

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE Y DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

*José Antonio Baz Tejedor**

RESUMEN

La precariedad del Derecho del Trabajo para cumplir con uno de sus objetivos, cual es su carácter compensador e igualador, precisa de respuestas supranacionales que condicionen el poder de las compañías multinacionales y equilibre la pérdida de control de los Estados sobre los mecanismos productivos y financieros. En efecto, se hace indispensable la asunción de un núcleo mínimo universalmente consensuado y predicado: los derechos humanos laborales. La dimensión laboral de una empresa socialmente responsable viene justificada por una apuesta, no sólo por la viabilidad económica, sino por un comportamiento internamente asumido, ergo fruto del convencimiento de apostar decididamente por la dignidad en el trabajo, como aportación ineludible de una organización productiva en el camino hacia un mundo globalizado y justo socialmente.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, trabajo, ética, derechos humanos, derechos laborales.

ABSTRACT

One of the aims of labor law is to act as an agent of compensation and equality. Labor law's precarious fulfillment of this purpose demands supranational responses that restrain the power of multinational corporations and counterbalance the states' loss of control over productive and financial systems. In fact, it has become essential to adopt a core of human rights associated with labor law, both universally agreed upon and proclaimed. The labor dimension of a socially responsible corporation is justified by a commitment, not only to economic sustainability but also to a form of conduct adopted internally, and therefore a result of being convinced of the need to become decisively involved with the dignity of work, as a necessary contribution made by a productive entity to the path toward a world that is both globalized and marked by social justice.

Keywords: *Corporate social responsibility, work, ethics, human rights, labor rights.*

* Doctor en Derecho por la Universidad de Salamanca. Profesor en el Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la misma Universidad.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL FENÓMENO DE LA RSE

El imparable proceso de globalización y sus efectos sobre las relaciones laborales revitalizan el elemento transnacional a la vez que precisan de respuestas normativas y sindicales acordes con las necesidades del trabajo asalariado en una economía mundializada. Las nuevas tecnologías de la sociedad de la información y del conocimiento de principios del presente siglo, y las sincrónicas transformaciones económicas que han alumbrado una era postindustrial¹, sin dejar de lado los caracteres esenciales del propio sistema capitalista², alientan y agudizan los fenómenos de concentración económica de empresas, deslocalización y externalización de los procesos productivos que se han venido sucediendo a escala internacional ante la disminución continua de los costes de transacción³. Un incremento de las inversiones extranjeras directas debido, entre otras razones, a las innovaciones tecnológicas en las comunicaciones y transportes, que permiten la profundización en los procesos de descentralización productiva, o a los procesos de liberalización comercial y financiera, que facilitan la entrada y desplazamiento del capital⁴, que ponen sobre el aviso acerca del aumento de poder y de la capacidad de decisión de las empresas y grupos multinacionales⁵; lo que abunda en la posibilidad de utilización de mano de obra aprovechando la persuasión que constituyen las zonas con menores costes laborales y de protección social. Las secuelas acerca de la situación de determinados trabajadores no pueden obviarse;

¹ En alusión a lo que se tiene por delante que es diferente de lo que se tenía, resultando evidente que sin el impacto de los cambios tecnológicos y económicos no se hablaría de globalización ni de sus consecuencias sociales, políticas y culturales, *cf.*: Lozano, J.M., "*¿Hacia la empresa ciudadana?*", en AA.VV., *La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: ¿beneficios para todo el mundo?*, (Coordina Michela Albarello), Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona, 2002, p. 9.

² Y es que "*el capitalismo ha tenido muchas formas distintas en la historia. Lo que existe hoy en día es una forma nueva que es la globalización, y se caracteriza por el funcionamiento del sistema económico como una unidad planetaria en tiempo real*", Castells, M., "*Más allá de la caridad: responsabilidad social en interés de la empresa en la nueva economía*", en AA.VV., *Construir confianza (Ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones)*, (Edición de Adela Cortina), Trotta, Madrid, 2003, p. 58.

³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "*La función y la refundación del Derecho del Trabajo*", *Relaciones Laborales*, 2000, num. 13, p. 25, con la consiguiente pérdida de valor de los modelos nacionales de producción.

⁴ Ello potencia no sólo la capacidad de movilidad del capital, sino también su progresiva autonomía respecto de las transacciones reales de bienes y servicios, ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, p. 96.

⁵ CASTELLS, M., "*Más allá de la caridad...*", *cit.*, p. 58, las empresas multinacionales y sus auxiliares constituyen el núcleo de la producción en todo el planeta, del que depende el resto de actividades, constituyendo la base esencial de las economías.

mientras unos se encuentran sometidos a reestructuraciones de plantilla, moderaciones salariales o empeoramientos de sus condiciones de trabajo, debido a la posición empresarial endurecida en la negociación colectiva, otros pueden aparecer sujetos a unas condiciones ínfimas, en términos de negación de derechos humanos, ante la presencia de una legislación escasamente exigente con ciertas inversiones extranjeras⁶. Esta competencia a escala internacional de las empresas provoca una insuficiencia del Derecho del Trabajo estatal para ofrecer una respuesta adecuada, produciéndose la consabida asimetría entre la economía global e interdependiente y la actuación política a nivel nacional que ha venido respondiendo a una lógica ajena a la indiferencia ante situaciones socialmente desiguales, propia del Estado social y democrático de Derecho; esta búsqueda del equilibrio entre la libertad de empresa, la economía de mercado, y la protección del contratante débil en la relación laboral quiebra ante situaciones como las descritas⁷. Por consiguiente, esta precariedad del Derecho del Trabajo para cumplir con uno de sus objetivos, cual es su carácter compensador e igualador⁸, precisa de respuestas supranacionales que condicionen el poder de las compañías multinacionales y equilibren la pérdida de control de los Estados sobre los mecanismos productivos y financieros⁹. En efecto, se hace indispensable la asunción de un núcleo mínimo universalmente consensuado y predicado: los derechos humanos laborales.

Ahora bien, el siglo pasado ha acogido diversas manifestaciones en torno al reconocimiento universal de los derechos humanos laborales, por lo que aquí importa, lo que se reviste ahora de una necesidad apremiante en la sociedad tecnológica¹⁰, la cual precisa de una "*Constitución Universal*" en torno al respeto

⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., "*La "deconstrucción" del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿un devenir inevitable?*", *Relaciones Laborales*, 2004, Tomo II, p. 1399 y 1400. Otros factores, además de la regulación de las condiciones laborales, como la estabilidad política y económica, dotación de infraestructuras, disponibilidad y coste del suelo, etc., pueden ser tenidos en cuenta, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 97 a 99, quienes aluden también a las denominadas "*zonas francas de exportación*".

⁷ ROMAGNOLI, U., "*Globalización y Derecho del Trabajo*", *Revista de Derecho Social*, 1999, num. 5, p. 18 y Baylos, A., "*Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto*", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1999, num. 15, p. 22 a 25.

⁸ Y es que "*la empresa no es sólo el centro de referencia del sistema económico, sino que en este contexto globalizador se convierte en el lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo. Su autoridad se expresa en el carácter unilateral de las mismas, en un poder no intervenido estatalmente ni contratado colectivamente*", Baylos, A., "*Globalización y Derecho...*", cit., p. 23.

⁹ ROMAGNOLI, U., "*Globalización...*", cit., p. 19, y que permita al ordenamiento jurídico laboral readquirir el papel que le corresponde en la formación de la ética de los negocios.

¹⁰ CORTINA, A., "*Derechos humanos y discurso político*", en AA.VV., *Derechos humanos: la condición humana en la sociedad tecnológica*, (Coordinador Graciano González R. Arnaiz), Tecnos, Madrid, 1999, p. 48 y ss.

a la dignidad¹¹. Así, si se quiere, el recorrido aparece jalonado por tres grandes momentos: *Constitución de la OIT* (1919), *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948) y *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998). Este último, aparece presidido por el refuerzo del papel de la OIT en la protección de los derechos fundamentales ante la mayor interdependencia económica, de forma que esta declaración considera que "*urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal*", pretende "*mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico*", instrumento, por tanto, promocional de tales principios que compromete a los Estados miembros de la OIT a respetarlos y promoverlos, hayan o no ratificado los convenios respectivos, con un procedimiento de seguimiento que respalda este compromiso¹². Si no es posible, en ningún caso, negar la relevancia normativa de las citadas declaraciones, máxime en algunos países en vías de desarrollo en los que resulta habitual su desconocimiento, bien es cierto que existe una falta de efectividad de estos derechos humanos sin mecanismos de coerción jurídica a escala internacional como inveterada constante¹³. La mera declaración y el consenso al respecto han supuesto un gran paso en el reconocimiento jurídico de los derechos humanos a toda persona, siendo cuestión distinta la carencia de garantías para impetrar de jueces y tribunales el respeto hacia los mismos¹⁴. Todo ello abona, en gran medida, que aparezcan nuevos ensayos con el objetivo de lograr la efectividad de estos derechos a escala planetaria pero sin recurrir *sensu stricto* a las técnicas jurídicas tradicionales.

En efecto, ciertas expresiones normativas, carentes de eficacia jurídica vinculante, y situadas, en el mejor de los casos, en la frontera del Derecho, adquieren en las últimas décadas¹⁵ un auge inusitado en los ordenamientos jurídicos laborales, y ello dada la quiebra del principio de territorialidad y de la función compensadora

¹¹ MARINA, J.A. y DE LA VALGOMA, M^a, *La lucha por la dignidad (Teoría de la felicidad política)*, Anagrama, 2^a ed., Barcelona, 2001, p. 293 y ss.

¹² Al respecto, GIL Y GIL, J.L. y Ushakova, T., "*La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*", *Documentación Laboral*, 1999, num. 59, p. 104 y ss, pues, pese a carecer de fuerza vinculante, esta declaración posee una gran importancia.

¹³ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos representa el mayor avance realizado desde la aparición del Estado moderno para tutelar los derechos humanos en el plano internacional, Truyol y Serra, A., *Los derechos humanos*, Tecnos, 3^a ed., Madrid, 1984, p. 46 y 54.

¹⁴ FERRAJOLI, L., "*Derechos fundamentales*", en AA.VV., *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, (Edición de Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello), Trotta, Madrid, 2001, p. 40 y ss, a las que denomina garantías secundarias, cuya ausencia determina, a su vez, la existencia de una indebida laguna normativa que ha de ser colmada.

