

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y RELACIONES LABORALES: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE SUS CONEXIONES TERMINOLÓGICAS Y SUSTANCIALES

SALVADOR DEL REY GUANTER

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas
de Estrategia Legal en Recursos Humanos

EXTRACTO

Palabras Clave: Responsabilidad Social

Conforme la denominada “responsabilidad social empresarial” (RSE, en adelante) se desarrolla en cuanto política pública y empresarial, se hace conveniente reflexionar sobre sus conexiones con el denominado “Orden Social”. A ello nos debe llevar la aparición no sólo de un cuerpo notable de doctrina científica sobre la materia, sino también de un conjunto de recomendaciones a nivel de organismos internacionales y europeos y de un creciente número de empresas (especialmente multinacionales) que, con distintos nombres y contenidos, han desarrollado y están desarrollando de forma creciente unas políticas empresariales que pueden ser incluíbles dentro de una concepción amplia de la denominada RSE. Precisamente una cierta ambigüedad es característica del ámbito sustancial de esas. El objetivo del presente estudio es establecer una estructura inicial de referencia respecto a las conexiones tanto terminológicas como sustanciales que pueden establecerse. Se trata, pues, de un objetivo limitado que indudablemente requiere aún de una labor posterior de desarrollo y de análisis individualizado.

ABSTRACT

Key words: Social Responsibility

In accordance with how so-called “Corporate Social Responsibility” (hereinafter, CSR) is developed with regard to public and corporate policy, it becomes convenient to reflect on its present and (possible) future connections with so-called “Social Order”, led by the appearance not only of a significant scientific doctrine on this topic but also, especially, by a set of recommendations from international and European institutions and the increasing number of undertakings (especially multinationals) that have developed and are increasingly developing, with different names and contents, business policies that, with different contents (and even name), could be included within the wide notion of so-called “corporate social responsibility”. A certain ambiguity is characteristic to both the substance of these policies –sometimes identified strictly through the mere governance of undertakings and/or responsibility of its administrators- and to the wide content which covers all relationships derived from the undertaking as a “social” entity. The aim of this study is to establish an initial reference structure between CSR and SO. Hence, this is a limited objective that undoubtedly requires further development and individualised analysis.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ALGUNAS REFLEXIONES TERMINOLÓGICAS (SUSTANCIALMENTE) RELEVANTES ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ORDEN SOCIAL
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ORDEN SOCIAL: ALGUNAS CONEXIONES SUSTANCIALES
 - 3.1. Respecto a los sujetos
 - 3.2. Fuentes de regulación y eficacia
 - 3.3. Respecto al contenido
4. A MODO DE CONCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Conforme la denominada “responsabilidad social empresarial” (RSE, en adelante) se desarrolla en cuanto política pública y empresarial –y cada vez con mayores implicaciones políticas-, se hace conveniente reflexionar sobre sus conexiones presentes y (posiblemente) futuras, directas e indirectas, con el denominado “Orden Social” (OS, en adelante)¹.

A ello nos debe llevar la aparición no sólo de un cuerpo notable de doctrina científica sobre la materia, sino también, y diríamos sobre todo, de un conjunto de recomendaciones a nivel de organismos internacionales y europeos y de un creciente número de empresas (especialmente multinacionales) que, con distintos nombres y contenidos, han desarrollado y están desarrollando de forma creciente unas políticas empresariales que, aunque con distintos contenidos (e incluso denominación) pueden ser incluibles dentro de una concepción amplia de la denominada “responsabilidad social empresarial”².

Precisamente una cierta ambigüedad³ es característica tanto del ámbito sustancial de esas políticas –a veces se identifica estrictamente con la mera gobernanta de las empresas y/o la responsabilidad de sus administradores, a veces se le da un contenido amplísimo que prácticamente abarca todas las relaciones derivadas de las empresas en cuanto ente “social”- como del nivel de eficacia regulatoria que pueden desarrollar, a veces se consideran meras recomendaciones morales o éticas, a veces se le da un carácter vinculante legalmente pleno-, sin tener en cuenta la falta incluso de una aceptada definición

¹ Nos referimos al concepto de Orden Social tal como considerados en normas tales como el TRLISOS y el TRLPL .

² Al respecto, y por todos , véase los capítulos 2 a 5 que bajo el título “Perspectives on Corporate Social Responsibility” se contiene en Crane et al., 2008, pgs. 19 ss

³ Nos indica Mullerat que la teoría de la RSE esta todavía “llena de imprecisión” (Mullerat, 2005, pg. 5) .

de RSE⁴, lo cual hace complejo no sólo su identificación, sino, sobre todo, sus posibles vinculaciones con el ámbito jurídico propio del orden social.

