historia y la cultura; es decir, el contexto o la organización, la entidad, el individuo, la clase o el grupo donde el proceso se desarrolla. Gendron (2011, en Capron et al. 2011), tiene completamente la razón cuando concibe a la Norma 26 000 ISO como una construcción social mundial.

Conceptualizar la NISO 26 000 como una construcción social, significa la entrada de la cultura y la historia. Marx (1845/1982) Marx y Engels (1846/1982) y North (1993, 1994, 1996, 2003), establecen de manera clara que los fenómenos sociales son el resultado de la interacción entre las instituciones y las organizaciones; es decir, en el contexto definido histórico, económico, político, ideológico, institucional y cultural. La interrelación entre lo económico y lo político en el contexto de la competencia, el desarrollo tecnológico en la base de todo cambio institucional. Estos autores establecen con fuerza que la sociedad del mercado o la sociedad capitalista crea el marco jurídico, político e ideológico (institucional), pertinente para el desarrollo económico y social; es decir, el establecimiento de la matriz institucional en el sentido que plantea North.

Para North (1993), la clave del *cambio institucional* (económico, político y cultural), está en la interacción entre las instituciones y las organizaciones en el contexto de la escasez y la competencia. La categoría *matriz institucional* cristaliza el marco económico y jurídico en el cual los individuos toman decisiones. Es en esta matriz que las interrelaciones de poder y negociación, se realizan estableciendo las posibilidades de producción y distribución de la riqueza. Para North, el contexto institucional provee las incitaciones, establece los tipos de competencia y de conocimientos

---

<sup>9</sup> Van de Ven & Poole (1995) entienden el *desarrollo como el proceso de cambio*.

considerados como las mejores fuentes ganancia. Dado que en el capitalismo, la ganancia domina las acciones de los individuos (en particular los capitalistas), guiadas por la búsqueda de las ganancias. North, establece a las instituciones entre el fin de la ganancia y la de los individuos. Es por eso, que los capitalistas invierten y desarrollan en conocimiento y en las industrias.

Según North (1994), las instituciones establecen las reglas del juego en la sociedad; se trata del conjunto de reglas, normas, reglamentos, leyes y convenciones formales para la interacción humana. Así la matriz institucional contiene ese conjunto de normas formales y el conjunto de *reglas informales omnipresentes*.

Bajo estas ideas, la NISO 26 000 puede ser vista como este proceso programado, pero también emergente, medianamente en el cual las instituciones (empresas, organismos internacionales, sindicatos, ONG's y gobiernos), responden a la necesidad de tener un marco común sobre la responsabilidad social de las organizaciones.

Según nuestra revisión de las diferentes versiones de la Norma ISO 26 000, sus comentarios, los acuerdos establecidos entre ISO con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Global Compact de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), nos hace pensar en la necesidad de comprender las representaciones de los participantes del proceso y las cuales toman cuerpo en el texto final de la referida norma (Turcotte et. al. 2011). Dado que entre las relaciones fundamentales de la NISO 26 000 se encuentra el trabajo y las organizaciones, especialmente la empresa, en las páginas siguientes estudiamos esta relación en detalle.

### **3. La presencia sindical en la Norma ISO 26 000**

La relación entre capital y trabajo es la condición sine qua non para la existencia de la empresa. La participación de los sindicatos en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000, se encuentra a través de la representación tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conocer la participación de los sindicatos en el proceso de construcción de la norma significa estudiar como el conjunto de ideas económicas, políticas e ideológicas y culturales de los sindicatos de la época de la globalización se integran a

la NISO 26 000. Ante la imposibilidad de realizar ese prolijo análisis, nosotros centramos nuestra atención en las principales reivindicaciones de los sindicatos. Marx estableció (1965) en la determinación de los salarios, hay un elemento histórico y moral que cambia según el tiempo y los países. Las reivindicaciones de los sindicatos contienen también ese principio, pero en la era de la globalización algunas reivindicaciones adquieren un alcance mundial.

