

NOTA INFORMATIVA

preparada para la
segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
15-17 de febrero de 2018

#9

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo

La creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 marcó el inicio de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Los seis grupos temáticos que se han formado en el seno de la Comisión proporcionan una base para futuras deliberaciones de la Comisión Mundial. Se centran en las principales cuestiones que conviene tener en cuenta para que el futuro del trabajo ofrezca seguridad, igualdad y prosperidad. Para cada uno de los grupos propuestos se ha elaborado una serie de notas informativas. La finalidad de esas notas es alimentar el debate en torno a un conjunto de cuestiones escogidas con arreglo a cada uno de los temas tratados. Los grupos temáticos no están necesariamente relacionados con la estructura del informe final.

Índice de notas informativas

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

#1. Los individuos, el trabajo y la sociedad

#2. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud

Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad laboral de las mujeres en todo el mundo

#3. Adaptar la prestación de cuidados para promover los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género

#4. Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal

Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico

#5. La calidad del trabajo en la economía de plataformas

#6. La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

#7. Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida

#8. Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

#9. Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo

#10. Cadenas de valor mundiales para un futuro inclusivo y sostenible

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

#11. Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo

#12. Enfoques innovadores para garantizar la protección social universal para el futuro del trabajo

Introducción

Las empresas comerciales son el motor de nuestras economías, generan prosperidad y crean puestos de trabajo, pero preocupa cada vez más la sensación generalizada de que se recompensa a inversores y acreedores en detrimento del medio ambiente y el bienestar. Se plantea, pues, la cuestión de determinar la mejor forma de utilizar el potencial de contribución de las empresas a la sociedad.

La presente nota informativa examina este asunto y realiza un balance de los estudios sobre nuevos modelos empresariales, a fin de comprender mejor el modo en que la capacidad productiva de las empresas puede aprovecharse para potenciar su contribución al crecimiento inclusivo y duradero.

Constataciones principales

¿Deberían preocuparnos los modelos basados en una única parte interesada y la «primacía del accionista»?

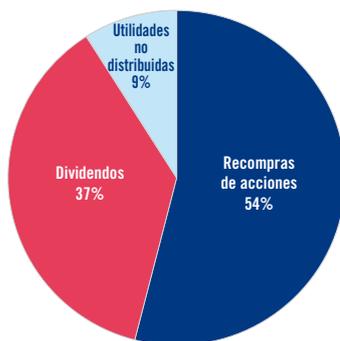
Se han dedicado muchos estudios a analizar las consecuencias de la primacía del accionista sobre la desigualdad de ingresos y las condiciones de trabajo. Este concepto se basa en la idea de que la principal función empresarial que impulsa el rendimiento de la producción es la búsqueda de valor para una única parte interesada: el accionista. Si bien es cierto que los accionistas tienen un derecho residual sobre los dividendos de la producción, también asumen riesgos.

Merced a la liberalización del movimiento transfronterizo de los flujos de capital y al crecimiento del valor accionario de los activos financieros, el principio del valor accionario va instalándose como un hecho presupuesto en países con diferentes tradiciones de gobernanza de las empresas (Van der Zwan, 2014). Con respecto a otros tipos de incentivos que producen valor accionario, los incentivos financieros han cobrado fuerza con el crecimiento de la «financiarización», según la cual la gobernanza de las empresas no se ve condicionada por los mercados de productos sino por los mercados financieros, ante los que se muestra más receptiva (Fligstein, 1990). La financiarización tiene implicaciones importantes para los procesos de creación de distribución y valor (Appelbaum y Batt, 2014); ello significa que es más probable que el valor accionario actual dependa, entre otras cosas, de la creación de riqueza a través de la ingeniería financiera (por vía contable o de otras organizaciones intermediarias). Según este modelo, el valor se genera esencialmente a partir de recursos no productivos. Esto tiene claras repercusiones sobre la distribución de las ganancias en eficiencia. La cuestión central de los estudios ha sido la forma en que la financiarización ha modificado el alcance de la primacía del accionista y modelado las estrategias y procesos empresariales. Dicha primacía ejerce presión sobre los directivos de las empresas para que preserven la autorización de los accionistas, lo cual en un contexto de financiarización equivale a generar tasas de rentabilidad del capital permanentemente elevadas. Ello plantea una serie de inquietudes en relación con las desigualdades y las condiciones de empleo que afronta una parte interesada contrapuesta, pero importante: el grupo de los trabajadores:

