

La dimensión laboral
de la Responsabilidad Social
de las Empresas

Edita: Fundación 1º de Mayo

Coordinadores: Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez

© Madrid, octubre 2005

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M - 44393 - 2005

Impreso en papel reciclado 

Índice

Presentación. <i>Julián Ariza</i>	5
El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial	
<i>Walter Cerfeda</i>	7
Introducción	7
Las razones de la RSE	8
La iniciativa europea	10
La postura de la CES	12
Convenios colectivos y RSE	16
Europa, en la encrucijada	17
La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical	
<i>Ignacio Fernández Toxo</i>	19
Introducción	19
Concepto de RSE	21
Sindicalismo y RSE	25
Un marco jurídico para la RSE	28
Negociación colectiva y RSE	30
La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos	
<i>Jorge Aragón; Fernando Rocha; y Jesús Cruces</i>	33
Introducción	33
El concepto de responsabilidad social empresarial	34
La dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas	37
La responsabilidad social empresarial en España	40
Iniciativas laborales de RSE de las empresas españolas	42
<i>La dimensión laboral de la RSE en las memorias anuales de las empresas</i>	42
<i>La RSE en las empresas españolas: un análisis de casos</i>	47
Conclusiones	62
Anexos	
Anexo 1: Resolución sobre RSE de la Confederación Europea de Sindicatos (junio 2004)	71
Anexo 2: Ponencia sobre RSE aprobada en el VIII Congreso Confederal de Comisiones Obreras	75

PRESENTACIÓN

Julián Ariza¹

La presente monografía recoge las ponencias presentadas en el seminario *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social Empresarial en España*, organizado por la Fundación 1º de Mayo en colaboración con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras².

El debate sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE) ha alcanzado considerables dimensiones en un espacio de tiempo relativamente corto. Y hay que añadir que el tratamiento que los medios de comunicación dan a las iniciativas de RSE es de lo más laudatorio, cosa totalmente lógica si se tiene en cuenta que tales iniciativas se presentan, por principio, como decisiones *voluntarias*, que suponen un coste más o menos relevante y que exceden las exigencias que sobre la actividad empresarial marca la legislación.

Visto desde esta óptica, no queda por menos que valorar como positivo el fenómeno de la RSE. Lo que llama la atención es su singular actualidad. Porque, por sólo citar algunas de sus vertientes, los efectos negativos que la actividad de las empresas pueden producir sobre la salud y seguridad, tanto de sus trabajadores como en el entorno; sobre la gestión de sus recursos humanos; sobre el medio ambiente, así como los derivados de los cambios en los procesos productivos o las deslocalizaciones, son conocidos desde siempre, aunque algunos de ellos hayan adquirido en períodos recientes mayor significado, como es el caso de los efectos medioambientales.

De lo cual se infiere que, al menos a primera vista, estaríamos asistiendo a un cierto cambio en la actitud de las empresas frente a problemas que son cualquier cosa, menos nuevos.

La literatura sobre las razones de ese cambio es abundantísima y hay coincidencia a la hora de colocar como una de esas razones la cada vez más extendida percepción entre la ciudadanía de que frente a los efectos sociales y medioambientales negativos de la acción de las empresas no cabe la indiferencia y la pasividad. Pero siendo cierto que el deseo de preservar y fortalecer su reputación es sin duda uno de los grandes motivos por los que las empresas adoptan iniciativas de responsabilidad social, se empequeñecería la dimensión de este fenómeno si no se contemplaran otros factores concurrentes. Por ejemplo, el proceso iniciado hace más de dos décadas, tendente a ir transformando el modelo social europeo mediante una transición desde el *Estado* del Bienestar a la *Sociedad* del Bienestar. Proceso que implica reducir más o menos gradualmente el papel del Estado y de lo público y transferir más responsabilidades sociales a las familias, al voluntariado, al tercer sector y, en suma, a la iniciativa privada. La contribución de las empresas a ese proceso de cambio resulta imprescindible.

Sea como fuere, el mundo sindical no debe situarse a la defensiva frente al fenómeno de la RSE.

¹ Presidente de la Fundación 1º de Mayo.

² El seminario se celebró los días 19 y 20 de mayo de 2005, en la sede del Consejo Económico y Social.

Que existan razones para recelar de un hecho que se potencia a la par del retroceso de la tutela del Estado en la regulación de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores debe ser, por el contrario, un acicate para demandar la máxima responsabilidad de las empresas con sus trabajadores y con el conjunto de la sociedad. Evitar que las iniciativas de RSE sean meras inversiones publicitarias y de imagen pasa por exigir transparencia, participación, promulgación de normas para la verificación, evaluación y control de tales iniciativas, lo que es compatible con la voluntariedad de la empresa para tomarlas. En lenguaje coloquial, evitar que se dé gato por liebre.

Es obvio, y así se reconoce por los estudiosos del fenómeno, que las iniciativas de responsabilidad social no pueden ser sustitutivas de la norma. Los sindicatos deben ser los más interesados en velar para que lo exigible vía norma legal o convencional no se eluda a favor de la voluntariedad empresarial. Ni que decir tiene que todo cuanto esté ligado a las relaciones laborales debe comportar la participación de los trabajadores y sus representantes.

Reivindicar el papel de los sindicatos como uno de los interlocutores necesarios para las empresas en sus iniciativas de responsabilidad social es tarea notablemente dura. Porque, como se pone en evidencia a lo largo de la investigación que la Fundación 1º de Mayo ha promovido³, una de las muchas coincidencias de la mayoría de las 55 grandes empresas estudiadas es no considerar a los sindicatos como «grupos de interés» –donde se incluye a proveedores, consumidores, inversores, comunidades locales...–. Sólo once de ellas otorgan ese rol a las organizaciones sindicales: exactamente el 20%. Podría interpretarse esta exclusión como natural consecuencia de que los contenidos concretos de las iniciativas de RSE no afectan a lo laboral. Pero no es así. Como se comprueba en este estudio, las medidas de índole laboral, con mayor o menor entidad, se contemplan en todos los casos examinados.

Expresado de forma gráfica, cabría concluir que la mayoría de las empresas aquí analizadas dicen sí a la responsabilidad social, pero sin sindicatos. Lo cual es bastante significativo. Porque difícilmente puede calificarse de socialmente responsable a una empresa que en lo laboral actúa con dudosa responsabilidad. Y eso pasa por asumir que en las iniciativas de seguimiento y evaluación de la RSE deben participar los trabajadores y sus legítimos representantes.

Los textos incluidos en este Cuaderno inciden en esta línea, recogiendo las reflexiones y valoraciones realizadas desde el ámbito sindical, europeo y español, al debate actual sobre la RSE. Un debate cuyo desarrollo futuro debería apoyarse en un mayor conocimiento de las iniciativas concretas que están adoptando las empresas, así como en la elaboración de una metodología que permita evaluar adecuadamente las diferentes actuaciones en este campo.

³ Cf. el artículo de Jorge Aragón, Fernando Rocha y Jesús Cruces en esta monografía.

EL SINDICALISMO EUROPEO ANTE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Walter Cerfeda⁴

INTRODUCCIÓN

En primer lugar quiero agradecer su invitación a participar en esta iniciativa, que considero muy importante. En efecto, el tema de la responsabilidad social de la empresa (RSE) suscita un interés y un consenso cada vez mayores en todas partes. Les confesaré que mi agenda, siendo yo el secretario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) responsable para este tema, se llena cada vez más de invitaciones a eventos sobre la RSE que se celebran en toda Europa, tanto en los países que llevan más tiempo en la Unión como en los nuevos miembros, tanto en los de renta más alta como en los más pobres.

¿De dónde nace tanto interés? ¿Por qué la propia Comisión Europea ha promovido una importante iniciativa sobre este tema? Para contestar correctamente a estas cuestiones es necesario, en primer lugar, intentar comprender bien y tener las ideas claras acerca de lo que realmente significa para una empresa esto de ser socialmente responsable, así como cuáles son para la empresa misma y, sobre todo, para nosotros las posibles ventajas y contradicciones que la propia iniciativa entraña.

No es ni mucho menos una tarea fácil. Se trata, como veremos más adelante, de un tema que en el transcurso de la historia social, incluso la más reciente, aparece a veces, pero otras veces desaparece por completo.

Como CES hemos asumido el ambicioso cometido de esbozar una línea europea de referencia sobre la RSE, justamente para tratar de facilitar un cuadro de referencia general y un cuadro de coherencias comunes válidas para todas las diversas organizaciones nacionales que deben ocuparse de esta cuestión, cada una a su nivel. Para definir este cuadro general de referencia hemos trabajado mucho. De hecho, hemos organizado un trabajo paralelo al de la Comisión Europea. Ésta, tras la publicación del Libro Verde, convocó para el año 2003 un Fórum *Multistakeholders*, en el que nosotros participamos, con el objetivo de que redactara un informe final, que supuestamente iba a constituir el punto de referencia para que la propia Comisión elaborara su propia comunicación definitiva.

Como CES, al tiempo que participábamos en el fórum, organizamos una iniciativa paralela que acabó con una conferencia final, con ocasión de la cual presentamos nuestros planteamientos, justamente en vísperas de la conferencia final del fórum, en junio de año pasado. Pero, tal como cabía prever, el fórum acabó mal. Nuestras posiciones sindicales, compartidas

⁴ Confederación Europea de Sindicatos.

por las ONG sociales (ambientalistas, consumidores, asociaciones para la defensa de los derechos de los ciudadanos, etc.) entraron en rumbo de colisión con las opiniones de las asociaciones de empresarios. La Comisión no pudo sino tomar nota del desencuentro existente entre las partes, y personalmente tengo ahora la sensación de que no sabe por dónde tirar.

Por lo pronto, la Comisión ha aplazado la publicación de su comunicación final. Es más, la verdad es que en el seno de la Comisión, entre los diversos comisarios, se está repitiendo la misma división de opiniones que manteníamos empresarios y CES. Según las últimas noticias, probablemente la Comisión estará en condiciones de proponer un texto hacia finales de este año o bien a comienzos del siguiente.

Por esta razón hemos querido convocar de inmediato nuestro fórum sindical para finales de octubre, y prevemos convocar otra conferencia europea pública coincidiendo con los trabajos de la Comisión. La señal que queremos enviar es clara: nada de soltar la presa; vamos a defender nuestras posturas hasta el final.

Por lo demás, es evidente que sin nuestro consentimiento ninguna empresa puede definirse a sí misma como «socialmente» responsable.

LAS RAZONES DE LA RSE

Como sindicatos, y por ende como CES, de entrada hay que decir una cosa: estamos a favor del concepto de RSE. Es más, para ser más exactos, queremos que se afirme cada vez más el valor de la RSE. El de la responsabilidad social es potencialmente el valor exactamente contrario a los que siguen las empresas que piensan competir aplicando la lógica del *dumping* social y de la explotación de los recursos naturales.

Pero sabemos que la RSE no es una idea romántica. Ser o no ser responsable socialmente depende en todo caso del contexto económico y social –y a veces también institucional y político– en que una empresa actúa. Y desde luego hoy, para las empresas, el contexto se presenta más bien difícil. Por ello la RSE no puede quedarse en una operación de fachada, ni puede abordarse de forma superficial.

¿Por qué decimos que el actual contexto es difícil? Pues al menos por dos razones fundamentales. La primera es que el crecimiento europeo de las últimas décadas estaba relacionado con un PIB que en un 87% procedía de intercambios internos y del comercio entre los propios países europeos. Sólo el 13% restante dependía de las exportaciones. Los procesos económicos y sociales se influían mutuamente, ya que se generaban en un mercado que al fin y al cabo estaba cerrado.

Por su parte, el comercio mundial hasta hace muy pocos años era básicamente bipolar o, como mucho, tripolar. EE.UU., Europa y, a veces, Japón ostentaban casi todo el potencial productivo,

así como la riqueza del planeta. Ese mundo ya no existe. El mundo se ha vuelto irremediablemente multipolar. Afortunadamente, algunos nuevos grandes países han irrumpido en la escena de la producción y la distribución de la riqueza mundial. El antiguo mercado cerrado es, definitivamente, cosa del pasado. Si uno no es capaz de exportar a los nuevos países, serán éstos los que exporten al suyo. Lo que está pasando en el textil, la ropa, la marroquinería, el calzado no es sino la punta del iceberg, un avance brutal de la dinámica de los procesos de globalización a los que tendremos que enfrentarnos cada vez más con estrategias competitivas y adecuadas.

Hoy día, pues, nuestra economía europea nada en el inmenso mar del comercio mundial. Pero el comercio mundial todavía no se ha dotado de reglas compartidas. La cumbre de Cancún fracasó, y las riendas de la OMC parecen estar en manos de países, como EE.UU., que hasta la fecha han sido incapaces de entender las razones de los países emergentes. Yo espero que se pueda superar esta situación pero, hoy por hoy, no puedo sino señalar que la partida del comercio mundial se está jugando sin reglas y que la práctica más común no es la de la responsabilidad social, sino la del *dumping* social.

En mi actividad diaria como sindicalista, me veo obligado a luchar casi siempre contra la deslocalización salvaje, la fragmentación de la cadena productiva, la utilización exagerada de la subcontratación, la conculcación de los derechos de los trabajadores, la exasperación de una flexibilidad sin reglas, el abuso del trabajo eventual, la explotación de los inmigrantes, la expansión del trabajo ilegal y en negro. ¡Vaya una responsabilidad social! De ella, hablo más en las mesas redondas que en la vida real.

No puede extrañar la desconfianza de los trabajadores, que me piden prudencia para evitar que, a fin de cuentas, no quede de la RSE más que el ejercicio de una actividad de relaciones públicas en favor de las empresas.

Consecuencia de todo ello es la segunda razón, que complica aún más el contexto general. Me refiero a la crisis económica en la que Europa lleva atrapada casi cinco años. Es importante comprender las razones de esta importante ralentización económica, evitando cuidadosamente análisis superficiales o apresurados. En realidad, la causa fundamental ya se ha abordado en párrafos anteriores: si el motor que generaba la riqueza europea, procedente de la gestión de un mercado cerrado en un mundo bi o tripolar, se ha roto, es evidente que ello no puede dejar de afectar brutalmente al PIB europeo.

Los datos son terribles, pero también muy exactos en su crudeza. Si analizamos el crecimiento del PIB a lo largo del período 2000-2004, los resultados son los siguientes: el PIB europeo creció en un 1,2%, frente al norteamericano que tuvo un crecimiento casi del triple (3,5%). El chino, por su parte, creció nada menos que en un 10,2%. Ello también significa otra cosa, a saber, que la ralentización europea no coincide con un estancamiento mundial. Antes al contrario, el mundo crece y nosotros nos estamos parando. Las previsiones económicas para el bienio 2005-2006 confirman esta tendencia: Europa seguirá creciendo tres veces menos que EE.UU. y casi nueve o incluso diez veces por debajo de China o la India.

Pero hay un segundo dato aún más terrible, referente a la dinámica de los porcentajes de incremento de productividad a lo largo del mismo período. Como saben, se trata de un tema fundamental, ya que justamente del índice de productividad depende el incremento (o decremento) del PIB. Pues bien, la situación europea en este caso roza el drama. Durante el período 2000-2004, la productividad europea creció un 0,9%; la estadounidense, el 5,3% con picos del 8%; la de China, el 9,8%.

Los problemas a los que nos enfrentamos no son coyunturales, sino estructurales. Europa, por utilizar una imagen elocuente, está como atrapada entre los brazos de unas tenazas. Por un lado está el brazo chino, con una productividad que aprovecha básicamente las diferencias de costes laborales y la ausencia de políticas de respeto medioambiental; por el otro está el brazo estadounidense, que experimenta un crecimiento de productividad gracias fundamentalmente a sus importantes inversiones, sobre todo en tecnología e innovación.

Cuesta creer que, ante esta situación, tengamos que escuchar una y otra vez que para que Europa salga de la crisis la solución no está en la reforma del modelo de crecimiento económico, sino del modelo social. Ni que el atajo para volver a ser competitivo fuera el de la reducción de los costes laborales y no el del crecimiento competitivo del sistema productivo y, por tanto, de la tecnología y la innovación en los procesos y los productos.

Como consecuencia, diariamente nos vemos obligados a luchar contra las políticas de deslocalización, realizadas o anunciadas, con el objetivo de hacer *dumping* social o de chantajear a los trabajadores con la amenaza de cerrar los centros de producción en caso de que no acepten un empeoramiento de las condiciones de trabajo, en términos de retribución o de jornada laboral o de ambas cosas a la vez (véanse, si no, los convenios de tantas grandes empresas europeas, empezando por las alemanas, que han ampliado la jornada hasta las 40 horas manteniendo el mismo sueldo).

Volviendo, pues, al tema que nos ocupa, es decir, la RSE, está claro que las políticas socialmente responsables son más fáciles de llevar a la práctica en épocas de crecimiento que en tiempos, como el presente, de vacas flacas.

LA INICIATIVA EUROPEA

Siendo ésta la realidad actual, ¿por qué la Comisión ha promovido el tema de la RSE? Si nos fijamos, la cosa no queda muy clara ni muy comprensible. La pregunta clave es ¿por qué Europa? En realidad, una empresa que quiera asumir su responsabilidad social ya sabe qué acciones debe realizar y qué reglas debe cumplir en el marco de las normas internacionales ya existentes.

Es más, normas hay hasta demasiadas. Una empresa puede decidir adoptar las reglas de conducta establecidas en los «derechos laborales mínimos» de la OIT; o bien inspirarse en las

directrices fijadas por la OCDE para las multinacionales; o, también, optar por lo que recientemente ha establecido «Global Compact» de la ONU. Así las cosas, ¿qué sentido tiene otra iniciativa más sobre el mismo tema?

La única respuesta razonable es que Europa quiere dotarse de un marco propio, específico, en materia de RSE. De hecho, en el mundo, sobre este tema, existen diferentes enfoques culturales. Los japoneses no creen en ello en absoluto; para ellos, una empresa es responsable siempre y cuando cumpla las leyes y los convenios, y es necesario prever sanciones específicas para los casos de violación de los mismos. En EE.UU. el planteamiento es más complejo, pero también históricamente más consolidado. En la cultura anglosajona existe una larga tradición de definiciones de códigos de conducta y responsabilidad social. Un posible elemento común a toda esta experiencia puede ser el de considerar las acciones de responsabilidad social como algo *añadido* a la actividad de la empresa. En otras palabras, son acciones que se realizan en situaciones favorables. Por ejemplo, una multinacional norteamericana presente en un país africano puede llevar a cabo una acción positiva –como la construcción de un ambulatorio, un colegio, etc.– bien para demostrar a las poblaciones y a los gobiernos locales las ventajas que su presencia supone, bien porque las condiciones de presupuesto lo hacen recomendable. Si me apuran, se trata de una actitud típica de la cultura de la beneficencia, del «primero rompo; luego pago», o bien de caridad compasiva, algo que el actual presidente estadounidense Bush ha elevado a referencia incluso para regular las políticas nacionales de bienestar.

Europa nunca ha tenido este enfoque, ni esta cultura. Nuestra referencia es otra. No en vano el Libro Verde sobre RSE ha sido publicado inmediatamente después de que se acordara la Estrategia de Lisboa. La definición que allí encontramos es la respuesta europea al modelo de competición global. Contrariamente a EE.UU. o a China, nosotros hemos optado por competir en el mercado mundial sobre la base de la calidad de nuestras producciones, y no únicamente sobre la de su coste. En Lisboa se dio forma a una ambición: la de hacer que nuestra economía fuera la más avanzada del mundo a partir de sistemas industriales que tuvieran en cuenta el factor medioambiental y el desarrollo sostenible como caracteres fundamentales del modelo productivo y haciendo que la cohesión social fuera un componente básico para el crecimiento, y no únicamente un coste.

En este contexto, resulta evidente que la RSE supone coherentemente un factor competitivo para la aplicación y el éxito de esa estrategia. En otras palabras, la responsabilidad social no es un factor añadido, externo con respecto a la empresa, sino que se refiere y afecta al modelo y a las propias modalidades de producción. Lo hemos dicho varias veces: afecta al propio gobierno de la empresa.

Pero si es así, ello conlleva determinadas consecuencias. Pedimos a las empresas europeas que no hagan sólo relaciones públicas, sino que asuman conductas coherentes con sus declaraciones de responsabilidad social. Precisamente sobre este punto se produjo la ruptura y la división entre las organizaciones empresariales y nosotros. Porque las empresas entienden la RSE como una decisión que se toma y se lleva a la práctica de forma unilateral. A menudo les ha

recordado que, de ser así, debería decirse que empresas como Parmalat han sido todo un ejemplo de responsabilidad social. Parmalat construyó escuelas, hospitales, guarderías, ambulatorios, carreteras en los países más pobres del mundo. Parmalat estuvo alimentando cada mañana a millones de niños, regalando la leche que producía. Restauró iglesias y obras de arte y patrocinó cientos de iniciativas de beneficencia. Lástima que, más tarde, nos enterásemos de que se trataba de una empresa corrupta, que había estafado a decenas de miles de ahorradores que habían invertido en balances maquillados, y cuyos trabajadores, en el mundo entero, pagaron a la postre los platos de esta política, a base de despidos y cierres de plantas.

Es lo que puede pasar cuando se valoran únicamente las acciones externas de una empresa, sin considerar las que hace en el marco de su actividad. Sobre este punto nunca estaremos de acuerdo.

LA POSTURA DE LA CES

Tenemos la obligación de plantear exigencias concretas y lo más claras posible. Para empezar, de entrada hay que aclarar una cuestión: éste no es un tema que afecte únicamente a las empresas, al sindicato y a alguna que otra ONG. En mi opinión, afecta también –o sobre todo– a la propia Comisión Europea. La Comisión no puede pensar que su cometido sea únicamente el de promover, alentar, y no el de desempeñar un papel activo y directo de apoyo a la propia iniciativa de la RSE. Se trata de un punto delicado, pero decisivo. Si la RSE no es un tema abstracto, una opción genérica, sino una de las modalidades a través de las que se puede hacer realidad la Estrategia de Lisboa, entonces yo creo que el Gobierno europeo está involucrado de lleno en la tarea de conseguir un resultado positivo y un desarrollo correcto de este proyecto hasta el final.