Sin embargo, se hace cada vez más urgente delimitar en todos los niveles los dos ámbitos, lo cual lleva a establecer tanto diferencias como conexiones, a la vez que nos plantea la cuestión sobre su posible proceso de convergencia (parcial) futura. Convergencia que no sólo se predica de la incontrovertida inclusión de las relaciones empresa-empleados en la RSE, sino también, si se parte de una (ahora sí discutida) premisa, a determinar posteriormente en su exactitud, de que las políticas de RSE son, en lo referente a los empleados de la empresa, un estadio previo a la juridificación de tales políticas, sea como consecuencia de una intervención de la normativa estatal sea, más acentuadamente y por lo que se refiere a nuestro Ordenamiento jurídico, como resultado de la extensión a esas políticas sea de la de la negociación colectiva, sea de los poderes organizativos y directivos empresariales en el contrato de trabajo (de las “prácticas empresariales” colectivas e individuales en la terminología del artículo 41 del TRLET) .

El objetivo del presente estudio es establecer una estructura inicial de referencia respecto a las conexiones tanto terminológicas como sustanciales que pueden establecerse entre RSE y OS. Se trata, pues, de un objetivo limitado que indudablemente requiere aún de una labor posterior de desarrollo y de análisis individualizado.

2. ALGUNAS REFLEXIONES TERMINOLÓGICAS (SUSTANCIALMENTE) RELEVANTES ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ORDEN SOCIAL

Ya de principio, y desde la perspectiva terminológica, los dos términos del binomio analizado (RSE/OS) no dejan de tener interesantes conexiones, no exentas de dimensiones sustanciales.

El término “empresarial” en la expresión RSE esta haciendo referencia al sujeto de la acción que se predica (la responsabilidad social). En este sentido, en la doctrina española (no así tanto en la latino americana), se ha optado mayoritariamente por este término en vez de la expresión “corporativa”, elección que creemos más acertada dada la ambigüedad que tiene este término entre nosotros, y no sólo desde la perspectiva estrictamente terminológica. En especial, y en el ámbito de las relaciones laborales, el término “corporativo” posee un significado histórico (preconstitucional) y político-institucional (procedente en

⁴ Sobre las muy distintas acepciones vid Carroll en Crane et al., 2008, pgs. 19 ss.

gran medida de la doctrina italiana) en nada conectado a la expresión presente en la doctrina anglosajona –y por extensión, a toda la desarrollada en lengua inglesa- de “corporate” (Corporate Social Responsibility)⁵.

En todo caso, con aquel adjetivo de “empresarial”, se establece una conexión directa con el sujeto jurídico “empleador” en las relaciones laborales, que el artículo 1.1 del TRLET asimila al de “empresario”, aunque tal asimilación no se reproduce posteriormente en el texto estatutario a favor del primero de estos términos. No obstante, con la identificación de aquella conexión no se quiere indicar que ambos términos sean totalmente coincidentes.

Aunque la responsabilidad social “empresarial” puede ser predicada de todo tipo de sujeto empresarial en un sentido económico, sociológico o jurídico-mercantil, puede ocurrir que tal sujeto, por no tener empleados, no lo sea a efectos jurídico-laborales. En este caso, aquella responsabilidad se desarrollará respecto a ámbitos no incluíbles en el TRLET. Sin embargo, sí puede ser predicado del trabajador autónomo en cuanto tal merced a las conexiones que pueden establecerse entre dicha responsabilidad y la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA, en adelante), en tanto que al autónomo al que se refiere el artículo 1 de esa ley no se le requiere tener contratados trabajadores por cuenta ajena.

Si el término “empresarial” hace referencia al sujeto activo por excelencia de esa responsabilidad, respecto al término “social” se puede identificar una dimensión tanto subjetiva como objetiva⁶. Subjetivamente, con “social” en el ámbito del OS estamos determinando un conjunto de relaciones e instituciones jurídicas que se desarrollan en torno a un sujeto principal: el trabajador en el sentido del artículo 1.1 TRLET – aunque ciertamente existen otros sujetos accidentales, como el cooperativista en el TRLPL – . Precisamente, y como es sabido, “social” es el término escogido por nuestro legislador en normativas como la procesal y la infractora administrativa para designar el conjunto de ámbitos normativos que se desarrollan en torno a las relaciones laborales , y que abarca también la de prevención de riesgos laborales, la de empleo o la de seguridad social (tanto pública como privada). Aquí se produce una conexión importante terminológica, aunque no coincidencia, con el primer componente de nuestro binomio – la RSE –, en tanto que en la RSE lo “social” va a tener como uno de sus sujetos (pasivos) más importantes a los empleados de la empresa. Hay pues, una clara intersección subjetiva entre los dos ámbitos,

⁵ Sobre otras razones para este elección, Foro de Expertos, 2008, pg. 23.