¹⁵ BAYLOS, A., "*Globalización y Derecho...*", cit., p. 27 y 28.

de éstos en la nueva realidad económica. Cabe pensar que se ofrece como solución actual y previsiblemente transitoria, que anticipe y evidencie el menesteroso establecimiento futuro de instrumentos normativos dotados de reproche jurídico. En concreto, y, sin perjuicio de otras manifestaciones perceptibles en el espacio de la UE, las buenas prácticas o códigos éticos o de conducta de las empresas transnacionales resultan insoslayables¹⁶. No es lugar adecuado para indagar acerca de los antecedentes de éstos¹⁷, ni tan siquiera detenerse en una taxonomía al uso de los mismos que diferencia entre internos y externos¹⁸. Entre estos últimos, conviene destacar las directrices declaradas por la OCDE y por la OIT dirigidas a organizaciones multinacionales durante los años setenta del siglo anterior, remozadas en un progresivo interés de adaptarse a los requerimientos de la economía global así como de incidir en el respeto a los derechos humanos laborales¹⁹.

Intramuros de estos códigos de conducta cabe recolocar la RSE; predicada de todo tipo de empresa, se está en presencia de una fórmula evolucionada²⁰ de códigos de conducta internos; pero, que en su exteriorización deben seguir inexcusablemente, como norte de su comportamiento, los principios proclamados en declaraciones internacionales, algunas ya referidas²¹. Concepto que si bien se

¹⁶ VALDES Dal-Re, F., "*Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado*", *Relaciones Laborales*, 2005, num. 4, p. 1 a 4, siendo colonizado el ordenamiento jurídico laboral por esta serie de actos heterogéneos que carecen de fuerza vinculante, ya que frente a la lógica de la vinculación y de la sanción del *hard law*, el *soft law* responde a la lógica de la oportunidad y de la persuasión.

¹⁷ Reglas de conducta que las empresas multinacionales se comprometen a observar voluntariamente en el ámbito de las relaciones laborales, *cfr.* Baylos, A., "*Globalización y Derecho...*", cit., p. 35. *Vid.* Valdes Dal-Re, F., "*Soft law...*", cit., p. 4.

¹⁸ Los primeros suponen una autorregulación mientras que los segundos son elaborados por sujetos externos a la empresa, *cfr.* Perulli, A., *Diritto del lavoro e globalizzazione (Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale)*, Cedam, Padova, 1999, p. 264. También *vid.* Baylos, A., "*Globalización y Derecho...*", cit., p. 36 a 38 y Sastre Ibarreche, R., "*Algunas claves para un sindicalismo también mundializado*", *Revista de Derecho Social*, 2003, num. 21, p. 83 a 88.

¹⁹ *Declaración de la OCDE sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales y Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT*, un análisis de ambas en Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 42 a 50. Advierten sus insuficiencias, no obstante, Baylos, A., "*Globalización y Derecho...*", cit., p. 36 y Sastre Ibarreche, R., "*Algunas claves...*", cit., p. 84 y 85.

²⁰ Paralela a los cambios producidos en la organización empresarial, lo que ha supuesto una ampliación subjetiva del ámbito de aplicación de los códigos de conducta (dirigidos ahora no sólo respecto de los trabajadores de la empresa principal sino también de los de las empresas colaboradoras) y una generalización del contenido mínimo de los mismos al margen de la ubicación geográfica (referido a los derechos fundamentales en el trabajo), VALDES DAL-RE, F., "*Soft law...*", cit., p. 4 a 6.

²¹ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 14.

caracteriza por no ser novedoso²², a finales del siglo recientemente concluido, sin embargo, es fuertemente impulsado con un carácter universal. De modo que el acontecimiento que propulsa esta RSE no es otro que el *Pacto Mundial* de Davos de 1999²³, pues, a instancia del secretario general de la ONU, se invita a las empresas a asumir voluntariamente el compromiso de integrar en sus actuaciones diez principios inferidos de textos mundiales sobre derechos humanos, escapando así a la resignación del oráculo del mercado²⁴. El núcleo mínimo de protección y susceptible de ulterior desarrollo, entonces, aparece servido. O lo que es igual, las diversas generaciones de derechos humanos que se vienen admitiendo²⁵, cuya plasmación planetaria resulta indispensable en la economía del siglo veintiuno, han encontrado eco en esta plataforma de promoción internacional, fruto también de las presiones de las diversas fuerzas sociales que operan en una sociedad de la información: consumidores, sindicatos, ONGs, que no aparecen dispuestos a tolerar la actuación de determinadas corporaciones aparentemente modélicas²⁶. Las instituciones públicas no pueden permanecer al margen de estos fenómenos, incorporando un marco que sirva para promover y facilitar la RSE a la hora de elaborar medidas concretas, aplicarlas o verificarlas, sin que por ello pierdan su carácter voluntario como manifestaciones de *soft law*. En este sentido, y desde el ámbito de la Unión Europea, se concibe la RSE como *"la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones*

²² El discurso moderno de la RSE se inicia a mediados del siglo pasado, *cfr.* Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 30 y ss. En los años setenta del siglo veinte surge con fuerza en Estados Unidos la ética de los negocios, ética de la empresa en el mundo europeo, *cfr.* Cortina, A., *"Las tres edades de la ética empresarial"*, en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., p. 17. También *vid.* LOZANO, J.M., *"¿Hacia la empresa..."*, p. 12 a 15.

²³ Respecto al mismo, y acerca del auge que ha tenido en España a través de la llamada *Mesa Cuadrada* y la asociación Asepam, *vid.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 50 a 55 y 132 a 137.

²⁴ Orientar el mercado en un sentido u otro es una cuestión de elección, no de fatalismo insuperable, Cortina, A., *"Ética de la empresa, no sólo responsabilidad social"*, *El País*, 20 de agosto de 2005. En *"este marco de globalización, empieza a preguntarse a las empresas qué hacen –o dejan de hacer- en relación con los Derechos Humanos, pregunta, por cierto, a la que no estaban acostumbradas a responder"*, LOZANO, J.M., *"¿Hacia la empresa..."*, cit., p. 14.

²⁵ CORTINA. *"Derechos humanos..."*, cit., p. 53 a 55.

²⁶ DILLER, J., *"¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores"*, *Revista Internacional del Trabajo*, 1999, num. 2, p. 113 y 114; Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 31, 32, 100, 240 y 241, pues las denuncias de actitudes empresariales reprobables producen un fuerte impacto en la opinión pública mundial; Arrieta Heras, B. y De la Cruz Ayuso, C., *La dimensión ética de la responsabilidad social*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2005, p. 53 y 54.

*con sus interlocutores*²⁷. Sin dejar de reconocer que aún se trata de una noción dinámica, en proceso continuo de construcción y desarrollo, ligada a la innovación, adaptable a las características de cada organización empresarial y no alejada de cierto tono de confusión que gira en torno a la misma²⁸. Pese a ello, siguen siendo válidas las consideraciones acerca de sus principales características, las cuales residen en "un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redundará a largo plazo en su propio interés", vinculada la RSE "al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales", sin que sea "algo que pueda "añadirse" optativamente a las actividades principales de la empresa, sin, que afecta a su propia gestión"²⁹. Lo que conlleva, como rasgos asociados a la idea de RSE, voluntariedad, dimensión social, integración en la gestión, relación con las partes interesadas, principio de transparencia y principio de consenso con los diferentes agentes implicados, ya que las actuaciones unilaterales en este terreno pondrían en tela de juicio la propia filosofía de la RSE³⁰.

Sólo en este contexto es viable observar la RSE desde la perspectiva del factor trabajo en la empresa; y si esta actitud debe comportar diálogo con todos los afectados por la actividad empresarial (*stakeholders*)³¹ en aras de atender mejor

²⁷ Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 7. Entre otros documentos europeos que hasta ahora han contribuido al fomento de la RSE cabe citar la *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, Bruselas, COM (2002) 347 final, y resumiendo varios años de debate y consulta públicos con todos los interesados, en particular en el marco del *Foro Multilateral Europeo* sobre la RSE, se presentó la *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2006) 136 final; en relación a este último documento, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas", *Relaciones Laborales*, 2006, Tomo I, p. 119 y ss.

²⁸ ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 37 a 40.

²⁹ *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, Bruselas, COM (2002) 347 final, p. 6.

³⁰ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 23 y 24, apreciaciones obtenidas desde la noción acuñada por la Comisión Europea.

³¹ Respecto a que la gestión socialmente responsable, dotada de carácter transversal al afectar a toda la labor empresarial, conlleva un nuevo modelo financiero, de empresa y de sociedad, cual es el modelo *stakeholders* o pluralista, en el que no basta con que se tengan en cuenta a las distintas partes implicadas sino que se ha de generar valor para todas ellas, frente al anterior modelo *shareholders* basado únicamente en la creación de beneficio para los accionistas, contribuyendo sólo indirectamente o como consecuencia colateral a crear beneficio social conjunto, ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 52, 54 a 58.

en la gestión a todas las esferas sociales implicadas, ni que decir tiene que este fenómeno viene a reactivar el debate y las consideraciones acerca de la democratización de las relaciones laborales y la participación de los trabajadores en la empresa, ya que ser socialmente responsable intrínsecamente conlleva ésta; y ante todo supone una apuesta decidida y comprometida con los derechos fundamentales laborales.

2. EL COMPONENTE ÉTICO DEL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL SOCIALMENTE RESPONSABLE: UNA APUESTA POR LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Sin duda alguna, la RSE para serlo "*ha de enraizar en una ética de la empresa*"³². Y la consideración de la ética en la empresa no resulta algo innovador, pero sí han sufrido mutaciones históricas tanto las convicciones de actuación como la propia idea de empresa, así como la valoración de la interrelación de ambos conceptos³³. Y es que mientras se apreciaba que la ética era un concepto extraño a la actividad empresarial orientada ésta en exclusiva a la obtención del beneficio económico y al cumplimiento de la legalidad, que en su caso sólo podían permitirse grandes compañías y una vez obtenidos excelentes resultados, en un plano más cercano a la filantropía o a la campaña publicitaria, van a ir de la mano ambos conceptos necesariamente en un mundo globalizado en el que la empresa adquiere una nueva dimensión moral³⁴. Ante la transnacionalización de la producción y la interrelación con otras empresas, emerge la empresa-red³⁵, alterando el modelo "*fordista*" de producción, para encarnar una transformación de la empresa que ahonda en su papel social³⁶; el Estado³⁷ ya no asume en exclusiva la responsabilidad

³² CORTINA. "*Ética de la empresa...*", cit., quien considera que la RSE debe asumirse como una herramienta de gestión, una medida de prudencia, pero ante todo como una exigencia de justicia.