No por ello considero que la Comisión tenga que promulgar ahora una ley –en su caso, una directiva– sobre esta materia. ¿Por qué es un error imaginar una acción legislativa en esta materia? Creo que es un error desde un punto de vista racional. No se puede forzar por ley a las empresas a ser socialmente responsables. Las leyes existentes ya fijan claramente en muchos campos –desde el medio ambiente a la legislación laboral– los parámetros y estándares a aplicar para cumplir lo establecido. Hacer algo más en lo social es una decisión que una empresa *puede* tomar, si así lo considera oportuno, de forma autónoma.

Nosotros siempre hemos dejado claro en todos los foros –y también la postura de la Comisión es muy concreta sobre este punto– que 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.

Voluntaria, pero no unilateral. La diferencia es fundamental. Ellos piensan que la voluntad conlleva automáticamente la unilateralidad con respecto a las cosas que piensan

hacer en el campo de la RSE, sin ataduras ni controles por parte de nadie. Es más, añaden que esta libertad total también debe prever una relación directa entre el empresario y cada uno de los trabajadores, sin la intermediación de los representantes colectivos sindicales. Entienden la RSE como una «decisión» suya, propia, libre de ataduras y controles. A menudo he mantenido que este planteamiento llevaría a una autocertificación de la RSE; pero la autocertificación, además de ambigua en cuanto a transparencia de las acciones, también afecta negativamente a la leal competencia entre empresas. Todos los centros de investigación que han estudiado el fenómeno de la RSE coinciden en este punto. Se considera que las empresas que pueden mostrar en el mercado un sello certificando la RSE gozan de una ventaja comercial sobre las que no han tomado la misma decisión. La Universidad de Manchester ha realizado recientemente un estudio a partir de una amplia muestra de empresas de diversos sectores, y ha llegado a la conclusión de que entre varias empresas de un mismo sector, todas ellas cotizadas en bolsa, los ahorradores prefieren invertir en las que tienen la certificación de RSE.

El rango de esta ventaja se ha calculado entre el 25 y el 30%; no estamos hablando, pues, de diferencias de poca importancia. Así pues, consumidores y ahorradores prefieren e invierten en RSE. Es decir, creen en la ventaja que tal decisión puede suponer. Por ello, la transparencia tiene que ser máxima. Por ello, también, me parece inaceptable la autocertificación desde el punto de vista no sólo moral, sino también desde el muy concreto de la competencia leal entre empresas. Siento profundamente que tenga que ser el sindicato el que subraye este tema, y no la asociación de las empresas. Éstas –como hemos visto– sólo piden unilateralidad y libertad de acción total. De seguir por este camino y con esta miopía, se corre el riesgo de socavar hasta la credibilidad del proyecto, así como la buena reputación que las empresas valientes y serias se han ganado a través de actitudes y acciones correctamente realizadas.

A partir de estos argumentos, que no me parecen nada banales, hemos concretado ante la Comisión Europea una serie de propuestas dirigidas a establecer unos criterios y estándares mínimos de referencia, dentro de los cuales debe enmarcarse la opción RSE por parte de las empresas. Nuestro modelo es claro. Decimos, básicamente, que la decisión debe ser voluntaria; la empresa puede decidir, en total y absoluta autonomía, si realiza o no acciones de responsabilidad social. Pero, una vez tomada libremente la opción de la RSE, debe saber que tiene la obligación de cumplir unos criterios mínimos y de realizar acciones comprobables que atestigüen la concreción de su elección.

Aquí entra en juego, me parece, el papel de las instituciones europeas y de los gobiernos nacionales. Que es justamente definir este marco de referencia, así como seleccionar los criterios que puedan promover, por un lado, y dar transparencia, por el otro, a la opción de la RSE. Un papel activo, por tanto, y también de seguimiento y correcta vigilancia. Dentro de este marco hemos concretado alguna propuesta que ejemplifica dicho papel.

Pero justamente porque las empresas se oponen a la fijación de todo criterio, la Comisión Europea está actualmente paralizada y no sabe cómo salir del atolladero. Los criterios que la

CES ha propuesto son sencillos, si se quiere incluso banales, pero se inspiran todos ellos en el principio según el cual las acciones de RSE deben afectar al proceso productivo, y no a las acciones externas –de beneficencia– con respecto a la actividad de la empresa.

El primer criterio me parece clave, fundamental: la certificación y el sello de RSE no deben otorgarse únicamente al producto final, sino que tiene que referirse y certificar toda la trazabilidad del producto. Hoy día los procesos productivos son totalmente distintos a los de antes. La vieja fábrica taylorista ya no existe, no sólo desde el punto de vista de la rigidez y parcelación de la organización del trabajo, sino también, en este caso, como el lugar unitario en el que se desarrollaba todo el proceso productivo. Se trataba de una modalidad productiva viable debido a la presencia de un mercado basado más en la oferta de productos que en la demanda. Hoy día el funcionamiento del mercado ha cambiado profundamente. La demanda, su variabilidad, ha rediseñado el modelo productivo, decomponiéndolo. La flexibilidad de la producción y de la prestación supone el cuadro de referencia constante dentro del cual debemos actuar. La cadena de valor se ha alargado enormemente. Reconstruir la trazabilidad de un producto desde su diseño hasta su comercialización supone a menudo un ejercicio difícil, cuando no imposible. La maraña que forman el *core business* y los diversos segmentos de suministro, la subcontratación, el *outsourcing*, las contrataciones de diversos niveles, hasta las zonas de trabajo gris o negro, configura a menudo todo el complejo recorrido por el que un producto debe atravesar.

Sin embargo, es a lo largo de esta cadena de valor donde a menudo se quiebra la cadena de los derechos. Los derechos de los trabajadores –pero también el respeto hacia las reglas y las leyes– pierden fuerza a medida que se desgranar todos y cada uno de los eslabones de la cadena. Así pues, no es ni mucho menos suficiente certificar el producto final. Ese producto probablemente habrá pasado por situaciones de explotación y acciones «socialmente irresponsables» a lo largo de su cadena de producción. La Unión Europea puede establecer un nivel más ambicioso para la actividad productiva de la empresa.

Nuestras multinacionales europeas, por lo menos hasta la fecha, no se han caracterizado, como otras, por la escandalosa utilización de mano de obra infantil ni por haber violado de la forma más vergonzosa las reglas del trabajo. Sin embargo, el trabajo en negro se está difundiéndose como una mancha de aceite por todas partes en nuestro continente. La lógica del *dumping* social supone una tentación demasiado fuerte, y amenaza con volver a poner en tela de juicio incluso los niveles hoy consolidados. Si la Unión Europea quiere librar una batalla limpia y transparente en el seno de la OMC, la única condición es que se presente allí contando con reglas internas limpias y transparentes.

Por tanto, la trazabilidad certificada del producto, es decir, la garantía de que a lo largo de toda la cadena todas las acciones realizadas han sido socialmente responsables, puede y debe suponer un punto firme que distinga la responsabilidad social europea con respecto a la de otros países.

El segundo criterio propuesto para la CES se refiere a una política que fomente la implicación de las empresas en el frente de la RSE. Sobre este punto –el de cómo las instituciones públicas pueden incentivar la RSE– ya se ha producido un intenso debate. Muchos Gobiernos han planteado la idea de conceder ventajas fiscales a quienes opten por la RSE; otros han barajado la posibilidad de delegar algunos temas de Estado –como la asistencia o bien determinados segmentos de las políticas de bienestar– en las empresas que quieran desarrollar una acción subsidiaria en estos campos. La primera solución me parece jurídicamente difícil; la segunda, políticamente peligrosa. Sobre ésta la verdad es que no hay mucho que decir; plantear la privatización de algunos instrumentos del Estado de bienestar, actualmente públicos, permitiendo operaciones en las que de cara al ciudadano las empresas sustituyan al Estado, me parece una forma inaceptable de liberalismo social. Pero tampoco la primera propuesta deja de plantear dudas. Las empresas y los ciudadanos tienen las mismas obligaciones de cara a Hacienda. Abrir esta puerta podría dar lugar a diferencias entre sujetos jurídicos iguales e introducir una alteración en las conductas que por lo demás muchas Constituciones europeas rechazan explícitamente.

La vía más coherente me parece la de prever mayores facilidades para tener acceso a los recursos y la financiación públicos. Actualmente, para las empresas que quieran beneficiarse de ayudas públicas, ya existen criterios que permiten fijar un orden de acceso. Me parecería perfectamente razonable prever unos puntos añadidos o algún tipo de ventaja para las empresas que puedan certificar su RSE.

También en otros aspectos de las ayudas públicas (pienso, por ejemplo, en la financiación a la exportación o en los contratos públicos) creo que sería justo reconocer un «plus de derecho» a las empresas que puedan demostrar, a través de la correspondiente auditoría, su compromiso con la RSE. En este caso las instituciones públicas ejercerían sus funciones de fomento y promoción positiva sin discriminar a nadie, más premiando a quienes, voluntariamente, hubieran adoptado conductas socialmente responsables.

Una tercera propuesta de la CES se refiere al compromiso por parte de las empresas a presentar al final de cada año un informe sobre las actividades desarrolladas en materia de RSE. Esto es lo único que se pide directamente a las empresas, ya que en las demás propuestas sólo se habla de acciones a cargo de las instituciones públicas. No se pide demasiado; tan sólo que se elabore un resumen de las acciones realizadas y que se entregue dicho informe a los sindicatos, a los *Stakeholders* y a la autoridad pública, para su conocimiento y, en caso de que así se solicitara, su discusión.

También esta tercera acción tiene que ver con el tema de la transparencia: las empresas con acciones positivas en su haber tendrían todo el interés en darlas a conocer públicamente. La verdad es que no entiendo la hostilidad de UNICE5, que se empeña en oponerse a esta medida so pretexto de que supondría una traba burocrática para las empresas. Yo veo muchas más ventajas que problemas, siempre y cuando no se tenga de verdad nada que ocultar.

Volviendo a las medidas que los Gobiernos podrían tomar, la CES ha propuesto a la Unión la creación de un «Centro Tripartito para la Formación y la Información». Un centro de recursos, una ventanilla a la que dirigirse para saber mejor qué hay que hacer para conseguir una certificación. Un centro en el que se intercambiarían experiencias e informaciones, se conocerían casos prácticos positivos (las llamadas *buenas prácticas*), pero también los negativos (las *malas prácticas*). Existiría así la posibilidad de enviar a un directivo –o a un representante sindical– a asistir a un curso de formación. Hace tiempo que en Copenhague funciona un centro parecido, para satisfacción de todos. Nos parecería interesante crear uno con las mismas características, general, en una sede europea, para que los Gobiernos nacionales se sintieran alentados a crear algo parecido a nivel local.

Finalmente, la CES pide a la UE que fije criterios muy rigurosos en lo que se refiere a las agencias habilitadas para expedir la certificación de RSE. Es este un tema muy delicado. Hoy día el *mercado* de las agencias de certificación es poco transparente y muy –demasiado– poblado. No queremos discriminar a nadie, pero no olvidemos que la consecución de una etiqueta de RSE tiene consecuencias sobre la competencia y el mercado. La transparencia en esta materia debe ser máxima, ya que hay todavía demasiadas ambigüedades en este terreno. Resulta cuando menos anómalo que tantas «asociaciones» para la certificación nazcan y mueran con tan increíble rapidez. Lo que pedimos es que se fijen los requisitos necesarios para poder realizar esta tarea y, además, que el poder público realice un seguimiento de esta actividad, con el fin de controlar, vigilar y, en su caso, intervenir en caso de anomalías.

Como pueden ver, todas las propuestas de la CES están inspiradas en criterios de transparencia y claridad meridiana.

CONVENIOS COLECTIVOS Y RSE

A menudo se afirma que la responsabilidad de una empresa empieza por el cumplimiento de las leyes y los convenios existentes. Es una afirmación perfectamente lógica que, sin embargo, deberá analizarse en todos sus aspectos para evitar malentendidos. Sólo voy a subrayar, para ser breve, dos aspectos de este capítulo.

El primero atañe a un principio general: ¿qué significa, en el mundo de las relaciones laborales, que una empresa pueda ir más allá de lo acordado en el convenio? Desde un punto de vista general, está claro que la responsabilidad social de una empresa se mide en base a la calidad de las relaciones laborales que mantiene con sus asalariados. Resultaría paradójico que una empresa socialmente «irresponsable» para con sus propios trabajadores se considerara socialmente responsable por lo que hace de puertas afuera. La calidad de la participación y de las relaciones sindicales es un indicador clarísimo de la RSE de una empresa.

Por ello, cuando una empresa decide «hacer algo más» en materia laboral, todas las acciones que piensa realizar deben ser objeto de un acuerdo con los representantes sindicales de esa

empresa. Sin embargo, las multinacionales intentan hacer el exacto contrario. Tratan de utilizar los códigos de conducta como alternativa a los convenios colectivos. Hace poco una gran multinacional norteamericana intentó conseguir un reconocimiento jurídico para su código de conducta interno con el explícito objetivo de dejar fuera de juego el convenio colectivo. Para la CES, la RSE sólo puede ser algo complementario que nunca reemplazará la negociación colectiva; cualquier medida o acción que se pretenda introducir deberá siempre ser objeto de una negociación y un acuerdo sindical.

Asimismo, no es suficiente afirmar el compromiso a cumplir, formal y sustancialmente, el convenio colectivo. Porque decir esto aquí, en España, Alemania o Italia, significa decir algo bastante claro y concreto. Pero ¿qué significa decir lo mismo si hablamos de una empresa, por ejemplo, de Letonia, Rumanía o, si me apuran, Gabón? La respuesta en este caso ni es automática ni es obvia. Es decir, allá donde no existen los convenios y los sindicatos son muy débiles, ¿cuál debe ser la conducta socialmente responsable de una empresa? ¿Aprovechar las lagunas existentes para actuar unilateralmente o, en cambio, hacer todo lo posible para promover la negociación y ayudar a su interlocutor social para que realmente llegue a ser tal? Obviamente, lo segundo, porque nadie obliga a la RSE. La RSE debe ser una libre elección. Pero en este caso todas las acciones deben ser coherentes y consecuentes, incluso en las situaciones más paradójicas que se puedan imaginar.

La RSE es algo muy serio; nunca puede quedarse en un ejercicio de relaciones públicas. Es un arma de doble filo que, de usarse impropiamente, puede hacer y hacernos daño. Mucho daño. Por eso nuestro apoyo siempre estará supeditado a la presencia de condiciones de claridad y transparencia máximas. De lo contrario, dándole la vuelta a un dicho popular, «más vale nunca que mal». Y es que sin nuestro consentimiento, por definición, ninguna empresa podrá afirmar nunca ser socialmente responsable, y debemos aprovechar esta condición hasta el final.

Europa, por su parte, no tiene alternativas viables en cuanto a modelo de desarrollo. En el contexto del comercio mundial, la única baza que tenemos es la de apostar por la calidad de nuestros productos, por la participación y cohesión sociales y por el desarrollo sostenible. Así, la RSE se convierte en un componente y un factor decisivo de cara a nuestro crecimiento y nuestra competitividad. Exijamos, pues, conductas serias y rigurosas por parte de todos.

EUROPA, EN LA ENCRUCIJADA

La historia económica y social de Europa ha llegado a una encrucijada. El riesgo de un declive estructural no es abstracto, sino muy concreto. Todo lo bueno que hasta aquí se ha construido –el crecimiento, el bienestar, el modelo social– por sí solo no garantiza nuestro futuro. Debemos ser capaces de demostrar concretamente que los modelos de crecimiento no obedecen a un «pensamiento único», o sea, al del liberalismo económico y social.

A partir de esta base, como europeos que somos, estamos atravesando por una de las transiciones económica y políticamente más difíciles de nuestra historia reciente. Las dificultades

que encontramos debido a la globalización se traducen en miedos, incertidumbres, pesimismo sobre nuestro futuro. Los ciudadanos europeos son más escépticos, están más aislados, a veces más resignados. Los *noes* de los referendos francés y holandés, más que oponerse a un Tratado Constitucional que muchos conocen sólo superficialmente, expresan el rechazo a esta globalización, a este liberalismo que todo lo invade; son el resultado de una falta de perspectivas y horizontes. El peligro mayor que ahora nos acecha es que se produzca una tendencia a la cerrazón, un inexorable proceso de «renacionalización», que ya ha empezado. Volvernos cada uno a su casa no sólo no sirve de nada, sino que sería mortal de necesidad para nosotros los europeos.

El planeta no se va a detener ni va a empezar a girar en sentido contrario. La globalización es irreversible. No es posible aplazar el partido; hay que jugarlo. Y jugarlo siguiendo nuestro modelo histórico, cultural y civil. Como europeos. Pensar, en cambio, que se pueda ganar mejor regresando cada uno a su dimensión nacional, con veinticinco políticas económicas y veinticinco políticas sociales diferentes, supondría un trágico error. Sería un verdadero suicidio; veinticinco políticas económicas y sociales sentarían ellas mismas las bases para un *dumping* permanente, para una espiral sin fin, una caída en barrena en una desesperada –y vana– búsqueda del coste más bajo como condición para sobrevivir. Nuestra tarea debe ser la de evitar que Europa acabe en un callejón sin salida, la de señalarle un camino y abrirle una perspectiva y un mañana.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL

Ignacio Fernández Toxo⁶

INTRODUCCIÓN

Quisiera empezar señalando que, para Comisiones Obreras (CC.OO.), la responsabilidad social de la empresa (RSE) forma parte del Programa de Acción aprobado en su último Congreso Confederal. Esto es así, naturalmente, no por la moda, sino por la necesidad de incorporar al sindicalismo y a la cultura del trabajo las dinámicas y oportunidades que se derivan de los desafíos de una mayor toma de conciencia del papel de la empresa y de sus impactos en las sociedades actuales. Coadyuvando con ello a una mayor legitimación social de las empresas y del trabajo.

Tenemos el firme convencimiento de que las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Desde esta perspectiva, la primera reflexión que queremos hacer se centra en establecer la premisa fundamental que justificaría, en estos tiempos, la necesidad y la exigencia de la responsabilidad social empresarial. Y ésta no puede ser otra que la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.

Desde distintos enfoques, se puede decir que –entre las distintas partes interesadas en el asunto– hay amplias coincidencias y un territorio común a la hora de establecer la dimensión y la importancia del asunto de la RSE, aunque por ahora no haya pasado de las páginas de color salmón de la prensa especializada. Ese territorio común no es otro que la coincidencia en señalar que estas políticas van con todos y es cosa de todos. Y, aún más, tenemos conciencia de esa dimensión cuando afirmamos que ni el Estado puede transferir a la ciudadanía sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y la sociedad en general.

Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

En nuestro país, en los últimos tres años, estamos asistiendo a una proliferación de iniciativas empresariales de diverso tipo e impacto que, sin profundizar, bien pudieran identificarse con

iniciativas de responsabilidad social, que, en su mayoría, han sido adoptadas por grandes empresas multinacionales.

Sin embargo, muchas de esas prácticas empresariales se alejan de los objetivos anteriormente definidos, cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante hechos como: la falta de transparencia en la toma de decisiones; retribuciones escandalosas del personal directivo; repercusiones negativas sobre el medio ambiente de ciertos procesos productivos; subcontratación en cadena, deslocalizaciones; reestructuraciones de plantilla; prácticas discriminatorias; comportamientos antisindicales, y resistencias a la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida de la empresa.

Podemos decir que estamos ante una situación que ofrece dos caras: por un lado es digno de reseñar la comunicación y la expresión de los compromisos de responsabilidad asumidos por muchas de nuestras empresas; por otro, la dificultad de verificar la certeza y la práctica de esos compromisos, quedando muchos de esos esfuerzos a la sombra de la duda por ausencia de participación, y la sospecha de que pudiera tratarse de operaciones de marketing.

Desde CC.OO., cuando criticamos a las empresas que comunican sus compromisos pero que se resisten a verificarlos, no lo hacemos para que cunda el desaliento y se disminuya el nivel de compromisos, todo lo contrario. Como consideramos que, como poco, los factores añadidos a la RSE son positivos para las empresas, los trabajadores y la sociedad en general, asumimos el firme compromiso de favorecer la extensión de las prácticas de responsabilidad social. En consecuencia, lo primero que hacemos es reconocer y distinguir a las empresas que anuncian compromisos frente a aquellas otras que simplemente callan.

La intención de CC.OO. es promocionar políticas reales de RSE en el seno de las empresas y en todas sus acciones, y por tanto queremos despejar cualquier duda que pueda haber sobre ello. Y por esto, nos permitimos advertir que para ser consecuentes con el objeto y la finalidad de las estrategias de responsabilidad social y obtener los beneficios de tales compromisos, no son suficientes las declaraciones y las campañas de imagen.

Dentro del Seminario, el título de esta mesa redonda, *Marco jurídico institucional y perspectiva de los agentes sociales*, es suficientemente sugestivo, más aún cuando en nuestro país tenemos comprometido un trabajo sobre la RSE que no está exento de controversia y que no parte de cero. Un trabajo de reflexión que debe tener en cuenta el espacio europeo para una política pública común; el compromiso electoral del Partido Socialista, hoy en el gobierno del Estado; los debates realizados en AENOR al hilo de una inconclusa elaboración de una norma ética sobre RSE; los compromisos asumidos por cientos de empresas españolas implicadas en el Pacto Mundial de Naciones Unidas; el compromiso sobre RSE recogido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC); el ámbito tripartito de la Mesa del Diálogo Social; la Subcomisión del Congreso de los Diputados, y un largo etcétera de experiencias, aportaciones e iniciativas impulsadas desde distintos foros.