1. El horizonte a corto plazo por el que se rigen los sistemas accionariales parece militar en contra de las estrategias de empleo a más largo plazo, como invertir en formación, y de otras modalidades afines de desarrollo de los recursos humanos (véase el caso de la República de Corea en Kim y Kim, 2015).
2. Los niveles sin precedentes de recompra de acciones propias (gráfico 1) reducen los fondos disponibles en instalaciones y equipo, investigación y desarrollo, aumentos salariales, y mejoras en materia de salud y seguridad; además, la formación de autocartera (recompra) premia la inestabilidad, y no la estabilidad, del accionista (véase el caso de los Estados Unidos en Lazonick, 2014).
3. Los trabajadores tal vez corran más riesgo de reducción de personal en empresas que ponen el acento en la primacía del accionista que en aquellas que no lo hacen, pues el empleo suele ser el blanco de las estrategias de reducción de gastos (Lin, 2016); en la práctica, los efectos dependen de factores institucionalmente conductivos que merman la capacidad de los trabajadores de resistirse a los despidos (Goyer, Clark y Bhankaraully, 2016).

Gráfico 1. Recompas de acciones propias y sus dividendos, Estados Unidos

Valores agregados de S&P 500 en el período 2003-2012



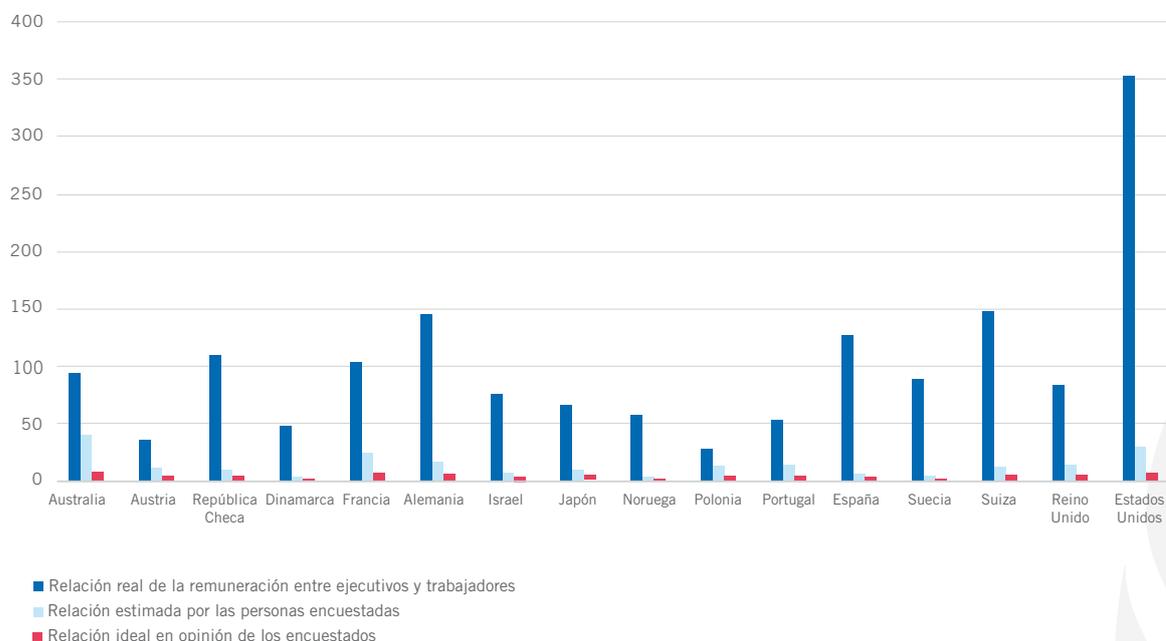
Diez primeras empresas, por valor de sus recompas, T3 de 2016 en miles de millones de dólares EE.UU.

