

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA
Rodríguez Santana, Francisco Antonio

SUMARIO:	<ul style="list-style-type: none">I. RESUMEN.II. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.<ul style="list-style-type: none">1. EL MARCO HISTÓRICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PRINCIPALES DEFINICIONES.2. EL ÁMBITO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PRINCIPALES INSTRUMENTOS EMPRESARIALES PARA SU IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO.3. INICIATIVAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL.III. DOS CONCEPTOS VINCULADOS, ÉTICA EN EL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.<ul style="list-style-type: none">1. UNA ÉTICA O MUCHAS ÉTICAS.2. ÉTICA INDIVIDUAL O ÉTICA COLECTIVA.3. LA ÉTICA Y LA LEY.4. LA ÉTICA DE LOS NEGOCIOS.IV. LAS RELACIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA CON EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.V. CONCLUSIONES.VI. BIBLIOGRAFÍA.
-----------------	---

I. RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar el concepto de responsabilidad social de la empresa o responsabilidad social corporativa y su utilidad. El concepto hace referencia a una nueva estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas y sus dirigentes, a través de la aplicación sistemática de una amplia gama de recursos, para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente, que tanta importancia tiene hoy en día.

El concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial. Se muestran sus orígenes, el porqué de su progresiva difusión en el mundo empresarial, los principales instrumentos para su implantación, las principales iniciativas para su divulgación y desarrollo y las dificultades para su progresiva asimilación en el mundo de los negocios.

Y además, se analiza también, el concepto general de ética en y en particular, la ética de los negocios. La actualidad de su estudio radica con el proceso de degradación moral de la vida pública, puesto de manifiesto en los escándalos empresariales de tipo financiero o de corrupción y de decadencia de la clase política española, ligados en muchas ocasiones al poder político que conmueven a la opinión pública por la magnitud y frecuencia de los mismos, lo que justifica el rechazo social hacia la misma.

Se analizan finalmente las relaciones de la Responsabilidad Social Empresarial con el Derecho del Trabajo que hoy se muestra como indiscutible. En el desarrollo de una actividad empresarial aparecen importantes implicaciones de la responsabilidad social corporativa que se proyectan con mayor o menor intensidad, sobre accionistas, clien-

tes, consumidores, proveedores de bienes o servicios, subcontratistas, entes territoriales, trabajadores y en general, sobre el conjunto de partes involucradas en las relaciones desarrolladas por la empresa en su actividad económica. Aquí destacamos la dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa.

II. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA O RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Este concepto surge en Estados Unidos durante finales de los años 50 y principios de los 60 a raíz de la guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid. Despierta el interés en los ciudadanos que comienzan a darse cuenta de que, a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando determinados productos, pueden estar colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas, económicas o empresariales éticamente censurables. Es, por tanto, la propia sociedad civil la que comienza a pedir cambios en los negocios y una mayor implicación del mundo empresarial en los problemas sociales.

1. Marco Histórico sobre la responsabilidad social empresarial y principales definiciones

En su evolución, la especie humana con el fin de satisfacer sus necesidades ha ido transformando el medio ambiente. En los inicios el desarrollo social y económico fue lento por lo que había armonía con el entorno. Luego con la evolución de las distintas actividades, la explotación de los recursos naturales, las revoluciones industriales inicialmente y las científicas y tecnológicas más tarde, se produjo un alto impacto en el medio ambiente afectando a su equilibrio para llegar finalmente a la crisis que hoy afecta a todos.

Como consecuencia de lo anterior, hablamos hoy constantemente de calentamiento global, de los problemas en la capa de ozono, la contaminación del agua, el aire, el ruido, la desaparición de especies, además de problemas sociales como el desplazamiento, las desigualdades, el desconocimiento de la diferencia en términos culturales, religiosos y étnicos. Y también de la falta de satisfacción de las necesidades más elementales del hombre como son la alimentación, la educación y la salud.