³³ Convicciones y creencias que han generado hábitos en la actividad empresarial a lo largo de las edades industrial y postindustrial, CORTINA, A., "*Las tres edades...*", cit., p. 23 y ss.

³⁴ GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial: Del diálogo a la confianza*, Trotta, Madrid, 2004, p. 19 a 21.

³⁵ VALDES DAL-RE, F., "*Transformaciones del Derecho del Trabajo y orden económico globalizado*", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 2003, num. 12, p. 136 a 138, quien considera a la descentralización productiva como "*partera*" que ha ayudado a alumbrar ese nuevo paradigma de empresa en que radica la empresa-red.

³⁶ "*Una empresa es ciudadana en la medida en que se valora desde su contribución a la sociedad, y no simplemente desde su capacidad de maniobra en el mercado y ante la legislación*", Lozano, J.M., "*¿Hacia la empresa...*", cit., p. 11. Un "*mundo en el que se considera a las empresas, en cierto modo, como una reserva de eficacia y de creación en la sociedad*", Castells, M., "*Más allá de la caridad...*", cit., 73.

³⁷ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 32 y 37 a 41, así, como uno de los fenómenos que provocan la emergencia de la RSE se

de lo público, sin dejar de ser relevante para seguir garantizando los derechos básicos al calificarse como social y democrático de Derecho, sino que se incrementa el protagonismo de esferas de sociedad civil como la empresa, cuyo éxito, en su caso, dependerá de las actitudes de un grupo humano³⁹; las expectativas sociales depositadas en la empresa, entonces, deben ser resueltas de modo favorable para que genere confianza, indispensable en un proceso de globalización sin un conocimiento directo ni apoyado en tradiciones compartidas, requiriéndose una ética crítica y universalista⁴⁰, una "*Ética Cívica Transnacional*" como la derivada de los requerimientos del *Pacto Mundial*⁴¹.

Parece insoslayable, en consecuencia, el aserto relativo a que la empresa se constituye en agente moral; ostenta la facultad de decidir como organización⁴², y en virtud de la elección realizada serán imputables a ella, y no a sus componentes particulares, los efectos de su conducta⁴³. Todo lo cual evidencia que pueda forjarse un carácter, unos hábitos de actuación que no supongan derroche de energías a la hora de adoptar decisiones, sino, que éstas respondan automáticamente a un horizonte previamente establecido, generando un "*círculo virtuoso*" más necesario que nunca en la era de la información y las comunicaciones en la que la integridad y transparencia aparecen como bienes públicos, de los que se benefician no sólo quienes los crearon con su esfuerzo⁴⁴. El componente ético requiere, entonces, de la empresa su compromiso con la idea de dignidad, fundamento de la organización social⁴⁵; si se sostiene que la dignidad personal

colocaría el nuevo papel social de la empresa, estrechamente vinculado, en el ámbito europeo, al debate que en los inicios de los años noventa del pasado siglo se plantea en torno a la redefinición del modelo de Estado de bienestar surgido en la segunda posguerra mundial.

³⁸ SEN, A., "*Ética de la empresa y desarrollo económico*", en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., p. 43. Acerca de un concepto plural y corporativo de empresa, vid. GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 152.

³⁹ GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 23 a 33.

⁴⁰ CORTINA, A., "*Las tres edades...*", cit., p. 22.

⁴¹ El concepto de responsabilidad en su dimensión moral resulta aplicable a las organizaciones, siendo éstas responsables cuando tienen poder para actuar, ejercen el poder por sí mismas y conocen las circunstancias concretas de la acción, eligen llevar a cabo la acción de manera deliberada y consciente, producen consecuencias como resultado de la acción ejercida, ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 19 a 33.

⁴² CORTINA, A., "*Las tres edades...*", cit., p. 18. Además, algunos directivos adoptan decisiones que fuera del contexto de su cargo tendrían un contenido diferente, *cf.*: García-Marzá, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 178.

⁴³ CORTINA, A., "*Las tres edades...*", cit., p. 21 y 36.

⁴⁴ Art. 10.1 de la Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (CE) (BOE de 29 de diciembre de 1978); y sí, actualmente, se desea enlazar la idea de dignidad con el compromiso en favor de los valores que encarna un desarrollo sostenible, con éste se "*trata de preservar la capacidad de la*

supone la capacidad de "*autodeterminación consciente y responsable de la propia vida*"⁴⁵, es ineludible reconocer la autonomía y libertad personal, la aceptación como interlocutor válido a quien puede ser responsable, al permitirle participar en la adopción de las decisiones que le afecten mediante el diálogo desarrollado en condiciones de igualdad⁴⁶. Es posible descubrir, en el transcurso de las indefectibles acciones comunicativas que llevan a cabo los seres humanos, criterios racionales que den lugar a fórmulas con pretensión de universalidad; exigencias que constituyen condiciones para un diálogo racional, que, sin embargo, han de irse concretando en los contextos históricos determinados⁴⁷. Lo cual permite sostener que una empresa, por tanto, genera confianza en un grado proporcional al nivel de diálogo moral y consenso que sea capaz de aportar; y ello precisa de objetivación mediante la proclamación de un código ético, a lo que se acompaña el establecimiento posible de comités y auditorías éticas⁴⁸, diluyendo, así, cualquier intento de realizar mera cosmética empresarial⁴⁹.

De lo hasta aquí afirmado puede destacarse que el componente ético, máxime en la realidad que circunda, adquiere un papel complementario y no excluyente de la presencia del Derecho en cuanto mecanismo externo de regulación⁵⁰; sin perjuicio

Tierra para sustentar la vida en todas sus formas. Se basa en los principios de democracia, igualdad de género, solidaridad, Estado de Derecho y respeto de los derechos fundamentales, incluidas la libertad y la igualdad de oportunidades para todos", Estrategia revisada de la UE para un desarrollo sostenible, Bruselas, 9 de junio de 2006 (10117/06), p. 2.

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional español 53/1985, de 11 de abril.

⁴⁶ "*Válidas son aquellas normas (y sólo aquellas normas) a las que todos los que puedan verse afectados por ellas pudiesen prestar su asentimiento como participantes en discursos racionales*", Habermas, J., *Facticidad y validez (Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso)*, Trotta, Madrid, 1998, p. 172. Cfr: García-Marzá, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 89 a 92, 264 y 265, y es que la relación intrínseca entre el diálogo y la dignidad permite hablar del valor moral del diálogo.

⁴⁷ CORTINA, A., "*Derechos humanos...*", cit., p. 41 a 43, en línea con un fundamento de los derechos humanos que supera las visiones *iusnaturalista* y positivista.

⁴⁸ Desde el papel básico de la generación de confianza apoyada en el carácter moral y en la buena reputación de la empresa, el código ético se define como "*documento formal donde se expresa la voluntad y la disposición de la empresa en el reconocimiento y satisfacción de todos los intereses en juego a través del diálogo y la participación*", cfr: García-Marzá, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 253. CORTINA. "*Las tres edades...*", cit., p. 30.

⁴⁹ La ética empresarial se ocupa de establecer las condiciones de procedimiento, de forma que las bases éticas de la confianza derivan de indicios relativos a las condiciones que permitan la participación y el acuerdo posible de todos los grupos de intereses. GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 146, 187, 254 y ss, quien además ofrece una serie de directrices para evitar la presencia de un mero instrumento de imagen. También, vid. LOZANO, J.M., "*¿Hacia la empresa...*", cit., p. 22 y 23.

⁵⁰ GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 30 y 31, ante un marco global de los problemas (que excede las fronteras estatales del Derecho), planteados, en ocasiones, por empresas multinacionales, el Derecho sigue siendo totalmente necesario pero completamente insuficiente como instrumento exclusivo para la resolución de conflictos.

de considerar que de las fórmulas de *soft law*, o herramientas internas y voluntarias, deba predicarse su carácter transitorio en aras de potenciales instancias jurisdiccionales a escala internacional que velen por la efectividad de los derechos humanos, esta provisionalidad se supera cuando se aprecia el complemento que constituyen ambos instrumentos de ordenación de conductas en un doble sentido, por lo que ahora interesa.

Por una parte, la dimensión ética en el quehacer empresarial genera una concienciación o convicción a la hora de cumplir con la legalidad, un hábito necesario en las organizaciones sociales, si no se quiere evidenciar la insuficiencia del mundo legislativo y judicial; hábitos que como tales se convierten en previsibles, lo que genera confianza⁵¹. Ahora bien, la voluntariedad que rodea a la RSE, decisiones adoptadas sin coacción externa, explica que puedan ser motivos diversos los que justifiquen la actuación⁵²; por ello, la concienciación o convicción ética parte de la prescripción kantiana de que la persona es un fin en sí mismo y no un medio, lo que precisa una visión deontológica de la ética empresarial desde acciones comunicativas y de cooperación, y no utilizaciones estratégicas o utilitaristas con el ánimo de obtener mera rentabilidad económica, que pueden verse reducidas a meras campañas publicitarias o de marketing⁵³; esta apariencia está vinculada

⁵¹ CORTINA. "Las tres edades...", cit., p. 20 y 36 y GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 249 a 251.

⁵² Tales como conservar una imagen pública adecuada que otorga valor añadido a la compañía, prevenir eventuales acciones de boicot de consumidores, o bien contrarrestar iniciativas de regulación de los poderes públicos, al respecto. SASTRE IBARRECHE, R., "Algunas claves...", cit., p. 83. Hasta cinco enfoques de la RSE pueden vislumbrarse, a saber: legalista (sin olvidar que el cumplimiento de la legalidad resulta insuficiente para un planteamiento ético), instrumental (se realizan acciones para mejorar los resultados contables y tangibles, su imagen social y su reputación), sectorial o funcional (también se buscan beneficios inmediatos, prioritariamente para la empresa y ligado al patrocinio y al mecenazgo), estratégico (la acción responsable no responde sólo a acciones puntuales o esporádicas que se miden según los beneficios inmediatos que pueden reportar, sino que conlleva una forma de actuar sistematizada, organizada y prevista en los planes estratégicos de la empresa, si bien sólo se permanecerá en esta línea de actuación si la estrategia del entorno así lo aconseja) y de identidad, innovación y diferenciación (coherente con los propios valores corporativos, principios que sustentan e impregnan las políticas de la empresa, abordando la acción socialmente responsable no como un componente externo o como una mera oportunidad de negocio, sino incluyendo dentro de su propia concepción una práctica sistemática y pauta de responsabilidad social, estando la empresa, por tanto, comprometida con un modelo de sociedad en la que ella misma está llamada a cumplir un papel insustituible), ARRIETA HERAS y DE LA CRUZ AYUSO. *La dimensión ética...*, cit., p. 126 a 128.