Empresa	Recompas	Dividendos
Apple	7,22	3,09
General Electric	4,29	2,10
Microsoft	3,55	2,80
Allergan	3,19	0,07
McDonalds	2,77	0,75
Citigroup	2,53	0,69
JP Morgan Chase	2,30	2,07
American International	2,26	0,34
Home Depot	2,14	0,85
Yum! Brands	2,09	0,18

Fuente: Lazonick, 2014.

Habida cuenta de la situación de creciente desigualdad y estancamiento del salario real que arrostran los trabajadores en muchos países, el aumento de la remuneración de los ejecutivos de las empresas es cada vez más inquietante (Dah y Frye, 2017). En una encuesta internacional realizada por Kiatpongsan y Norton (2014) se pedía la opinión sobre lo que ganan los directores ejecutivos y sobre cuánto debían ganar. Los resultados revelan una desconexión notoria entre la pauta social y las expectativas de los ejecutivos (gráfico 2). En los Estados Unidos, por ejemplo, en 2012, los directores ejecutivos ganaron en promedio 354 veces más que lo que ganaron los trabajadores no calificados. Esta cuantía superó con creces no solo la relación estimada por las personas encuestadas (30:1), sino también la que consideraban ideal (7:1).

Gráfico 2. Resultados de una encuesta internacional sobre la remuneración de los ejecutivos



Fuente: Kiatpongsan y Norton, 2014.

Además de provocar el estancamiento de los salarios y la reducción evidente de la participación salarial en el mundo (OIT, 2016), el modelo de primacía puede estar socavando la proporción de los rendimientos de otra parte interesada: el Estado-nación. Muchos países constatan con preocupación cada vez mayor la caída de los ingresos fiscales procedentes del impuesto sobre sociedades, lo cual se asocia con el tipo fiscal medio cada vez más bajo. Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), por ejemplo, el porcentaje del impuesto de sociedades en el total de ingresos tributarios ha descendido de su nivel previo a la crisis del 11,2 por ciento en 2007 a apenas el 8,8 por ciento en 2014; en muchos países, la caída fue drástica: del 29 al 21 por ciento en Chile, del 13 al 6 por ciento en España, y del 23 al 17 por ciento en Australia¹. Es posible que los Estados busquen compensar ese déficit recurriendo a modalidades más regresivas de recaudación de impuestos, como impuestos al consumidor, para financiar el gasto en bienestar e infraestructura, esferas cruciales para las empresas. En 2014, el tipo normal del IVA alcanzó niveles sin precedentes; la media de los países de la OCDE fue del 19 por ciento.

Los datos y los debates sobre las empresas plantean dos interrogantes para el futuro del trabajo: ¿de qué manera pueden las empresas tomar en consideración las opiniones y los intereses de las demás partes interesadas? y ¿cómo complementar el valor económico de las empresas a corto plazo y el interés a largo plazo?

¹ Véanse datos de la OCDE en <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/table-3-12-taxes-on-corporate-income-1200--total-taxation.htm>.

¿De qué manera pueden las empresas tomar en consideración los intereses de las demás partes interesadas?

Todo modelo empresarial supone contribuciones de las diversas partes interesadas: los inversores y acreedores proporcionan financiación y esperan dividendos y otros pagos; los trabajadores aportan esfuerzo, compromiso e ideas a cambio de un salario; y el Estado suministra infraestructura a cambio de ingresos fiscales. A la luz de la preocupación sobre la creciente desigualdad, una cuestión clave es de qué manera la *integración de los intereses de los demás actores* puede contribuir a la toma de decisiones estratégicas de las empresas y, a su vez, contribuir al desarrollo inclusivo. Dicho de otro modo, quizá sea hora de conferir tanto valor a todos los intereses de la sociedad, en cuanto parte interesada, como a los accionistas.