El proceso de asimilar y abordar toda esta problemática, también ha sido lento y ha requerido que personas de los más diversos ámbitos eleven su voz para movilizar a los agentes sociales y económicos hacia la búsqueda de soluciones. Los análisis y discusiones sobre el modelo de desarrollo enmarcado únicamente en el crecimiento, sea este económico, industrial o técnico con un alto consumo e inadecuada utilización de los recursos, llevaron al nacimiento de la teoría del desarrollo sostenible, que busca satisfacer las necesidades presentes, garantizando que las generaciones venideras puedan así mismo satisfacer las suyas.

El desarrollo sostenible fue destacado en 1987 en el Informe de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo. El cual, en términos actuales de la globalización, ha ido evolucionando teniendo en cuenta temas como la equidad, la accesibilidad, la calidad de vida, satisfaciendo la necesidad del hombre sin abusar del medio ambiente. Esto significa abordar la realidad con pensamiento flexible e integral, desde cualquiera que sea el ámbito en el que estemos actuando, incluidas las empresas.

Las circunstancias mencionadas unidas a una mayor sensibilidad ciudadana e institucional, conducen a que las empresas sean conscientes de la forma en que actúan sobre su entorno en dimensiones como la social y económica y en ello les corresponde una gran responsabilidad al desarrollar las distintas actividades que cada una desarrolla.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial empieza a aparecer en los años 50, pero sólo en las décadas siguientes es cuando se dan a conocer distintas definiciones. Inicialmente la atención se centró en el empresario y en la reflexión sobre lo que podía hacer a favor de su comunidad. Se le exigía su liderazgo frente a ciertas actividades, así como que hiciera donaciones para apoyar ciertas causas a favor de los desprotegidos, la cultura, las artes etc.

La relación entre la responsabilidad social y el generar ganancias de tipo económico, ha existido desde hace muchos años y se ha ido transformando y evolucionando con el desarrollo de las sociedad.

Drucker y Carroll, fueron quienes cambiaron de algún modo la perspectiva cuando indicaron que ser socialmente responsable puede ser convertido en oportunidades de negocios. Aunque los dos autores difieren en cuanto al enfoque del asunto, pues Drucker afirma que es en beneficio del negocio, en tanto que Carroll fija su posición cuando indica que solamente cuando el interés económico sea sacrificado, una acción o una decisión cuenta como socialmente responsable.

En los años 80 se desarrolló la investigación empírica, el desempeño en RSE y la teoría de los stakeholders (parte interesada), punto de vista que aún se mantiene vigente.

En los años 90, los países desarrollados y organismos como la ONU y la OCED vieron la necesidad de exigirles a todos los países contemplar esta realidad y dar respuestas que lleven al bienestar de la población mundial, lo que se veía dificultado ante niveles de desarrollo desiguales.

Ya en el siglo XXI se ha venido trabajando en la idea de que las empresas, además de beneficios económicos, tengan dentro de sus estándares de gestión, los principios éticos y el ser socialmente responsable. Debe haber un vínculo empresa-sociedad que garantice su mutua sostenibilidad para lo cual es importante tener definidas las mejores formas y canales para comunicarse.

A juicio de Bjorn Stigson, "No existe una definición única de lo que significa la RSE, pues generalmente esta depende de la cultura, religión o tradición de cada sociedad. No existe una talla única, por lo que se debe diseñar una para cada caso y necesidad".

La responsabilidad social de la empresa (RSE) también denominada responsabilidad social corporativa (RSC) es un término que hace referencia “al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos”. Esta definición se puede complementar con la de “la obligación de los directivos empresariales de desarrollar las políticas empresariales, tomar las decisiones o emprender las acciones más acordes con los objetivos y valores de la sociedad”.

La RSE se define también como, “la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”. BSR (Business for Social Responsibility).