⁵³ Desde la teoría "rawlsiana" de la justicia y su distinción entre lo racional y lo razonable, se considera que un enfoque ético de la RSE debe atender no sólo a una dimensión racional (si se asume la RSE en exclusiva desde el ámbito racional aparecerá como algo externo y añadido a la verdadera función de la empresa que es la estrictamente económica, con una concepción dualista de la empresa

con éxitos económicos a corto plazo, cuya información pública no se resiste afectando finalmente a la reputación empresarial⁵⁴. Esto no es óbice para sostener que la dimensión moral de la empresa es una condición para la eficiencia y los buenos resultados económicos de forma sostenida, a medio y largo plazo⁵⁵, en el marco de una economía ética⁵⁶.

Por otra parte, la voluntariedad de la RSE también pone sobre la pista acerca del plus que implica como suplemento de la legalidad⁵⁷, no siendo suficiente, aunque sí indispensable, por ende, el cumplimiento de la misma⁵⁸, al menos en los países desarrollados con una protección social más avanzada. Ha de operar este plus, así, a dos niveles: a un nivel procedimental o formal, teniendo en cuenta los intereses de los afectados por la actividad empresarial, aumentando la capacidad de las partes implicadas para influir en las decisiones empresariales, lo que debe conllevar medidas de potenciación de la denominada "democracia industrial" en el terreno laboral; a un nivel sustancial o material, con medidas concretas que profundicen en la plasmación y desarrollo de los derechos humanos, lo que supone un compromiso decidido a favor de la realización efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa. Ahora sí, a pesar de todo, y con

en la que ésta puede entenderse sin una política de RSE, adoptándose prácticas socialmente responsables por razones de carácter cuantitativo, en la medida que aumentan la cuenta de resultados, por razones de maximización de beneficios que pueden visualizarse en una mejora de la imagen social y de la reputación, siendo lo relevante las consecuencias cuantificables de tales acciones), sino también a lo razonable (asumiendo las acciones socialmente responsables desde su propia identidad corporativa y desde los valores que le confieren legitimidad y sentido, más allá del cálculo de beneficios contables, conforme a valores éticos, ligados a la RSE, como la equidad, transparencia, participación, desarrollo e identificación), ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 129 a 133.

⁵⁴ CORTINA, A., "Las tres edades...", cit., p. 30 y 31 y GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 51, 52, 188 y 189.

⁵⁵ CORTINA, A., "Las tres edades...", cit., p. 28 a 30. A pesar de la inexistencia de una fórmula matemática que permita probar de manera empírica que ser socialmente responsable es igual a económicamente rentable, si la sociedad exige determinados valores a las empresas para hacer sus elecciones, y para premiar y castigar en virtud de ello, la RSE será rentable para las organizaciones empresariales, Arrieta Heras, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 140 a 143.

⁵⁶ CONILL, J., "Economía ética en la era de la información", en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., p. 79 y ss. Acerca del alcance y la extensión de las interconexiones entre desarrollo económico y ética empresarial, vid. SEN, A., "Ética de la empresa...", cit., p. 53.

⁵⁷ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 15, no pudiendo sustituir a las normas de obligado cumplimiento que garantizan niveles mínimos.

⁵⁸ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 23 y 24.

total precaución, puede argumentarse que las manifestaciones de *soft law* pueden coadyuvar a lograr una generalización de un núcleo mínimo universal.

3. APLICACIONES LABORALES DE LA RSE A NIVEL SUSTANCIAL Y PROCEDIMENTAL

La dimensión laboral de la RSE, que se plantea tanto en términos de producto o contenido de las posibles iniciativas a desarrollar como de procedimiento⁵⁹, esto es, las decisiones que se adoptan y el cómo se adoptan, no puede soslayar la mirada que dirigen hacia estas manifestaciones voluntarias tanto el movimiento sindical como el Estado.

Una acción sindical eficiente ante la situación económica descrita precisa de mecanismos mundializados de presión y de negociación acordes con la lucha por unos derechos laborales básicos a escala planetaria⁶⁰. La actitud frente a los códigos de conducta y a la RSE por parte de las organizaciones sindicales se sintetiza en cierto recelo y desconfianza hacia estas expresiones, pues no deben suponer, en ningún caso, una sustitución del rol atribuible a las normas estatales o convencionales⁶¹, tampoco desde un punto de vista dinámico, es decir, contemplando no sólo la legislación vigente, sino también la elaboración de nuevas normas adecuadas a la evolución de las circunstancias, sin que además puedan servir de excusa estas iniciativas para no avanzar en el reconocimiento, en los países donde no tiene lugar, de derechos básicos como la libertad sindical y la negociación colectiva⁶².

⁵⁹ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 108.

⁶⁰ CIOSL, *Una guía sindical sobre la mundialización*, Bruselas, 2001, p. 24 y ss. Vid. Baylos, A., "Globalización y Derecho...", cit., p. 38 y ss y SASTRE IBARRECHE, R., "Algunas claves...", cit., p. 73 y ss.

⁶¹ Puede apreciarse una cierta ambivalencia, al contrarrestar esta desconfianza hacia los códigos de conducta mediante afirmaciones como que " *pueden ser una manera oportuna de mesurar el comportamiento empresarial y procurar mejorarlo, (...) para hacer que las empresas acepten algunas de las responsabilidades de la mundialización*", habiendo realizado la CIOSL su propio código de conducta a utilizar como herramienta de referencia para discutir códigos con los empleadores, CIOSL, *Una guía sindical...*, cit., p. 38, 39 y 129 a 132. También, cfr. Kearney, N. y Justice, D.W., "Los nuevos códigos de conducta" en CIOSL, *Una guía sindical...*, cit., p. 134 y 135. Asimismo, en el sindicalismo europeo, vid. Cerfeda, W., "El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial" y *Resolución sobre Responsabilidad social empresarial de la Confederación Europea de Sindicatos* (2004), que pueden consultarse en AA.VV., *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, (Coordinadores Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez), Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2005, p. 7 a 18 y 71 a 78.

⁶² ARAGÓN MEDINA, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 108.

Obsérvese, no obstante, cómo el movimiento sindical aprecia, eso sí, con cautelas, las nuevas oportunidades que presenta la RSE, de ahí que se opte, en España, por su fomento mediante su inclusión en el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007*⁶³, que continúa la senda iniciada por el anterior acuerdo⁶⁴, dando continuidad, en líneas generales, a los compromisos adquiridos en el pasado concernientes a identificar "y promover ámbitos de interlocución entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en esta materia", a compartir "experiencias y difundir buenas prácticas", a orientar "contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales", e impulsar "la cooperación y los compromisos sobre responsabilidad social".

Conviene delimitar, sin embargo, a los efectos de la implicación de los trabajadores en este tipo de iniciativas enmarcadas en lo socialmente responsable, la propia negociación colectiva de la RSE, al no poderse desconocer el carácter vinculante de las actuaciones derivadas del cumplimiento de convenios colectivos. Así, mientras el producto de la negociación colectiva goza de fuerza vinculante encontrándose en el terreno de la obligatoriedad, conforme al art. 37.1 CE, las manifestaciones de RSE se mueven en el espacio de la voluntariedad. Y ello conlleva que exista una cierta paradoja cuando se relacionan ambos fenómenos, pues, frente a una censurable fuga de contenidos de la negociación colectiva hacia el ámbito voluntario que preside la RSE⁶⁵, nada impide, y será plausible, la acogida de ciertas iniciativas suplementarias en la esfera de la negociación colectiva que supone el enriquecimiento del contenido de la misma y la promoción, al fin y al cabo, de prácticas de diálogo y acuerdo, esto es, que toda decisión voluntaria de carácter laboral deba ser pactada con los representantes de los trabajadores⁶⁶.

⁶³ Capítulo VIII (BOE de 24 de febrero de 2007).

⁶⁴ Pionero fue al respecto el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005*, prorrogado para el año 2006 (BOE de 10 de febrero de 2006).

⁶⁵ KEARNEY, N. y JUSTICE, D.W., "Los nuevos códigos...", cit., p. 137, pues los códigos de conducta no deben contener disposiciones más apropiadas a los convenios colectivos; MERINO SEGOVIA, A., "Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral", *Documentación Laboral*, 2006, num. 75, p. 60 y 61, advirtiendo del riesgo relativo a que, bajo el ropaje de la RSE, las empresas pongan en funcionamiento estrategias orientadas a despojar a los agentes sociales de parte de sus funciones de negociación, adoptando sus propios códigos de conducta unilaterales y abriendo la espita a favor de una tendencia a la individualización de las relaciones laborales.

⁶⁶ CERFEDA, W., "El sindicalismo europeo...", cit., p. 16 y 17; DILLER, J., "¿Una conciencia social...", cit., p. 114; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 109, 177 y 178.

El Estado social, como el de los arts. 1.1 y 9.2 CE, por su parte, imbuido de la lógica de este tipo de expresiones de *soft law*, tiende a establecer un marco legal de referencia para el fomento de la RSE en lo que se refiere a su plano sustantivo y a su plano procedimental.

Para ello se reconfigura su labor sirviéndose de una normativa flexible invitando a la adopción de iniciativas de RSE, a través de la utilización de características formas verbales como "*se podrán establecer*" o "*podrán asumir*", y, en ocasiones, se produce además una estimulación del enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva por parte del Estado (mediante la inclusión del deber de negociar o la posibilidad abierta de negociación de las correspondientes medidas)⁶⁷, respondiendo así los propios convenios colectivos a mandatos constitucionales dirigidos a los poderes públicos⁶⁸.

Lo anterior suele acompañarse del establecimiento de diversos incentivos que propician tales iniciativas, respondiendo la actuación de los poderes públicos a la lógica de la gratificación o dádiva en lugar del reproche por una actuación negativa, no operando, en consecuencia, vía coacción jurídica, sino desde una perspectiva positiva si se acomete la conducta deseada. Así, entre algunos de los que pueden acabar fijándose se encuentran el otorgamiento de premios, la concesión de algún tipo de subvenciones, la preferencia en la adjudicación de contratos con las Administraciones públicas, la sustitución de sanciones administrativas, la posibilidad de utilización publicitaria de las medidas adoptadas, el recibimiento de apoyo técnico necesario, o la promesa de distinguir, mediante los oportunos distintivos empresariales, a las empresas que acrediten su primorosa condición⁶⁹.