CONCEPTO DE RSE

La discusión sobre un posible marco jurídico para la responsabilidad social de las empresas podría llevarnos horas de debates, pero no menos tiempo nos ocuparía ponernos de acuerdo en qué es y qué no es RSE.

Unos le llamarán simplemente nuevas prácticas; otros teorizarán sobre la conducta y la ética empresarial, y otros elevarán el tiro advirtiendo de un nuevo paradigma superador del conflicto clásico de intereses capital-trabajo o del mismísimo pacto keynesiano, teorizando sobre el ocaso del tripartismo a la vez que se propugna un nuevo pacto con «cuatro patas».

La verdad es que la RSE está pasando del campo de la teoría al compromiso asumido por parte de las empresas que dicen haber incorporado estas estrategias de forma transversal a todas sus operaciones. Por ello, conviene recordar nuevamente que por ahora las empresas interesadas por las prácticas y compromisos de RSE son las grandes compañías, la mayoría multinacionales, y suelen ser, también, las empresas presentes en los mercados de valores. Ello pone de manifiesto uno de los grandes déficit que tiene la estrategia de RSE impulsada por los sectores empresariales más activos, la indiferencia de la pequeña y mediana empresa (PYME).

La importancia de la PYME está fuera de toda duda, no sólo por su abrumador número⁷, sino por su contribución a la creación y al mantenimiento del empleo, por suministros de productos y servicios a la sociedad y por su imprescindible contribución al sostenimiento del sistema económico y fiscal. Sin omitir el papel de cohesión que las PYME desempeñan por sí mismas, su proximidad al entorno local y su mayor humanización.

Dicho todo esto, aunque sólo fuera por pragmatismo, ya estaríamos interesados. Pero faltaríamos a la verdad. Comisiones Obreras considera que la RSE en el sentido más amplio, por su dimensión e impacto presente y futuro para el equilibrio y desarrollo de la sociedad, es una oportunidad para todos. Una oportunidad que no debemos desaprovechar, y que, más allá de los desafíos actuales, tiene fuertes raíces históricas.

Así, podemos decir que este no es un asunto nuevo. La RSE es una manifestación, una variante, una forma de abordar también en estos tiempos el gran tema de la «función social de la propiedad»⁸. Es decir, que la propiedad, privada y pública, tiene que tener una legitimidad de origen y una legitimidad de ejercicio que se justifica por su función social. O

⁷ Según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003), en España hay 2.813.159 empresas registradas. El 95,6% son empresas de menos de 25 trabajadores.

⁸ Vieja doctrina social católica (Tomismo) que arranca de Santo Tomás de Aquino y es doctrina, también, del socialismo humanista y democrático que no piensa que la «propiedad es un robo», y de las corrientes de pensamiento «personalista» como las de Joaquín Ruiz Jiménez.

dicho de otra manera, que la propiedad no es un derecho absoluto, tiene sus límites y obligaciones, y su derecho ha de ejercerse teniendo en cuenta la función social que debe cumplir.

Para mayor abundancia, y sin omitir otros orígenes de estas prácticas de responsabilidad social –«valores pecado», guerra del Vietnam, apartheid–, la introducción e integración de políticas de RSE en las estrategias y gestión de las empresas es un hecho que avanza de forma imparable y es centro del máximo interés por parte de las escuelas de formación de directivos, de grupos y foros empresariales, de multitud de agencias, analistas y consultoras.

Aquellos que hoy se debaten entre el tránsito de la empresa convencional o reactiva –la que maximiza el beneficio para sus accionistas y/o propietarios– hacia la empresa socialmente responsable y sostenible, nada tienen que temer. Porque, además de que esto no es un invento de los sindicatos, la mayoría de los expertos, la prensa especializada⁹ y la mayor conciencia e interés de los mercados por la RSE coinciden en señalar el importante valor añadido que aportan estas estrategias.

En un ejercicio de aproximación para establecer la necesidad de un marco regulatorio de la RSE, es necesario plantear las múltiples definiciones conceptuales que se han elaborado¹⁰, para obtener de todas ellas lugares comunes y un mejor acercamiento al asunto.

No existe una definición generalmente aceptada de la expresión «responsabilidad social de la empresa o responsabilidad social corporativa». Se emplea para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por empresas, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y son, en la práctica y en su mayoría, de naturaleza voluntaria. Aspecto este último no exento de controversia.

Algunos autores afirman que la responsabilidad social es menos programática que filosófica. Afirmación que emana de una visión de parte de los dirigentes empresariales según la cual los negocios pueden y deberían desempeñar una función que no tuviera por objeto exclusivamente ganar dinero. Aquí cabe la formulación de la empresa proactiva y que se puede decir es la antítesis de las formulaciones más neoliberales.

Otros consideran que la responsabilidad social de la empresa trata sobre la manera en que las empresas gestionan el proceso empresarial y el conjunto de sus actividades e impactos, con objeto de influir en la sociedad, mejorando posición en los mercados, su reputación e imagen,

⁹ Editorial *Financial Times* -5 abril 2004-: «La actitud de una compañía hacia la filosofía de la RSC puede afectar de forma directa a su valor en el mercado. Los inversores comienzan a preocuparse tanto por la reputación de una compañía como por sus beneficios por acción. Índices como el FTSE4Good Index y el Dow Jones Sustainability Group Index han surgido para ayudar a esos inversores a decidir dónde poner su dinero» –Informe RSC y políticas públicas 2004 de la Fundación Ecología y Desarrollo.

¹⁰ Definiciones extraídas de diversos documentos elaborados en diversos ámbitos: Observatorio de la RSC; Fundación Ecología y Desarrollo; Club Excelencia de la Sostenibilidad; PriceWaterhouseCoopers; etc.

a la vez que hacen frente al «rosario» de escándalos contables y financieros que han vivido en los últimos años muchas de las multinacionales y grandes corporaciones¹¹.

También se ha afirmado que la adopción de criterios de responsabilidad social empresarial (RSE) en la gestión empresarial entraña la formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos ya citados (económico, social y medioambiental), y también de transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados, y el escrutinio externo de los mismos.

Así, la RSE tiene mucho que ver con una visión de negocio que mira a más largo plazo y que incorpora en la toma de decisiones valores como la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia la sociedad, más allá del cumplimiento estricto de la legislación.

Se trata, también, de un nuevo modelo de gobierno de las externalidades empresariales en lo económico, social y medioambiental, como respuesta a la creciente atención pública y a las demandas por parte de la sociedad respecto al impacto de la actividad empresarial sobre la sociedad y el medio ambiente. La principal novedad aportada por este enfoque radica en que las demandas sociales de nuevas prácticas empresariales no son intermediadas a través de los poderes públicos; y que en gran parte de los casos se articulan a través de mercados de producto o servicio o de capitales (inversión socialmente responsable -ISR-). En esta definición, de cara al debate de los estándares (certificaciones, guías o normas), el mercado terminará por imponer las condiciones y, en ello, el avance del consumo responsable y la inversión socialmente responsable van a ser determinantes.

Y para finalizar las definiciones, la Comisión Europea ha definido la responsabilidad social de la empresa en su Libro Verde como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores». A esta última definición se le podrían reprochar algunas cosas, empezando por la imprecisión de la palabra «preocupaciones», puesto que las empresas incorporan algo más. Pero es suficiente con resaltar la preocupación de las autoridades de la Unión de fomentar un marco europeo para la RSE en la medida en que puede contribuir positivamente al desarrollo de los objetivos estratégicos fijados en la Cumbre de Lisboa; la Agenda Social Europea de Niza, el Consejo de Estocolmo de 2001 sobre modernización del modelo social europeo y las políticas de medio ambiente aprobadas en el Consejo de Gotemburgo, políticas a las que después nos referiremos.

¹¹ En los últimos años han proliferado la elaboración y publicación de informes/memorias de sostenibilidad, responsabilidad social, o conceptos parecidos, por una buena parte de las principales empresas del mundo. Dado que entre ellas se encuentran también las que se han visto sometidas a dudas y procesos judiciales relacionados con su gestión, nos surge la duda si la rendición de cuentas sobre RSC no será fundamentalmente un ejercicio de publicidad engañosa. Por ejemplo, los casos de: Enron (destrucción de documentos, prácticas contables irregulares); Arthur Andersen (destrucción de documentos); WorldCom (fraude y prácticas contables irregulares); Tyco (compensaciones irregulares al consejero delegado); o la consultora Ernest and Young (violación de reglas de la independencia).

Sin olvidar por la importancia que tiene, por razones obvias, la definición que realiza el PSOE¹²: «Responsabilidad social es la asunción voluntaria de buenas prácticas de gestión integrada de la empresa en todas sus relaciones, respecto de los valores éticos no exclusivamente financieros o económicos. Comprende los aspectos relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo, formación y empleabilidad de los trabajadores, igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible por la aplicación de criterios ecológicos a la adquisición de materias primas, productos intermedios, a las inversiones, a los sistemas de producción y a los productos propios, así como respecto del respeto de los derechos humanos de sus proveedores, contratistas y concesionarios».

Teniendo en cuenta muchas de esas definiciones, podemos convenir que la adopción de criterios de responsabilidad social en la gestión empresarial entraña –en contraposición a práctica actual– la formalización de políticas, sistemas y modelos de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental. De ello se puede desprender una nueva forma de entender los negocios y, en consecuencia, una forma de entender la empresa que va a tener consecuencias en las relaciones laborales y en la organización del trabajo.

En muchas ocasiones, la mejor forma de aproximarse a la definición de un concepto e identificarse con él consiste en hacer un simple ejercicio de eliminación despejando contenidos. La RSE no es sinónimo de acción social, la RSE no es mecenazgo, no es filantropía, no es el territorio sustantivo de una fundación, no es una herramienta de marketing y no es un sucedáneo de la negociación colectiva.

En nuestra opinión, una definición más cercana a la RSE se puede aproximar a la capacidad de medir y asumir el desempeño social, la reputación corporativa y los impactos de la actividad de las empresas en todos los ámbitos en los que actúa y su relación con las partes implicadas e interesadas. Dando por cierto que medir todo esto es una tarea compleja y no hay un método de análisis y unas medidas aceptadas por todo el mundo. Y, quizás por esta dificultad, algunas empresas que publican algún tipo de informe, se refugian en la autocomplacencia; y otras, dejadas llevar por el aforismo que dice que lo que no puede medirse no tiene valor, ni siquiera comunican sus compromisos, y esto vale para la mayoría de las empresas que se han adherido a los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España¹³.

Sobre esto último, y vistas las resistencias de la mayoría de las empresas españolas adscritas al Pacto Mundial para informar y desarrollar los principios del Pacto Mundial, da la sensación

¹² Texto extraído de la Proposición de Ley presentada por el Grupo Socialista (entonces en la oposición) ante el Congreso de los Diputados con fecha 10 de mayo de 2002, fue rechazada.

¹³ El Pacto Mundial de Naciones Unidas o Global Compact se constituye en enero de 1999, a partir del Foro Económico Mundial de Davos. Su objetivo es promover la creación de una ciudadanía corporativa global que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil. Tiene establecidos diez principios. En España está constituido (febrero de 2002) un Comité de Coordinación y una Mesa Cuadrada con participación de empresas (más de 220), tercer sector y ONG, grupos parlamentarios y sindicatos, y entidades educativas. Es de libre adscripción. Recientemente se ha formalizado su constitución como Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM).

que muchas de nuestras empresas consideraron que por el simple acto de inscribirse a una plataforma mundial ya serían reconocidas como socialmente responsables «sine die».

Además, la diversidad de definiciones y la amplitud de conceptos que pueden englobarse en la responsabilidad social de la empresa, están siendo utilizadas en nuestro país como un argumento contrario a la implantación de un marco jurídico y de políticas públicas por donde circulen de forma ordenada las acciones empresariales comprometidas con el concepto de sostenibilidad. La ausencia de una cierta unidad definitoria, de procedimiento y de método para la RSE, es el mejor caldo de cultivo para la confusión. De ello saldrán beneficiadas las tesis más proclives a mantener la situación como está en estos momentos, esto es, desregulada y al libre albedrío. Una situación que, por otra parte, permite mantener el discurso de la responsabilidad centrado en las intenciones y alejado de la práctica de la misma.

SINDICALISMO Y RSE

Una vez abordada tangencialmente la dimensión internacional cuando hablamos del «Pacto Mundial», es necesario aclarar que el objeto de esta comunicación es la dimensión sindical en el ámbito más próximo. Por razones de nivel de desarrollo y espacio sociales y económicos difícilmente comparables, los planos de intervención del sindicato en la temática de la RSE son distintos –aunque complementarios– entre la esfera internacional y la nacional/europea. O dicho de otra forma, la actitud y el papel sindical, sin renuncia a lo más sustantivo, no pueden ser el mismo, ni con la misma intensidad, contenidos y detalle, en los ámbitos nacional y/o europeo que cuando intervenimos en otras latitudes.

Y esto es así porque en el plano internacional, en correspondencia con las iniciativas de las internacionales sindicales, la exigencia de la RSE se circunscribe, como mínimo, al cumplimiento de los derechos más básicos: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado u obligatorio y la no discriminación en materia de empleo y de profesión. Unos derechos que vienen recogidos en las normas elaboradas por organismos internacionales, como la ONU (Derechos Humanos, Derechos Fundamentales del Trabajo), la OIT (Declaración de principios tripartita sobre las multinacionales y política social), OCDE (directrices para las multinacionales¹⁴), así como los códigos de conducta acordados por la FAO, Banco Mundial y OMS y otros suscritos entre patronales y algunas internacionales sindicales, en las que participa CC.OO.

¹⁴ Directrices OCDE: - Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible. - Respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida. - Estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales, desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interiores y exteriores de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables. - Fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados. - Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medio ambiente, la salud, la seguridad e higiene (continúa pág. siguiente),

En el contexto actual de la globalización económica, y tras un intenso período de liberalización de los mercados internacionales de capitales, mercancías y servicios, las empresas transnacionales tienen mayores capacidades para influir e impactar, en los contextos donde actúan, tanto a nivel social como político. A esa mayor influencia debe corresponder una mayor y más clara responsabilidad en la promoción de los derechos humanos, laborales y el respeto al medio ambiente. Por ello, el papel de nuestras empresas en el extranjero, especialmente en Latinoamérica y en los países en vía de desarrollo, debe ser congruente con los principios de responsabilidad social. El Punto Nacional de Contacto¹⁵ en España, constituido en sede del Ministerio de Economía, debe desempeñar un papel más activo y más próximo a la realidad de las actuaciones e impactos de nuestras empresas transnacionales.

En el ámbito nacional y europeo, quedaría la no menos importante tarea de exigir la responsabilidad social más allá del cumplimiento de la normativa y legislación más básica en materia social y medioambiental. La negociación colectiva, como así ha sido planteado por la Confederación Europea de Sindicatos, puede tener aquí un papel dinamizador de estos compromisos, por su carácter convencional y superador de las regulaciones legales básicas.

En España, la centralidad de la negociación colectiva en la ordenación de las condiciones de trabajo está fuera de toda duda; se puede decir que es una realidad ineludible, tal es así que hoy ya no es posible conocer el Derecho del Trabajo ni las relaciones laborales si no se aborda en profundidad el análisis de la negociación colectiva.

El espacio dejado por las leyes laborales a los acuerdos y pactos colectivos es tan amplio y elástico que, respetando los mínimos y los condicionantes legales, caben dentro de ella soluciones multiformes. Son instrumentos reguladores esenciales de las condiciones de trabajo.

Los cambios operados en la estructura, la articulación y los contenidos de la negociación colectiva, sin que se haya modificado el modelo legal diseñado en el Estatuto de los Trabajadores en la fecha lejana de 1980, se pueden considerar como un claro ensanchamiento del contenido material posible de la negociación colectiva que, entre otras cuestiones, está permitiendo la

el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones varias. - Apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial. - Desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad. - Promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con ellas, mediante una difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de formación. - Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las directrices o a las políticas de la empresa. - Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las directrices. Y abstenerse de cualquier ingerencia indebida en actividades políticas locales.

¹⁵ Para el seguimiento de las directrices de la OCDE. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales son recomendaciones para buena conducta empresarial. No son obligatorias, pero tampoco voluntarias en la medida en la que los gobiernos deben impulsarlas, desarrollarlas y controlar su aplicación a través de los PNC.

introducción de compromisos plenamente identificables con contenidos de RSE (cláusulas de igualdad; no discriminación; lucha contra el acoso; conciliación, etc.).

Por ello, y considerando los cambios que se están produciendo con especial intensidad en el contexto social, económico, organizativo y productivo –a los que no son ajenas las estrategias de RSE– creemos de interés señalar que estas políticas y compromisos tienen que tener un espacio en la negociación colectiva. De no ser así, el auge de las políticas inopinadas y voluntarias de responsabilidad social puede convertir a éstas en una manifestación más del poder empresarial, como mecanismo último de fijación de las condiciones de trabajo y/o nuevas formas de organización, y, en consecuencia, estas prácticas pueden ser utilizadas como drenaje de la negociación colectiva, llevando los derechos al terreno incierto de los compromisos voluntarios.

Es necesario tener en cuenta, además, la caracterización del mercado laboral español. De forma simplificada: fuerte precarización del empleo; alta rotación; desempleo que golpea especialmente a los colectivos menos protegidos; una siniestralidad de escándalo; junto con una iniciativa privada que está generalmente dirigida por el mercado a corto plazo, sin posibilidad de garantizar la sostenibilidad del desarrollo y cuyo efecto más sustantivo es la focalización de las actividades empresariales en los eslabones más bajos de la cadena de valor (comercialización, distribución, instalación, atención postventa); déficit de productos y servicios para la exportación y la no apreciación empresarial de la rentabilidad del I+D; falta de coherencia entre el conocimiento aprendido y las habilidades requeridas; o el retraso en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Sumando todos estos elementos, no es exagerado decir que hay una querencia excesiva por las actividades de menor grado de innovación y de bajo valor añadido, y un retraso considerable en la dotación de capital físico y tecnológico.

Es, en definitiva, en ese modelo de desarrollo tan limitado y agotado, y no en espejismos y escenarios idílicos, donde hay que situar las políticas de RSE.

El agotamiento de ese modelo de empresa, las limitaciones al desarrollo productivo y de servicios, los déficit estructurales de nuestra economía, junto a la situación del mercado laboral, constituyen un fuerte obstáculo para situar en las mejores condiciones a nuestro país para competir en unos mercados y unas economías cada vez más exigentes y más abiertas, asegurando, a la vez, crecimiento económico, empleo de calidad y cohesión social.

Teniendo en cuenta lo anterior y sin despreciar las partes más cualitativas de calidad social y medioambiental inherentes a la RSE, las ventajas asociadas a la adopción de estas estrategias bien pueden servir para ayudar a anticiparse a los cambios y resolver la ecuación entre la situación de nuestro modelo productivo y de servicios y los desafíos a los que éstos están sometidos.

Para Comisiones Obreras, la necesidad de incorporar estos comportamientos a las estrategias empresariales –y a los que no llamaremos ética sino comportamientos responsables y conse-

cuentas con los tiempos— está vinculada a los análisis anteriores y a las ventajas de estas políticas y prácticas, como sin duda lo son: valor añadido; factor de competitividad, de diferenciación, de calidad medio-ambiental y de mejoras en la percepción de la empresa; de compromiso local, reputación; imagen y marca.

En conclusión, ventajas por calidad social en el sentido más amplio y global, más allá de las certificaciones al uso referidas a la calidad de producto o servicio y/o de los códigos éticos más orientados al accionariado y a la atención de clientes.

UN MARCO JURÍDICO PARA LA RSE

En CC.OO. insistiremos en la dimensión y el factor social de la RSE y su relación con el diálogo social y la negociación colectiva, como en la necesidad de vincularla con la competitividad, el empleo y la cohesión social. Afirmando, en consecuencia, que lo que más precisan estas políticas, para que sean ciertas y cumplan con su misión, es un marco de confianza y credibilidad. Un marco de credibilidad al que no pueden ser ajenas las políticas públicas.

Y por ello, desde Comisiones Obreras vamos a pronunciarnos a favor de un marco jurídico para la RSE. Creemos que esta cuestión no tiene porqué estar regañada con la voluntariedad que demandan las empresas y que también se plantea en las reflexiones a nivel comunitario; desde luego lo que no es posible es el libre albedrío, la autocertificación y el autobombo.

La sinceridad y la certeza de la aplicación, desarrollo y cumplimiento de los compromisos de RSE asumidos por las empresas no se verifica por el formato y la calidad de las fotos de las publicaciones; pretender obtener ventajas competitivas sustentadas sobre esos efímeros cimientos es, como poco, convertir la responsabilidad social en un sombrero y alimentar muchas de las dudas y las sospechas que deambulan alrededor de estos compromisos (moda, marketing, etc.).

Igualmente, la exigencia de un marco jurídico para la RSE debe ser entendida por las empresas como un factor de seguridad, de incentivos y de impulso a los compromisos asumidos.

En consonancia con la propuesta que hemos expuesto ante la Subcomisión Parlamentaria el pasado día 19 de abril, la formulación de un marco jurídico se concreta en la asunción de una serie de obligaciones y compromisos que se derivan de los impactos internos y externos que las actividades de las empresas y organizaciones producen, en los ámbitos territoriales en los que operan (nacionales e internacionales), a nivel social, laboral, económico, medioambiental y de los derechos humanos.

En esta línea, la norma que de futuro regule la promoción de la responsabilidad social en España debe tener un marco económico, político y social preciso, inscribiéndose con claridad en la política social europea, tal como viene formulada a través de sus disposiciones y pronunciamientos.

Así, el Consejo Europeo de LISBOA (23 y 24 de marzo de 2000) en su Conclusión 39 señala literalmente: «El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible»; la AGENDA SOCIAL EUROPEA, adoptada en la Cumbre Europea de Niza, dentro del apartado II «Anticiparse a los cambios del entorno de trabajo y sacar partido de los mismos, desarrollando un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad» se hace referencia, en sucesivos epígrafes, a la participación de los trabajadores en la gestión de los cambios; al desarrollo de la estrategia de salud y seguridad; a tener en cuenta las transformaciones del entorno de trabajo y las relaciones laborales; y finalmente en el apartado d) dice: «Apoyar las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y a la gestión del cambio».