El rendimiento en materia de empleo e innovación de los modelos «accionariales» frente a los modelos de «partes interesadas» utilizados fundamentalmente en los países (véase el caso de los países desarrollados en Gospel y Pendleton, 2005) se conoce desde hace tiempo, pero los estudios recientes analizan la variación del rendimiento entre las empresas con nivel alto o bajo de atención a la «importancia de las partes interesadas», definida como la medida en que los directivos y el entorno normativo dan crédito a las ideas de las diversas partes interesadas. A continuación se detalla una selección de las conclusiones recientes:

- La capacidad de respuesta a las diversas partes interesadas puede impulsar la responsabilidad social de las empresas, aspecto que cada vez más se considera esencial para el rendimiento empresarial sostenible (Mason y Simmons, 2014). La legitimidad de las partes interesadas viene determinada por derechos estatutarios que las habilitan para imponer normas laborales más estrictas a las empresas (tal es el caso de Alemania), o se adquiere mediante campañas (a nivel sectorial o de la empresa) (Young y Makhija, 2014).
- En el marco de las iniciativas de responsabilidad social de las empresas se pueden incluir alianzas con el Estado (o las autoridades a nivel local) a los efectos de luchar contra la pobreza, establecer normas y constituir «gobernanzas privatizadas». Ahora bien, aun cuando estas iniciativas pueden contribuir a mejorar la competitividad de los países (Boulouta y Pitelis, 2014), diversos estudios han mostrado también que, en principio, hay limitaciones importantes a los esfuerzos de las empresas por mejorar la distribución del ingreso mediante el pago del impuesto de sociedades, y que en consecuencia también hay límites a la relevancia que los gobiernos y los ciudadanos pueden tener como parte interesada (Utting, 2007).
- Las empresas multinacionales pueden colaborar con las diversas partes interesadas del país huésped de sus filiales, aprovechando la capacidad de los actores locales para canalizar productivamente preocupaciones legítimas (y aportar conocimientos especializados) sobre derechos humanos y cuestiones sociales y ambientales (Kang, 2013); en cambio, la no participación o la ausencia de una parte concedora del ámbito local puede provocar conflictos y problemas en torno a algunas prácticas de las empresas (Bondy y Starkey, 2014).
- Además, la *capacidad* de las empresas multinacionales de responder a los actores locales, y por lo tanto de evitar conflictos y problemas de imagen, depende en parte de la experiencia positiva de los diversos actores interesados en el país donde operan. Según Jackson y Rathert (2017) es más fácil que las empresas multinacionales de países donde los derechos de las partes interesadas están institucionalizados adopten como estrategia empresarial internacional una política de responsabilidad social basada en el interés de todas las partes.

Estas últimas conclusiones vienen a sumarse a lo que ya se sabía sobre los efectos benéficos potenciales de un enfoque comercial basado en la totalidad de las partes interesadas. Uno de ellos es la posibilidad que ofrecen varios actores de precisar esferas donde hay capacidad desaprovechada (empleo y capital), generar confianza entre el personal y la dirección, paliar los efectos de los ciclos coyunturales (por ejemplo, mediante planes de redistribución del trabajo), contribuir a la innovación mediante la mejora de los flujos de información, y atenuar acciones de incumplimiento por parte de la dirección (Grimshaw, Koukiadaki y Tavora, 2017).

Afrontar los problemas y extraer lecciones a largo plazo

El capitalismo ha ido evolucionando, y también lo ha hecho el espacio para diferentes formas de organización empresarial en todos los sectores de la economía. Hay modelos de larga data que priorizan las necesidades sociales y ambientales de la sociedad: por ejemplo, los modelos empresariales convencionales de responsabilidad mixta y limitada, y diversos modelos nuevos, pioneros del denominado «capitalismo intangible», en el que intervienen inversiones en activos intangibles como el diseño, las marcas, la investigación y el desarrollo, y los programas informáticos. Los diversos modelos plantean tanto desafíos como conocimientos que permiten idear métodos originales para incentivar a las empresas a contribuir al desarrollo sostenible y el crecimiento inclusivo.