⁶⁷ Buen ejemplo de ello, en el caso español, lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (BOE de 23 de marzo de 2007), ya que en lo que se refiere a la promoción, reflejada en esta norma jurídica, por parte del Estado de iniciativas de RSE que procuren la igualdad laboral entre mujeres y hombres, su art. 73 prevé que las empresas "*podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*", de modo que la "*realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras*"; también, *vid.* arts. 43, 45.5, 48.1 y 75 de dicha norma.

⁶⁸ En "*la medida en que participan de la condición de fuentes del derecho y la ley se sirve de esa condición los convenios colectivos incorporan normas que escapan a los intereses de quienes las negocian para realizar objetivos y políticas de interés general*", CASAS BAAMONDE, M^a.E., "*¿Una nueva constitucionalización del Derecho del Trabajo?*", *Relaciones Laborales*, 2004, Tomo I, p. 134.

⁶⁹ Nuevamente la LOI citada constituye un adecuado modelo de lo apuntado, al recoger una serie de estos incentivos en aras de estimular la adopción de este tipo de medidas laborales de RSE, incentivos tales como permitir hacer uso publicitario de las acciones de responsabilidad social en materia de

Asimismo, el Estado puede llevar a cabo la regulación de cuestiones conexas a la RSE, con el ánimo de ofrecer un marco garantizador de la misma, como sucede con la prescripción de deberes de información al respecto, o con la homologación de códigos de conducta y modelos de informes, o la estandarización de la certificación adecuada, o la ordenación del uso publicitario que puede hacerse de la propia gestión socialmente responsable⁷⁰. Todo lo cual viene a corroborar la coherencia del fomento y promoción de la RSE a instancia de la intervención pública, si se quiere ofrecer credibilidad en este tema, máxime cuando las prácticas de RSE procuran un mayor nivel de información y transparencia en la gestión empresarial y conllevan avances en una mayor implicación de los trabajadores⁷¹.

Esta intervención estatal, por tanto, viene a constituirse en compatible con el carácter voluntario predicable de la RSE, superándose la dicotomía entre voluntariedad/regulación debiendo jugar el sector público un papel activo en el campo de lo socialmente responsable⁷². Se resiste, así, a las reticencias que muestra la mentalidad del empresariado partidario de la autorregulación, rechazando cualquier ordenación normativa en la materia⁷³; principio de autorregulación en virtud del cual cada empresa decide la forma y contenido de su compromiso voluntario, sosteniendo la oposición a la concesión de ventajas a las que sí adopten estas medidas de RSE, discriminándose al resto, o mostrando la conveniencia de no formalizar u homologar este tipo de iniciativas a través de patrones comunes establecidos desde sedes ajenas a la empresa, sin tener en cuenta la diversidad

igualdad entre sexos, medidas de fomento especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas incluido el apoyo técnico necesario, la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad y la posibilidad de realizar la sustitución de sanciones administrativas accesorias impuestas a una empresa si ésta lleva a cabo un plan de igualdad entre sexos, respectivamente, arts. 74, 49, 50 y 45.4 de la misma.

⁷⁰ El art. 73 LOI, ya indicado, establece que se *"informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos"*, y el art. 74 LOI prevé que el uso publicitario de las acciones se hará *"de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad"*.

⁷¹ BARRERA CEREZAL, J.J., *"Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas"*, CIRIEC-España, 2005, num. 53, p. 18.

⁷² ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 73 a 75; MERINO SEGOVIA, A., *"Responsabilidad social..."*, cit., p. 64. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., *"Una nueva iniciativa..."*, cit., p. 127, concluye que la *"voluntariedad propia de la responsabilidad social no excluye, antes bien, requiere, actuaciones públicas de promoción y de facilitación de políticas de responsabilidad social"*.

⁷³ A modo de muestra, ya en una encuesta publicada en el periódico español *El País*, 24 y 25 de diciembre de 2005, las compañías preguntadas, aunque insisten en afirmar su importancia, consideran mayoritariamente (72,1%) que es un tema voluntario de las empresas y que, por tanto, no debe ser regulado por ley.

sectorial o geográfica y las características de cada compañía, además de rechazar la imposición de deberes en materia de información y certificación, dada la pesada carga que supone⁷⁴. Ahora bien, la existencia de una regulación como la señalada cuyo destino lo constituya la promoción del fenómeno de la RSE no conlleva la negación en el origen de la adopción voluntaria de este tipo de medidas de *soft law*, auténtica razón de ser de su carácter ético, sino que viene a corroborar la articulación necesaria entre una acción basada en el cálculo adecuado de las consecuencias previsibles y el fruto de una convicción firmemente asentada que se impone a modo de deber; lo que faculta para prever por parte de la empresa las influencias que su actuación produce en el conjunto de la sociedad y no sólo el aumento de los beneficios económicos⁷⁵.

En el caso español, esta maleabilidad del papel estatal aún resulta escasa e incipiente en este terreno, y al margen de las diversas iniciativas parlamentarias habidas⁷⁶, si bien conviene destacar, entre las últimas actuaciones, algunas de ellas: la constitución de una *Mesa de Diálogo Social sobre Responsabilidad Social de la Empresa*, compuesta por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal⁷⁷; la constitución de un *Foro de Expertos en Responsabilidad Social de la Empresa*, con una agenda de trabajo estructurada en ocho sesiones teniendo como marco las directrices de fomento aportadas por la Unión Europea⁷⁸;

⁷⁴ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 173 y 174.

⁷⁵ Así, articulando una ética de la responsabilidad y una ética de la convicción conjuntamente a fin de desentrañar el debate sobre voluntariedad u obligatoriedad de la RSE, y destacando el doble componente que afecta a este nuevo modelo de gestión empresarial, ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 70.

⁷⁶ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 155 y ss, quienes además ofrecen un repaso completo a las diversas medidas públicas adoptadas en materia de RSE, tanto por la Administración central como por la autonómica. También vid. MERINO SEGOVIA, A., "*Responsabilidad social...*", cit., p. 67 a 70, aludiendo también al escaso tratamiento del tema en la negociación colectiva sectorial.

⁷⁷ Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de 2005 y 2007 aluden a la inclusión de este tema dentro del diálogo social con el Gobierno.

⁷⁸ De estas ocho sesiones, hasta la fecha se han celebrado cinco, fructificando en diversos documentos: uno primero, resultado de la reflexión conjunta realizada en este foro durante sus tres primeras sesiones de trabajo, destacando la definición y el ámbito de la RSE, pues una "empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés", de modo que es "*absolutamente lógico y positivo que las Administraciones Públicas se planteen el estímulo y la extensión de la RSE por entenderse como algo claramente conveniente para la economía nacional y para la sociedad*"; otro, relativo a la cuarta sesión de trabajo, concerniente al informe de RSE como motor de la misma, por lo que, dada

finalmente, cabe citar la normativa acerca de la igualdad efectiva entre sexos, pues implica un avance del Estado social en este ámbito de impulso del fenómeno de la RSE⁷⁹, también en lo concerniente a la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

La concreción de esta dimensión laboral de la RSE a ambos niveles ya referidos, sustancial y procedimental, tiene lugar, al menos durante los primeros conatos de acercamiento a la gestión socialmente responsable, bien a impulso de la propia empresa, sin elementos externos en principio propiciadores de la adopción de las iniciativas, bien a impulso del Estado, como resorte que empuja a llevar a cabo estas medidas, sin que ambos tipos de estímulos, nacidos en el interior o fuera de la organización empresarial, resulten excluyentes, sino que ambos se complementan.

Desde la perspectiva sustancial, entre los diferentes tipos de medidas adoptadas por propia iniciativa empresarial⁸⁰ destaca la elaboración, aplicación y evaluación de códigos éticos o de conducta como paradigma de la empresa socialmente

"la necesidad de crear un marco de referencia objetivo y transparente que de credibilidad y rigor a la RSE", la Administración pública "quiere promover la estandarización de la información básica de las organizaciones en materia de RSE, que variará según las circunstancias concretas de su actividad"; y uno más, correspondiente a la quinta sesión de trabajo, acerca del desarrollo de la RSE en España, de forma que "los poderes públicos no pueden quedar al margen del proceso de avance de la RSE y por lo tanto deberían impulsar, en colaboración con las empresas, las acciones que propicien la responsabilidad social empresarial como un elemento más de contribución al desarrollo sostenible y a la estrategia por el crecimiento y el empleo". Documentos que pueden ser objeto de consulta en <http://www.mtas.es>.

⁷⁹ El documento fruto de la quinta sesión de trabajo del *Foro de Expertos en Responsabilidad Social de la Empresa* alude a esta iniciativa legislativa, que fructifica en la citada LOI, en busca de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para prever el efecto positivo que tendrá sobre el desarrollo de la RSE.

⁸⁰ La constatación realizada, a través de bases de datos de organizaciones internacionales como la OCDE y la OIT, sobre el contenido laboral de diversas iniciativas adoptadas permite distinguir, al margen de los códigos de conducta como el instrumento más generalizado, lo siguiente: las iniciativas de acreditación, certificación, seguimiento e inspección (si bien desde la perspectiva sindical se han manifestado ciertas prevenciones respecto de la fiabilidad y rigor de las auditorías y certificaciones que afectan a temas laborales, dadas las dificultades para la realización de un control continuado en temas sensibles como los relacionados con la libertad sindical); las iniciativas o informes de sostenibilidad (elaborados desde un triple enfoque económico, social y medioambiental, ofreciendo generalmente escasa información sobre cuestiones laborales y de empleo); las inversiones socialmente responsables (advirtiendo que los criterios en materia laboral utilizados no suelen ser muy específicos, siendo las cuestiones laborales más valoradas en los procesos de selección de fondos las de igualdad de oportunidades y no discriminación); en definitiva, los aspectos laborales van cobrando mayor relevancia en las diferentes iniciativas empresariales, mas aún sin el peso de otras cuestiones, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit.,

responsable⁸¹, y cuya dimensión laboral, desde el análisis empírico, permite constatar que entre los compromisos que asumen mayor número de códigos de conducta se encuentra la erradicación de la discriminación (aludiendo en algunos casos a la promoción de igualdad de oportunidades para ascensos o a la igualdad de retribuciones por un trabajo del mismo valor), junto a los temas de seguridad y salud laboral, trabajo infantil, trabajo forzoso, niveles salariales, teniendo los concernientes a la libertad de asociación y negociación colectiva una presencia significativamente inferior que los anteriores, advirtiéndose, hasta la fecha, un grado significativo de selectividad en la incorporación de cuestiones laborales a los mismos⁸². Ahora bien, se ha destacado que la concreción del ámbito de aplicación y de las áreas de actuación de estas iniciativas laborales dependerá de las circunstancias específicas de cada empresa, debiéndose extender en principio a la empresa matriz y a los diferentes socios comerciales (sobre todo en actividades con importante grado de descentralización productiva)⁸³. Con independencia de estas consideraciones acerca de su reflejo en la práctica, los códigos éticos adquieren, por consiguiente, una doble funcionalidad, por lo que aquí interesa, en

p. 105 a 107. Acerca de las inversiones socialmente responsables, entre otros estudios, *vid.* DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., "*Las inversiones socialmente responsables como palanca de cambio económico y social*", *Revista Futuros*, 2005, num. 11, que puede consultarse en <http://www.revistafuturos.info>.