⁶ Sobre el término “social” en este ámbito , vid Foro de Expertos, 2008, pg. 21) .

aunque es evidente que el término “social”, tal como aplicado a la responsabilidad empresarial, es mucho más amplio que el del “Orden Social”, abarcando a sujetos – y a ámbitos – como el de los consumidores o los ciudadanos en su conexión con el medio ambiente.

En fin, por lo que se refiere a la expresión “responsabilidad”, sí va a existir una importante diferencia con la utilización de este concepto en el ámbito jurídico propio del OS, aunque no por ello excluyente de determinadas conexiones. En efecto, en el ámbito de la RSE se va a hacer una utilización diferente de aquella expresión respecto a la que se aplica en el OS y ello veremos que será trascendental en la exacta delimitación de lo que es la RSE. En efecto, si partimos de la base de que ésta se refiere a un ámbito de actuación “voluntaria” por parte de la empresa, no exigible jurídicamente, y que, en principio, de su incumplimiento no se deriva una responsabilidad de carácter jurídico al menos en sentido estricto y de forma directa – en base a aquella inexigibilidad, en este caso el término “responsabilidad” no está utilizado de la misma forma en ambos ámbitos. En el OS, precisamente tanto el TRLISOS como el TRLPL nos recuerdan que toda obligación jurídica en aquel Orden tiene su reverso en una sanción en caso de incumplimiento. Como decíamos, esta importante diferencia no quiere decir que no existan importantes conexiones desde esta perspectiva de la responsabilidad. Es difícil pensar en un cumplimiento satisfactorio de las obligaciones derivadas de la RSE si se da un incumplimiento de obligaciones esenciales en el ámbito del OS – aunque lo inverso no sea estrictamente necesario –. Pero en ambos casos se trata del cumplimiento de una serie de “obligaciones” – jurídicas y no jurídicas –, de propiciar unos determinados comportamientos, aunque los instrumentos para facilitar su consecución sean diferentes. Además, téngase en cuenta que la distinción radical entre “norma jurídica” y “norma social” – por no utilizar la de “norma moral” – es cada vez más compleja, y ello particularmente y como veremos inmediatamente, en base a la aparición de instrumentos regulatorios bajo el denominado “soft law” cuyo componente “coercitivo” puede quedar diluido, y con ello el de la aplicación de una sanción en caso de incumplimiento.

Como vemos, es posible determinar que entre RSE y OS existen unas importantes conexiones ya en el plano terminológico que, es evidente, tienen unas claras manifestaciones en el plano sustancial que ahora pasamos más detenidamente a analizar. Con seguridad, la conexión esencial viene determinada por la utilización común del término “social”, aunque en el OS tiene un sentido más limitado que en la RSE, dado que en este último caso excede con mucho del ámbito de las relaciones laborales (o de la Seguridad “Social”) para introducirse plenamente en la más extensa relación (de todo tipo) entre empresa y sociedad.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y ORDEN SOCIAL: ALGUNAS CONEXIONES SUSTANCIALES

3.1. Respeto a los sujetos

Desde el ámbito subjetivo, es evidente que el de la RSE es considerablemente más amplio que el del Orden Social. Ciertamente, desde la perspectiva empresarial, esta diferencia es menor. Mientras que en el OS tenemos, en base al art. 1.2 del ET, al empleador, que puede ser, aunque no es requisito, un empresario o un grupo de empresas – además de una ETT que va a ser un empleador muy especial –, en la RSE el ámbito es también la empresa, pero el acento está, más que en el componente estrictamente subjetivo, en aquella en cuanto ámbito de organización y en cuanto origen de desarrollo de un producto o un servicio que le hace ponerse en contacto con terceros ajenos a la empresa en sí. En efecto, si lo vemos ahora desde la perspectiva de los sujetos receptores de la RSE, es donde se produce la enorme ampliación respecto al OS: ciertamente las mismas partes y sujetos del OS (trabajador, representantes legales de la empresa, organizaciones sindicales), clientes de la empresa, proveedores, ciudadanos en su conjunto.