Una generación atrás, los gigantes del «capitalismo intangible» no existían o eran pequeños, pero hoy tienen entre ellos a las empresas mejor valoradas del mundo. Estas empresas han hecho saltar las alarmas con una nueva modalidad empresarial en rápida evolución, más difícil de regular y de gravar, y que altera las reglas y los mecanismos conocidos de una economía de mercado (Haskell y Westlake, 2017). Los «ganadores» dominan el mercado, desvinculan el valor del contenido tangible, y se congregan mediante un proceso de monopolización de la información (controlan las plataformas y pueden obtener macrodatos con fines de explotación comercial) y de división de los puestos de trabajo en tareas (creando ambigüedad sobre la situación en el empleo). Aunque este poder corporativo y financiero es preocupante, hay algunas herramientas para resolver las cuestiones. Los políticos de derecha y de izquierda ya admiten que probablemente haya que plantearse concebir nuevas políticas tributarias y regulatorias que induzcan a estas empresas a asumir más responsabilidades cívicas y sociales.

Ahora bien, hay muchos elementos susceptibles de intervenciones: la agrupación de estas empresas en algunas zonas geográficas ha aumentado los ingresos y el costo de la vivienda, y ha creado ciudadelas inasequibles. Esto podría solucionarse con una estrategia incluyente en materia de vivienda y desarrollo que distribuyera los recursos con más equidad; asimismo, la monopolización de la información, como datos personales, ha suscitado nuevos debates sobre el modo de pluralizar el control mediante nuevas formas de participación en el capital, distribuyendo así los dividendos de la riqueza y mejorando los ingresos tributarios (Lawrence, Roberts y King, 2017).

De hecho, ya hay indicios de un mayor número de empresas de la economía tangible y la intangible dispuestas a demostrar su voluntad de ser más incluyentes y reforzar su compromiso con los trabajadores, las localidades y la sociedad mediante nuevas asociaciones, cartas y licencias. Además, el mercado de valores en cierta medida se ha adaptado al incorporar «índices sociales» que permiten evaluar el compromiso de las empresas con objetivos sociales y ambientales, ya sean los índices éticos de la

Bolsa de Valores de Londres o el Índice de responsabilidad ambiental y social S&P 500. Por ejemplo, un creciente número de las denominadas «Empresas B» cuenta con una certificación independiente por generar valor para las partes interesadas no accionistas y priorizar intereses sociales y ambientales (a menudo, en combinación con valor accionarial), y están interesadas en «crear una nueva economía con un nuevo conjunto de normas» (Kim *et al.*, 2016). Entre las empresas hay mayor interés en suscribir cartas de empleo (en, supongamos, una zona urbana o en toda una cadena de valor mundial), gracias a las cuales la remuneración mínima aumenta y el trabajo mejora en términos de igualdad y seguridad (véase el caso del Reino Unido en Hurrell, Hughes y Ball, 2017).

De modo más general, las empresas de la economía social y solidaria abarcan diversas modalidades empresariales, como las cooperativas de trabajadores, las sociedades de socorros mutuos y las empresas sociales, y atienden satisfactoriamente a las necesidades de grupos de ciudadanos y comunidades locales (Borzaga, Salvatori y Bodini, 2017; OIT, 2017). Las investigaciones señalan lecciones fundamentales de estos modelos más plurales en relación con el trabajo y el empleo. En primer lugar, las empresas de la economía social y solidaria tienen menos probabilidades de trasladar sus actividades de producción o deslocalizarlas a fin de reducir los costos laborales en respuesta a la presión de los inversores. En segundo lugar, suelen estar en la primera línea de las iniciativas para regenerar las comunidades locales y rescatar empresas que corren riesgo de quiebra, de modo tal que crean y preservan empleos (por ejemplo, véase el caso de Italia en Vieta, Depedri y Carrano, 2017; y el de la Argentina en Ruggeri, 2009); la variación observada entre países responde a marcos jurídicos que promueven y protegen las empresas de la economía social y solidaria (CECOP, 2013; OIT, 2014). En tercer lugar, la modalidad de empresas de la economía social y solidaria puede ser útil para aunar recursos en favor de las microempresas o los trabajadores por cuenta propia.

Algunas consideraciones

El creciente llamamiento a utilizar modelos empresariales más inclusivos plantea cuestiones singulares para el futuro del trabajo. La globalización de los mercados financieros complica las iniciativas destinadas a mejorar la calidad del empleo en un entorno empresarial que prioriza el valor accionarial. Se corre el riesgo de que la era actual de capitalismo financializado y capitalismo intangible exacerbe estas tendencias.