⁸¹ En torno a una noción de código ético, como documento que recoge y explicita los valores reguladores, los criterios y las normas de conducta de una organización, y a las diferentes fases que han de seguirse en su puesta en marcha (sensibilización y concienciación, análisis de la situación real, análisis crítico y prospectiva de futuro, propuesta de código, elaboración del código, publicidad del código y verificación de su cumplimiento) a fin de que se consolide como primera actuación socialmente responsable contemplando una serie de principios mínimos a modo de inspiración (legalidad, equidad, transparencia, información suficiente y relevante, compromiso con la comunidad), ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 85 y ss.

⁸² Debido a varios factores, a saber: su conformación, mayoritariamente, de manera unilateral por la dirección de las empresas sin contar con los trabajadores o sus representantes; el sector de actividad condiciona la incorporación de unos u otros temas; el grado en que es considerado aceptable el tema por parte de la empresa; asimismo, se observa un escaso grado de desarrollo de estos compromisos, limitándose en muchos casos a una mera declaración de intenciones, constituyendo el sector textil el que trata con mayor extensión los diversos aspectos laborales; por otra parte, las iniciativas adoptadas en actividades como el vestido, calzado, textil, agricultura o procesamiento de alimentos suelen extenderse a proveedores y subcontratistas, mientras que las actividades como finanzas, metales, ingeniería mecánica y eléctrica, extracción de minerales o química se centran más en las operaciones de la propia empresa, sobre todo ello, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 100 a 105.

⁸³ Destacándose, por su parte, distintas áreas de actuación en torno a cuatro ejes: reconocimiento y promoción de derechos humanos y sociolaborales básicos; incremento de la calidad en el empleo (en aspectos como la formación continua, salud laboral o promoción de la igualdad de oportunidades); desarrollo de actuaciones en relación a la subcontratación y la adaptación y gestión del cambio en las empresas, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 112 a 117.

atención a su presencia en países desarrollados o países en vías de desarrollo; de modo que en los primeros deben apuntar a medidas que impliquen un plus respecto de la normativa estatal y convencional profundizando en el desarrollo y reconocimiento efectivo de los derechos fundamentales laborales, mientras que en los segundos se trata de comprometerse, al menos, con el respeto a los derechos humanos laborales, sin tener en cuenta la normativa estatal en cuestión, habitualmente laxa en cuanto a la protección de los citados derechos.

En referencia a la esfera laboral de la indicada RSE a nivel del procedimiento seguido debe incardinarse desde una doble vertiente, a saber: en un marco genérico de impulso de la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, reafirmando sus derechos fundamentales laborales, en línea con la profundización democrática de los diversos ámbitos vitales vinculada a la participación del ciudadano en las decisiones que le afecten, también en el ámbito de la economía y la empresa, a pesar de la crisis del concepto ya revisado de "democracia industrial"⁸⁴, en el que si bien no es posible trasladar el esquema de la democracia política a sede de la empresa⁸⁵, sí está en juego la democratización de las relaciones laborales y la distribución de poder en la misma⁸⁶, el reparto de funciones entre los distintos componentes que la configuran teniendo además en cuenta el interés social y ambiental que la rodea⁸⁷, para hablar de una empresa ciudadana⁸⁸ o una ciudadanía

⁸⁴ BAYLOS, A., "Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles", en Aparicio, J. y BAYLOS, A., *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid, 1992, p. 175 y 176, transcurrida la primera mitad de los años setenta del siglo pasado llegan los tiempos del debate sobre la "democracia industrial".

⁸⁵ Entre las causas de cierto abandono de este concepto, además de su desvinculación con la democracia económica que no opera ante una competencia global y que deja fuera del diálogo a otros grupos de intereses que también forman parte de la realidad empresarial, se encuentra la distinción entre la lógica política y la lógica económica, GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, p. 270 a 272. En lo que respecta a las razones para no poder trasladar al interior de la empresa los esquemas de funcionamiento de la democracia política, vid. Jeammaud, A., "Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa", en Aparicio, J. y BAYLOS, A., *Autoridad...*, cit., p. 185 a 187.

⁸⁶ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 29 y 30.

⁸⁷ LANDA ZAPIRAIN, J.L., "La participación financiera de los trabajadores y los problemas de la "gobernanza corporativa": ¿una probable nueva dimensión de la responsabilidad social de la empresa articulable entre la corresponsabilidad y la capacidad de codecisión del factor trabajo?", en AA.VV., *Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa*, (coordinador Juan Pablo Landa Zapirain), Bomarzo, Albacete, 2004, p. 15 y 16.

⁸⁸ LOZANO, J.M., "¿Hacia la empresa...", cit., p. 27, se trata de construir una relación con los diversos *stakeholders* basada en el diálogo con ellos en la medida en que resulte posible.

en la empresa y de la empresa⁸⁹; en un marco específico, en el que no se cuestione el carácter voluntario de las medidas concretas sino que sean adoptadas unilateralmente por la empresa sin contar con la participación de los trabajadores en las distintas fases de elaboración, aplicación y evaluación, participación que contribuiría, por ende, significativamente, al éxito de las mismas⁹⁰. En un caso, a poco que se observe, la participación o implicación de los trabajadores opera en un plano como presupuesto y, en otro, como garantía de la empresa socialmente responsable.

Cuestión diferente consiste en articular esta implicación colectiva de los trabajadores, así como en analizar las experiencias que han venido acaeciendo al respecto para inferir cierta tendencia generalizable. Adviértase que la idea de participación de los trabajadores en la empresa aquí utilizada no viene referida únicamente a un entendimiento estricto y riguroso, ligado a la presencia de representantes de los trabajadores, bajo fórmulas diversas, en los órganos de gobierno de las sociedades mercantiles, sino más bien se acerca a un concepto laxo, que acoge a todo instrumento que capacite para colectivamente influir, de alguna manera, en las decisiones empresariales⁹¹; en este sentido, la plasmación jurídica⁹² ofrece vías de afianzamiento de una restricción del poder directivo del

⁸⁹ JEAMMAUD, A., "Los derechos...", cit., p. 179 y ss. Cfr: García-Marzá, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 273, "ciudadanía en la empresa", participación de todos los grupos de intereses como principio de acción, "ciudadanía de la empresa", responsabilidad de la empresa como corporación en la mediación del principio de autonomía con el principio de eficacia y competitividad, principios básicos de la responsabilidad social corporativa.

⁹⁰ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 109 y 270 a 272. Vid. KEARNEY, N. Y Justice, D.W., "Los nuevos códigos...", cit., p. 139 a 141, respecto a la intervención de sindicatos.

⁹¹ Al respecto, las reflexiones de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional)", Ponencia General al XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006), en AA.VV., *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2006, p. 13 y ss.

⁹² Cabe destacar, por lo que ahora importa, el art. 2 h) Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, del Consejo, completa el estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOL num. 294, de 10 de noviembre), pues, define la implicación de los trabajadores como "la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa". Directiva incorporada al ordenamiento jurídico español por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas y cooperativas europeas (BOE de 19 de octubre de 2006), una vez promulgada ya la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España (BOE de 15 de noviembre de 2005).

empresario, limitación que se produce mediante la atribución de facultades o competencias (información, consulta, negociación, participación en sentido propio) que quiebran la absoluta unilateralidad en sede empresarial⁹³, superándose la inveterada dicotomía entre conflicto y cooperación propia de un sindicalismo que no apreciaba en su momento y en la debida forma la permeabilidad de ambas realidades⁹⁴. Y es que estos vehículos institucionalizados⁹⁵ pueden servir de cauce para la puesta en marcha de medidas laborales de RSE con la implicación de los trabajadores, lo que opera ya en un plano más específico y concreto. Se trata de aprovechar las vías de representación/participación de los trabajadores que ya existen. Ello se produce a impulso desde la propia empresa, más allá de la obligatoriedad legal respecto a la información, consulta o codecisión a desarrollar ante decisiones precisas, en busca de formalizar, dialogadamente, la adopción y seguimiento de medidas de RSE. Mención destacada merecen los acuerdos marco mundiales⁹⁶ celebrados entre la compañía transnacional y las organizaciones sindicales o instancias representativas correspondientes respecto a las actividades internacionales de esa empresa, que pueden incluir compromisos de respeto a derechos básicos y universales, con procedimientos de seguimiento que hacen hincapié en el diálogo y la participación de las partes, lo que evita la unilateralidad

⁹³ DE LA VILLA, L.E., *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980, p. 23 y 24; BAYLOS, A., "Control obrero...", cit., p. 170 y ss.

⁹⁴ OJEDAAVILES, A., *La cogestión de las grandes empresas en Europa (La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976)*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978, p. 17 y ss, en relación al radical cambio de actitud de los sindicatos europeos.

⁹⁵ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 28, 29, 127 y 174, mecanismos de interlocución de los que carecen otros *stakeholders*, con las dificultades añadidas para determinar la representatividad de éstos, sin desconocer, por otra parte, la tendencia de las empresas a entablar diálogo con otras partes interesadas, en aras de eludir a los representantes de los trabajadores.