En el proceso de construcción de la NISO 26 000 las ONG's, los sindicatos y algunos países como Rusia, India y China son los opositores más persistentes (Cabanis, et. al., 2011 dans Capron, et.al. 2011). No obstante, durante el proceso sobre todo a partir de la reunión de Copenhague (17-21 mayo 2010), esta oposición se diluye y acaba por ser absorbida en la construcción de la norma. Ciertos análisis explican la abolición de esas contradicciones. E.g., la firma del acuerdo con la OIT (Capron, 2011 en Capron, et al. 2011), la adopción de los principios de base de derechos del hombre y del ciudadano (Daugareilh, 2011 dans Capron, et al. 2011), junto con el proceso basado en las multi-participantes (Gendron, 2001; Capron, 2011 dans Capron, et al. 2011), dan a la NISO 26 000 la legitimidad necesaria para ser creada y difundida. Según Capron (2011, p. 39), el acuerdo ISO-OIT toma la forma de Memorándum y le permite a ISO abordar las cuestiones relativas a los derechos humanos, los derechos del trabajo y la relación entre asalariados y empresas. Con ello, la OIT obtiene un lugar privilegiado entre los participantes en el proceso de construcción de la Norma ISO 26 000, llegando a tener casi el poder de veto sobre el proceso.

Por otra parte, el texto de la NISO 26 000 se sintetiza y concilia los progresos del derecho internacional, particularmente a través de los documentos fundamentales de la OIT, los derechos del hombre de la ONU y los avances en la RSE y el DS. Gendron (2011) considera, con razón, que los artículos 6 y 7 tratan las cuestiones centrales de la RSO siendo éstas el corazón del texto: "Gobernanza de la organización, los derechos del hombre, las relaciones y las condiciones de trabajo, el medio ambiente y las buenas prácticas de negocios, cuestiones relativas al consumidor y el compromiso social".

En referencia con la relación entre los sindicatos y las

organizaciones, encontramos que el texto de la Norma ISO 26 000, resuelve teóricamente la contradicción entre el trabajador y la empresa, articulando los derechos humanos y los derechos laborales. Pero esto, se hace sacrificando la particularidad de la relación entre el trabajo asalariado y el capital en el seno de la empresa. Esto conduce a sacrificar la especificidad de dicha relación al seno de la empresa capitalista en provecho de una supuesta universalización del trabajo para todo tipo de organización. Ante esto, tres situaciones son posibles: (1) las reivindicaciones de los sindicatos son integradas a favor de los intereses de los trabajadores en la NISO 26 000, (2) las reivindicaciones de los sindicatos son subsumidas a favor de la ideología administrativa y (3) las reivindicaciones de los sindicatos son integradas a través de un proceso de negociación y de compromiso en el seno de la NISO 26 000, lo cual modifica o matiza dichas exigencias.

De cualquier modo, ese proceso significaría la conciliación de intereses, de representaciones y de ideologías opuestas. Luego, tenemos dos opciones: (1) el progreso del capitalismo hacia un punto de armonía verdadera de intereses entre los sindicatos y las empresas capitalistas para la gestión mundial del trabajo. Si este es el caso entonces, entraríamos en una nueva era del capitalismo, donde el hombre encontraría su florecimiento bajo la bandera de su empresa u organización. (2) En caso contrario, a pesar de los esfuerzos de ISO por establecer un proceso verdaderamente democrático en la construcción de la NISO 26 000, las relaciones de poder y de autoridad de la empresa sobre el conjunto de la sociedad terminan dominando. Si tal es el caso, la legitimidad de la Norma ISO 26 000 se encuentra en una profunda tela de juicio. Entonces, la ideología de la empresa capitalista se impondría bajo la forma de norma, sobre el conjunto de las organizaciones.

### **3.1. Las reivindicaciones de los sindicatos en la época de la globalización**

Una revisión al Artículo 6 de la Norma ISO 26 000 concerniente a las relaciones y las condiciones de trabajo (Empleo y relaciones empleador y empleado, protección social, diálogo social y seguridad en el trabajo y salud), da la impresión de una fuerte influencia de los sindicatos en la construcción de esa norma. Según

Gendron (2011, p. 30) en este párrafo el vocabulario, los temas tratados dejan ver claramente la presencia sindical en el ejercicio de redacción. En definitiva, según (Daugareilh, 2011, p. 153) los redactores de la NISO 26 000, muestran una verdadera voluntad de tomar en cuenta los derechos fundamentales del trabajo, así como toda recomendación emanada de la OIT. Al hacerlo los redactores "hicieron obra pedagógica" al explicitar de manera clara, sencilla y accesible a todas las organizaciones esos principios. Así, lo demuestran los 65 documentos de la OIT (convenciones, declaraciones, recomendaciones y líneas directrices) citados por la NISO 26 000 recomendando su acatamiento y poniendo en el centro del texto la relación de trabajo asalariado y empresa.