Estas definiciones permiten hacernos una idea de lo que es la RSE. Sin embargo, hay que advertir de que la RSE es un concepto dinámico y en desarrollo, por lo que es preciso caracterizarlo con algunas claves para comprender mejor su verdadera dimensión. Así, la RSE es:

- integral, es decir, abarca a un conjunto complejo de dimensiones de la empresa.
- gradual, puesto que se presenta como un camino de excelencia a seguir.
- proporcional, ya que la expectativa de su ejercicio y aplicación tiene una relación directa con el tamaño de la empresa y su correspondiente poder o capacidad de influencia en el mercado.

Hay algunos términos asociados frecuentemente a la RSC, pero que no son por sí mismos la totalidad de la RSC, sino medidas concretas:

- **Acción social:** dedicación de recursos empresariales a proyectos de desarrollo socioeconómico que apoyan a personas desfavorecidas, principalmente en las áreas de servicios sociales, salud, educación, formación profesional y empleo.

La acción social es un complemento a las prácticas de RSC y nunca puede sustituirlas.

Una empresa puede ser socialmente responsable sin hacer acción social y puede ser irresponsable aunque destine grandes cantidades de dinero a acción social.

- **Desarrollo sostenible:** desarrollo armónico en los ámbitos económico, social y ambiental de manera que el desarrollo presente no limite las posibilidades de desarrollo de las generaciones futuras.
- **Gobierno corporativo:** elemento clave en la mejora de la eficiencia y el crecimiento económico así como para aumentar la confianza de los inversores. El gobierno corporativo incluye las relaciones entre los directivos de la empresa, el consejo de administración, los accionistas y otras partes interesadas. El gobierno corporativo también proporciona la estructura a través de la cual se fijan los objetivos y se determinan los medios para conseguir esos objetivos y se controla el desempeño.

Gobierno corporativo es el sistema por el que las empresas son dirigidas y controladas. La estructura de gobierno corporativo especifica la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes miembros de la organización, tales como consejos de administración, directivos, accionistas y otras partes interesadas y detalla las reglas y procedimientos para la toma de decisiones sobre cuestiones corporativas.

- **Reputación corporativa:** activo estratégico de una empresa basado en la percepción favorable de la misma que tienen las diferentes partes interesadas sobre la capacidad de una compañía para crear valor de forma permanente para sus grupos de interés con los que se relaciona.

Certo y Peter definen la RSE como, “la medida en que las actividades de una organización protegen a la sociedad y la mejoran más allá de la requerida para servir los intereses legales, económicos o técnicos de la organización”.

Friedman afirma que la responsabilidad preferente de la empresa radica en obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas y, por lo tanto, cualquier tendencia que propugne la responsabilidad social de la empresa es una doctrina sustancialmente subversiva capaz de minar los fundamentos de la llamada sociedad libre. De acuerdo con esta postura clásica, el papel del directivo, como empleado de los accionistas, se debe reducir a actuar lo más eficientemente posible en los mercados de forma que consiga los mayores beneficios para sus empleadores.

Frente a este planteamiento, se considera que la empresa es una institución social, no ajena a los impactos políticos y sociales de su entorno (Stoner y Freeman; Claver y otros). En este sentido, la asunción de su responsabilidad no solo puede facilitar la solución de los problemas sociales sino crear una mayor legitimidad al propio sistema empresarial sin merma alguna de la obtención de los mayores beneficios posibles.

Nadie se cuestiona en la actualidad que el sector empresarial es el que actualmente está generando más cambio en la sociedad, por lo que resulta natural y consecuente que también asuma su responsabilidad en el tipo de futuro que está creando. En este contexto, el concepto de RSE se asocia más a un movimiento en proceso, a un concepto en búsqueda de definición, como un medio de transformación social.

Algunos piensan que es preciso incorporar la RSE por asuntos de imagen, exigencias de los mercados externos, por motivaciones éticas o porque mejora la gestión y la rentabilidad. Lo que no está en discusión es que las empresas están comprendiendo rápidamente que la RSE es un nuevo desafío que plantea la globalización. También se ha asumido y constatado que la desconfianza que tradicionalmente las comunidades han sentido hacia las empresas privadas, hoy se ha visto incrementada por los distintos escándalos en el mundo de los negocios, al verse involucradas empresas con altos estándares éticos.