⁹⁶ BAYLOS GRAU, A. "Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica", en AA.VV., *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, (Dir. Lillo Pérez, E.), Estudios de Derecho Judicial (66), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, p. 280 y ss, indicando que ciertos signos de evolución de estos códigos de conducta de RSE se aprecian con su desplazamiento hacia fenómenos no unilaterales sino de participación y de negociación colectiva, y al margen de acuerdos producidos en el marco del diálogo sectorial europeo, destacan los acuerdos marco transnacionales, en los que, siendo importante su contenido en cuanto a la ampliación y desarrollo de los derechos laborales, lo relevante radica en la presencia de sujetos colectivos que representan a los trabajadores como partes firmantes de un compromiso de conducta asumida por la empresa socialmente responsable, con diferentes variantes en cuanto a tales sujetos colectivos, y con un acuerdo producido en la negociación colectiva a nivel de la empresa transnacional que carece de eficacia normativa, si bien la implicación de los trabajadores permite incorporar instrumentos de control autónomos de los compromisos a los que se ha obligado la empresa, en los que participan las partes firmantes.

empresarial que se predica generalmente de los códigos de conducta⁹⁷. O la gestión de reestructuraciones empresariales que pueda mitigar las consecuencias perniciosas y asegurar la buena práctica de las mismas, pues reestructurar *"desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones (...), conviene buscar la participación y la implicación de todos los afectados"*⁹⁸. Y se entiende, en general, la RSE como la *"promoción de estructuras de participación sólidas, que utilicen los procedimientos de información y consulta existentes, especialmente entre los comités de empresa europeos"*⁹⁹. Esto no descarta otros posibles foros para el diálogo constituidos a partir de iniciativas promovidas desde el nivel empresarial¹⁰⁰, singularmente, la creación de comités de ética¹⁰¹, pues *"la integración de los intereses de los diferentes stakeholders clave para la empresa, así como el establecimiento de mecanismos transparentes de interlocución con los mismos para el diseño, implementación y evaluación de las distintas acciones, se considera actualmente un elemento central en la adopción de cualquier estrategia de responsabilidad social empresarial"*¹⁰².

⁹⁷ KEARNEY, N. y JUSTICE, D.W., *"Los nuevos códigos..."*, cit., p. 136; Sastre Ibarreche, R., *"Algunas claves..."*, cit., p. 78; Aragón Medina, J. Y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 110 a 112; Merino Segovia, A., *"Responsabilidad social..."*, cit., p. 73 y ss, aludiendo, también, a una implicación de los trabajadores en la articulación de fórmulas y prácticas de responsabilidad social, participada a través de acuerdos marco sectoriales en el ámbito europeo y pactos mundiales.

⁹⁸ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 10. La *"información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo"* Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, del Consejo y Parlamento europeo, establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea (DOL num. 80, de 23 de marzo).

⁹⁹ *Resolución sobre Responsabilidad social empresarial de la Confederación Europea de Sindicatos* (2004), que pueden consultarse en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., p. 72.

¹⁰⁰ *"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 formalicen 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"*, Fernández Toxo, I., *"La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical"*, en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., p. 30 y 31.

¹⁰¹ GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 261 y ss.

¹⁰² ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 29.

Algunos datos acerca de experiencias concretas parecen reveladores al permitir concluir que resulta deficitaria la implicación de los trabajadores en las decisiones de RSE con enfoque laboral. Aspecto esencial de la RSE, como se sabe, resulta la implicación de otros actores distintos a los propietarios o dirigentes de las empresas, cuya participación real en las iniciativas empresariales, adoptadas principalmente en los países más desarrollados e implantadas predominantemente por grandes empresas, suele ser en general, como han puesto de manifiesto los diferentes estudios empíricos realizados, muy reducida o prácticamente nula¹⁰³; mientras que en España las iniciativas residen, mayoritariamente, en manos de empresas de gran tamaño, el mayor número de ellas se ha decidido, asimismo, de manera unilateral¹⁰⁴. En definitiva, las empresas entienden la RSE como una decisión que se toma y se lleva a la práctica de forma independiente, confundiendo, así, voluntariedad con unilateralidad, conformando una decisión propia, libre de ataduras y de controles¹⁰⁵, sin posibilidad alguna de fiscalizar sus actitudes refractarias.

A la vista de lo apuntado, no obstante, además de apostar decididamente por la consolidación de los derechos fundamentales laborales, cabe concluir que parecen

¹⁰³ En apretada síntesis, se afirma, sobre las bases de datos de organizaciones internacionales como la OCDE y la OIT, que si bien lo laboral ha adquirido mayor relevancia, en la mayoría de casos, las iniciativas desarrolladas han sido adoptadas unilateralmente por las empresas sin contar con la participación de los trabajadores ni de sus representantes sindicales, *cfr.*: Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 107, 109, 241 y 242, además, tales iniciativas suelen caracterizarse por su falta de transparencia en su aplicación y la ausencia de métodos de verificación fiables. En materia de seguridad y salud en el trabajo puede consultarse el estudio de investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2005, p. 9, y 19 y ss, en atención al análisis de los informes de once casos ilustrativos de empresas ubicadas en seis países de la Unión Europea.

¹⁰⁴ El estudio en torno a cuatro empresas españolas incluidas en el IBEX 35, de tamaño grande, encuadradas en distintos sectores de actividad y con implantación internacional, realizado por Aragón, J.; Rocha, F. y Cruces, J., *"La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos"*, en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., p. 52 a 55, 59, 60 y 64, revela que tan sólo una de las cuatro empresas ha establecido mecanismos formales de participación, *"consejo social"* destacadamente, a fin de canalizar la implicación de algunas (no sindicatos) partes interesadas (tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de las iniciativas).

¹⁰⁵ CERFEDA, W., *"El sindicalismo europeo..."*, cit., p. 11 a 13. *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 19, ya advertía que la *"comprobación por terceros independientes de la información publicada en los informes de responsabilidad social es también necesaria para no dar la impresión de que los informes son meros ejercicios de relaciones públicas sin contenido real (...). La participación de distintos interlocutores, incluidos sindicatos y ONG, podría aumentar la calidad de dicha verificación"*.

atisbarse bases para una nueva "*democracia industrial*" como presupuesto y garantía de la empresa socialmente responsable, en cuanto fenómeno fuertemente impulsado a finales del siglo XX.

4. CONSIDERACIONES EN TORNO AL CARÁCTER LABORAL DE LA RSE

Se produce la entrada, por ende, de mecanismos de *soft law*, como la RSE, amparados por el Estado, que pretenden, ante el creciente poder de las empresas multinacionales¹⁰⁶, una solución transitoria o de urgencia, a fin de universalizar, en los países en vías de desarrollo, el núcleo mínimo de protección relativo a la idea de dignidad, los derechos humanos laborales, a la espera de la implantación de instancias internacionales de coerción jurídica; y como una solución más consolidada o permanente, en cambio, se reviste en los países más desarrollados, con el ánimo y la convicción de constituir un plus o suplemento a la normativa estatal y convencional, abundando en los derechos fundamentales laborales, desde una perspectiva dinámica y relativa¹⁰⁷, alejada, en consecuencia, de un cierto afán sustitutivo de la misma.

La RSE así entendida ofrece un componente de maleabilidad en los ordenamientos jurídicos nacionales, dado principalmente su carácter voluntario, en línea con la flexibilidad exigida a la normativa laboral del Estado en aras de hacer frente a la fuerte competitividad internacional, pero con la ventajosa prestación de tutela hacia los derechos laborales¹⁰⁸, lográndose una competitividad a medio y largo

¹⁰⁶ La RSE "*al menos en lo que hace a su dimensión laboral, se proyecta de manera prioritaria sobre las condiciones y derechos de los trabajadores al servicio de empresas multinacionales que operan en los países donde el nivel de reconocimiento de los derechos sociales y estándares justos de trabajo es altamente precario, por no decir prácticamente inexistente*", Merino Segovia, A., "*Responsabilidad social...*", cit., p. 53. Previsible situación de "*dualismo social*", como la denomina BAYLOS GRAU, A., "*Códigos de conducta...*", cit., p. 295, la bencierne a que, asimismo, "*resulta altamente probable que los estándares justos de trabajo unilateralmente asumidos o pactados con los sindicatos*" se incumplan frecuentemente "*en aquellos otros marcos nacional-estatales periféricos en donde la norma laboral sea más "débil" o la efectividad de la misma se encuentre muy limitada*", lo que normalmente implica que "*los efectos negativos del incumplimiento de estas reglas sobre el trabajo normalmente es sobre países lejanos de aquél en el que se localiza la dirección central de la empresa transnacional*".

¹⁰⁷ Relativa, porque se hace preciso tener en cuenta el marco normativo vigente en el país en el que esté implantada la empresa, y dinámica, pues las medidas de RSE no han de impedir la producción de nueva normativa, sino más bien deben servir para su promoción, ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., "*La responsabilidad social empresarial...*", cit., p. 270.

¹⁰⁸ Lo que puede estar en la línea de los medios más eficaces de hacer frente a las presiones de la globalización, pues la flexibilidad en la gestión del factor trabajo no tiene por qué ser considerada incompatible con la garantía de un empleo de calidad y con derechos, SANGUINETI RAYMOND, W., "*La "deconstrucción" del derecho...*", cit., p. 1407.

plazo¹⁰⁹, de manera que la *"aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad"*¹¹⁰ en un mundo globalizado que plantea nuevos retos, pues se está en presencia de *"una idea abierta, o un proyecto de corte más bien ideológico y político si se prefiere"*¹¹¹. Ya intramuros de los ambiciosos objetivos del Consejo Europeo de Lisboa, relativos a lograr la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social, se hacía *"un llamamiento especial al sentido de la 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"*¹¹², sin que deje de aludirse a ella precisamente como principio rector de las políticas dirigidas a procurar éste, para lo que se precisa *"aumentar la responsabilidad social de las empresas"*¹¹³. Y es que en *"el ámbito de la gestión socialmente responsable el término valor abarca más que el mero*

¹⁰⁹ Cuando *"el cortoplacismo es el tiempo de esta sociedad informacional"*, Cortina, A., *"Las tres edades..."*, cit., p. 32. El problema es que la competitividad sin productividad es una espiral a la baja, provocando una competitividad por costos, provocada por el entendimiento de la flexibilidad del trabajo (adaptarse a nuevas formas de organización ante la volatilidad de la economía) como flexibilidad del trabajador e inseguridad en el empleo, de modo que en la sociedad o economía del conocimiento la idea de invertir en la capacidad y formación del trabajador resulta fundamental como elemento de productividad en la empresa, CASTELLS, M., *"Más allá de la caridad..."*, cit., p. 66 y 72.