No obstante, las reivindicaciones a partir de las cuales giran las decisiones de lucha de las organizaciones sindicales más grandes del mundo, la International Trade Union Confederation (ITUC, 2006/2010) y la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2006) a favor de la clase trabajadora mundial, se encuentran diluidas dentro de la NISO 26 000. Así, cuestiones tales como la justicia social, los derechos de los trabajadores, el cambio climático, los trabajadores migrantes, la distinción de sexos, el trabajo a domicilio y el trabajo de los niños son mencionadas, pero substraídas de su contenido de derecho, reclamo y razón de la lucha de los trabajadores frente a la empresa y el capitalismo mundial. De tal manera, esa contradicción (trabajo asalariado-empresa) aparece despojada de su contenido de clase en la versión final de la NISO 26 000.

En efecto, esa anulación de los intereses de clase crea contradicciones en el contenido del texto de la NISO 26 000. Daugareilh (2011), establece el alcance y los límites de la norma ISO 26 000 en relación con el derecho internacional, en particular, los derechos del hombre y los derechos del trabajo. Este autor señala el progreso de la norma adoptando esos derechos, pero subraya al mismo tiempo sus límites. Ciertamente, según Daugareilh (2011) los creadores de la NISO 26 000, establecen una articulación particular entre el RSE, su implantación, los derechos humanos y los derechos del trabajo. El resultado es que la norma deja a la discreción de las empresas el respeto de esos derechos, mientras que existen documentos del derecho internacional donde se realiza esa observancia: Es pertinente preguntarse si no hubiera sido



oportuno, buscar un sostén inalterable en el derecho a un proceso justo y equitativo (al seno del Artículo 6 de la CEDH -Convención Europea de los Derechos del Hombre-) o a otra justicia pública, más que sugerir la emergencia de mecanismos privados, tales mecanismos no pueden representar para los trabajadores la garantía de neutralidad e igualdad de tratamiento<sup>10</sup>. Esto porque, según nosotros, la relación jurídica y económica coloca al trabajador en una posición de dependencia y de subordinación. Es por esto que Duagareilh (2011) la NISO 26 000 es portadora de deseos piadosos y de "verdaderas ambigüedades".

Entonces, la NISO 26 000 contiene una contradicción fundamental que trastoca su legitimidad y la conduce al terreno de la ideología en el sentido de Marx y Engels (1845/1982) y Lalande (2001/1926). Así, la adopción de las reivindicaciones de los sindicatos en la Norma 26 000 ISO preconizan ejecución íntegra, pero dejando a la discreción de las organizaciones el cumplimiento de esas reclamaciones. En la NISO 26 000, no se encuentra ninguna referencia a transformaciones tales como el proceso de relocalización de la economía, la neo-colonización, el surgimiento de la economía de informatización, que son los principales factores que al mismo tiempo que reconfiguran el nuevo proletariado de la globalización, crean el teletrabajo, las nuevas olas de los trabajadores trashumantes en vastas regiones del mundo, la renovación de trabajo a domicilio, la nueva precarización del trabajo; en fin, la ausencia de la justicia social, los efectos negativos de la políticas neoliberales y las crisis. Esos aspectos se encuentran sin duda en el centro de las reivindicaciones del proletariado moderno.

#### **4. Conclusiones**

Los especialistas cuestionan la legitimidad de la Norma ISO 26 000 desde el proceso mismo de su construcción y su resultado, es decir, el texto. Bien que ciertos análisis ponen en tela de juicio la legitimidad de la NISO 26 000 por los defectos mayores del proceso, ya que impide una participación amplia y democrática

---

<sup>10</sup> El artículo 6 de la CEDH (2002, p.9) garantiza a toda persona que su causa se atendida públicamente con equidad y justicia por un tribunal independiente.

de los participantes, lo cierto es que casi ninguno de esos estudios cuestiona la legitimidad de la NISO 26 000 a partir de la relación trabajo y empresa (capital).

La relación trabajo y empresa representa el contenido fundamental y esencia de la NISO 26 000. Las líneas directivas para la aplicación de la responsabilidad social de las organizaciones giran en torno a esa relación principal (trabajo-capital). Pero en el texto de la NISO 26 000, esa relación se encuentra diluida a favor de la empresa. Las principales reivindicaciones de los trabajadores en la época de la globalización son despojadas de su contenido de clase social, de derecho y razón de lucha. Es decir, las reivindicaciones de los sindicatos son subsumidas a favor de la ideología administrativa o ideología del capital para la empresa (Cuevas, 2012; 2015). Esto pese a la voluntad de los redactores de la NISO 26 000 de integrar los principios y recomendaciones de la OIT. Este hecho afecta profundamente la legitimidad de la NISO 26 000.