La Responsabilidad Social de la Empresa es una nueva estrategia corporativa que implica el compromiso de las empresas, a través de la aplicación sistemática de recursos, para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del ambiente. Este compromiso se traduce en acciones concre-

tas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de la empresa (accionistas, trabajadores, proveedores, distribuidores y la comunidad en su conjunto), alcanzando un mejor desempeño y logrando su sostenibilidad y la de su entorno.

En las múltiples definiciones propuestas de RSE, podemos comprobar que se trata de una noción en permanente construcción, por lo que puede afirmarse que aunque no exista una definición con validez general, si existen distintas variaciones o versiones que, no son sino modulaciones de un concepto general en las que se enfatiza, con mayor o menos intensidad, sobre algunos de sus elementos esenciales dependiendo de la organización o asociación de la que emane. De esta manera, la definición de RSE que se adopte por Amnistía Internacional se encontrará muy estrechamente ligada a la defensa de los Derechos Humanos, mientras que si tomamos como referente los trabajos de la OIT será prioritario el tratamiento de los derechos de los trabajadores o, si abordamos la responsabilidad empresarial desde la óptica de la OCDE, la lucha contra la corrupción, los intereses de los consumidores y la transparencia en la competencia empresarial, ocuparán un lugar preferente.

Lo que cambia, por tanto, no es el concepto de RSE sino su contenido, que se corresponde en cada momento con las demandas concretas que se generan por una sociedad determinada, en un contexto económico y social determinado y en un espacio geográfico concreto.

La RSE es uno de los temas que despiertan actualmente más interés entre los estudiosos de la empresa, aunque no está muy claro, en realidad, qué sea dicha responsabilidad social, ni, por tanto, a qué fenómenos, prácticas, métodos o decisiones se refiere. Prueba de ello es que, pese a la multitud de definiciones propuestas desde los más variados ámbitos e instituciones, sigue sin haber acuerdo completo sobre el significado de un término que quizá es ambiguo y complejo y que, en definitiva, es interpretado de muy diferentes formas por cada uno de los colectivos afectados.

Ejemplo de lo que se dice, es la diversidad de visiones sobre los contenidos conceptuales de la RSE puesta de manifiesto por los comparecientes ante la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas constituida el 9 de febrero de 2005 (Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas, MTAS, Madrid, 2007).

Para salvar este obstáculo, quizá puede tomarse como definición de referencia que permita avanzar en la comprensión del fenómeno, la propuesta por el Foro de Expertos creado por el MTAS. Conforme a la misma, "la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones".

Se trata de una definición bastante cercana a la propuesta en su día por el “Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (julio 2001)”. En efecto, tras afirmar que “la RSE es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”, dicho documento terminaba considerando que “la mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como “la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

Este requisito esencial de voluntariedad debe ser tenido muy cuenta para separar las actuaciones empresariales que verdaderamente pueden calificarse como RSE de aquellas otras que son puro y simple cumplimiento de las normas o, en su caso, resultado de una negociación entre la empresa y determinados interlocutores sociales, especialmente los representantes legales de los trabajadores.

Por otra parte, no se trata solo de que la responsabilidad social empresarial tenga una rentabilidad que casi ningún analista discute, sino, sobre todo, que es necesaria, en un plano de igualdad y absoluta complementariedad con el tradicional objeto y finalidad crematística de la empresa. Como se ha afirmado, cuando existen planteamiento y códigos éticos adecuados, los objetivos empresariales son perfectamente compatibles con el interés de los trabajadores, clientes, proveedores o del conjunto de la sociedad (Guzmán Cuevas).