¹¹⁰ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 7. Y es que la RSE puede contribuir al desarrollo sostenible mientras refuerza el potencial innovador y la competitividad de Europa, favoreciendo así la empleabilidad y la creación de empleo, *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2006), 136 final, p. 9.

¹¹¹ LANDA ZAPIRAIN, J.P., *"La participación financiera..."*, cit., p. 28.

¹¹² Conclusión 39, *Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo 2000: Conclusiones de la Presidencia*, que puede consultarse en <http://www.consilium.europa.eu>.

¹¹³ *Estrategia revisada de la UE para un desarrollo sostenible*, Bruselas, 9 de junio de 2006 (10117/06), p. 5. De forma que ya se advertía que los resultados de la Alianza europea para la RSE deben entenderse como una contribución empresarial voluntaria para alcanzar los objetivos de la estrategia renovada de Lisboa y de la estrategia revisada del desarrollo sostenible, cfi: *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2006) 136 final, p. 6.

beneficio contable", generar valor "implica crear beneficio económico, ciertamente, pero, también, medioambiental, social y cultural", pues, una "organización que apuesta por integrar la responsabilidad social en su estrategia de gestión, está apostando al mismo tiempo por un proyecto sostenible y con vocación de permanencia. Sin renunciar, por supuesto, a los beneficios a corto plazo, apunta al medio y largo plazo", existiendo una estrecha relación con tres esferas fundamentales de toda organización empresarial, como son "la innovación y la calidad", "la rentabilidad" y "la competitividad"¹¹⁴.

Ahora bien, ya que el diálogo social *"es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y sus trabajadores, desempeña por lo tanto un papel fundamental en el marco más amplio de la adopción de prácticas socialmente responsables"*, por lo que *"debe consultarse ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas"¹¹⁵. Cuando las decisiones de RSE laboral se adoptan sin contar con la participación e implicación de los trabajadores se produce la negación de la propia dimensión ética que conlleva, obturando cualquier capacidad de influencia en las decisiones y de control sobre posibles incumplimientos¹¹⁶, obstaculizando, por consiguiente, el debate acerca de la democratización de las relaciones laborales¹¹⁷, lo que conlleva un mayor riesgo de que toda la parafernalia no pase de ser mero marketing*

¹¹⁴ ARRIETA HERAS, B. y DE LA CRUZ AYUSO, C., *La dimensión ética...*, cit., p. 136 y 137.

¹¹⁵ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 20. Y habrá que seguir reforzando el papel de los trabajadores, de sus representantes y de sus sindicatos en el desarrollo y aplicación de las prácticas de RSE. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2006) 136 final, p. 5.

¹¹⁶ Lo cual es posible alcanzar en los acuerdos marco transnacionales ya referidos, de modo que el *"procedimiento de control no sólo implica transmisión de información, sino que en él y sobre la base de la información de que se dispone por ambas partes, se habrán de proponer medidas a adoptar por la empresa para solventar situaciones de incumplimiento del Acuerdo Marco y en general para garantizar el respeto de los derechos que contiene"*, por lo que *"estos procedimientos vienen a cristalizar en un conjunto de encuentros que tienden a administrar y hacer efectivo el contenido del acuerdo de forma paccionada"*, BAYLOS GRAU, A., *"Códigos de conducta..."*, cit., p. 291 y 292.

¹¹⁷ Y así, si *"no son exigibles por ningún medio jurídico (...), sino que su cumplimiento se deja al libre arbitrio del sujeto moralmente responsable"* y si carecen *"de una referencia colectiva respecto de los representantes de los trabajadores o sindicatos de la propia multinacional, que no son incorporados a participar"*, cabe afirmar que los códigos de conducta constituyen *"la expresión más clara de una tendencia a la despolitización de las reglas sobre las relaciones de trabajo, y de*

o, en el mejor de los casos, una simple acción social¹¹⁸ ajena a una responsable, socialmente, gestión empresarial.

Asimismo, desde la perspectiva sustancial, ante el incumplimiento de los compromisos adquiridos a través de una actitud de RSE, iniciativas no recogidas finalmente en el contenido de convenios o acuerdos colectivos que ofrecieran cierta vinculación o coerción jurídica, sino plasmadas ya sea en códigos de conducta unilaterales, ya sea en acuerdos marco transnacionales sin fuerza normativa, no cabe ningún tipo de fiscalización judicial, sin desconocer los esfuerzos interpretativos dirigidos a exigir jurídicamente responsabilidades a la compañía multinacional, en el lugar donde radique su sede, que haya cometido violaciones a los derechos humanos laborales normalmente en países en vías de desarrollo¹¹⁹. Al margen de lo apuntado, sólo cabría exigir alguna asunción de consecuencias acudiendo al Derecho de los consumidores o a la normativa de publicidad, girando en torno a la noción de publicidad engañosa, como medio de control y observancia por parte de las empresas de sus códigos éticos y de conducta, al menos con carácter transitorio y hasta tanto los Estados no reconstruyan la asimetría de la política respecto de la economía globalizada¹²⁰. En este sentido, en el caso español,

la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático", Baylos, A., "Globalización y Derecho...", cit., p. 37. Se insiste que pueden los códigos de conducta presentar un cierto interés para la actividad sindical si las organizaciones sindicales logran cierta presencia en su adopción y en los procedimientos de control y seguimiento. SASTRE IBARRECHE, R., "Algunas claves...", cit., p. 86 a 88.

¹¹⁸ La "acción social no conlleva ninguna modificación sustancial en el funcionamiento interno de una compañía", ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 138.

¹¹⁹ BAYLOS GRAU, A., "Códigos de conducta...", cit., p. 294 y ss, acudiendo a una reinterpretación de la norma jurídica española que determina la competencia de los tribunales laborales españoles, en aras de conocer de pretensiones de conflicto colectivo de trabajo frente a empresas multinacionales cuya sede radique en España, a la vista de la experiencia de una normativa norteamericana como la *Alien Torts Claim Act*, pues "los sindicatos y los trabajadores pueden tener un interés especial en demandar a la empresa transnacional en el territorio en el que ésta tiene su sede con la finalidad tanto de obtener una declaración judicial de que en efecto la empresa ha incumplido sus compromisos y el compromiso adicional de que cese en este comportamiento, como la de exigirle la responsabilidad por este hecho que puede traducirse en una pretensión indemnizatoria o reparatoria de las consecuencias que el acto ha causado, utilizando también el litigio como una forma de publicidad negativa para la empresa que la presione así en la evitación de incumplimientos futuros".

¹²⁰ VALDES DAL-RE, F., "Soft law...", cit., p. 13 y 14, aludiendo a la jurisprudencia norteamericana, en concreto, al supuesto de una conocida multinacional que divulgó una información acreditada inexacta, relativa a que sus contratistas respetaban los derechos sociales fundamentales, si bien se había puesto de manifiesto que, contrariamente a los compromisos declarados, algunas de sus empresas auxiliares venían contratando mano de obra infantil, lo que constituía una infracción a la legislación sobre la publicidad veraz.

el ya referido art. 74 LOI, al condicionar la utilización publicitaria de las acciones socialmente responsables en materia de igualdad entre sexos a la sujeción a la legislación general de publicidad, añade que el *"Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa"*; esto es, dando pie a una lectura extensiva, si las empresas eluden sus compromisos publicitarios de contenido laboral deben responder por una publicidad ilícita al ser engañosa, pudiendo los sujetos legitimados, entre ellos los representantes de los trabajadores, solicitar la cesación de dicha publicidad y, en caso de silencio o negativa o que no hubiere tenido lugar, ejercer la acción judicial de cesación de la misma¹²¹. También, por otra parte y como ya se advirtiera, el Estado, desde el marco legal español de referencia para el fomento de la RSE en materia de igualdad laboral entre sexos, establece algún medio de fiscalización de la observancia de tales medidas, como la retirada del distintivo empresarial a aquellas empresas que no *"mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras"*, art. 50.5 LOI.

La dimensión laboral, en definitiva, de una empresa socialmente responsable, con independencia de las ambigüedades a la hora de ofrecer una noción clarificadora de la idea de RSE, o de las dificultades para determinar sus manifestaciones, o de las posibles incertidumbres acerca de sus resultados, viene justificada por una apuesta, no sólo por la viabilidad económica, sino por un comportamiento internamente asumido, ergo fruto del convencimiento de apostar decididamente por la dignidad en el trabajo, como aportación ineludible de una organización productiva en el camino hacia un mundo globalizado y justo socialmente; reconociendo *"que, aunque los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos"*¹²².

¹²¹ Los arts. 25 y ss Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad (BOE de 15 de noviembre de 1988).

¹²² *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, U.N.Doc.E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003).

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN MEDINA, J., y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- BAYLOS, A., "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1999, num. 15 Marina, J.A.
- CORTINA, A., "Derechos humanos y discurso político", en AA.VV., *Derechos humanos: la condición humana en la sociedad tecnológica*, (Coordinador Graciano González R. Arnaiz), Tecnos, Madrid, 1999.
- DE LA VILLA, L.E., *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980.
- DILLER, J., "¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores", *Revista Internacional del Trabajo*, 1999, num. 2.
- FERRAJOLI, L., "Derechos fundamentales", en AA.VV., *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, (Edición de Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello), Trotta, Madrid, 2001.
- HABERMAS, J., *Facticidad y validez (Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso)*, Trotta, Madrid, 1998.
- LOZANO, J.M., "¿Hacia la empresa ciudadana?", en AA.VV., *La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: ¿beneficios para todo el mundo?*, (Coordina Michela Albarello), Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona, 2002.
- OJEDA AVILES, A., *La gestión de las grandes empresas en Europa (La experiencia alemana y la ley de gestión de 1976)*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978.
- ROMAGNOLI, U., "Globalización y Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, 1999, num. 5.
- SANGUINETI Raymond, W., "La "deconstrucción" del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿un devenir inevitable?", *Relaciones Laborales*, 2004, Tomo II.
- SASTRE IBARRECHE, R., "Algunas claves para un sindicalismo también mundializado", *Revista de Derecho Social*, 2003.
- VALDES DAL-RE, F., "Soft law, Derecho del trabajo y orden económico globalizado", *Relaciones Laborales*, 2005, num. 4 Perulli, A., *Diritto del lavoro e globalizzazione (Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale)*, Cedam, Padova, 1999.