Por otro lado, el Consejo Europeo de ESTOCOLMO (23 y 24 de marzo de 2001), dentro del epígrafe V: «Modernización del modelo social europeo», en su Conclusión 31 se refiere ya con toda precisión al concepto, a la práctica y a las perspectivas de futuro, cuando dice literalmente: «El Consejo Europeo acoge favorablemente las iniciativas tomadas por el sector empresarial para fomentar la responsabilidad social de las empresas».

Después, el Consejo Europeo de GOTEMBURGO (15 y 16 de junio de 2001) ha incluido el medio ambiente en todas las políticas comunitarias, en su Conclusión 32, «invitando al Consejo a que ultime y desarrolle las estrategias sectoriales destinadas a integrar el medio ambiente en todas las políticas comunitarias pertinentes, para que se pongan en práctica lo antes posible», con lo que el medio ambiente y el desarrollo sostenible formarán parte del contenido y del objeto de la RSE.

El 25 de julio de 2001, la Comisión publicó un Libro Verde: «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» iniciando, con ello, un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas, a nivel europeo e internacional, y en particular cómo aprovechar experiencias existentes, intercambiar prácticas, dar visibilidad y transparencia a lo realizado, y reflexionar sobre sistemas de evaluación y validación, planteándose, también, profundizar en el papel de los agentes sociales en este campo.

Finalmente, con fecha 8 de julio de 2002, la Comisión Europea presenta una comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas, con el título de «Una contribución empresarial al desarrollo sostenible». La citada comunicación va dirigida a las instituciones europeas, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales y económicos, pero también a las asociaciones de consumidores, a las empresas individuales y a otros agentes interesados para que se asocien a esta iniciativa, que es continuidad del proceso de consulta del Libro Verde y que ha dado paso al foro multilateral¹⁶ creado al efecto, quedando pendiente una inminente nueva comunicación de la Comisión Europea.

Con estas bases, la Comisión Europea se ha puesto a trabajar y ha puesto a trabajar a los Estados miembros, dando paso a una estrategia europea de RSE.

¹⁶ EU multistakeholders Forum on Corporate Social Responsibility.

En nuestro país, la norma que regule la RSE, y al objeto de perseguir su promoción, fomento y extensión, deberá considerar en la contratación pública, adjudicaciones y licitaciones de las Administraciones Públicas, la condición de empresa socialmente responsable y sostenible reconociendo la certificación de la etiqueta social. De igual manera, las Administraciones Públicas favorecerán y fomentarán políticas orientadas a un consumo eficiente y responsable promocionando entre los consumidores la etiqueta social.

El proceso de verificación de la integración y la incorporación efectiva de las preocupaciones sociales y medioambientales en la gestión empresarial darían paso a la certificación pública de la etiqueta social, como signo e instrumento de progreso social, de diferenciación, de distinción y de reconocimiento de los compromisos asumidos.

A efectos legales, la certificación y adjudicación de la etiqueta social, previo el correspondiente escrutinio, evaluación y auditoría social, sería emitida por una entidad pública y/o de certificación con capacidad reconocida y oficialmente acreditada. A los efectos de la promoción de la responsabilidad social, podrán certificarse socialmente tanto las empresas como los servicios, productos e inversiones.

En dicho marco jurídico, a la luz de los cambios estructurales como consecuencia de la actual economía globalizada y las tendencias de los mercados internacionales, será conveniente establecer los niveles de implicación y compromiso con las prácticas de RSE, de manera que para las empresas participadas, y en el marco del fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y de las sociedades cotizadas, se regule la obligatoriedad de la elaboración de un balance social participado, al menos, por la representación legal de los trabajadores.

Por ello, el marco jurídico, y con la finalidad de facilitar la sistemática y la unidad en torno al concepto de responsabilidad social, deberá establecer una serie de definiciones precisas que permitan identificar los conceptos de: «balance social», «evaluación y auditoría social», «inversión, producto o servicio socialmente responsable». De igual forma, dicha iniciativa deberá tener en cuenta el tipo de empresa: grupo, multinacional, nacional, exportadora o no, tamaño, etc.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RSE

Formulada la posición respecto al marco jurídico deseable para la RSE, se hace necesario concretar la propuesta que realizamos para el impulso de estas prácticas desde el ámbito genuino de la negociación colectiva, teniendo en cuenta las reflexiones realizadas en otras partes de esta comunicación.

En el ámbito de la empresa, la participación e implicación de los trabajadores es una condición imprescindible para garantizar la cadena de valor o la trazabilidad de la certificación social que es consustancial al modelo de RSE. Por ello, planteamos que en las empresas se for-

malicen instrumentos y órganos que impulsen la participación de los trabajadores y trabajadoras, reclamando, en consecuencia, la constitución de foros y/o instrumentos de participación sindical en el seno de las empresas.

De igual forma habrá que prever la exigencia de balances sociales y códigos de conducta o de buenas prácticas con participación de los representantes de los trabajadores. En el balance social de la empresa se deberán recoger aspectos relacionados con la práctica efectiva de información y consulta a la representación sindical; la participación en la organización del trabajo; las medidas y resultados obtenidos en materia de empleo, formación y promoción, conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, políticas de igualdad; estructura y política salarial, salud laboral, acuerdos de buenas prácticas, etc.

En definitiva, desde CC.OO. estamos planteando una participación efectiva e integral en la introducción práctica de las políticas de responsabilidad social en todas sus vertientes; en los aspectos generales, en los medioambientales y en los de calidad laboral.

Reiterándonos en la dimensión social y en la necesidad de vincular las estrategias de RSE con competitividad, empleo y cohesión social, consideramos necesario que la negociación colectiva desempeñe un papel importante en el impulso de las políticas de responsabilidad social empresarial.

Lo proponemos así porque nosotros no somos sólo una parte externa interesada, somos representantes legítimos y legitimados de intereses colectivos dentro y fuera de la empresa. Los trabajadores y trabajadoras somos también la empresa y a nosotros, por la cuenta que nos tiene, nos interesa, sobre todo, que la empresa perdure y se mantenga en el tiempo.

Los trabajadores no sólo tenemos interés, sino también derecho a que los gestores de la empresa la gobiernen adecuadamente, dando respuesta y satisfacción a los intereses de diversos grupos y no exclusivamente a los de sus propietarios, fortaleciendo y legitimando socialmente el conjunto de las actividades empresariales.

En estas últimas ideas se han sustanciado las propuestas que hemos planteado a las patronales CEOE y CEPYME, y por eso y por primera vez, aunque hay que reconocer que no con la profundidad que hubiéramos deseado, se ha recogido un compromiso expreso para el impulso de las políticas de RSE en el Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva de este año (ANC 2005), como correlato al acuerdo del diálogo social suscrito de forma tripartita el verano pasado. Se trata de un paso muy importante por el que todos debemos felicitarnos.

En conclusión, nosotros proponemos una participación efectiva e integral de los trabajadores en la introducción, desarrollo y prácticas de las políticas de responsabilidad social en todas sus vertientes, porque estamos plenamente convencidos de que será bueno para los objetivos de competitividad, empleo y de cohesión social que nos proponemos. Y en consecuencia, estamos firmemente convencidos de que el diálogo social y la negociación colectiva pueden y

deben desempeñar un papel fundamental de promoción y de compromiso de calidad social y laboral, ensanchando los derechos de participación, a la vez que comprometemos a los empresarios y trabajadores en políticas reales y efectivas de responsabilidad social que afecten a toda la cadena de valor.

LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA RSE EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS DE CASOS

Jorge Aragón, Fernando Rocha, Jesús Cruces¹⁷

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la última década, un número creciente de empresas ha comenzado a adoptar voluntariamente iniciativas sociales de diverso tipo, orientadas a asumir –con mayor o menor intensidad– cierto grado de compromiso sobre las posibles externalidades negativas, en términos sociales y medioambientales, derivadas de sus actuaciones. Un fenómeno que tiene algunos antecedentes históricos, particularmente en el mundo anglosajón, cuyas diversas manifestaciones se encuadran en la actualidad bajo la denominación de responsabilidad social empresarial (RSE). Conviene señalar, no obstante, que las iniciativas tienen lugar principalmente –aunque no de forma exclusiva– en los países más desarrollados y son implantadas de forma predominante por las empresas de mayor tamaño.

La responsabilidad social empresarial es un fenómeno ambiguo y ciertamente complejo, en el que aparecen interrelacionados diferentes elementos. De hecho, el concepto de RSE se utiliza de forma general para designar iniciativas empresariales muy diversas de orden económico, social y medioambiental, que no se fundan exclusivamente en requisitos jurídicos y que son de naturaleza voluntaria.

Por otra parte, si se desplaza el análisis del contenido de las iniciativas al diseño, ejecución y evaluación de las mismas, cabe remarcar que un elemento central en el discurso moderno sobre la RSE es la implicación –en todo este proceso– de otros actores distintos a los propietarios o dirigentes de las empresas, las denominadas *partes interesadas* o *stakeholders*. Unos actores con intereses diferenciados y a veces contrapuestos, cuya participación real en las iniciativas adoptadas por las empresas suele ser en general –como han puesto de manifiesto los diferentes estudios empíricos que se han realizado sobre la materia– muy reducida o prácticamente nula.

El objetivo de esta ponencia¹⁸ es analizar las iniciativas de responsabilidad social adoptadas por las empresas españolas en los últimos años, centrándose específicamente en aquellas actuaciones relacionadas con la *dimensión laboral*. No se consideran, por tanto, otras áreas de actuación relacionadas con la RSE –por ejemplo, la gestión medioambiental– ni tampoco la

¹⁷ Fundación 1º de Mayo.

¹⁸ La ponencia se basa en los resultados de dos investigaciones realizadas por la Fundación 1º de Mayo: *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral* (Aragón y Rocha, 2005). Y *La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España: un análisis de casos*. Para cualquier sugerencia, dirigirse a: jaragon@1mayo.ccoo.es, frocha@1mayo.ccoo.es; jcrucos@1mayo.ccoo.es. Web: <http://www.1mayo.org>.

acción social, que constituye un ámbito diferente al de la responsabilidad social empresarial (aunque en muchos casos suelen asimilarse).

Con este fin, la ponencia se estructura en los siguientes apartados: en primer lugar, se realiza una delimitación del concepto de responsabilidad social empresarial, apuntando asimismo algunos elementos del contexto socioeconómico y político que determinan la emergencia de este fenómeno; en segundo lugar, se examina la dimensión laboral de la RSE, definiendo una tipología de las diferentes iniciativas en este ámbito. A continuación, tras una breve panorámica del escenario actual de la RSE en España, se exponen los principales resultados de una reciente investigación sobre el desarrollo de las iniciativas adoptadas por las empresas españolas en materia laboral, abordando una doble dimensión: por una parte, el contenido de las memorias de RSE elaboradas por las empresas; por otra, el estudio de cuatro casos de empresas particularmente relevantes en este campo, donde se han examinado tanto el tipo de iniciativas como el proceso de elaboración, ejecución y evaluación de las mismas. Por último, el artículo se cierra con una serie de consideraciones valorativas sobre este fenómeno.

En última instancia, la reflexión central que se quiere aportar es que la responsabilidad social empresarial es un concepto social en construcción, no exento de contradicciones, cuyos límites y potencialidades –tanto a nivel teórico como de implicaciones prácticas– están aún en buena medida por definir. Desde esta perspectiva, consideramos que la RSE debe ser un «plus» de legalidad que debe partir del cumplimiento de las normas legales y convencionales existentes, basado en el principio de voluntariedad, por el que una empresa puede o no incorporarse a un proceso de RSE, pero que igualmente requiere una clara voluntad de llevarlo a cabo y, por tanto, el compromiso de respetar los principios básicos de actuación y a adoptar los instrumentos para su desarrollo, seguimiento y evaluación, consensuadamente con las partes interesadas. Un proceso que puede suponer una aportación importante a la cohesión económica y social y en el que –junto a una labor de promoción de apoyo de las Administraciones Públicas, así como a la implicación de otros actores– las organizaciones empresariales y sindicales tienen un protagonismo esencial.

EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Existen en la actualidad diferentes definiciones sobre la responsabilidad social empresarial, así como una serie de nociones que se han ido elaborando en paralelo, tales como las de «ciudadanía corporativa», «empresa ciudadana» o incluso «competitividad responsable». Uno de los conceptos más completos es el acuñado por la Comisión Europea en su Libro Verde, donde se define a la RSE como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (Comisión Europea, 2001).

Los principios adoptados por las empresas en materia de responsabilidad social pueden materializarse a través de diferentes tipos de iniciativas, que pueden clasificarse en tres grandes ejes de intervención:

- *Integración en la gestión.* Consiste en la formalización de las políticas de responsabilidad social adoptadas por la empresa, a través de diferentes mecanismos y/o procedimientos: la creación de un departamento o estructura específica de RSE, dentro de la organización de la empresa; la determinación de las partes interesadas, así como el establecimiento de cauces de diálogo con las mismas; la elaboración de un documento o declaración formal de las empresas –por ejemplo, un código de conducta– donde se recogen los compromisos genéricos de la misma, así como normas mínimas y el compromiso de la empresa de cumplirlas y –en ocasiones– de exigir su cumplimiento a otros agentes relacionados con las que se relaciona (contratistas, subcontratistas, proveedores y concesionarios); la elección de los ámbitos de actuación –empresa matriz, filiales, proveedores, subcontratistas, etc.–, así como las áreas donde quiere incidir la empresa y que, acorde a la conceptualización propuesta por la Comisión Europea, pueden corresponder a una dimensión interna o externa de la RSE, y la aplicación de diferentes instrumentos o mecanismos para integrar en la gestión y aplicar los compromisos adoptados por la empresa en los distintos ámbitos de actuación.
- *Información.* Consiste en la publicidad de las diferentes actuaciones realizadas por la empresa en materia de responsabilidad social. En este sentido, la medida más usual suele ser la elaboración de una memoria o informe social, en atención a estándares homologados (por ejemplo, el *Global Reporting Initiative*).
- *Certificación/Evaluación.* Este eje se concreta en el sometimiento de la empresa a un proceso de escrutinio y evaluación externo, por parte de agentes independientes, con objeto de obtener un certificado o garantía de las actuaciones adoptadas por la compañía en materia de responsabilidad social.

El desarrollo de estos instrumentos presenta una notable diversidad en cuanto a su contenido, proceso de implementación o grado de aplicación. En este sentido, un aspecto que cobra cada vez mayor importancia es la homologación de los diferentes mecanismos y procedimientos utilizados, que permitan la ejecución –y evaluación– de iniciativas más o menos estandarizadas, en el marco de referencia de las normas internacionales.

Algunos factores que han contribuido a potenciar el fenómeno de la responsabilidad social empresarial durante las últimas décadas, particularmente en el contexto europeo, son los siguientes:

- a) El fenómeno de la responsabilidad social empresarial, aunque tiene antecedentes históricos embrionarios –particularmente en el mundo anglosajón– se ha potenciado notablemente en las dos últimas décadas, en un contexto determinado por la creciente globalización de las relaciones económicas, políticas y sociales.

En términos generales, resulta indudable la incidencia que, sobre la estrategia general de las empresas, han jugado los cambios en el entorno –local, nacional e internacional– asociados a

la denominada globalización. Un concepto ciertamente omnipresente en el análisis social, que se utiliza para designar el proceso real de creciente interdependencia entre los países que se produce desde finales del siglo XX y en el que se entrecruzan fenómenos muy diversos y complejos, tales como: el crecimiento y la importancia relativa de las inversiones extranjeras directas; la creciente organización transnacional de la producción; la internacionalización de los mercados financieros; los procesos de desregulación y liberalización; o la creación de diversos marcos de acuerdos comerciales intergubernamentales tanto a escala regional como mundial.

Todos estos fenómenos han alterado de forma significativa el escenario donde operan las empresas, que deben actuar en un entorno caracterizado de forma estructural por la inestabilidad y la incertidumbre, en el que la creciente pérdida de influencia de los Estados nación no parece ser suficientemente compensada por ninguna institución política que asegure la «governabilidad» de los diferentes procesos económicos y sociales.

b) La consolidación del discurso sobre el nuevo papel «social» de la empresa está estrechamente vinculado, en el ámbito europeo, al debate que se plantea a principios de los años 90 en torno a la redefinición del modelo de Estado de bienestar vigente desde el final de la segunda guerra mundial. Concretamente, puede situarse su emergencia a principios de los años 90, cuando desde la Comisión Europea –bajo la presidencia de Jacques Delors– comienza a plantearse que las empresas deberían adoptar un papel más activo en la prevención y lucha contra la exclusión social (un fenómeno que ya afectaba en esos años a 52 millones de ciudadanos europeos). Este planteamiento sería recogido posteriormente desde el sector empresarial en la «Declaración de las empresas europeas contra la exclusión social», publicada en 1995.

El discurso sobre el nuevo papel «social» de la empresa se enmarca en un debate de carácter más general, cuyo epicentro es la redefinición del denominado «modelo social europeo». La idea central que se plantea es que en un contexto de creciente globalización económica y social, de pérdida de capacidad reguladora de los Estados nacionales frente a fenómenos generalizados de desempleo y exclusión social y cuestionamiento de las redes de protección social, es necesario modificar las premisas nacionales sobre las que históricamente se ha asentado el modelo social europeo. Una parte del debate se centra en la necesidad de sustentar las bases del Estado de bienestar en un ámbito supranacional que garantice su viabilidad futura, adoptando políticas comunes en ámbitos diversos, tal y como expresan los acuerdos de las últimas etapas de la construcción europea.

Por otra parte, y a veces enfrentada a la anterior, se propone el tránsito del *Estado de bienestar* hacia un nuevo escenario caracterizado genéricamente como *sociedad del bienestar*, donde una parte de la responsabilidad tradicionalmente asumida por el sector público se trasladaría a diferentes actores del ámbito privado (de forma particular, las organizaciones del denominado tercer sector, o las propias empresas). Un proceso cuyas consecuencias pueden interpretarse, en cierto modo, en clave de «remercantilización» de los espacios públicos. Desde esta perspectiva, «el concepto de responsabilidad corporativa no es más que un ejemplo de esta

política de responsabilización generalizada, en virtud de la cual los individuos, parientes, familias, la comunidad local, las asociaciones de voluntariado y las empresas son alentados a asumir mayores obligaciones sociales, en esferas anteriormente administradas por el Estado del bienestar» (Kristensen, 2001).

c) Por último, el discurso moderno sobre la responsabilidad social empresarial tiene uno de sus principales fundamentos en las iniciativas impulsadas por dichos organismos e instituciones –tales como la ONU, la OCDE, la OIT o la UE– a lo largo de las tres últimas décadas. El contenido de dichas iniciativas, plasmado en documentos de diverso tipo, constituye de hecho un verdadero «corpus» de obligada referencia sobre la materia.

LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

El análisis de las diferentes iniciativas voluntarias adoptadas por las empresas a lo largo de la última década permite destacar algunos elementos relevantes sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial, tanto en términos de producto –es decir, en relación al contenido de las posibles iniciativas que pueden desarrollarse– como, no menos importante, de proceso (Aragón y Rocha, 2005):

Considerando en primer lugar los aspectos relacionados con el proceso, la cuestión fundamental que se plantea concierne al denominado principio de consenso, es decir, la participación de las partes interesadas en la elaboración, aplicación y evaluación de las iniciativas voluntarias adoptadas por la dirección de la empresa en materia laboral. Un principio que cobra singular importancia en relación a la implicación de los sindicatos, en tanto que sujetos centrales en la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores.

El elemento central que se plantea a la hora de abordar la RSE como proceso, es que todas las iniciativas voluntarias adoptadas por las empresas en materia laboral deberían ser pactadas con los representantes legales de los trabajadores. Es decir, no se cuestiona el carácter voluntario de estas iniciativas, sino que éstas sean adoptadas unilateralmente por las empresas, sin contar con la participación de los trabajadores en las distintas fases del proceso (elaboración, aplicación y evaluación).

La implicación de los trabajadores en el desarrollo de este tipo de actuaciones no sólo representa la expresión concreta de una de las premisas básicas del enfoque moderno de la RSE –el diálogo y la participación de los partes interesadas–, sino que, como se ha señalado desde diferentes perspectivas, constituye un elemento que contribuiría significativamente al éxito de las medidas, particularmente de aquellas relacionadas con el ámbito laboral.

Sin embargo, 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 desarro-

llo de la RSE, especialmente en lo que concierne a la implicación de los trabajadores. En efecto, «la experiencia indica que la RSE tiene más que ver con los sistemas de gestión y las listas de verificación que con un diálogo auténtico. No sorprende entonces que la dirección prefiera elegir las partes implicadas con las que dialoga. Muchísimas veces, las empresas entablan conversaciones con ONG sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo y eluden a los sindicatos» (Justice, 2003).

No obstante, es necesario señalar que –particularmente en el ámbito sectorial– comienzan a desarrollarse iniciativas consensuadas sobre esta materia por los sindicatos y organizaciones empresariales. A modo de ejemplo, merece destacar los diferentes acuerdos o declaraciones conjuntas realizadas por los agentes sociales a nivel europeo en distintos sectores, cuyo contenido trata sobre temas directamente relacionados con la responsabilidad social de las empresas y que pueden servir como elementos de referencia para la adopción de acuerdos tanto a nivel de los sectores en cada Estado miembro como en el ámbito de las empresas (Nordestgaard y Kirton-Darling, 2004).

En el ámbito empresarial, como ejemplo de actuaciones consensuadas, cabe resaltar los *Acuerdos marco* mundiales. Se trata de acuerdos negociados entre una empresa transnacional y los sindicatos de su fuerza de trabajo a nivel mundial, con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores en todos los establecimientos de la compañía que se trate. Si bien estos acuerdos no constituyen –en sentido estricto– iniciativas de responsabilidad social de la empresa, a menudo se hace referencia a ellos en las discusiones sobre este tema (Graham y Bibby, 2002; OIT, 2003).