Y tal comportamiento ético exigible a las empresas no puede ser impuesto por los poderes públicos. Si hay algo en que la doctrina es rotundamente unánime, es en el hecho de que los llamados códigos sobre responsabilidad social empresarial, no constituyen verdaderas normas jurídicas vinculantes, y no pueden imponerse por la fuerza de la Ley, sino que conforman y se inscriben en lo que se denomina *soft law*, es decir, vinculan a sus autores, y quienes los asuman como propios (Alonso García). En todo caso, pueden contribuir a facilitar la interpretación e integración de las normas jurídicas afectadas por la realización de actividades relacionadas con dicha responsabilidad social.

La adopción de medidas voluntarias por parte de las empresas en las áreas que constituyen el objeto de la responsabilidad social empresarial, debe ser siempre de cumplimiento más allá de la Ley. Si el estándar de comportamiento de las empresas se fija en el máximo permitido por la Ley, la adopción de las políticas de responsabilidad social empresarial, invitan a ir voluntariamente más allá de lo que la Ley exige como de cumplimiento mínimo o máximo obligatorio.

Por lo tanto, si la reacción ante el incumplimiento de una norma imperativa es la sanción (sea administrativa, civil o penal), la reacción de la administración ante estas conductas voluntarias que van mas allá de las exigencias legales en pro del entorno de la empresa, tiene que ser la de reconocimiento, premio y apoyo.

En definitiva, se trata de realizar una búsqueda de empresas éticas y rentables, en las que la eficacia no venga reñida con la equidad. Se trata de encontrar una manera de fomentar una transformación de las organizaciones, (CORTINA) en nuestra sociedad actual.

Por otra parte, siendo la responsabilidad social de las empresas voluntaria, también habría que preguntarse por qué las mismas deciden emplear sus recursos en este tipo de actuaciones en lugar de reinvertir en la propia empresa o de repartir más beneficios entre sus propietarios y accionistas. Parafraseando la definición propuesta por el Libro Verde de la Comisión ¿qué lleva a las empresas a decidir voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio?

Según este último documento, “el hecho de que cada vez un mayor número de empresas europeas fomenten sus estrategias de responsabilidad social sería la respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas”. Parece partirse, por tanto, de una idea según la cual alguien anónimo ejerce presión sobre las empresas de modo que éstas se ven obligadas a reaccionar para transmitir una señal a los interlocutores con los que interactúan: trabajadores, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG». Al obrar así –concluye el Libro Verde–, “las empresas invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad”.

En todo caso, es a la hora de fijar el objeto o contenido de la RSE cuando las dudas que puede suscitar este concepto se hacen más visibles. Y es que no está nada claro qué debe hacer o no hacer una empresa para que pueda ser señalada como socialmente responsable. Moviéndose en un plano quizá demasiado teórico, el documento elaborado por el Foro de Expertos contesta a la pregunta afirmando que “una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”; añadiendo seguidamente que “la RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general”. Es decir, “una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas”.

Con mayor precisión, el “Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas” constata que, “la RSE integra, al menos, los aspectos de Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Ámbito Laboral, Proveedores, Acción Social (tanto las relaciones con las comunidades locales como las relativas a la cooperación privada al desarrollo) y el Impacto Ambiental”. En función de ellos, el Informe incluye un vasto catálogo de recomendaciones destinadas tanto a las empresas y asociaciones empresariales, como a las administraciones públicas y a otros actores demandantes de RSE como son consumidores e inversores. En concreto, aquellas que deberían poner en práctica las empresas son:

- Fomentar medidas de autorregulación empresarial sectorial, impulsadas por las asociaciones empresariales sectoriales.
- Promover acciones de sensibilización, formación e intercambio de buenas prácticas para empresas.
- Creación de bancos de proyectos de cooperación al desarrollo.

- Elaborar y difundir memorias de sostenibilidad.
- Intensificar la transparencia y el buen gobierno de las empresas.
- Impulsar la elaboración de la triple memoria por todas las empresas cotizadas.
- Implantar en las empresas sistemas de gestión que integren en la mayor medida posible los aspectos ambientales, sociales, económicos y de calidad (v. gr. códigos éticos y procedimientos anti-corrupción).
- Importancia de unas relaciones laborales de calidad en la RSE.