Los datos empíricos indican que los modelos nuevos contribuyen al desarrollo socioeconómico más sostenible, pero surge la cuestión de la habitual lentitud del proceso de difusión y adaptación entre muchas de las empresas convencionales. Hay iniciativas que permiten entender y cuantificar mejor el valor intangible de los objetivos de sostenibilidad de las empresas (véase, por ejemplo, el caso del Brasil en Orsato *et al.*, 2015). Este programa tiene gran importancia potencial si se desea animar a las empresas a dejar de poner el acento en los beneficios económicos tangibles y a corto plazo.

- ¿Cómo se moldean los incentivos para que las empresas, sin dejar de perseguir el objetivo legítimo de maximizar los beneficios, contribuyan también al crecimiento sostenible e inclusivo?
- ¿De qué manera pueden adaptarse los modelos empresariales para que los intereses de las demás partes interesadas se tomen en consideración?
- ¿Qué opciones y herramientas hay para responder a las preocupaciones sobre la creciente concentración de plataformas digitales?
- ¿Cómo se puede aprovechar el potencial de la economía social y solidaria?

Bibliografía

- Appelbaum, E., y Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Atzeni, M. 2016. «Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires», *Labor History*, vol. 57, núm. 2, págs. 193-214.
- Berg, J. (director). 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Bondy, K., y Starkey, K. 2014. «The dilemmas of internationalization: Corporate social responsibility in the multinational corporation», *British Journal of Management*, vol. 25, núm. 1, págs. 4-22.
- Borzaga, C.; Salvatori, G., y Bodini, R. 2017. *Social and solidarity economy and the future of work* (Ginebra, OIT).
- Boulouta, I., y Pitelis, C.N. 2014. «Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness», *Journal of Business Ethics*, vol. 119, núm. 3, págs. 349-364.
- CECOP (European Confederation of Cooperatives and worker-owned enterprises active in industries and services). 2013. *Business transfers to employees under the form of a cooperative in Europe: Opportunities and challenges* (Bruselas).
- Dah, M.A., y Frye, M.B. 2017. «Is board compensation excessive?», *Journal of Corporate Finance*, vol. 45, núm. 3, págs. 566-585.
- Deakin, S. 2005. «The coming transformation of shareholder value», *Corporate Governance: An International Review*, vol. 13, núm. 1, págs. 11-18.
- Doh, J.P.; Howton, S.D.; Howton, S.W., y Siegel, D.S. 2010. «Does the market respond to an endorsement of social responsibility? The role of institutions, information, and legitimacy», *Journal of Management*, vol. 36, núm. 6, págs. 1461-1485.
- Esim, S., y Katajamaki, W. 2017. *Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work*, mimeo, Unidad de Cooperativas (Ginebra, OIT).
- Fligstein, N. 1990. *The transformation of corporate control* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling inequality* (octubre) (Washington, D.C.).
- Gospel, H.F., y Pendleton, A. (directores). 2005. *Corporate governance and labour management: An international comparison* (Oxford, Oxford University Press).
- Goyer, M.; Clark, I., y Bhankaraully, S. 2016. «Necessary and sufficient factors in employee downsizing? A qualitative comparative analysis of lay-offs in France and the UK, 2008-2013», *Human Resource Management Journal*, vol. 26, núm. 3, págs. 252-268.
- Grimshaw, D.; Koukiadaki, A., y Tavora, I. 2017. *Social dialogue and economic performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment Series No. 89 (Ginebra, OIT).
- Haskell, J., y Westlake, S. 2017. *Capitalism without capital: The rise of the intangible economy* (Nueva Jersey, Princeton University Press).
- Hurrell, D.-L.; Hughes, C., y Ball, E. 2017. *Local employment charters: Case studies from the UK* (Manchester, Inclusive Growth Analysis Unit, University of Manchester).
- Jackson, G., y Rathert, N. 2017. «Private governance as regulatory substitute or complement? A comparative institutional approach to CSR adoption by multinational corporations», en C. Dörrenbächer y M. Geppert (directores): *Multinational corporations and organization theory: Post millennium perspectives*, Research in the Sociology of Organizations, vol. 49 (Bingley, Emerald Publishing Ltd.).