Los acuerdos marco suelen incluir más referencias a las normas internacionales de trabajo que en cualquier otro tipo de iniciativa de RSE. Asimismo, también son dignos de mención por los procedimientos de seguimiento que establecen y que –a diferencia de los códigos de conducta– hacen hincapié en el diálogo y la participación de las partes. Los pioneros en la adopción de convenios marco fueron la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurante, Tabacos y Afines (UITA) y la empresa francesa Danone, que suscribieron un acuerdo en 1988. Posteriormente, se han desarrollado hasta 25 acuerdos de ámbito mundial en diferentes sectores de actividad.

En cuanto al contenido de las diferentes iniciativas voluntarias que se desarrollen en materia laboral, se plantean una serie de aspectos relacionados respectivamente con el ámbito de aplicación y las áreas de actuación. Lógicamente, estos elementos tienen un carácter general, cuya concreción depende de las circunstancias específicas de cada empresa (en función de variables como el tamaño, sector de actividad, actividad en terceros países, etc.).

Así, en relación al ámbito de aplicación, las diferentes iniciativas deberían extenderse en principio a la empresa matriz y a los diferentes socios comerciales, especialmente a las empresas subcontratadas. Un elemento que resulta particularmente relevante en aquellas actividades que tienen un importante grado de descentralización y deslocalización productiva, como es el caso paradigmático del textil.

Por otra parte, en cuanto a las áreas de actuación, es posible destacar cuatro ejes particularmente relevantes para su tratamiento en el marco de la RSE:

a) *El reconocimiento y promoción de derechos humanos y sociolaborales básicos*, según las disposiciones emanadas de los organismos internacionales (como la ONU y la OIT). Unos derechos que, conviene recordar, son violados o directamente prohibidos en un gran número de países. En este sentido, se plantea la adopción por parte de las empresas de un compromiso firme, no sólo para respetar en sus prácticas los derechos fundamentales, sino para no aprovecharse de la legislación más laxa sobre esta materia –o, incluso, la ausencia de legislación– en terceros países.

b) La articulación de diferentes iniciativas orientadas a incrementar la *calidad en el empleo*, en aspectos como formación continua, salud laboral o promoción de la igualdad de oportunidades. Así, en consonancia con el enfoque propuesto por la Comisión Europea, pueden plantearse diversas actuaciones, como: el fomento del aprendizaje permanente; la responsabilización de los trabajadores; la mejora de la información en la empresa; un mayor equilibrio entre trabajo, vida y ocio; una mayor diversidad de recursos humanos; la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres; la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa, y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

c) El desarrollo de actuaciones en relación a la *subcontratación*. Un proceso de este tipo presenta lógicamente notables dificultades, especialmente cuando se trata de aplicar las actuaciones en aquellos países donde las condiciones laborales, incluyendo los derechos fundamentales de asociación y negociación colectiva, tienen un nivel de regulación y protección significativamente inferior al de los Estados donde se localiza la sede de las empresas.

Desde las organizaciones sindicales se han planteado mecanismos que permiten avanzar en este terreno, trasladando incluso aspectos recogidos en códigos de conducta a los convenios colectivos (que, a diferencia de aquellos, tienen un carácter vinculante). Otra opción posible sería la negociación de convenios-marco entre las empresas transnacionales y representantes sindicales de los países implicados, cuyo contenido afectara asimismo a los contratistas, subcontratistas, concesionarios y proveedores.

d) *La adaptación y gestión del cambio* en las empresas. Un campo de trabajo sobre el que se viene incidiendo con particular intensidad desde el ámbito comunitario en los últimos años, ante el creciente número de reestructuraciones empresariales que –en general– suelen tener un impacto traumático sobre el empleo y las condiciones laborales de las empresas y territorios involucrados (AA.VV., 2004; Aragón y Rocha, 2002 y 2003; Marpe, 2003; Segal et alía, 2003).

En suma, cabe concluir remarcando nuevamente la relevancia que tiene profundizar en la dimensión laboral de la RSE, siempre desde la premisa que las iniciativas empresariales que

se desarrollen en este ámbito deben tener un carácter complementario y nunca sustitutivo de las obligaciones derivadas tanto de las disposiciones legales y reglamentarias como de los convenios y acuerdos alcanzados en el ámbito de las relaciones laborales.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN ESPAÑA

El escenario de la responsabilidad social empresarial en España puede calificarse en términos generales como de desarrollo incipiente, en comparación a otros países del entorno europeo. Ello se manifiesta en primer lugar en el tipo y número de iniciativas adoptadas por las empresas, pero también en las actuaciones impulsadas por otros actores involucrados a priori en el desarrollo de la RSE (tales como la Administración Pública, los agentes sociales o las organizaciones del tercer sector).

No obstante, en los dos últimos años la cuestión de la RSE ha cobrado una creciente repercusión en el discurso empresarial, si bien su materialización en la gestión de las empresas españolas constituye una práctica circunscrita todavía a un número reducido de compañías (especialmente, de gran tamaño).

La relativa debilidad de la RSE en España puede explicarse por diversos factores. Un primer elemento está relacionado con las características del tejido empresarial español. Conviene recordar que las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial en la última década han sido desarrolladas, fundamentalmente, por un tipo de empresas muy determinado: las grandes empresas de carácter transnacional, cuyo origen se sitúa de forma predominante en los países de la OCDE.

Dos rasgos del tejido empresarial español dificultan particularmente la extensión de iniciativas en materia de RSE: por una parte, el relativamente tardío y escaso grado de internacionalización de las empresas españolas, en comparación con otros países del entorno europeo, como Inglaterra o Alemania. Por otra, el alto grado de atomización empresarial.

Un segundo factor está relacionado con el débil grado de desarrollo que ha tenido la incorporación en los mercados españoles de la valoración de inversiones con criterios en RSE, motivado por diversos factores asociados a la oferta y a la demanda, tales como: las reducidas operaciones de las empresas españolas en mercados sensibilizados con el enfoque de la responsabilidad social empresarial; el hecho de que la capitalización esté concentrada en un pequeño número de empresas; o la todavía escasa cultura existente entre los inversores en España, a diferencia de otros países –particularmente, en el ámbito anglosajón– donde la inversión con criterios de RSE está mucho más extendida.

La escasa cultura empresarial existente en esta materia constituye otro obstáculo para el desarrollo de la RSE. Así, por una parte existe todavía un gran déficit de información y formación en España sobre la RSE y la forma en que la misma debería integrarse en la gestión de la

empresa. Por otra parte, aunque existe progresivamente una mayor sensibilización sobre el tema, desde el empresariado español se considera en términos generales que las iniciativas sociales deberían ser asumidas por otros actores, bien por la Administración Pública, bien por las organizaciones del tercer sector.

Otro factor que conviene señalar es el hecho de que la implicación la Administración Pública en la promoción de la responsabilidad social empresarial puede calificarse asimismo de incipiente, en comparación a la posición más activa de otros gobiernos europeos (especialmente en casos como los de Reino Unido o Dinamarca). En los últimos años, sin embargo, es posible constatar un mayor dinamismo en el desarrollo de la RSE por parte de la Administración, tanto en el ámbito central como en el territorial.

Particularmente relevante ha sido la creación en julio de 2003 de una comisión de expertos dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como fruto del mandato del Congreso de los Diputados. A finales de 2004, el Gobierno del PSOE decidió cambiar la naturaleza y funciones de esta comisión, en una doble dimensión: por una parte, mediante la constitución de una Mesa de diálogo social sobre RSE, integrada por la Administración y los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales); por otra, con la creación de un Foro de Expertos, en el que participa el Gobierno y las organizaciones del tercer sector (sin que los agentes sociales hayan optado por participar, al menos inicialmente).

En cuanto al ámbito territorial, a principios de 2005 tan sólo se ha detectado dos comunidades autónomas –Aragón y Andalucía– cuyos gobiernos hayan abordado la puesta en marcha de iniciativas en este campo.

Finalmente, un último elemento a destacar es la relativamente tardía incorporación de los agentes sociales al debate actual sobre el fenómeno de la responsabilidad social empresarial, si bien es posible apreciar asimismo avances recientes en este terreno. Así, por una parte, tanto las organizaciones empresariales como sindicales –en sus diferentes ámbitos de organización (sectoriales y territoriales)– están adoptando progresivamente criterios de actuación sobre esta materia. Por otra, la cuestión de la responsabilidad social de las empresas está comenzando a recogerse en diferentes acuerdos alcanzados en el ámbito de la negociación colectiva y/o la concertación social.

En relación a este último punto, es necesario destacar la incorporación por primera vez de un capítulo sobre responsabilidad social de las empresas en el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* (ANC) de 2005. Un hecho especialmente significativo, considerando que en los ANC se recogen los criterios y orientaciones estratégicas para la negociación colectiva consensuadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal.

La cuestión de la RSE también ha sido contemplada en el marco de los procesos de negociación y concertación social en el ámbito territorial. Uno de los primeros ejemplos de acuerdo en este terreno en el ámbito territorial lo constituye la incorporación de un apartado concreto

sobre RSE en el *VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía (2005-2008)*, suscrito entre la Junta de Andalucía, la Unión General de Trabajadores de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Confederación de Empresarios de Andalucía. Una iniciativa que reviste particular importancia, en la medida en que refleja la creciente atención que se le está prestando a esta materia por parte de los agentes sociales.

También existen algunas experiencias de ámbito sectorial, en el que las organizaciones empresariales y sindicales han comenzado a abordar temas relacionados con la responsabilidad social empresarial, como es el caso del Observatorio Sectorial de la Industria Química. Experiencias todavía muy minoritarias, cuyo desarrollo puede constituir un elemento relevante de promoción y referencia de la RSE para el conjunto del tejido empresarial.

INICIATIVAS LABORALES DE RSE DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Se exponen en este apartado algunos de los principales resultados de una investigación sobre las actuaciones de RSE en materia laboral desarrolladas por las empresas españolas, cuyo análisis se ha planteado en una doble dimensión¹⁹:

Por una parte, se ha realizado un examen de las memorias anuales de un conjunto de empresas, con el objetivo de analizar el tratamiento que se realiza de la materia laboral.

Por otra, se ha abordado el estudio de cuatro casos, relativos a empresas que han desarrollado actuaciones significativas en este campo en los últimos años, donde se ha considerado tanto el contenido de dichas iniciativas como el proceso de diseño, ejecución y evaluación de las mismas.

La dimensión laboral de la RSE en las memorias anuales de las empresas

Uno de los principios centrales en el desarrollo de la RSE consiste en la publicidad y transparencia de las iniciativas adoptadas por las empresas, tanto en relación a sus objetivos, como al proceso de aplicación y evaluación de los mismos. Sin embargo, al igual que ocurre en otras áreas relacionadas con la RSE, no existe un método o criterio uniforme que regule la forma en que las empresas materializan su compromiso de transparencia, si bien a lo largo de la última década algunas iniciativas en este campo se han consolidado progresivamente como referentes internacionales (por ejemplo, el *Global Reporting Initiative*).

Considerando la forma en que las empresas españolas proceden a informar sobre sus actuaciones en este campo, el diagnóstico ofrece un panorama de significativo retraso en relación a la situación de otros países europeos. Un hecho que, por otra parte, se corresponde con la situación general de desarrollo incipiente que –como se ha apuntado anteriormente– caracteriza al escenario actual de la responsabilidad social empresarial en España.

¹⁹ Aragón, J.; Rocha, F.; y Cruces, J. (2005): *La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España: un análisis de casos*. Fundación 1º de Mayo.

En este contexto, se recogen a continuación los resultados de un estudio en el que –como ya se ha señalado– se ha analizado el tratamiento de la dimensión laboral de la RSE en las memorias anuales de un conjunto de empresas. Bajo esta óptica, el objetivo no ha sido ni valorar los criterios de elaboración de la información elaborada por las empresas –tomando como referencia, por ejemplo, los estándares del GRI– ni evaluar la ejecución de las actuaciones. En cambio, se ha optado por centrar el estudio en delimitar el contenido de las iniciativas laborales de RSE, más concretamente: en la identificación de las materias laborales que las empresas incluyen en sus memorias anuales, así como el tipo de iniciativas adoptado en relación a las mismas.

Para la realización de este estudio se ha tomado como universo las memorias anuales de 55 empresas españolas que presentan dos rasgos: bien estar incluidas en el IBEX 35, bien haber elaborado su memoria anual conforme a los parámetros del *Global Reporting Initiative*²⁰. Las empresas consideradas pertenecen a sectores muy diversos de actividad, destacando por número de compañías los de Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Construcción, Intermediación financiera, o el de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua. Como año de referencia se ha escogido 2004, aunque algunas de las memorias se corresponden a años anteriores.

Por otra parte, para el análisis de las memorias se ha elaborado una tipología de contenidos que incluye una serie de variables o ítems relacionados tanto con las motivaciones de las empresas a la hora de abordar la RSE como los diferentes ejes de intervención y las iniciativas específicas adoptadas en las áreas de actuación relacionadas con la dimensión laboral (cuadro 1).

Cuadro n° 1

TIPOLOGÍA DE CONTENIDOS PARA EL ANÁLISIS DE MEMORIAS DE EMPRESAS	
1. Motivaciones empresariales	Transparencia; ética social; apoyo a la integración de la empresa en la sociedad; apoyo a la cultura corporativa; apoyo a la gestión de los recursos humanos; apoyo a la comunicación interna; estrategia o imagen de marketing corporativo; control de los riesgos legales; mejora de la lealtad de los consumidores y protección al medio ambiente.
2. Ejes de intervención	<ul style="list-style-type: none"> • Integración en la gestión. • Información. • Certificación/evaluación.
3. Áreas de actuación en materia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y reconocimiento de derechos humanos y sociolaborales básicos. • Fomento de la calidad del empleo: <ul style="list-style-type: none"> – Salud y seguridad laboral. – Formación. – Igualdad de oportunidades. – Información/comunicación. – Conciliación vida laboral y familiar. – Fomento empleo grupos más desfavorecidos (en empresa). • Gestión y adaptación del cambio. • Iniciativas en materia de subcontratación.

Fuente: Elaboración propia.

²⁰ Lógicamente, existen empresas que cumplen ambos criterios.

El análisis de la información incluida en las memorias anuales sobre las iniciativas adoptadas en las distintas áreas relacionadas con la dimensión laboral permite destacar los siguientes resultados:

Las principales motivaciones para la adopción de iniciativas de responsabilidad social que presentan las empresas en sus memorias son aquellas que hacen referencia a la transparencia de la empresa respecto a las actuaciones realizadas y a la relación de ésta con el entorno en el que se ubica (tabla 1).

Tabla nº 1

MOTIVACIONES EMPRESARIALES PARA ADOPTAR INICIATIVAS DE RSE PORCENTAJE DEL TOTAL DE MEMORIAS QUE INCLUYEN ESTA MOTIVACIÓN	
MOTIVACIÓN	%
Transparencia	61,8
Ética social	40,0
Apoyo a la integración de la empresa en la sociedad	67,3
Apoyo a la cultura corporativa	20,0
Apoyo a la gestión de recursos humanos	58,2
Apoyo a la comunicación interna	9,0
Imagen / estrategia de marketing corporativo	10,9
Control de riesgos legales	1,8
Reforzar la lealtad de los consumidores	49,1
Protección del medio ambiente	52,7

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de las empresas.

Un segundo elemento a destacar es el hecho de que la información relativa a materias laborales incluida en los informes de RSE –o en los capítulo sobre RSE de las memorias anuales de aquellas compañías que no elaboran informes específicos sobre este tema– es significativamente más reducida, en términos generales, que la dedicada a otras áreas de actuación (tales como el gobierno corporativo, la acción social o la gestión medioambiental). Una pauta similar, por otra parte, a la que se reproduce en las empresas de otros países.

En efecto, si se contrasta la aplicación del principio transparencia en relación a las actuaciones de RSE en el ámbito laboral, es posible afirmar que –en términos generales– existe una gran selectividad en lo concerniente a la información sobre trabajo y empleo que las empresas están dispuestas a dar a conocer. De hecho, si se analizan detenidamente los datos sobre trabajo y empleo que se recogen en un amplio número de informes de RSE, se constata que la calidad de la información que suministran deja bastante que desear (Urminsky, 2003).

Prácticamente todas las memorias recogen información sobre algún área de actuación relacionada con la dimensión laboral. No obstante, se observan diferencias significativas en cuanto al peso de las mismas, pudiendo delimitarse tres grupos o niveles (tabla 2):

Tabla nº 2

TRATAMIENTO DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN LABORAL EN LAS MEMORIAS ANUALES DE LAS EMPRESAS (% memorias que recogen iniciativas de cada área)		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	%	
Reconocimiento y promoción de los DDHH y sociolaborales básicos	10,9	
FOMENTO DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO	Salud y seguridad en el trabajo	65,5
	Formación de los trabajadores	90,9
	Igualdad de oportunidades	9,1
	Mejora de la información / comunicación en la empresa	70,9
	Conciliación vida laboral y familiar	32,7
	Fomento del empleo grupos desfavorecidos (en la empresa)	16,4
Iniciativas en materia de subcontratación	18,2	
Gestión y adaptación al cambio	14,5	

Fuente: Elaboración propia a partir de memorias anuales de empresas.

- Las iniciativas de responsabilidad social adoptadas por las empresas en materia laboral se centran, de forma preferente, en tres áreas concretas, como son: la formación profesional de los trabajadores –reflejadas en un 91% de las memorias analizadas–, la mejora de la información y comunicación en la empresa (71%) y la seguridad y salud en el trabajo (65%).
- En un segundo nivel se sitúan las iniciativas que hacen referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar –reflejada en un 32% de las memorias analizadas–, y aquellas en materia de subcontratación (18%), fomento del empleo directo de grupos desfavorecidos (16%) y la gestión y adaptación al cambio (14%).
- Y, en último lugar, las áreas en las que hay una menor adopción de iniciativas de responsabilidad social son el reconocimiento y promoción de los derechos humanos y sociolaborales básicos y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reflejadas en un 10,9 y 9%, respectivamente.

Por último, para cada una de las diferentes áreas de actuación, se contemplan asimismo diversos tipos de iniciativas, que en algunos casos se repiten de forma sistemática –por ejemplo, el desarrollo de planes de formación–, mientras que aquellas más novedosas o innovadoras son más minoritarias (como es el caso de los programas relacionados con la gestión y adaptación al cambio). En el cuadro 2 se recogen de forma sintética las principales iniciativas, clasificadas por área de actuación.

Cuadro n° 2

INICIATIVAS EN MATERIA LABORAL RECOGIDAS EN LAS MEMORIAS ANUALES DE LAS EMPRESAS, POR ÁREA DE ACTUACIÓN	
ÁREA	TIPO DE INICIATIVA
1. Reconocimiento y promoción de los DDHH y sociolaborales básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta interno. • Política de respeto a los DDHH. • Código ético corporativo.
2. Fomento de la calidad en el empleo Salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio con el INHST. • Programas o acciones de prevención. • Evaluaciones de riesgos laborales y psicosociales. • Servicio Mancomunado de Prevención. • Requisitos a proveedores en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Campañas sanitarias o de salud. • Formación a los trabajadores en seguridad y salud.
Formación de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Planes o programas de formación: <ul style="list-style-type: none"> – Incorporación al puesto de trabajo. – Desarrollo de las competencias (formación a directivos). – Formación específica según áreas de negocio. • Formación vía e-learning, Intranet, videoconferencia.
Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de Igualdad de Oportunidades. • Programa Óptima (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
Mejora de la información/ comunicación en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Canales corporativos de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> – Revista interna (papel, on-line). – Intranet corporativa. – Buzón del empleado. – Encuesta de clima laboral / de satisfacción. – Foros, reuniones, convenciones.
Conciliación vida laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de apoyo a la maternidad y la familia. • Planes de conciliación de la vida laboral y familiar. • Certificado "Empresa familiarmente responsable". • Creación de una Comisión de conciliación de la vida laboral y familiar. • Ventajas y beneficios sociales. • Fondos de ayuda para empleados. • Políticas de flexibilidad en la jornada laboral.
3. Iniciativas en materia de subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta para subcontratas. • Establecimiento de protocolos de contratación según criterios de responsabilidad social: <ul style="list-style-type: none"> – Requisitos a proveedores/subcontratas en materia de seguridad y salud en el trabajo. – Requisitos a proveedores/subcontratas en el respeto a los DDHH. • Controles preventivos a subcontratas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Extensión del servicio preventivo a subcontratas.
4. Gestión y adaptación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de reindustrialización de comarcas mineras. • Formación de jóvenes en zonas de reconversión industrial. • Medidas de acompañamiento en procesos de reconversión. • Programas de mejora de la organización del trabajo (Proyecto Innova/Innovo). • Introducción del teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de las empresas.

En suma, la información de RSE recogida en las memorias anuales de las empresas es significativamente más reducida que la dedicada a otras dimensiones (tales como el gobierno corporativo o la acción social). En cuanto al tipo de iniciativas, se constata que en su mayor parte se concentran en áreas relacionadas con el fomento de la calidad del empleo, mientras que las actuaciones relacionadas con otras como la gestión y adaptación del cambio o las subcontrataciones son más minoritarias.

La RSE en las empresas españolas: un análisis de casos

El análisis de las memorias anuales, si bien proporciona una información de indudable relevancia, no permite contrastar de forma suficiente el desarrollo de las iniciativas concretas adoptadas por las empresas en materia de RSE, en la medida en que no permite analizar en detalle diversos aspectos, como el proceso de elaboración de las iniciativas, la participación de otros actores o el grado de ejecución de los compromisos adoptados en este campo. Por otro lado, conviene recordar que la única fuente de información es la proporcionada por la empresa, sin que normalmente se incorpore en las memorias la valoración de otras partes interesadas.