Conforme a esta concreta recomendación, una política de recursos humanos de calidad es fundamental en una concepción integral y auténtica de la RSE. En este sentido, y sobre la base del cumplimiento de los mínimos legales, adquieren especial importancia los esfuerzos en materia de integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y negociación colectiva en general, así como la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la plena e integral igualdad entre las mujeres y los hombres.

- Incorporar a la RSE la adaptación y la gestión del cambio laboral resultado de las profundas transformaciones productivas que han alterado el concepto de seguridad laboral (v. gr. deslocalizaciones, reestructuraciones, etc.).
- Fomentar la incorporación en los principios y políticas empresariales, en particular en los estatutos, de los compromisos con los grupos de interés (además de los accionistas).
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de actividad de la empresa.
- Promover la investigación, desarrollo e innovación.
- La RSE como «parte de una estrategia para la mejora de la productividad».
- La RSE como «una exigencia de competitividad global».
- Promover actividades de acción social de la empresa.
- Implantar programas de desarrollo de proveedores.
- Elaborar una política de compras y contrataciones que prime la RSE de las empresas proveedoras.
- Promover la suscripción por las empresas españolas de iniciativas internacionales y de convenios internacionales básicos de RSE.
- Comprometer con la RSE a todas las empresas españolas que operan en América Latina.

Se trata, en definitiva, de un catálogo muy amplio y variado de propuestas y ámbitos de actuación en el que caben acciones muy concretas y otras más vagas y genéricas. Las recomendaciones dirigidas a las administraciones se refieren tanto a su papel regulador como a la función de promoción que pueden desarrollar.

Bajo el título “La responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible” la Comisión presentó al Consejo una Comunicación en julio de 2002 elaborada en seguimiento del Libro Verde de 2001.

En este último sentido, es claro también que, como ya postulara la Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003, la RSE comprende no sólo los aspectos externos de la empresa, sino también los aspectos internos como la salud y seguridad en el trabajo y la gestión de recursos humanos.

Ciertamente, en un primer momento se prestó más atención a la actuación externa (típicamente, relaciones con la comunidad local, relaciones con clientes, proveedores, y consumidores, derechos humanos y apoyo al desarrollo en ámbitos local, nacional e internacional, preservación del medio ambiente). Sin embargo, la extensión de la RSE hacia el interior de la propia empresa parece hoy en día poco discutible. Otra cosa es que su exacta comprensión plantee algunos problemas. Principalmente porque habrá que tener siempre muy en cuenta de qué clase de empresa se predica la RSE y cuál es el ámbito territorial de sus actividades. Y es que no debe olvidarse que la RSE está íntima e indisolublemente ligada a la globalización, y de forma específica a los procesos de internacionalización de las actividades empresariales y a la deslocalización industrial. Al menos en lo que hace a su dimensión laboral, la RSE se proyectó inicialmente 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 inexistente. Ahora bien, cuando el mismo esquema se traslada a las relaciones laborales en los países desarrollados se resiente todo el componente conceptual de la RSE; especialmente porque lo que en ningún caso puede admitirse, es que la RSE termine confundándose con el puro y simple cumplimiento de la legislación laboral.

2. **Ámbito de la responsabilidad social y principales instrumentos empresariales para su implantación y desarrollo**

Si consideramos la responsabilidad social en relación con los distintos grupos de interés con los que se relaciona, existen tres áreas que integran el contenido que se suele asignar a dicha responsabilidad. Estas áreas son según Certo y Peter las siguientes:

- a) **Área económico-funcional:** relacionada con la propia actividad normal de la empresa en cuanto a la producción de bienes y servicios que necesita la sociedad. Como consecuencia de ello, se produce creación de empleo tanto directo como indirecto, generación de rentas y riqueza, formación profesional de los trabajadores, aportación de fondos para políticas públicas mediante el pago de impuestos, etc.
- b) **Área de calidad de vida:** relacionada con cómo la empresa está desarrollando o degradando el nivel de vida general de la sociedad. Producir bienes de alta calidad o socialmente aceptados, relacionarse correctamente con los trabaja-

dores, clientes o proveedores o medir el esfuerzo de preservación del medio ambiente, pueden ser indicadores de la actuación en esta área.