En todo caso, es evidente que, además de la ampliación desde la perspectiva de los sujetos receptores, respecto al sujeto empresarial es más amplio en la RSE que en el OS. Mientras que en este último están incluidos los empresarios, con independencia de la dimensión de sus organizaciones empresariales –si es el caso, dado que no es necesario jurídicamente para ser empleador, como es bien conocido –, respecto a la RSE lo cierto es que está fundamentalmente centrada en la práctica en las empresas de mayor dimensión, y muy especialmente en aquellas de carácter transnacional, que es donde se ha originado básicamente este desarrollo de la RSE⁷. Por lo que se refiere a las PYMES, puede decirse que el desarrollo de la RES está en sus inicios, aunque ya podemos avanzar que su conformación será diferente de las políticas de RSE típicas de las grandes empresas. En ellas, el componente de agrupación territorial y sectorial está llamado a jugar un papel muy relevante, sobrepasando la mera unidad empresarial en sí (Foro de Expertos, 2008, pgs. 156 y 228).

Como puede verse, en este tema del ámbito subjetivo, lo que hay es una diferencia entre OS y RSE de carácter práctico. Mientras que el ámbito subjetivo del OS está claramente definido, no es el caso de la RSE, que es más ambiguo desde la perspectiva de los sujetos receptores, y respecto a los sujetos activos (empresariales) están más centrados en las empresas de mayor dimensión.

⁷ Zerk, 2006, pgs. 8 ss

Desde la perspectiva de las Administraciones Públicas, se da una coincidencia subjetiva en los dos ámbitos. En el Orden Social, es claro e indiscutible el papel de empleador de las mismas en cuanto parte de relaciones laborales colectivas e individuales. Respecto a la RSE, no es tampoco discutible que, como se ha indicado, “las Administraciones Públicas... tienen el deber de integrar los principios de responsabilidad en sus propios sistemas de gestión y en las relaciones con terceros”⁸.

3.2. Fuentes de regulación y eficacia

Respecto a las fuentes de regulación, la principal diferencia es que al menos en las definiciones tradicionales de RSE, se acentúa el elemento “voluntario”⁹, haciéndose además con especial énfasis en separar éste del componente “obligatorio” implícito en la norma jurídica¹⁰. No podemos ahora detenernos en el debate sobre la atribución de la obligatoriedad de un hacer o no hacer como carácter intrínscico a la norma, pero lo cierto es que es este un componente predicable de forma esencial.

No obstante, como ya hemos señalado, téngase en cuenta la existencia de normas que pueden tener un componente obligatorio de menor intensidad –“soft law”–, y que puede implicar un nivel de intersección importante con las “obligaciones” no jurídicas derivadas de un importante imperativo social. Con otros términos, téngase en cuenta que el propio Ordenamiento jurídico conoce una variedad de normas jurídicas en las cuales el nivel de “coactividad” puede estar más o menos difuso. A la norma imperativa que impone o prohíbe una determinada conducta se le ha de agregar normas incentivadoras o encauzadoras en las cuales este elemento coactivo queda acentuadamente en un segundo plano –aunque ciertamente existente–¹¹.

Además, hay materias que durante un tiempo han sido propias de la RSE que pueden fácilmente devenir parte integrante del Ordenamiento jurídico

⁸ Foro de Expertos, 2008, pg. 110.

⁹ RSE se ha caracterizado como “the obedience to the unenforceable” por el Institute of Global Ethics (Mullerat, 2005, pg. 5). Sobre el carácter de “voluntariedad” como distintivo de la RSE, Mullerat, 2008, pg. 4;

¹⁰ Este componente de voluntariedad esta presente en algunas de las definiciones más utilizadas de RSE : “conjunto de compromisos en el orden económico, social y medioambiental que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales (de la empresa), contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible” Foro de Expertos, 2008, pg. 18.

¹¹ Sobre el debate “voluntariedad versus obligatoriedad” en sus distintos componentes Zerk, 2006, pgs. 32 ss

mediante una regulación al respecto, debido a ese proceso creciente de juridificación que hemos señalado ya en otras ocasiones¹². No obstante, ello no puede deberse como un proceso automático de limitación del ámbito material de la RSE, ya que ésta también va conociendo una progresiva ampliación respecto a sus posibles contenidos.

Otras matizaciones deben hacernos encuadrar el tema de las fuentes y de su eficacia jurídica respecto a los dos ámbitos.