Por estas razones, se ha planteado el análisis de algunas experiencias empresariales concretas, a partir de la metodología de estudios caso. Una metodología que resulta particularmente útil, en la medida en que permite profundizar tanto en el examen de los fenómenos o procesos que tienen lugar en las empresas como en las estrategias adoptadas por los actores implicados en los mismos. No obstante, conviene señalar que la potencialidad de los estudios caso presenta asimismo algunas restricciones, especialmente en relación a la generalización de las conclusiones que se obtienen de los mismos.

La investigación se ha estructurado en torno a las siguientes líneas de trabajo:

1. Selección de las empresas objeto de estudio. Para ello, a partir de la información proporcionada por las memorias anuales de las empresas, así como del contraste con informantes clave, se han elegido cuatro empresas españolas incluidas en el IBEX 35, que operan en diferentes sectores y ámbitos geográficos y que han desarrollado iniciativas de RSE en materia laboral.
2. Elaboración de un guión-base con las principales cuestiones objeto de estudio en cada caso que –a efectos de análisis– se estructuran en cuatro apartados:
 - a) *Contexto*. Con el objetivo de enmarcar cada uno de los casos, se realiza una aproximación a algunas características estructurales de cada empresa, tales como el tamaño, sector de actividad, volumen de negocio, ámbitos geográficos de actividad o el marco de relaciones laborales.
 - b) *Modelo de RSE de la empresa*. Se plantea un examen general del modelo de responsabilidad social desarrollado por cada empresa, considerando una doble dimensión:

- Política de RSE. Se define a partir de las motivaciones, principios o valores corporativos, así como del marco y elementos de referencia de cada empresa en materia de responsabilidad social.
- Ejes de intervención. Las diferentes iniciativas adoptadas por las empresas pueden estructurarse, como ya se ha apuntado²¹: en tres ejes de intervención: integración en la gestión; información; y certificación/evaluación (cuadro 3).

Cuadro n° 3

EJES DE INTERVENCIÓN E INICIATIVAS EN MATERIA DE RSE	
EJE DE INTERVENCIÓN	INICIATIVAS
1. Integración en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una estructura específica de RSE en la organización. • Identificación de partes interesadas y mecanismos/procedimientos de relación. • Formalización compromisos de RSE. • Elección ámbitos de actuación. • Delimitación áreas de actuación. • Aplicación de instrumentos de implementación.
2. Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración informe RSE. • Integración en memoria anual.
3. Certificación/Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de evaluación. • Certificación

Fuente: Elaboración propia.

- c) *Dimensión laboral de la RSE.* En el contexto general del modelo de RSE adoptado por cada empresa, se aborda en profundidad el análisis de las iniciativas relacionadas con la dimensión laboral.
- d) *RSE y relaciones laborales.* Por último, se plantea el análisis de las actuaciones de RSE en el marco de relaciones laborales de cada empresa.

Para la realización de esta investigación, se han utilizado diferentes fuentes de información: en primer lugar, se ha recopilado y analizado la documentación propia de cada empresa (informes, memorias, etc.). En segundo lugar, se ha realizado un trabajo de campo, sobre la base de entrevistas en profundidad a los responsables de la RSE en la empresa –y, en algún caso, con los de recursos humanos– y a los representantes de los trabajadores. Asimismo, se han realizado entrevistas a informantes clave de organizaciones del tercer sector. Por último, se ha completado el análisis con bibliografía específica sobre las actuaciones desarrolladas por las empresas (especialmente en el ámbito internacional).

²¹ Cf. apartado 2. No se incluyen en la tipología las diferentes acciones relacionadas con el buen gobierno corporativo, cuya especificidad conllevaría un análisis diferenciado.

Principales resultados

El examen comparado de los diferentes casos, a partir del contraste de los temas apuntados, permite resaltar los siguientes aspectos²²:

Contexto²³

El estudio se ha centrado, como ya se ha apuntado anteriormente, en cuatro empresas incluidas en el IBEX 35, de tamaño grande, encuadradas en distintos sectores de actividad y que tienen implantación internacional, operando en diversos ámbitos geográficos en diferentes continentes (cuadro 4).

Cuadro n° 4

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS		
EMPRESA	SECTOR	ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTIVIDAD
A	Textil-confección	Europa, América**, Asia y África.
B	Banca	Europa, América**, Asia, África y Oceanía.
C	Construcción	Europa, América** y Oceanía
D	Producción energía eléctrica, gas y agua	Europa, América Latina, África.

*Datos de 2004.

** América del Norte y del Sur.

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias anuales de las empresas.

Asimismo, otro aspecto a destacar es el hecho de que las cuatro empresas cotizan, además, en algunos índices relacionados con la RSE, tales como el *FST4Good* o el *Dow Jones Sustainability Index*.

Modelo de RSE

Las estrategias de responsabilidad social adoptadas por cada empresa, si bien presentan evidentes similitudes –un hecho hasta cierto punto lógico, considerando que este campo existe en general un claro efecto de «emulación»–, sin embargo también se caracterizan por rasgos diferenciales, que contribuyen en cierto modo a definir perfiles o modelos específicos de RSE.

El modelo de responsabilidad social adoptado por cada empresa puede caracterizarse en función de dos grandes dimensiones:

Política de RSE

La política de responsabilidad social de una empresa viene definida tanto por las motivaciones que impulsan a una empresa a adoptar iniciativas en este campo como por los principios o valores generales de referencia que guían a las mismas.

²² No se recogen, como es lógico, todos los resultados obtenidos en el estudio, cuya exposición excedería la amplitud razonable para un artículo. En cambio, se abordan fundamentalmente aquellas cuestiones que se han considerado más relevantes en relación a los objetivos de la investigación.

²³ El marco de relaciones laborales se aborda en el punto 4 de este apartado (RSE y relaciones laborales).

Las motivaciones que impulsan a las cuatro empresas son, en términos generales, similares a las existentes en la mayoría de las grandes compañías, es decir: transparencia, ética, compromiso con los derechos humanos, fidelización de los empleados, atracción de nuevos empleados, etc.²⁴. En este sentido, la adopción de políticas de RSE no obedece únicamente a una estrategia de carácter defensivo o preventivo –para protegerse de críticas o denuncias que puedan conllevar pérdida de valor, como consecuencia por ejemplo del daño a la imagen de marca²⁵– sino también a estrategias más «proactivas», orientadas a la creación de valor (a través de la diferenciación de la empresa).

No obstante, en este contexto general es posible apreciar asimismo algunos elementos específicos:

- En el caso A, el detonante para la integración en su gestión de la RSE ha sido su incorporación a la Bolsa. En este sentido, el escrutinio de los mercados financieros, unido al hecho de que el sector textil sea particularmente sensible a la valoración por los consumidores de la imagen de marca, son elementos que han contribuido de forma específica al desarrollo de actuaciones en materia de responsabilidad social por esta empresa.
- La empresa B, encuadrada en el sector de la banca privada, tiene asimismo en el escrutinio de los mercados financieros una razón central para el desarrollo de actuaciones en el campo de la RSE.
- En la empresa C se destaca el hecho de que la empresa venía adoptando diversos compromisos e iniciativas en temas laborales, sociales y medioambientales, antes de que éstos fueron calificados con la etiqueta de RSE. Por otra parte, además de las motivaciones generales apuntadas, en este caso emerge un factor específico asociado a su actividad en el sector de la construcción. Concretamente, la importancia que tiene la licitación pública y –más concretamente– el hecho de que las Administraciones Públicas, especialmente en el ámbito de la OCDE, presten cada vez mayor peso a factores relacionados con la RSE (por ejemplo, en el tema medioambiental) a la hora de otorgar contratos o concesiones a las empresas. Desde esta perspectiva, este caso constituye un ejemplo significativo de la RSE como elemento diferenciador en la estrategia de creación de valor de la empresa²⁶.
- En cuanto a la empresa D, al igual que en el caso anterior, se destaca que en la gestión de la empresa existía una tradición de compromiso y actuaciones en materia social y medioambiental, anterior a la explosión del fenómeno de la RSE. Por otra parte, además de las motivaciones generales, se señala que la adopción de iniciativas en este campo constituye un factor de diferenciación de la empresa, en un contexto de creciente competencia.

²⁴ Cf. apartado 5.1 (tabla 1).

²⁵ Un aspecto particularmente relevante en sectores como el textil.

²⁶ Desde otro ángulo, también puede interpretarse como ejemplo de las actuaciones que puede desarrollar la Administración Pública para fomentar comportamientos socialmente responsables de las empresas.

En este marco, si se consideran los principios que estructuran las actuaciones en materia de RSE, en general todas las empresas se han adherido a una de las iniciativas internacionales que se han constituido como referencia en este campo; a saber, el Pacto Mundial de Naciones Unidas. En cambio, otras iniciativas –como las Directrices para Multinacionales de la OCDE o el Libro Verde la UE– no son mencionadas en ninguno de los casos. Finalmente, sólo en uno de ellos –la empresa A– se toma como referencia explícita para su modelo de responsabilidad social el contenido de los convenios de la OIT.

Por último, otro aspecto relevante concierne a la posición de las empresas respecto del debate político actual sobre la RSE en España. En todos los casos, se apunta como elemento común el rechazo a la regulación normativa por parte de la Administración, optándose por la voluntad como criterio central a la hora de definir las actuaciones en este campo. Como excepción, cabe mencionar que –por parte de los responsables de la empresa C– se considera que sí podría existir un margen para la regulación en relación a los criterios de elaboración de la información, así como respecto a la certificación (en la medida en que se plantea que debería ser competencia de un organismo público).

Ejes de intervención

Las iniciativas de RSE adoptadas por una empresa pueden clasificarse, como se ha apuntado, en tres grandes ejes de intervención: integración en la gestión, transparencia y evaluación/certificación.

a) La integración en la gestión de la empresa de los compromisos de RSE se realiza a través de una serie de iniciativas, tales como la creación de una estructura formal; la identificación de las partes interesadas, la formalización de los compromisos adoptados; la delimitación de áreas y ámbitos de actuación, y la implantación de diferentes medidas.

Tres de las cuatro empresas consideradas –casos A, B y D– han optado por la creación de un departamento de responsabilidad social, integrado normalmente por un equipo reducido de personas, responsable del impulso y coordinación de las actuaciones en este campo en el conjunto de la empresa, así como en el resto de ámbitos (filiales, proveedores, etc.).

En cambio, la empresa C se rige por un criterio diferente, optando por no crear una estructura formal de RSE, sino un grupo de trabajo donde se integran responsables de diferentes áreas de la empresa (medio ambiente, recursos humanos, etc.), así como una persona específica encargada de impulsar y coordinar las diferentes iniciativas en materia de responsabilidad social. La razón de ello, según los responsables de la empresa, es que de este modo se favorece una integración más profunda de los compromisos de RSE en la gestión de la compañía.

Un elemento a destacar es el hecho de que la creación de una nueva estructura, o la constitución de un grupo de trabajo con funciones específicas en materia de RSE, ha planteado algunas disfunciones en la organización de la empresa. Concretamente, se ha constatado cierta

reticencia por parte de los responsables de otras áreas o departamentos –especialmente, los de recursos humanos o relaciones laborales– a la hora de ceder o compartir competencias de su ámbito de actuación. Incluso, en algunos casos se ha expresado disconformidad con las iniciativas propuestas en materia de RSE, en la medida en que se entiende que podrían interferir con el normal funcionamiento de la empresa (por ejemplo, en relación a los requisitos exigidos a proveedores y subcontratistas).

En este sentido, se ha enfatizado de forma general la necesidad de realizar actuaciones de sensibilización y formación entre los diferentes departamentos, a fin de que los criterios de responsabilidad social puedan integrarse efectivamente en la gestión del conjunto de la empresa.

Las partes interesadas en los cuatro casos son similares: accionistas, proveedores, clientes, empleados y –de forma más genérica– el medio ambiente y la sociedad en general. En cambio, los subcontratistas sólo aparecen recogidos de forma explícita en el caso D (aunque en el caso A la situación de los talleres externos podría asimilarse a esta categoría, si bien la propia empresa los califica como proveedores).

Un elemento diferencial entre las distintas empresas concierne a la forma en que se materializa la participación de las partes interesadas en las iniciativas de RSE²⁷:

- El mayor grado de participación se constata en la empresa A, canalizándose básicamente en una doble dimensión: por una parte, a través de la creación de un órgano específico denominado «consejo social», en el que participan personalidades a título individual y organizaciones del tercer sector. A través de este organismo de carácter consultivo, el grupo A recibe las diversas sugerencias que las distintas organizaciones participantes tienen con respecto a las iniciativas adoptadas por el grupo en materia de responsabilidad social. Por otra parte, dentro de la estructura creada por el grupo A para el cumplimiento de los compromisos asumidos en responsabilidad social, destaca también la creación en los distintos países de redes o *clusters*, en los que participan organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales, empresarios locales, así como trabajadores y mandos intermedios de los fábricas y talleres subcontratados. Sin embargo, a pesar de que el núcleo central de las iniciativas de RSE de esta empresa tiene que ver con la dimensión laboral, las organizaciones sindicales –en tanto que legítimos representantes de los trabajadores– no participan formalmente en ninguno de los dos ámbitos señalados.²⁸
- En los casos de las empresas B, C y D no existe una estructura específica de relación entre la empresa y las partes interesadas. En cuanto a la implicación de las mismas, suele limitarse a la colaboración ocasional en iniciativas adoptadas y gestionadas unila-

²⁷ Otra cuestión diferente es la relación con determinadas partes interesadas sobre temas diferentes a la RSE, a través de los mecanismos previstos por la ley (como en el caso de los accionistas y los empleados).

²⁸ Sobre este tema se profundiza en el apartado D.

teralmente por las empresas (por ejemplo, la participación de ONG en proyectos de acción social).

La formalización de los compromisos en materia de RSE se realiza en un documento, que en algunos casos adopta la forma de código (casos A y C), y en otras de Plan Estratégico (casos B y D). En dichos documentos se expresan las motivaciones, principios y valores de referencia de las empresas, así como las grandes líneas de intervención que se quiere desarrollar en este campo.

La delimitación de los ámbitos de actuación es, en términos generales, similar en los cuatro casos. Así, los compromisos de RSE abarcan –al menos formalmente–, a la empresa matriz, al conjunto de las empresas que integran el grupo (en su caso) y a los proveedores. No obstante, se constata un mayor grado de exigencia formal respecto de los proveedores en las empresas A, C y D –por ejemplo, en relación al cumplimiento de la normativa laboral y medio ambiental, o el respeto a los derechos humanos–, mientras que en el caso B, la empresa se limita a plantear la adhesión a los principios del Pacto Mundial.

Las iniciativas desarrolladas por las empresas cubren, aproximadamente, las mismas áreas de actuación que –acorde a la tipología apuntada por la Comisión Europea en su Libro Verde– se estructuran en una doble dimensión: interna, que comprende áreas como gestión de los recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio o impacto medioambiental; y externa, que abarca áreas como: comunidades locales, socios y proveedores, problemas ecológicos mundiales y derechos humanos.

No obstante, en este marco se constatan algunas diferencias en la importancia que se concede en conjunto a las diferentes áreas, así como el tratamiento que se le da por parte de las diferentes empresas (en términos de contenido y ejecución de las iniciativas).

Finalmente, para cada una de las diferentes áreas de actuación se contemplan asimismo diversos tipos de *medidas*, que en algunos casos se repiten de forma sistemática –por ejemplo, el desarrollo de planes de formación–, mientras que aquellas más novedosas o innovadoras son más minoritarias (como es el caso de los programas relacionados con la gestión y adaptación al cambio)²⁹.

b) El segundo eje de intervención concierne a la información proporcionada por las empresas sobre las actuaciones que desarrolla. En este sentido, es posible apreciar dos modelos diferenciados:

- Por una parte, en tres de los cuatro casos –A, B y D– las empresas elaboran un informe o memoria específica de RSE, sobre la base de los criterios del Global Reporting Initiative.

²⁹ Cf. cuadro 2.

- En cambio, la empresa C –acorde con su modelo de integración de la RSE– no elabora un informe específico, sino que incorpora la información sobre las iniciativas desarrolladas en las memorias anuales de la empresa. Una información cuya elaboración la realiza, al igual que las otras empresas, según los criterios del GRI.

c) Por último, el tercer eje de intervención concierne a la adopción de iniciativas en materia de evaluación y certificación. En relación a los procesos de evaluación, en las empresas B, C y D son desarrollados por los propios departamentos de las empresas.

En cambio, en el caso de la empresa A el proceso de evaluación tiene un mayor grado de complejidad. Así, con el objetivo de controlar el cumplimiento de los compromisos de la empresa –especialmente, por parte de los proveedores y subcontratistas de terceros países–, la empresa ha diseñado un programa de auditoría social, cuya ejecución es desarrollada por auditores sociales independientes y acreditados.

Por otra parte, todas las empresas –con la excepción de la empresa C– cuentan con una verificación y/o certificación de la información presentada en sus memorias por entidades independientes.

Iniciativas laborales

En el contexto general del modelo de RSE adoptado por cada una de las cuatro empresas, el objetivo de este apartado es profundizar en las iniciativas desarrolladas en materia laboral.

Existen algunas similitudes y diferencias significativas entre las áreas de actuación delimitadas por las cuatro empresas:

- Las iniciativas desarrolladas por la empresa A abarcan tres áreas: la promoción y reconocimiento de los derechos humanos y sociolaborales básicos; el fomento de la calidad del empleo (abordando materias como: formación, promoción, seguridad y salud en el trabajo, información/comunicación a los trabajadores e inserción laboral de grupos desfavorecidos), e iniciativas en materia de subcontratación.
- La empresa B centra sus actuaciones en el fomento de la calidad del empleo, tratando materias como la formación, promoción, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar e información/comunicación a los trabajadores.
- En el caso C, la dimensión laboral de la RSE se concreta en dos áreas de actuación: la promoción y reconocimiento de los derechos humanos y sociolaborales básicos y el fomento de la calidad del empleo (en materias como formación, promoción, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar e información/comunicación a los trabajadores).

- Finalmente, las actuaciones de la empresa D se centran en el fomento de la calidad en el empleo (en materias como: formación, promoción, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de oportunidades, información/comunicación a los trabajadores e inserción laboral de grupos desfavorecidos), así como en iniciativas relacionadas con la subcontratación y la gestión y adaptación al cambio.
- Por otra parte, la implementación de las iniciativas laborales de RSE se desarrolla, en cada una de las empresas, a través de diferentes programas y medidas, que se enumeran de forma sistemática en los cuadros 5 a 8.

Cuadro n° 5

EMPRESA A: PROGRAMAS/MEDIDAS DE RSE EN MATERIA LABORAL	
ÁREA ACTUACIÓN	PROGRAMA/MEDIDA
Reconocimiento y promoción de derechos humanos y sociolaborales básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta. • Programa de mejora de condiciones sociales y laborales de los trabajadores (en talleres de fabricación externos de terceros países). • Programa de verificación y seguimiento del código de conducta de fabricantes y talleres externos.
Fomento de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: <ul style="list-style-type: none"> – Programa de formación inicial para nuevos empleados. – Programa de desarrollo de competencias. – Cursos de formación continua. • Promoción: <ul style="list-style-type: none"> – Identificación y selección personas para promoción interna. • Seguridad y salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> – Programa de prevención de riesgos laborales. • Información/comunicación: <ul style="list-style-type: none"> – Publicación trimestral de revista interna, dirigida a trabajadores del grupo. • Inserción laboral grupos desfavorecidos: <ul style="list-style-type: none"> – Fomento del empleo de personas con discapacidad física o mental.
Iniciativas en materia de subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de verificación y seguimiento del código de conducta de fabricantes y talleres externos.

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la empresa.

Cuadro n° 6

EMPRESA B: PROGRAMAS/MEDIDAS DE RSE EN MATERIA LABORAL.	
ÁREA ACTUACIÓN	PROGRAMA/MEDIDA
Fomento de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: <ul style="list-style-type: none"> – Cursos de formación continua. – Campus virtual de formación on line. – Programa de desarrollo de competencias. – Becas de formación y prácticas en la empresa. • Promoción: <ul style="list-style-type: none"> – Programa de formación para promoción interna de jóvenes con potencial directivo en España. – Programa de formación para promoción interna de jóvenes con potencial directivo en América Latina. – Programa «modelo de gestión del talento». • Seguridad y salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> – Programa de prevención de riesgos laborales. – Sistema de vigilancia de salud para sociedades filiales. • Igualdad de oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> – Adhesión a programa Óptima. • Conciliación de la vida laboral y familiar. <ul style="list-style-type: none"> – Condiciones especiales para productos y servicios bancarios. – Creación de centro de servicios compartidos. – Centros de educación infantil en lugares de trabajo. – Programa Trabajo y Familia, para América Latina. • Información/comunicación: <ul style="list-style-type: none"> – Canales de comunicación corporativos (encuestas, buzones de sugerencias, revistas corporativas, intranet locales, encuentros, seminarios).

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la empresa.

Cuadro n° 7

EMPRESA C: PROGRAMAS/MEDIDAS DE RSE EN MATERIA LABORAL	
ÁREA ACTUACIÓN	PROGRAMA/MEDIDA
Reconocimiento y promoción de derechos humanos y sociolaborales básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta.
Fomento de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: <ul style="list-style-type: none"> – Cursos de formación y desarrollo competencias. – Creación de una plataforma de e-learning. – Formación en prevención de riesgos laborales. – Becas. • Promoción: <ul style="list-style-type: none"> – Bolsa de empleo en intranet. • Seguridad y salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> – Programa de prevención de riesgos laborales. – Convenio de colaboración con Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para desarrollar sistema de prevención en obras. • Información/comunicación: <ul style="list-style-type: none"> – Canales de comunicación corporativos (intranet y revista corporativa). – Encuesta de clima laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la empresa.