- Kang, J. 2013. «The relationship between corporate diversification and corporate social performance», *Strategic Management Journal*, vol. 34, núm. 1, págs. 94-109.
- Kiatpongsan, S., y Norton, M.I. 2014. «How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay», *Perspectives on Psychological Science*, vol. 9, núm. 6, págs. 587-593.
- Kim, D.J., y Kim, D.-O. 2015. «The impact of corporate governance on employment relations in South Korea: The shareholder versus stakeholder perspectives», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, núm. 17, págs. 2143-2165.
- Kim, S.; Karlesky, M.J.; Myers, C.G., y Schifeling, T. 2016. «Why companies are becoming B corporations», *Harvard Business Review* (junio).
- Krishnan, N.; Ibarra, L.I.; Narayan, A.; Tiwari, S., y Vishwanath, T. 2016. *Uneven odds, unequal outcomes: Inequality of opportunity in the Middle East and North Africa*, Directions in Development Series (Washington, D.C., Banco Mundial).
- Lawrence, M.; Roberts, C.; y King, L. 2017. *Managing automation: Employment, inequality and ethics in the digital age*, Discussion Paper, IPPR Commission on Economic Justice (London, Institute for Public Policy Research (IPPR)).
- Lazonick, W. 2014. «Profits without prosperity», *Harvard Business Review*, vol. 92, núm. 9, págs. 46-55.
- Lin, K.H. 2016. «The rise of finance and firm employment dynamics», *Organization Science*, vol. 27, núm. 4, págs. 972-988.
- Malik, M. 2015. «Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature», *Journal of Business Ethics*, vol. 127, núm. 2, págs. 419-438.
- Mason, C., y Simmons, J. 2014. «Embedding corporate social responsibility in corporate governance: A stakeholder systems approach», *Journal of Business Ethics*, vol. 119, núm. 1, págs. 77-86.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2015. *In it together: Why less inequality benefits all* (París).
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2014. *Job preservation through worker cooperatives: An overview of international experiences and strategies* (Ginebra).
- . 2016. *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo* (Ginebra).
- . 2017. *La cooperación en un mundo del trabajo en transformación: hacia un futuro cooperativo*. Iniciativa sobre el futuro del trabajo, nota informativa núm. 6 (Ginebra).
- Orsato, R.J.; Garcia, A.; Mendes-Da-Silva, W.; Simonetti, R., y Monzoni, M. 2015. «Sustainability indexes: Why join in? A study of the 'ISE' in Brazil», *Journal of Cleaner Production*, vol. 96, núm. 1, págs. 161-170.
- Ruggeri, A. (director). 2009. *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina* (Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires).
- Sikka, P. 2015. «The hand of accounting and accountancy firms in deepening income and wealth inequalities and the economic crisis: Some evidence», *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 30, págs. 46-62.
- Utting, P. 2007. «CSR and equality», *Third World Quarterly*, vol. 28, núm. 4, págs. 697-712.
- Van der Zwan, N. 2014. «State of the art: Making sense of financialization», *Socio-Economic Review*, vol. 12, núm. 1, págs. 99-129.
- Vieta, M. 2015. *The Italian road to creating worker cooperatives from worker buyouts: Italy's worker-recuperated enterprises and the Legge Marcora framework*, EURICSE Working Papers No. 78 (Trento, Instituto Europeo de Investigación sobre Cooperativas y Empresas Sociales (EURICSE)).

—; Depedri, S., y Carrano, A. 2017. *The Italian road to recuperating enterprises and the Legge Marcora framework: Italy's worker buyouts in times of crisis*, EURICSE Research Report No. 15 (Trento, Instituto Europeo de Investigación sobre Cooperativas y Empresas Sociales (EURICSE)).

Young, S.L., y Makhija, M.V. 2014. «Firms' corporate social responsibility behavior: An integration of institutional and profit maximization approaches», *Journal of International Business Studies*, vol. 45, núm. 6, págs. 670-698.