El hecho de que los principios y reglas propios de la RSC no nazcan de una obligatoriedad jurídica no implica necesariamente una falta de instrumentos para obligar socialmente a su implementación y cumplimiento. En efecto, la carencia de obligatoriedad jurídica, que hace décadas marcaría la no aplicabilidad práctica de pautas de conducta, en la actualidad, merced a mecanismos indirectos de “obligatoriedad” tales como la libertad de información y expresión, acompañado de unos medios de comunicación e información masivos y globalizados, permiten desarrollar un nivel de coacción social a veces tanto o más efectivo que las sanciones propiamente jurídicas. La carencia de obligatoriedad jurídica no es sinónimo de ausencia de consecuencias negativas para el empresario en caso de incumplimiento de las obligaciones sociales derivadas de la RSE. La censurabilidad social de la comunidad ante determinados comportamientos puede tener consecuencias negativas incluso mayores que la estrictamente jurídicas, y ello es lo que marca las diferencias con etapas anteriores en las que las sanciones jurídicas ocupaban un lugar casi exclusivo a la hora de determinar efectos adversos para el incumplidor¹³.

Por otra parte, es necesario hacer algunas distinciones importantes respecto a las fuentes en el ámbito del OS. Las fuentes de regulación en el Orden Social están básicamente contempladas en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, en una combinación algo peculiar respecto a fuentes de Derecho y fuentes de derechos y obligaciones en el contrato. No podemos detenernos ahora en ellas, sino sólo para poner de manifiesto dos características con relevancia en la RSE. Por un lado, y respecto a la norma estatal, hay que poner de relieve tanto su “autocontención” y la pluralidad en sus formas regulatorias. La autocontención se expresa esencialmente en un tendencia a limitar su desarrollo en relación a un posible protagonismo de la autonomía colectiva, y ello en base a la garantía del derecho a la negociación colectiva que se contiene en el artículo 37.1 CE; la segunda se refiere a una potenciación de formas de derecho dispositivo y una limitación de alternativas de

¹² Sobre este proceso Mullerat, 2008, pg. 4.

¹³ Lo anterior está muy ligado a la teoría de la RSE como expresión de las empresas como “good corporate citizens” (The Oxford Handbook, 2008, pgs. 64 ss)

derecho necesario, especialmente de derecho necesario absoluto. Así, el OS, con anterioridad concebido bajo el prisma exclusivo o predominante de las normas de derecho necesario, esta progresivamente receptivo a la integración del soft law mediante normas incitadoras, encauzadoras y de aperturas de alternativas, con expresiones normativas diferentes a las estrictamente prohibitivas o impositivas de conductas. La segunda característica, bien conocida, es la trascendencia incesante que en el protagonismo de las fuentes de Derecho en el OS tiene la negociación colectiva, fuente que en sus distintas formas, lo cierto es que podemos convenir que continúa extendiéndose desde la perspectiva material, abarcando continuamente un número progresivo de materias. En este sentido, la RSE, en cuanto origen de pautas de comportamiento esencialmente para la empresa respecto a sus empleados y en los contenidos que enumeraremos a continuación, no representa un desafío por definición para la negociación colectiva en cuanto fuente de regulación. Sobre todo si también tenemos en cuenta que en ella se desarrolla esa pluralidad de aproximaciones regulatorias que van desde normas imperativas, absolutas y relativas, a normas dispositivas e incluso a disposiciones carentes de una coerción jurídica.

En este último ámbito, hay que partir de la base de la idoneidad de la negociación colectiva para acometer, como fuente de regulación, contenidos propios de la RSE, en tanto que fuente de regulación que puede conocer reglas de muy distinto tipo, incluyendo aquéllas con un componente de voluntariedad propio de la RSE. Distinto será el tema de que pueda estimarse que, por la propia caracterización “voluntaria” de la RSE y el papel que en ello ha de jugar la decisión unilateral de la empresa, se estime que la negociación colectiva no deba asumir este protagonismo o debe asumirlo de una forma limitada. En este último caso, de preferencia por el protagonismo del poder regulatorio empresarial, podría predicarse como idóneo también mecanismos colectivos menos incisivos que la negociación colectiva, tales como la información y la consulta respecto a los representantes de los trabajadores.

No obstante, el que las políticas de RSE no nazcan de unas obligaciones legales, no quiere decir que, una vez establecidas, carezcan de eficacia legal sea respecto al mismo empresario sea respecto a otros potenciales sujetos, como puede ser el caso en relación a los empleados.

En efecto, a la hora de hablar de “voluntariedad”, como hemos visto, se está haciendo fundamentalmente referencia al hecho de que el desarrollo de una específica regulación por el empresario no nace de una norma que le obligue legalmente a ello. Sin embargo, el tema que hay que plantearse es el de la eficacia jurídica de tales políticas, una vez desarrolladas voluntariamente por el empresario – incluso, como hemos visto, cuando son “incentivadas” por la norma internacional o estatal o por la negociación colectiva –.