Dos momentos clave permiten ese proceso: Primero, se firma un acuerdo con la OIT, para que permita a ISO realizar la NISO 26 000, abordando los derechos humanos y los derechos del trabajo así como la relación empresa-salariados. Segundo, se evita recurrir a otros mecanismos del derecho internacional que obliguen a las empresas al cumplimiento de los derechos humanos y laborales como por ejemplo, lo establecido en el Artículo 6 de la CEDH.

Como resultado, la aplicación de la RSO y la evaluación queda a la discreción de las empresas. De esta manera, las organizaciones se arrogan a través de la NISO 26 000 el derecho de administrar a la clase trabajadora y sus derechos para el futuro; éste resultado junto con la subsunción de las reivindicaciones de los trabajadores en la ideología administrativa, superan los cuestionamientos reformistas de la perspectiva neo-institucional de la Escuela de la responsabilidad social de las empresas de Montreal.

Sin embargo, la NISO 26 000 permanece como un vigoroso esfuerzo para establecer un marco común de la implantación mundial de la responsabilidad de las organizaciones. No obstante, la realización de esa ambición dependería de su adopción por parte de las organizaciones pero a condición de integrar en primer término las reivindicaciones de los trabajadores en la época de la

globalización. ¿La acción autónoma de los sindicatos hará posible esa integración ausente en la NISO 26 000?

## 5. Referencias

- Billaudot, B. (2011). *La norme ISO 26 000: Un norme-définition qui a le statut d'un compromis*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Brodhag, Ch. (2011). *La double dimension procédurale et substantive de l'ISO 26 000*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris : ECONOMICA.
- Capron, M. (2011). *Légitimité et crédibilité des lignes directrices ISO 26 000*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Cabanis, A; Igalens, J et Martin, M-L. (2011). *ISO 26 000, norme politique et cosmopolite*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Caron, F. (1997). *Les deux révolutions industrielles du XX° siècle*. Paris : Editions Albin Michel.
- Caron, M-A. (2011). *Sociologie de la norme ISO 26 000 : Convaincre ou convenir d'une conception partagée de la responsabilité sociétale?* En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Carroll, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, vol. 4 no 4, p. 497-506.
- Castells, M. (2001). *La société en réseaux*. Paris : Fayard.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris:

Éditions du Seuil.

- Clarkson, M. (1995). *A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance*. *Academy of Management*. The Academy of Management Review, vol. 20 no 1, p. 92-117
- Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) (2002). *Convention européenne des droits de l'homme. Telle qu'amendée par les Protocoles nos 11 et 14*. Séries des traités du Conseil de l'Europe, No. 5. En línea. [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/CONVENTION\\_FRE\\_WEB.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/CONVENTION_FRE_WEB.pdf) [Consultado: 2015, 04, 28]
- Cuevas, R. (2006). *La ética de los negocios y la economía de la informatización*. *Revista de Administración*, Núm. 219 UNAM, 2006, pp. 59-83.
- ..... (2012). *Responsabilidad social de las empresas: La cultura de la globalización. Un enfoque dialéctico*. U.S.A.: Académica Española 2012 ISBN: 978--8465-6490-5
- Daugareilh, I. (2011). *La norme ISO 26 000 sur la Responsabilité sociétale des organisations : observations sur une expérience d'inter-normativité*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Dussel, E. (1977/1996). *La filosofía de la liberación*. Bogotá: Nueva América. En línea. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/otros/20120227024607/filosofiafilosofia.pdf> [Consultado: 2015, 02, 01].
- Dussel, E. (2014). *16 Tesis de Economía Política*. México: Canal Proyectos Ecos. En línea. <http://www.youtube.com/watch?v=wFTPHCmwtVw> [Consultado: 2015, 02, 28].
- Epstein, E. (1987). *The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness*. *California Management Review*; Spring87, Vol. 29 Issue 3, p99- 114, 16p
- Floris, B. (1996). *La communication managériale. La modernisation symbolique des entreprises*. Grenoble : PUG.
- Gendron, C. (2011). *ISO 26 000: Une définition socialement construite de la responsabilité sociale*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000: Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la*