Cuadro nº 8

EMPRESA D: PROGRAMAS/MEDIDAS DE RSE EN MATERIA LABORAL	
ÁREA ACTUACIÓN	PROGRAMA/MEDIDA
Fomento de la calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: <ul style="list-style-type: none"> – Cursos de formación continua. – Programa de formación inicial para nuevos empleados. – Programa de formación de profesionales jóvenes con potencial directivo. – Plan de becarios. • Promoción: <ul style="list-style-type: none"> – Sistema de gestión de competencias. – Gestión información recursos humanos. – Identificación de potencial de desarrollo. • Seguridad y salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> – Plan estratégico de prevención de riesgos laborales. – Plan de optimización de la actividad preventiva. – Implantación y certificación de sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional OHSAS 18001. • Información/comunicación: <ul style="list-style-type: none"> – Canales de comunicación corporativos (intranet, revista corporativa, buzón de dinamización). – Encuesta de clima laboral. • Inserción laboral grupos desfavorecidos: <ul style="list-style-type: none"> – Convenio de colaboración para integración laboral de colectivos desfavorecidos (parados de larga duración, mujeres con cargas familiares).
Iniciativas en materia de subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una norma operativa, para garantizar cumplimiento de obligaciones jurídico-laborales por parte de los contratistas, así como el modo en el que deben encauzar sus relaciones la empresa principal y la contratista, con la finalidad de que no se produzcan cesiones ilegales de mano de obra.
Gestión y adaptación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de reindustrialización de las comarcas mineras españolas.

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la empresa.

RSE y relaciones laborales

Otra cuestión particularmente relevante concierne al análisis de las políticas de RSE desde la perspectiva de las relaciones laborales. Para ello, se ha tomado como referencia la valoración de los representantes de los trabajadores en las empresas, el contraste entre las actuaciones de RSE y la norma –legal o convencional– de obligado cumplimiento por las empresas, o estudios realizados desde ámbitos externos sobre el comportamiento de dichas empresas en terceros países.

El examen comparado de los cuatro casos permite destacar –de forma simplificada– estos elementos.

El punto de partida del análisis es el marco de relaciones laborales de la empresa, que es lógicamente diferente en cada caso (en aspectos como la representación sindical, el convenio colectivo de referencia o el modelo de gestión las relaciones laborales).

Así, en los cuatro casos la mayoría de la representación de los trabajadores en la empresa matriz la ostentan los sindicatos más representativos en el ámbito estatal, aunque en algunas empresas también tienen una presencia significativa otros sindicatos. En cambio, la presencia sindical es mucho menos significativa en las empresas subcontratadas.

En relación al marco convencional, las relaciones laborales en las empresas matriz A, B y C tienen como referencia el convenio colectivo general del sector; asimismo, en estos tres casos se han suscrito en los últimos años acuerdos de empresa, en los que se abordan materias diversas (desde la estabilidad en el empleo al establecimiento de garantías en procesos de fusiones o al reconocimiento de beneficios sociales). En cambio, la empresa D tiene como marco de referencia un convenio colectivo marco de la empresa, aunque también se han suscrito acuerdos más específicos sobre materias concretas.

Por último, un elemento común a todas las empresas es la distinción entre la dinámica de relaciones laborales en la empresa matriz y la de las filiales en terceros países, donde la tutela de los derechos sociales y laborales –incluyendo el reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva– es significativamente inferior a la existente en España (especialmente en aquellos países que están fuera del ámbito de la OCDE).

En el contexto general apuntado, la valoración sobre la participación de los trabajadores y sus representantes en las iniciativas de RSE es la siguiente:

En el caso **A** no existe participación formal de los sindicatos en el desarrollo de la política de RSE de la empresa. Así, en el momento en que la empresa se planteó esta cuestión, se desarrolló durante un período un proceso de trabajo común entre la dirección de la empresa y representantes de la federación estatal del sindicato mayoritario en la empresa. Sin embargo, finalmente este proceso se cerró sin llegar a un acuerdo, al optar la empresa por un modelo de gestión unilateral de sus iniciativas de responsabilidad social.

La exclusión de la participación sindical se explica en buena medida, a juicio del comité de empresa, por un modelo de gestión que puede calificarse como «paternalista», en el que se combina la concesión unilateral de determinados beneficios en las condiciones laborales con una cierta reticencia al papel de los sindicatos.

No obstante, aunque en la actualidad no existe participación sindical en el órgano donde están presentes algunas partes interesadas –el Consejo Social–, sin embargo existe un cierto grado

de interlocución informal entre el departamento de RSE y la federación estatal del sindicato mayoritario en la empresa.

Finalmente, en los talleres externos subcontratados por la empresa –tanto en España como en el exterior– no existe ningún grado de interlocución o relación entre los responsables de RSE y los representantes sindicales.

En el caso **B** no existe ni participación ni interlocución de los sindicatos en este campo. Hasta el punto de que, a pesar de haberlo solicitado reiteradamente, hasta el momento no ha habido ninguna reunión –ni siquiera a nivel informal– entre los representantes de los trabajadores y los responsables de RSE de la empresa.

Esta situación, que se reproduce igualmente en las filiales internacionales del grupo, obedece a juicio de los sindicatos a un modelo de gestión empresarial que se caracteriza por un notable grado de autoritarismo (tanto en España como, fundamentalmente, en terceros países).

En la empresa **C** no existe tampoco participación de los sindicatos en relación a esta materia. Un hecho que, a juicio de los responsables de RSE de la empresa, se explica en parte por la reticencia del departamento de recursos humanos a ceder sus competencias formales de interlocución y/o negociación con los sindicatos.

Por otra parte, sí se constata un cierto nivel de interlocución informal entre la empresa y los sindicatos, así como una predisposición por parte de la empresa a avanzar el diálogo sobre esta materia. No obstante, la posibilidad de dicha participación se circunscribiría en todo caso a la empresa matriz, siendo mucho más improbable en las empresas subcontratadas (tanto en España como en el exterior).

Finalmente, en la empresa **D** –cuyo modelo de gestión es caracterizado por el comité como «paternalista»– tampoco ha habido hasta el momento ni participación, ni interlocución –formal o informal– de la empresa con los representantes sindicales en este campo.

En cuanto al contenido y ejecución de las iniciativas adoptadas, se constatan algunas similitudes y diferencias significativas entre las cuatro empresas:

En el caso de la empresa **A** es posible afirmar que las iniciativas de RSE constituyen realmente un plus de legalidad, en la medida en que su contenido amplía los derechos reconocidos en la norma legal y convencional.

Bajo esta óptica, la valoración del comité de empresa sobre el código de conducta de la empresa –que define sus compromisos de RSE– es positiva, en la medida en que se considera que el desarrollo de la política de responsabilidad social ha favorecido la mejora de las condiciones de trabajo, particularmente en la empresa matriz y los talleres externos localizados en España. Una valoración que resulta más difícil de generalizar, no obs-

tante, en relación a los trabajadores de los talleres externos de otros países, en la medida en que los sindicatos no disponen de información suficiente sobre la situación laboral de los mismos.

En relación a este punto, cabe señalar que algunos estudios realizados por organizaciones del tercer sector han denunciado que las condiciones laborales de los trabajadores de los talleres de fabricación subcontratados por empresas textiles españolas en terceros países son significativamente peores que las existentes en España.

La valoración sobre las iniciativas desarrolladas por la empresa **B** es sustancialmente diferente de la del caso anterior, en una doble dimensión: por una parte, porque el contenido de dichas iniciativas no supone una ampliación significativa de los compromisos recogidos en el convenio colectivo sectorial y los acuerdos de empresa. En este sentido, conviene recordar que el cumplimiento de la legalidad es una condición necesaria pero no suficiente a la hora de calificar a una empresa como socialmente responsable.

Y, en segundo lugar, porque –por parte del comité de empresa– se constata una notable contradicción entre los principios y valores recogidos en la estrategia de RSE de la empresa y la política laboral de la misma que, especialmente en los últimos años, se ha caracterizado por continuas reducciones de empleo y un empeoramiento gradual de las condiciones de trabajo de sus empleados (de forma particularmente aguda, en el ámbito de América Latina).

En el caso de la empresa **C**, se aprecia igualmente que algunas de las iniciativas más relevantes amplían los derechos reconocidos en la norma (particularmente, en materia de prevención de riesgos laborales), si bien en otros casos se limitan a las obligaciones derivadas de la misma.

Particularmente, entre las iniciativas adoptadas se destaca el convenio firmado por la empresa con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo a fin de elaborar un sistema de prevención de salud en las obras.

En términos más críticos, la principal carencia detectada es la extensión de los compromisos de RSE –así como la verificación de su cumplimiento– en un sector caracterizado por un alto nivel de subcontratación «en cadena», como es la construcción.

Por otra parte, a nivel internacional la empresa **C** opera fundamentalmente en el ámbito de la OCDE, donde existe una mayor tutela de los derechos sociolaborales, en relación a otras zonas geográficas. No obstante, desde los sindicatos se señala la falta de información sobre las iniciativas desarrolladas en terceros países.

En cuanto a la empresa **D**, se constata igualmente que algunas de las iniciativas de RSE constituyen un plus de legalidad –por ejemplo, aquellas relacionadas con la gestión y adaptación al cambio–, pero otras se limitan a ejecutar lo previsto en la norma.

No obstante, a la hora de valorar el desarrollo de la política de RSE, desde el comité de empresa se remarca la diferencia existente en España entre la empresa matriz y las empresas subcontratadas, en la que los empleados tienen unas condiciones laborales significativamente peores y donde no existe ningún tipo de control real sobre el cumplimiento de los compromisos de responsabilidad social establecidos por la dirección de la empresa D³⁰.

Finalmente, la principal deficiencia se centra en el contraste entre la filosofía proclamada por la empresa D y las actuaciones desarrolladas en sus filiales de América Latina, donde el comportamiento de la empresa se ha caracterizado por la aplicación sistemática de políticas que han degradado significativamente las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El debate público sobre la responsabilidad social de las empresas ha crecido de forma exponencial en los últimos años, particularmente en el ámbito europeo, donde este fenómeno se ha desarrollado de forma relativamente reciente en relación al mundo anglosajón. Una eclosión que no sólo se ha producido en los ámbitos más especializados y académicos, sino que asimismo se ha reflejado en la multiplicación de publicaciones e informes procedentes tanto del entorno empresarial como del resto de partes interesadas, así como en un creciente eco en los medios de comunicación.

No obstante, la atención prestada a este fenómeno no se ha extendido de forma homogénea al conjunto de iniciativas relacionadas con el mismo. Así, la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial ha recibido –en términos generales– un menor grado de atención, en relación a otras áreas de actuación (como la gestión medioambiental). Sin embargo, constituye una cuestión central, en la medida en que su desarrollo plantea una serie de interrogantes de indudable importancia, tales como: el debate sobre la regulación legal de las actuaciones de RSE; las relaciones de complementariedad, concurrencia y/o conflicto entre las iniciativas laborales de RSE y la negociación colectiva; el riesgo de transferencia de la tutela normativa en materia laboral o medioambiental a las actuaciones voluntarias de las empresas; la gestión consensuada de tales iniciativas entre empresarios y sindicatos; o la participación de otros actores, como las organizaciones del tercer sector.

En este contexto, el objetivo de esta ponencia ha sido abordar la dimensión laboral de la RSE en España, a partir de dos investigaciones cuyos resultados permiten destacar los siguientes aspectos:

1. El panorama de la responsabilidad social empresarial en España a mediados de la presente década puede calificarse –en términos generales– como de desarrollo incipiente, en comparación a otros países del entorno europeo. Ello se manifiesta en primer lugar en el tipo y número

³⁰ De hecho, por parte de la propia empresa se reconoce que –aunque se ha elaborado una norma operativa para controlar las empresas subcontratadas (Cf. cuadro 8)– en la práctica no se ha puesto en marcha todavía.

de iniciativas adoptadas por las empresas, pero también en las actuaciones impulsadas por otros actores involucrados a priori en el desarrollo de la RSE (tales como la Administración Pública, los agentes sociales o las organizaciones del tercer sector).

No obstante, en los dos últimos años la cuestión de la RSE ha cobrado una creciente repercusión en el discurso empresarial, si bien su materialización en la gestión de las empresas españolas constituye una práctica circunscrita todavía a un número reducido de compañías (especialmente, de gran tamaño).

2. La debilidad de la RSE en España puede explicarse por diversos factores, tales como: las características del tejido empresarial español, con una fuerte presencia de PYME y un relativamente bajo nivel de internacionalización; el débil grado de desarrollo que ha tenido la incorporación en los mercados españoles la valoración de inversiones socialmente responsables; la escasa cultura y formación empresarial existente en esta materia; el hecho de que la Administración Pública haya tenido un menor protagonismo a la hora de impulsar la RSE, en comparación a otros países europeos (aunque en los últimos años se constata un mayor dinamismo en este campo, tanto en el ámbito de la Administración central como en la autonómica); o la relativamente tardía incorporación de los agentes sociales al debate sobre la RSE, si bien es una temática que se comienza a incorporar progresivamente en la agenda de las organizaciones sindicales y empresariales.

3. El estudio de las iniciativas laborales de RSE adoptadas por cuatro empresas españolas particularmente significativas en este campo permite remarcar estos elementos:

3.1. Las estrategias desarrolladas en materia de responsabilidad social, si bien presentan evidentes similitudes –un hecho lógico, considerando que en este campo existe un claro efecto de emulación–, también presentan rasgos diferenciales, que contribuyen en cierto modo a definir el modelo de RSE de cada empresa. Un modelo que puede caracterizarse en función de dos dimensiones:

a) La política general de RSE de la empresa, definida tanto por las motivaciones que impulsan a una compañía a adoptar iniciativas en este campo como por los principios o valores generales de referencia para las mismas. En este sentido, es posible afirmar que el desarrollo de la RSE obedece a motivaciones diversas, que responden tanto a una estrategia de carácter defensivo o preventivo –para proteger a la empresa de posibles críticas o denuncias, que dañen su imagen social– como a estrategias más ofensivas o proactivas, orientadas a la creación de valor (a través de la diferenciación de la empresa).

Por otra parte, todas las empresas tienen como elemento de referencia las iniciativas elaboradas por los organismos e instituciones internacionales, si bien existe una mayor preferencia por aquellas cuyo cumplimiento implica menos requisitos –como es el caso del Pacto Mundial de Naciones Unidas– en detrimento de otras cuya adhesión formal plantea un compromiso más fuerte (como los convenios de la OIT o las directrices de la OCDE).

b) La materialización de los compromisos de responsabilidad social adoptados por una empresa se realiza a través de iniciativas de diverso tipo, que pueden clasificarse en tres grandes ejes de intervención: integración en la gestión, que comprende iniciativas como la creación de una estructura formal, la identificación de las partes interesadas, la formalización de los compromisos en un documento escrito, la elección de los ámbitos y áreas de actuación, o la implementación de programas y medidas de actuación. El segundo eje está relacionado con el principio de transparencia e información sobre las actuaciones. Y el tercero, con la evaluación y certificación de las iniciativas.

El examen de las iniciativas desarrolladas por las cuatro empresas permite constatar pautas similares, en aspectos como la identificación de las partes interesadas, la formalización de los compromisos en un documento, la elección de ámbitos y áreas de actuación, los criterios de elaboración de la información o los procesos de certificación. No obstante, también es posible remarcar algunas diferencias significativas, tales como:

- En relación a la creación de una estructura formal, se constatan dos modelos: por una parte, tres de las cuatro empresas analizadas han optado por la constitución de un departamento específico de RSE, responsable de coordinar las actuaciones en el conjunto de la empresa; en cambio, la otra ha preferido no crear un departamento específico, designando a una persona encargada de coordinarse con los responsables de diferentes departamentos ya existentes (recursos humanos, medio ambiente, etc.).
- Un segundo aspecto distintivo concierne a la forma en que se materializa la participación de las partes interesadas en las iniciativas de RSE. Así, tan sólo una de las cuatro empresas analizadas ha establecido mecanismos formales de participación, mediante los que se canaliza la implicación de algunas partes interesadas (tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de las iniciativas). En cambio, en las otras tres no existe ninguna estructura o procedimiento específico de relación entre la empresa y las partes interesadas, limitándose su participación a la colaboración ocasional en la ejecución de determinados proyectos.
- Finalmente, para cada una de las diferentes áreas de actuación se contemplan asimismo diversos tipos de programas y medidas, que en algunos casos se repiten de forma sistemática –cursos de formación, planes de prevención de riesgos laborales, establecimiento de canales corporativos de comunicación, etc.–, mientras que otras son más novedosas e innovadoras.

3.2. Las iniciativas de RSE desarrolladas por las cuatro empresas en el ámbito laboral se centran de forma principal en el fomento de la calidad en el empleo, mientras que tienen un menor grado de atención otras áreas como la promoción y reconocimiento de los derechos humanos y sociolaborales básicos, la subcontratación o la gestión y adaptación al cambio.

La valoración del contenido y ejecución de dichas iniciativas puede sintetizarse en una doble dimensión:

- En tres de las cuatro empresas analizadas, las iniciativas adoptadas constituyen –en términos generales y con diferentes grados de complejidad– un plus de legalidad, en la medida en que su contenido amplía los derechos reconocidos en la norma legal y convencional (aunque también presentan como RSE algunas actuaciones que se limitan a cumplir con las obligaciones derivadas de la norma). En cambio, en la otra empresa no sólo no se cumple este criterio, sino que las políticas generales aplicadas por la empresa contradicen sustancialmente los compromisos formales de RSE.
- A pesar de que las empresas proclaman formalmente que los compromisos de responsabilidad social en materia laboral se extienden a todos los ámbitos del grupo, sin embargo es posible constatar una clara diferencia entre la aplicación de dichos compromisos en la empresa matriz y un grado de ejecución significativamente inferior –o incluso inexistente– en relación a los trabajadores de las subcontratas y las filiales en terceros países (de forma más acentuada, en aquellos situados fuera del ámbito de la OCDE).

Los resultados obtenidos en el estudio de estos casos permiten apuntar, con las precauciones obligadas en cuanto a su generalización, las siguientes reflexiones:

La responsabilidad social empresarial es un *concepto social en construcción*, cuyos límites y potencialidades –tanto a nivel teórico como de implicaciones prácticas– están en buena medida aún por definir. En un período histórico de intensos cambios como el que vivimos, el concepto de RSE debe expresar la asunción de las organizaciones, instituciones y actores diversos, públicos y privados, que configuran el tejido social de que sus actuaciones y las consecuencias que de ellas se derivan, en el cumplimiento de sus fines, deben responder ante el conjunto de la sociedad. Es también *un concepto contradictorio*, en la medida que se desarrolla junto a procesos que, como en el caso de la desconcentración productiva a través de la subcontratación, el aumento del trabajo autónomo –en no pocos casos «falsos autónomos»– o de los contratos laborales atípicos, significan una transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores; al igual que ocurre en la esfera pública en relación a la protección social y a la tendencia a transferir su responsabilidad a los núcleos familiares o a los ciudadanos.

Existe un consenso, más o menos generalizado, de que las iniciativas empresariales en materia de RSE se encuadran en el ámbito de la voluntariedad. El grado de acuerdo es menor, sin embargo, a la hora de definir las características y límites de esta voluntariedad. En relación a este tema, pueden apuntarse las siguientes consideraciones:

En primer lugar, conviene remarcar nuevamente que la RSE constituye un plus o complemento a la legalidad en materia de derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales. Bajo esta óptica, no puede considerarse socialmente responsable a una empresa que desarrolle actividades más allá de la norma en un determinado ámbito de actuación –por ejemplo, el medio ambiente– e incumple la norma legal y convencional vigente en otros ámbitos (por ejemplo, el laboral).

Por otra parte, es necesario señalar que el concepto de tutela normativa tiene un carácter a la vez relativo y dinámico. Relativo, porque el grado de protección de la norma varía lógicamente según los diferentes países; por tanto, a la hora de comparar los grados de RSE de las empresas, es necesario tomar como referente el marco normativo vigente en el país donde la misma tiene implantación. Y dinámico, porque la promoción de la responsabilidad social empresarial no puede soslayar ni ir en detrimento de la producción en el tiempo de nueva normativa; en cambio debería ser, en sentido positivo, un ámbito de promoción de nuevas normas.

En segundo lugar, cabe señalar que el hecho de que las actuaciones de RSE sean voluntarias, no implica que su diseño y aplicación se realice de forma unilateral por parte de las empresas. En cambio, las iniciativas empresariales deberían partir del principio de consenso con las partes interesadas, muy particularmente cuando se trata de actuaciones que inciden de forma directa en la gestión interna de las compañías (por ejemplo, las medidas en materia laboral).

Esta cuestión afecta indudablemente en primer lugar a la democratización de las relaciones laborales en el ámbito de las empresas, pero también tiene que ver con el éxito que puedan alcanzar las distintas iniciativas, cuya viabilidad –como se ha puesto de manifiesto desde diferentes ámbitos, incluso institucionales– puede reforzarse con la participación de los grupos interesados (como es el caso de los trabajadores).

Por otra parte, la participación de las partes interesadas no es sólo un tema de cultura empresarial, sino que asimismo afecta a la cultura sindical. Así, en los cuatro casos analizados se constata un cierto grado de desconocimiento por parte de los representantes de los trabajadores sobre el significado y las potencialidades de la RSE. Una carencia que debería subsanarse a través de iniciativas de formación en esta materia, orientada a los delegados de personal y miembros de los comités de empresa.

Finalmente, un tercer elemento a considerar es el fomento de una mayor homologación de los instrumentos de aplicación y seguimiento de las distintas iniciativas voluntarias, que permitiera establecer parámetros de referencia para las empresas, al mismo tiempo que contribuyese a mejorar sus prácticas y comportamiento. Es necesario diferenciar con claridad *el principio de voluntariedad*, por el que una empresa puede o no incorporarse a un proceso de RSE, con el de *la voluntad de llevarlo a cabo* y, por tanto, el compromiso de respetar los principios básicos de actuación y adoptar los instrumentos para su desarrollo, seguimiento y evaluación, mancomunadamente con las partes interesadas.