No obstante, en tanto que esas políticas de RSE pueden contener no sólo principios o pautas de comportamiento no vinculantes para los destinatarios, sino también obligaciones –por ejemplo, en la forma de comportamiento de los empleados respecto a los clientes de la empresa, otorgando a estos últimos derechos más allá de lo establecido en las normas–, en este caso las fuentes de regulación de contenidos adicionales derivados de la RSE poseen una verdadera eficacia jurídica. Para el empresario, la regulación desarrollada voluntariamente puede significar que, en base a su poderes organizativos derivados de los artículos 33 y 38 CE, deviene creadora de derechos y obligaciones jurídicamente exigibles.

En este sentido, se instrumentaliza el poder de dirección en el ámbito de la RSE de forma no diferente a como se utiliza aquél en el ámbito del OS. Aquí, como es bien sabido, el poder de dirección del empresario tiene claros efectos jurídicos. Lo tiene en cuanto creador de derechos (por ejemplo, las condiciones más beneficiosas) y obligaciones (instrucciones generales y específicas sobre la prestación de trabajo) respecto a las cuales se desarrolla el deber de obediencia del trabajador y, caso de incumplimiento, el poder disciplinario del empresario.

3.3. Respeto al contenido

Por lo ya indicado, es evidente que el contenido posible de la RSE excede con mucho de aquel propio del OS, aunque el referente a la relación con empleados se considera como esencial.¹⁴ Aunque hay convenios que incluso se han introducido en el ámbito del medio ambiente, que pueden contener cláusulas en las que, de una forma u otra, se afecta a la relación de la empresa con clientes y proveedores o, en fin, que hacen referencia a la gobernanza de la empresa, es evidente que tales materias, que constituyen el núcleo duro material de la RSE, tiene en el OS un carácter secundario, cuando no marginal.

Por tanto, al menos en la actualidad, el nivel esencial de regulación complementaria – entendida en sentido amplio – que se puede dar entre OS y RSE se refiere a los empleados y a sus relaciones con la empresa en sus distintas vertientes.

¹⁴ Al respecto, Fundación Alternativas, 2008, pg. 52, que señala como los otros dos elementos del contenido de la RSE en las empresas españolas el de medio ambiente y el de relación con los clientes, en consonancia con otros estudios internacionales al que nos referimos en este estudio. Con un enfoque algo diferente, y respecto a los tres componentes esenciales de la RSE: política medioambiental, política de empleo (en sentido amplio, de relación con los empleados) y política de cooperación al desarrollo (sostenible), Valor y Hurtado, 2009, pg. 39.

A continuación hacemos referencia a algunos de los ámbitos y temas en los que se puede –y de hecho se da –esa regulación complementaria derivada de compromisos de RSE más allá de las obligaciones jurídicas impuestas en el OS tal como configurado en nuestro Ordenamiento. No estamos con ello pronunciándonos sobre la conveniencia o no de esa regulación, sino tan sólo su posibilidad, en cuanto es este el “espacio vital” que nuestro sistema jurídico- laboral deja para una regulación originada en la voluntariedad, y no en la obligatoriedad.

Si adoptamos la perspectiva de las distintas vertientes del OS , y por lo que se refiere, en primer lugar al ámbito estrictamente laboral, la RSE encuentra distintos ámbitos en los cuales es posible un compromiso mayor de la empresa respecto a los imperativos estrictos de la norma estatal o la norma convencional. En la actualidad, temas como un mayor compromiso con la formación continua de los trabajadores, con la conciliación de vida laboral y privada, con la acción positiva respecto a colectivos desfavorecidos, respecto a los planes sociales de recualificación y recolocación en caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo, pueden ser objeto de una política empresarial típica de RSE. En este ámbito de política laboral se ha desarrollado en las dos últimas décadas como expresión de la RSE las cuestiones relacionadas con la denominada “diversidad”. No podemos ahora detenernos en este importante tema, pero téngase en cuenta que ésta última va más allá de lo que es la obligación legal de no discriminación. Ciertamente, no discriminar por razón de edad, sexo o raza es esencial para que pueda existir diversidad en el personal de la empresa, pero el tratamiento diverso implica unas políticas más complejas que no la meramente no discriminatoria.

Entre el ámbito estrictamente laboral y de las denominadas “mejoras voluntarias” de la Seguridad Social, nos encontramos con los genéricamente calificados como “beneficios sociales”, en muchos casos contemplados en los convenios colectivos, pero en otros, objeto de regulación unilateral por la empresa: becas para descendientes de los trabajadores, economatos, residencias de descanso vacacional. En determinados casos, las empresas prefieren no vincular estos beneficios sociales a obligaciones jurídicas, de forma que no creen condiciones más beneficiosas.