- responsabilité sociétale. Paris: ECONOMICA.
- Gond, J-P. & Crane, A. (2010). *Corporate Social Corporate Social Performance Disoriented: Saving the Lost Paradigm?* Business & Society, 2010 SAGE Publications, 49(4) pp. 677-703.
- Habermas, J. (1986/1983). *Morale et communication*. Paris: Flammarion, Traduction et Introduction, par Bouchindhomme, C.
- ..... (1992/1991). *De l'éthique de la discussion*. Paris: Flammarion, Traduction et Introduction de l'allemand par Hunyadi, M.
- Hardt, M et Negri, A. (2000). *Empire*. Paris : Exils Editeur, traduit de l'américain par Canal, D-A, 2000.
- Husted, B.W. (2000). *Contingency theory of corporate social Performance*. Business and Society, Vol. 39, No. 1
- Igalens, J. (2009). *Norme de responsabilité et responsabilité des normes : le cas d'ISO 26 000*. Revue Management et Avenir. Numéro spécial : RSE : enjeux et apports pour les acteurs économiques européens. 2009/3 (n° 23), p. 91-104
- ISO/DIS 26 000 (2010). *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale — Guidance on social responsibility* — Ginebra : Type du document: Norme internationale Sous-type du document: Stade du document: (40) Enquête, Langue du document: F, International Organization for Standardization. 2009-10-08.
- ISO (2010). *ISO 26 000: (es)* en línea. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es> [Consultado: 2015, 01, 22].
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2010). *Decisions adopted by the 2nd ITUC World Congress*, Vancouver, 21-25 June 2010. En línea. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS\\_Decisions\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_EN.pdf) [Consultado: 2015, 04, 03].
- Lalande, A. (2001/1926). *Vocabulaire technique et Critique de la Philosophie*. Paris: PUF, 1991 17e édition
- Marx, K. (1845/1982). *Thèse sur Feuerbach*. Paris: Bibliothèque de la Pléiade. Œuvres III Philosophie, édition établie, présentée et annotée par Maximilien Rubel. NRF Gallimard
- Marx, K et Engels, F. (1982/1846). *L'Idéologie allemande*. Paris: NRF Gallimard.
- Marx, K. (1965). *Le capital*, livre I, Paris : NRF Gallimard.
- North, D. (1993). *Five propositions about institutional change*. Working Paper, Washington University St. Louis. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 06]
- North, D. (1994). *Institutional change: A framework of analysis*.



- Working Paper, Washington University St Louis, 1994. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 06]
- North, D. (1996). *Institutions, organizations and market competition*. Working Paper, Washington University St Louis, 1996. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 12]
- ..... (2003). *The rol of institutions in economic development*. United Nations Economic Commission for Europe, Discussion paper series. Geneva, Switzerland October 2003. En línea. <http://econpapers.repec.org/RAS/pno11.htm> [Consultado: 2015, 01, 12]
- Ruwet, C. (2011). ISO 26 000: vers une démocratisation de la procédure ISO? En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*, Paris, ECONOMICA.
- Sethi, P. (1975). *Dimensions of corporate social performance: An analytic framework*. California Management Review, vol. 17, p.58-64
- Smith, A. (1999/1759). *Théorie des sentiments moraux*, Traduction par Biziou, M, Gautier, C, Pradeau, J. Paris: PUF.
- Tebini, H. (2013). *Relation entre performance financière et performance sociale/envionnemental: Une analyse critique*, UQAM, ESG, Thèse, du Doctorat en Administration, janvier/2013
- Turcotte, M-F ; Hanquez, M ; Allard, M-C ; Bres, L. (2011). *ISO 26 000 : Derrière le consensus, les traces de représentations multiples*. En: Capron, Quairel-Lanoizelée et Turcotte (sous la direction) (2011). *ISO 26 000 : Une norme hors norme? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. Paris: ECONOMICA.
- Van de Ven H.A. & Poole, M.S. (2005). *Alternative Approches for Studying Organizational Change*. Organization Studies, 2005 26: 1377.
- Van de Ven H.A. & Poole, M.S. (1995). *Explaining Development and Change in Organizations*. Academy of Management Review, 1995, Vol. 20 No. 3: 510-540.
- Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). *The corporate social performance- financial performance link*. Strategic Management Journal, 18, 303-319.
- Wartick, S, & Cochran, P. (1985). *The evolution of the corporate social performance model*. Academy of Management. The Academy



of Management Review, vol. 10 no 4, p. 758-769.

Wood, D. (1991). *Corporate social performance revisited*. Academy of Management. The Academy of Management Review, vol. 16 no 4, p. 691-718.