Este proceso de homologación tendría que tener como punto de partida los acuerdos internacionales –por ejemplo, las normas de la ONU y la OIT– y fomentar como mínimo, como ha señalado la Comisión Europea, la transparencia y la convergencia en los siguientes ámbitos: códigos de conducta; normas de gestión; contabilidad, auditoría y elaboración de informes; etiquetas, e inversión socialmente responsable.

En este marco, debería potenciarse asimismo un *protocolo básico de actuación* que facilitara la aplicación y seguimiento de las iniciativas adoptadas por las empresas y que –respetando las características y necesidades de cada compañía– contemplara los siguientes principios: la identificación de las partes interesadas y sus representantes, así como los aspectos de RSE que se derivan de sus relaciones con las mismas; la delimitación, pactada con las partes interesadas, de los objetivos, los ámbitos de aplicación, las áreas temáticas de actuación –en su dimensión interna y externa– así como los instrumentos de implantación; la definición de instrumentos de seguimiento, verificación y –cuando sea posible– de medición tanto de los objetivos como de la aplicación de las iniciativas y los resultados obtenidos; y la publicidad y transparencia de las diferentes iniciativas, tanto en relación a sus objetivos como al proceso de aplicación y evaluación de los mismos.

En relación a la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial, es posible apuntar los siguientes elementos:

- Considerando en primer lugar los aspectos relacionados con el proceso, la cuestión fundamental que se plantea es la participación de otros actores en la elaboración, aplicación y evaluación de las iniciativas voluntarias adoptadas por la dirección de la empresa en materia laboral. Particularmente de los sindicatos, en tanto que sujetos centrales en la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores.
- En relación al ámbito de aplicación, las diferentes iniciativas deberían extenderse en principio a la empresa matriz, a sus empresas filiales y a los diferentes socios comerciales, especialmente a las empresas subcontratadas y a los proveedores. Un elemento que resulta particularmente relevante en aquellas actividades que tienen un importante grado de descentralización y deslocalización productiva.
- En cuanto a las áreas de actuación, se plantean cuatro ejes particularmente relevantes para su tratamiento en el marco de la RSE: la promoción y el reconocimiento de derechos humanos y sociolaborales básicos; el fomento de la calidad en el empleo; las iniciativas relacionadas con la subcontratación, y la gestión y adaptación al cambio.

La Administración Pública debería tener un papel más activo en la promoción de la responsabilidad social empresarial. A partir de la premisa de que la primera obligación de la Administración es la tutela de la legalidad social, laboral y medioambiental, se plantean diversos ejes de actuación, tales como: potenciar los ámbitos y mecanismos de comunicación entre el gobierno, los sindicatos, las empresas, los partidos políticos y las organizaciones del tercer sector, fomentando el debate e intercambio de información entre los distintos *stakeholders*; impulsar la homologación de los diferentes instrumentos para la normalización, transparencia y certificación de las iniciativas en materia de RSE; emplear criterios éticos en las compras públicas, exigiendo a los proveedores de las Administraciones Públicas que cumplan unos criterios objetivos de RSE, que pueden ser incluidos en las convocatorias de concursos públicos, junto con una guía práctica (requisitos, metodología, indicadores, etc.) en la línea apuntada por la

Comisión Europea; o facilitar la difusión de la RSE entre las pequeñas y medianas empresas, a través de medidas como: programas de apoyo para la adopción de iniciativas en los ámbitos de normalización, transparencia y certificación; realización de planes agrupados de formación, con especial incidencia en la formación empresarial; o la creación de centros de asesoramiento y formación específicos para PYME.

Finalmente, las organizaciones empresariales y sindicales deberían promover medidas específicas de fomento de la RSE a través de la negociación colectiva, entendida en su sentido más amplio, tanto mediante el apoyo a acuerdos internacionales o europeos y su ratificación expresa como el acuerdo sobre su inclusión en los convenios colectivos en sus diferentes niveles. Un área de actuación especialmente relevante, en la medida en que son los principales actores implicados en su desarrollo y de los que depende su evolución concreta y su plasmación real.

Algunas experiencias recientes –como la incorporación de un capítulo específico sobre RSE en el ANC de 2005, o de un apartado específico sobre responsabilidad social empresarial en el *VI Acuerdo de concertación social de Andalucía*– constituyen sin duda elementos de referencia para el desarrollo de iniciativas consensuadas en esta materia.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (2004): «Reestructuración empresarial socialmente responsable en Europa (partes I, II y III)», en *Boletín de Información Sociolaboral Internacional* del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, números 106, 107 y 108.

ARAGÓN, J.; y ROCHA, F. (2002): *El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 2/2002 (disponible en: <http://www.1mayo.org>).

- (2003): *Las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas: un estudio de casos*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 1/2003 (disponible en: <http://www.1mayo.org>).

- (2005): *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

BENVENISTE, S.; PUEYO, R.; y LLARÍA, J. (2004): *Responsabilidad social corporativa y políticas públicas*. Informe 2004. Fundación Ecología y Desarrollo.

COMISIÓN EUROPEA. (2001): *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea.

- (2002): *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Comisión Europea.

- (2004.a): *European Multistakeholder Forum on CSR. Final results & recommendations*. Comisión Europea.
 - (2004.b): *Industrial relations in Europe*. Comisión Europea.
- CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL) (2001): *Una guía sindical sobre la mundialización*. CIOLS.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2004): *Documentos aprobados en el 8º Congreso de CC.OO.* Comisiones Obreras.
- CORDERO, C. (Coordinador) (2005): *La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2003*. Fundación Economistas sin Fronteras.
- GRAHAM, I.; y BIBBY, A. (2002): «Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos», en *Trabajo, Revista de la OIT*, nº 45.
- JUSTICE, DW. (2003): «El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos», en *Educación Obrera* 2003/1, nº 130.
- KRISTENSEN, J. (2001): «Corporate social responsibility and new social partnerships», en KJÆRGAARD, C.; y WESTPHALEN, S. (Edits.) (2001): *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*. The Copenhagen Centre.
- MARPE, T. (2003): *Athens Conference on Socially Responsible Enterprise Restructuring: Final Report*. OIT y Comisión Europea.
- NORDESTGAARD, M.; y KIRTON-DARLING, J. (2004): «Corporate social responsibility within the European sectoral social dialogue», en *Transfer*, volumen 10, nº 3.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2003): *Nota informativa sobre responsabilidad social de la empresa y normas internacionales de trabajo*. OIT.
- RYDER, G. (2003): «La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores», en *Educación Obrera*, 2003/1, nº 130.
- SEGAL, J-P.; SOBCZACK, A.; y TRIOMPHE, CL-E. (2003): *Corporate social responsibility and working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- TRIOMPHE, CL. (2002): «¿Socialmente responsables?», en: AA.VV. (2002): *La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: ¿beneficios para todos?* Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya.

URMINSKY, M. (2001) (ed.): *Self-regulation in the workplace: codes of conduct, social labeling and socially responsible investment*. Series on Management Systems and Corporate Citizenship, Working Paper n° 1, OIT.

– (2003): «Informes empresariales públicos sobre cuestiones relativas a trabajo y empleo», en *Educación Obrera* 2003/1, n° 130.

VIÑUALES, V. (Director) (2003): *Anuario de Responsabilidad Social Corporativa en España 2003*. Fundación Ecología y Desarrollo.

ANEXO 1. RESOLUCIÓN SOBRE RSE DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (9-10 JUNIO 2004)

1. El Libro Verde presentado por la Comisión Europea en julio de 2001 sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) pretendía abrir el debate sobre «cómo construir las bases para el desarrollo de una estructura para la promoción de la RSE, teniendo en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las diversas partes interesadas». Este debate alcanzará un hito importante el 29 de junio, cuando el Foro *MultiStakeholder* presente su informe final.
2. Nuestras prioridades necesitan, por supuesto, renovarse como consecuencia de esta agenda.
3. En el contexto actual de globalización, el Comité Ejecutivo se reafirma en su llamada a las empresas europeas a comportarse con creciente responsabilidad, de modo que sea coherente en primer lugar con el contenido de la Agenda de Lisboa (particularmente el desarrollo en materia de calidad del trabajo y del empleo, el desarrollo sostenible y el modelo social europeo en el mundo) y en segundo lugar con la Comunicación de la Comisión de julio de 2001 sobre la promoción de unas normas básicas en materia laboral.
4. El Comité Ejecutivo confirma que la RSE debería complementar, pero nunca reemplazar, la legislación sobre derechos sociales y medioambientales o los acuerdos pactados en negociación colectiva. Por lo tanto, ninguna empresa que incumpla los acuerdos, la legislación o el diálogo social puede considerarse socialmente responsable. Más aún, la CES pide que la dimensión social se tenga en cuenta en los acuerdos comerciales mundiales.
5. En público, en todas las ocasiones habidas, y en el Foro, la CES ha tratado de clarificar las incertidumbres y la confusión existentes alrededor de la RSE y de las acciones que están tomando las empresas en esta dirección. Aunque se ha hecho algunos progresos en cuanto a la participación de los trabajadores y el respeto de la legislación y de la negociación colectiva, los siguientes malentendidos deben ser rectificadas:
 - El espejismo de que la RSE haría desaparecer las «luchas de poder», al diluirse las responsabilidades de los dirigentes de las empresas.
 - El espejismo de que todas las partes interesadas están en igualdad de condiciones en las políticas de RSE.
 - El espejismo de que el método voluntario o el de «buenas prácticas» sería suficiente para garantizar la RSE.
6. El Comité Ejecutivo subraya que más que un plus sobre el balance de la empresa, la RSE debe integrarse en toda la actividad empresarial y en su gobierno, reflejándose en su producción e incorporando los temas sociales y medioambientales en la gestión del día a día.

7. Por consiguiente, la CES rechaza la concepción filantrópica o de «relaciones públicas» de la RSE. La CES cree que la RSE debe suponer un reto no sólo global y para los países en desarrollo, sino también en la Europa ampliada e integrada de los 25 Estados miembros.

8. En este sentido, el prerrequisito para la RSE es el respeto a la negociación colectiva y a las leyes, lo que supone que las empresas deben actuar para:

- promover la negociación colectiva allí donde sea insuficiente o incluso inexistente;
- reforzar la implicación de los sindicatos, trabajadores y sus representantes, así como el respeto y la defensa de sus derechos.

9. Por lo tanto, la CES afirma que un componente clave de la RSE es la calidad de las relaciones industriales dentro de la empresa.

De hecho, sería una contradicción que, si una empresa incumpliese un convenio colectivo o no respetase un contrato de empleo, fuera considerada como socialmente responsable.

En otras palabras, una empresa sólo puede ser socialmente responsable vis a vis con el mundo exterior.

El Comité Ejecutivo de la CES entiende la RSE como:

- El respeto a las relaciones industriales.
- La promoción de estructuras de participación sólidas, que utilicen los procedimientos de información y consulta existentes, especialmente entre los comités de empresa europeos.
- El desarrollo de las cualificaciones profesionales y el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores.
- El respeto por las normas de salud y de seguridad y la adopción de políticas de prevención en estas materias.
- La promoción de la igualdad de género.
- La búsqueda del modo en que los actores sociales trabajen juntos, permitiéndoles anticipar los cambios y gestionar las reestructuraciones.
- La promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores.
- El fomento de la calidad del empleo.

- La defensa y la integración de los colectivos más vulnerables, como los jóvenes, las personas con discapacidad o los inmigrantes.

10. El Comité Ejecutivo de la CES reconoce que la RSE debe ser el resultado de un proceso voluntario y se reafirma en que los acuerdos voluntarios deben encuadrarse en unas directrices y parámetros establecidos a nivel europeo. Sin este marco, la concepción voluntaria de la RSE es inaceptable. Cuando una empresa opta por ser socialmente responsable, lo debe hacer bajo unos parámetros perfectamente definidos y con la participación y contribución de los sindicatos.

11. Es cierto que ya existen normas internacionales definidas, como los convenios fundamentales de la OIT, las directrices de la OCDE o las de Naciones Unidas. Sin embargo, el modelo de RSE de la UE también necesita fundamentarse en parámetros europeos que sean coherentes con la Agenda de Lisboa, con el modelo social europeo y con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Por lo tanto, le pedimos a la Comisión Europea que establezca códigos de conducta que permitan crear un marco único que recoja los criterios que las empresas deben cumplir si deciden ser socialmente responsables. Esto evitará que las empresas establezcan sus propios criterios de forma unilateral. La necesidad de que la RSE vaya más allá de la legislación y las normas existentes no significa que las empresas puedan adoptar medidas sobre RSE «à la carta», centrándose en algunos factores sociales y medioambientales, mientras ignoran otros.

12. En el contexto de la globalización, en particular después de Cancún, se requiere un esfuerzo adicional para imponer normas de responsabilidad de modo que los derechos puedan expandirse a todo el mundo, con la idea de combatir las malas prácticas o el dumping social, y acabar así con las empresas que están explotando las regiones más pobres o desprotegidas.

13. La CES quiere que la Comisión Europea:

1. Establezca normas y criterios precisos, en particular, que inste a las grandes empresas a elaborar un informe anual que recoja las acciones que se hayan realizado en relación a su impacto social o medioambiental, y que deba ser presentado al correspondiente comité de empresa europeo.
2. Promueva normas que afecten a la totalidad del gobierno corporativo, es decir, que no sólo se certifique el producto final sino que haya transparencia y calidad durante toda la cadena de producción, incluyendo todo el proceso del producto, las subcontrataciones, los proveedores y las deslocalizaciones.
3. Adopte una política coherente de promoción de la RSE, estableciendo criterios para el uso de los fondos comunitarios de modo que se incentive la selección positiva. La CES plantea que estos criterios afecten específicamente a los fondos estructurales, los créditos a la exportación y los contratos de compra públicos.

4. Promueva un centro de recursos, con participación real y activa de los actores sociales y otros grupos de interés, que apoye las políticas de información, formación e intercambio de conocimiento y de buenas prácticas.
 5. Elabore códigos de conducta y/o etiquetas propias o certificados similares, utilizando procedimientos y controles gestionados por la Comisión, conjuntamente con las agencias y/o instrumentos de certificación, y que se base en las contribuciones hechas por los sindicatos y las ONG. Éstas deben seleccionarse sobre criterios verificables, de modo que su representatividad y legitimidad puedan ser contrastadas.
 6. Por último, la CES llama a la Comisión Europea a crear un organismo permanente de supervisión que verifique el cumplimiento de las disposiciones europeas. La CES quiere también que la Comisión publique un informe anual evaluando el progreso hecho en materia de RSE y lo presente a los agentes sociales en el Foro.
- 14.** La CES reitera su posición a favor de implicarse en partenariados con ONG representativas, independientes y legítimas y con grupos de interés externos a la empresa, que compartan nuestros valores y que puedan jugar un papel complementario y esencial en la unión de las dimensiones interna y externa de la responsabilidad social de la empresa en las áreas que les conciernan.
- 15.** Las prioridades y los puntos destacados en esta resolución no sólo representan nuestra posición, que será presentada en la conferencia antes mencionada, sino que también propone puntos a ser incluidos en el informe del Foro y a tener en cuenta por las próximas actividades e iniciativas de la Comisión Europea.

Traducción: *Carmela Moreno* (Fundación 1º de Mayo)

ANEXO 2. PONENCIA SOBRE RSE APROBADA EN EL VIII CONGRESO CONFEDERAL DE COMISIONES OBRERAS (21-24 ABRIL DE 2004)

EXIGIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.

1. Análisis de la situación

Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Ni el Estado puede transferir a la ciudadanía sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.

Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

Sin embargo, las prácticas empresariales se alejan de estos objetivos cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante la falta de transparencia en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de los recursos económicos y las retribuciones escandalosas del personal directivo, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente de los procesos productivos, la subcontratación en cadena, las reestructuraciones de plantilla, las prácticas discriminatorias, los comportamientos antisindicales y resistencias a la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida de la empresa (los sindicatos hemos tenido que luchar intensamente por el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, los Comités de Empresa Europeos o la Directiva sobre Información y Consulta).

Para CC.OO., la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales. Las prácticas responsables deben afectar, en primer lugar, a los trabajadores y trabajadoras y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y al empleo, a la inversión en formación y cualificación, garantizando la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. Además, deben asegurar la representación y la acción colectiva a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Asimismo es exigible que

las empresas sean socialmente responsables en sus prácticas externas y, especialmente, en el respeto al medio ambiente, a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.

En los últimos años está tomando relevancia creciente el concepto de responsabilidad social de las empresas y su tratamiento en el marco internacional. La Comisión Europea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Naciones Unidas, han definido conceptos, directrices e instrumentos, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas. También éstas, especialmente las transnacionales, y para mejorar su imagen corporativa ante las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales, adoptan medidas unilaterales o se someten voluntariamente a procedimientos que, mediante códigos y certificaciones reconocidos internacionalmente, las califican como socialmente responsables.

CC.OO. considera que el concepto propugnado desde algunos de estos organismos de responsabilidad social de las empresas (entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones comerciales y en las relaciones con accionistas, proveedores y consumidores) puede contribuir a nuestra exigencia sindical general de que las empresas sean socialmente responsables. Pero este comportamiento significa cumplir plenamente las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en la actividad productiva y en el entorno. Invertir en las personas significa también promover la igualdad de género, garantizándola como un valor incardinado en la responsabilidad social, así como la promoción de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones en la empresa, y el desarrollo de políticas responsables que posibiliten un mayor equilibrio entre trabajo, familia y tiempo personal. Asimismo, creemos que las acreditaciones formales no pueden sustituir a las normas y regulaciones de obligado cumplimiento, ya sean laborales, sociales o medioambientales. En todo caso, afirmamos que la responsabilidad social no puede limitarse a ser un ejercicio publicitario basado en la voluntariedad unilateral de las empresas, y debe ser contrastada por procedimientos reglados y participados.

2. Objetivos que nos proponemos

- Poner en evidencia que las empresas tienen responsabilidades internas y externas, con sus trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, y que se extienden también al ámbito internacional.
- Definir actuaciones para que la responsabilidad social de las empresas no se convierta en una mera cuestión publicitaria. Promover el desarrollo de normas, códigos e instrumentos de evaluación y control.
- Reivindicar el papel del sindicato en los foros y organismos que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas y delimitar nuestro campo de participación.

3. Propuestas de actuación

- Propugnamos un **modelo distinto de empresa**, una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación en las relaciones laborales, en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Vincular la responsabilidad social de las empresas a la exigencia de cumplimiento de las normas y derechos laborales básicos, frente a la empresa que «externaliza» costes, riesgos y responsabilidades, o basa su rentabilidad en la explotación laboral.
- Identificamos varios campos de actuación preferente para pautar la **responsabilidad social de las empresas**, tanto en el ámbito nacional como internacional. El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de trato y la no discriminación. El reconocimiento del papel de las mujeres en la producción de bienes y servicios y en el progreso social, reforzando su participación en los procesos de negociación y en los ámbitos de toma de decisiones. La inversión en formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. La participación sindical en la organización del trabajo, en los procesos de cambio y en las reestructuraciones. El comportamiento responsable en los procesos de descentralización y subcontratación, incluidos los proveedores de terceros países. El cumplimiento de las normas medioambientales. La transparencia en la gestión empresarial de los recursos económicos.
- Propugnar, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de **normas mínimas y reglas de juego equitativas** para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables. Considerar los sistemas de gestión, elaboración de informes, validación y auditorías, códigos de conducta, etiquetas, etc. Dichas prácticas deben ser definidas y evaluadas con la participación de los actores implicados, sindicatos, organizaciones sociales, de consumidores, accionistas. Se requiere también la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas. A su vez, las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.
- Defender la obligatoriedad para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en Bolsa de realizar un «**triple balance**» (contable, social y medioambiental), incluidas las consecuencias sobre el nivel de empleo y su calidad, y las prácticas y estrategias en el extranjero.
- **Impulsar**, desde el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos, el **desarrollo de directivas** que regulen normas básicas, laborales y fiscales, en materia de reestructuración y deslocalización de empresas, así como de despidos colectivos vinculados a estas situaciones.

- **Hacer valer la participación del sindicato** en las iniciativas que desde distintos ámbitos se vienen desarrollando, así como en los organismos y foros que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas. Rechazar las iniciativas unilaterales de las propias empresas, o en colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) afines a ellas, y al margen de las organizaciones sindicales.
- Actuar también desde la negociación colectiva en sentido amplio. Promover la **inclusión de cláusulas sociales y medioambientales**, a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, pactos y convenios colectivos sectoriales y de empresas multinacionales. Dichas iniciativas deben implicar a las empresas y a sus proveedores y subcontratistas, especialmente cuando actúan en otros países donde se constata la vulneración de los derechos humanos, laborales y sindicales.

4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Hacer valer todos los derechos de participación sindical en la empresa de que disponemos actualmente, y promover otros nuevos, especialmente en lo referido a la organización del trabajo, para avanzar en la democratización de las relaciones laborales y en el desarrollo de la empresa participada.
- Desarrollar un trabajo confederal coordinado para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas, poner en común las iniciativas (estudios, debates, propuestas o acuerdos) que desde las distintas estructuras del sindicato se están empezando a desarrollar, y establecer propuestas e instrumentos de intervención, coordinados con el marco europeo e internacional.
- Utilizar los criterios y recomendaciones sobre responsabilidad social de las empresas establecidos en el Libro Verde de la Comisión Europea, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, entre otros.
- Disponer de interlocutores sindicales, bajo la coordinación confederal, en los foros nacionales e internacionales que tratan la responsabilidad social de las empresas: los Puntos Nacionales de Contacto del Ministerio de Economía, el Foro Europeo Multilateral, la Mesa Cuadrada del Global Compact. Promover la creación de un Observatorio en España.
- Utilizar también la negociación colectiva para el desarrollo de acuerdos internacionales, acuerdos marco sectoriales europeos, convenios colectivos de empresas multinacionales en nuestro país.