En el ámbito estricto de las mejoras voluntarias de Seguridad Social, probablemente uno de los campos en los que las empresas puedan mejorar unilateralmente lo contemplado en la normativa estatal o en la normativa convencional se refiera a la asistencia sanitaria, introduciéndose mediante seguros privados en niveles de cobertura, de las mismas u otras contingencias, que aquella regulación no contempla.

Respecto a la normativa de prevención de riesgos laborales, es uno de los campos en los que la RSE puede desarrollar un mayor contenido, especialmente

por lo que se refiere al mantenimiento de una posición de vigilancia en el cumplimiento de la normativa al respecto dentro de la organización que haga de la misma una maquinaria preventiva lo más perfecta posible. La consideración de la salud y la integridad física de los trabajadores como un ámbito totalmente prioritario es la máxima expresión de ese compromiso. Lo anterior es especialmente verdad en el campo de la salud mental y de la prevención del stress. Las denominadas políticas de “wellness” encuentran aquí un terreno propicio para el desarrollo. Los rankings que se publican periódicamente de las empresas en las que los empleados se encuentran mejor o respecto a los cuales los empleados quisieran prestar sus servicios están relacionadas en gran parte no ya con temas salariales o estrictamente profesionales, sino con esta predisposición de las empresas a desarrollar políticas respecto al “bienestar” de sus empleados más allá de lo establecido por la normativa estatal y convencional.

En fin, hay otro campo que en muchas ocasiones pasa desapercibido a la hora de identificar las políticas de RSE, que son esenciales para la percepción que los empleados tienen de una empresa y que se relacionan con los sistemas internos de solución de conflictos. La normativa laboral, en su vertiente estatal y negocial, parten del presupuesto de que la solución de los conflictos entre empresa y empleados es una función esencialmente externa, tanto por lo que se refiere a la jurisdicción social como, en menor medida, terceros conciliadores, mediadores o árbitros. Sin embargo, lo cierto es que, antes de esa externalización, es esencial que las empresas de una determinada dimensión desarrollen un sistema propio de impartición de lo que hace años que se denomina “justicia organizacional”. Esto es, la empresa ha de establecer procedimientos internos de denuncia, de información, de consulta y, en última instancia, si es posible, de decisión y resolución, respecto a la mirada de conflictos entre dirección y empleados y de empleados entre sí que nacen de la mera dinámica de una organización mínimamente compleja. Esta última política de potenciación de lo que se denomina como “justicia organizacional” no sólo es básica para un funcionamiento más eficaz de la organización, sino también fundamental para la credibilidad de la empresa en el mantenimiento de ciertos principios que se asocian a la RSE. Los principales portavoces respecto a la veracidad del compromiso de una empresa respecto a sus políticas de RSE van a ser los trabajadores, de forma que declaraciones externas empresariales respecto a la ética o la justicia han de encontrar un soporte en las políticas internas de la propia empresa respecto a sus propios empleados.

En relación a este último punto, aunque un número importante de convenios colectivos han desarrollado regulaciones en materia de procedimientos preventivos respecto a materias tales como acoso moral o sexual, lo cierto es que aún queda un largo trayecto por recorrer en este ámbito. Es evidente que los conflictos en el seno de la empresa pueden llegar a un nivel de desarrollo

que haga que sólo una autoridad externa a la misma pueda imponer una solución al respecto. Pero en la mayoría de las ocasiones, esos mismos conflictos, si entendidos con anterioridad a su final deterioro por la propia organización, pueden ser objeto de solución por vía externa. En este sentido, las declaraciones y los procedimientos de las empresas en materias como la discriminación o el acoso, pueden y deben hacer de la propia organización un mecanismo preventivo al respecto, de forma que haya conciencia en la misma de que es capaz de impartir soluciones justas y equitativas ante conductas no sólo ilícitas, sino meramente disruptivas de las relaciones personales y profesionales en el dicha organización.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Hay dos aspectos de la RSE que, sin duda, tienen una consecuencia acentuada en su relación con el OS, que no hemos tratado en los apartados anteriores y a los que, sin embargo, debemos al menos hacer referencia, mereciendo cada uno de ellos un tratamiento monográfico.

Por un lado, hemos considerado la RSE desde la perspectiva exclusiva de nuestro Ordenamiento jurídico, concretamente en las normas referentes al OS. No obstante, no es posible tener una visión completa de la RSE si no incorporamos el componente internacional. En gran medida, la RSE tiene sus orígenes más directos en el proceso de globalización guiados por las empresas multinacionales.¹⁵ Pues bien, la RSE de las empresas multinacionales debe evaluarse también en su trascendencia jurídica desde la perspectiva transnacional, esto es, de la aplicación de las políticas de RSE elaboradas por las mismas en todos los países en los que actúa, y no sólo en los que tienen sus matrices. En aquellos países emergentes en los que actúan las multinacionales, las políticas de RSE viene a ser, ahora sí, un complemento esencial respecto a las normas provenientes tanto del propio Ordenamiento laborales de tales países (en muchos casos escasamente protectores o faltos de aplicación) como de la normativa laboral internacional (Convenios de la OIT, fundamentalmente), con independencia de que tales políticas de RSE deban normalmente adaptarse a las normas laborales de tales países y, a veces más importante, a su contexto socio-cultural¹⁶. De todas formas, insistimos, la perspectiva transnacional de las políticas de RSE es básica para la comprensión de las mismas, más allá de la perspectiva del sistema legal de un solo país.

¹⁵ Al respecto, vid Scherer y Palazzo, "Globalization and Corporate Social Responsibility", en Handbook, 2008, pgs. 413 ss; Lozano et al., 2007, pgs. 44 ss .

¹⁶ Sobre la necesidad de adaptación Lozano et al., 2006, pg. 32.

Por otro, todos los análisis hasta ahora realizados sobre la RSE (ciertamente aquellos citados en este estudio) han sido elaborados con anterioridad a la profunda crisis económica global que se ha desarrollado a partir del año 2008. Desde luego, dicha crisis va a afectar a las políticas de RSE. Queda por determinar en qué sentido, pero en lo que ahora nos concierne, la cuestión más importante es si la RSE va a “sobrevivir” dicha crisis, esto es, si las necesidades impuestas por las restricciones y reducciones en políticas laborales y personal van a significar una práctica eliminación en las posiciones de las empresas adoptadas al respecto con anterioridad a tal crisis en base a sus políticas de RSE. Si ello fuera así, ciertamente significaría el respaldo a aquellas posiciones más escépticas sobre la RSE, que la han considerado sólo como una gran operación de “marketing” de las empresas multinacionales¹⁷. No obstante, las conclusiones provisionales que podemos deducir van precisamente en sentido contrario, esto es, que los orígenes y consecuencias de tal crisis económica, con origen en el sector financiero, refuerzan la necesidad de acentuar las políticas de RSE como vía precisamente de evitar situaciones similares a las que han desembocado en aquélla¹⁸. En este sentido, creemos que la RSE en cuanto políticas empresariales que van a tener una clara incidencia en el Ordenamiento jurídico y en las relaciones laborales de nuestro país deberá seguir siendo objeto de análisis por la incidencia que va a tener en nuestra normativa del OS.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Crane et alt., *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (Oxford University Press, 2008).
- Foro de Expertos (AAVV), *Responsabilidad Social de las Empresas*, (MTAS; 2008).

¹⁷ Al respecto, Hanlon, *The Oxford Handbook*, 2008, pg. 170. También, S. Stern, “The deadliest greenhouse gas? The hot air of CSR”, *Financial Times* 3 de febrero de 2009, pg. 10.

¹⁸ Vid el Seminario “CSR in the economic crisis”, confirmando unas expectativas de mayor consolidación de la RSE a pesar de este contexto económico (http://www.globescan.com/news_archives/salon_lon-0109). Al respecto, sobre las declaraciones de muchas multinacionales a favor de reforzar sus políticas de RSE al formar parte de su misma estrategia de gestión y las recomendaciones de la Comisión Europea en el sentido de que tal tema sigue siendo “una prioridad en su agenda”, vid la noticia en www.cinco dias.com de 23 de marzo de 2009. También, en este sentido, el monográfico “Responsabilidad Social Corporativa”, en *Expansión*, 30 de abril de 2009.

- Kim Kercher, "Corporate Social Responsibility: Impact n Globalization and International Business (ePublications@Bond University, <http://epublications.bond.edu.au/cgej/4>).
- Alberto Lafuente (Dir.), *Informe 2008 sobre La Responsabilidad Social Corporativa en España* (Madrid : Fundación Alternativas, 2008).
- J. M. Lozano et alt., *Tras la Responsabilidad Social Empresarial: La Responsabilidad Social de la Empresa en España vista por sus Actores* (Barcelona: Granica, 2007).
- R. Mullerat (ed.), *Corporate Social Responsibility*, (Kluwer Law International, 2005)
- K A. Olcese (Dir.), *La Responsabilidad Social de la Empresa* (Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007).
- C. Valor e I. Hurtado (Coords.), *Las Empresas Españolas y la Responsabilidad Social Corporativa* (Madrid: Catarata, 2009).
- J.A. Zerk, *Multinationals and Corporate Social Responsibility* (Cambridge University Press, 2006).