- c) **Área de inversión social:** esta área está referida al grado en el cual la empresa utiliza tanto sus recursos financieros como humanos para resolver los problemas de la comunidad. Son aspectos tales como la promoción de la educación, la cultura, el deporte o el arte. A este nivel, la empresa trascendería de su función de fabricación de productos o prestación de servicios para pasar a colaborar en la resolución de problemas del conjunto de la sociedad.

La empresa puede recoger de forma explícita estos objetivos sociales mediante el denominado balance social que es un documento que recoge de forma sistematizada todas las actividades llevadas a cabo desde el punto de vista social. Para su elaboración, se estiman unos indicadores que cuantifican su cumplimiento y valoran la contribución empresarial a la solución de problemas de tipo social. En los últimos años, estos indicadores suelen aparecer habitualmente en las Memorias Anuales de las empresas.

De entre los distintos grupos de interés, merece especial atención el de los propios trabajadores de la empresa, por ser el grupo con el que se mantiene una estrecha y duradera relación y cuya implicación y compromiso es esencial para los propósitos estratégicos empresariales, lo que exige correlativamente recompensas complementarias de la alta dirección en términos de incentivos, mantenimientos de puestos de trabajo, participación en los beneficios o en la toma de decisiones empresariales. Consecuentemente con ello, la empresa en el ámbito de la responsabilidad social debe arbitrar fórmulas de integración de todos sus empleados para que puedan desempeñar los esfuerzos que el propósito estratégico requiere.

De igual forma que hace medio siglo las empresas desarrollaban su actividad sin tener en cuenta el marketing o que hace tres décadas la calidad no formaba parte de las orientaciones principales de la actuación empresarial, hoy en día las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio. La empresa actual no debe legitimarse sólo en términos económicos. En la sociedad moderna, la empresa ha de mantener además la confianza de quienes se relacionan con ella y reclaman nuevas responsabilidades y planteamientos sociales, medioambientales y de derechos humanos.

Entre los llamados activistas de la responsabilidad social corporativa se encuentran las organizaciones sociales, de defensa de la naturaleza y de los derechos humanos, de cooperación al desarrollo, las organizaciones sindicales y de consumidores, las organizaciones religiosas etc., que exigen a las empresas un comportamiento más respetuoso con la sociedad, con la naturaleza y en particular con los grupos de interés con menor poder negociador. En especial, trabajan por defender los derechos de los más débiles y más perjudicados por los efectos contradictorios de la globalización y de la liberalización y exigen a las empresas y a los gobiernos más intervención social. Aunque el número de individuos concienciados es, en apariencia, pequeño, la pre-

sencia de las organizaciones multiplica el impacto de sus denuncias y contribuyen a que sean muchos los ciudadanos sensibles a los mensajes reivindicativos expresados por aquéllas.

El argumento a favor de la responsabilidad social corporativa, es un argumento fundamentalmente moral, que no entra a analizar los beneficios económicos derivados de que las empresas asuman estas estrategias de gestión. No es moral, afirman, que por abaratar costes se contraten o subcontraten servicios o productos elaborados por personas e incluso menores en condiciones casi de explotación (falta de seguridad, insalubridad y salarios indignos). No es moral deforestar, malgastar los recursos naturales, contaminar y degradar la tierra y el entorno natural con fines puramente lucrativos. Tampoco es moral imponer reglas al comercio internacional que favorezcan sólo a unos pocos. Ni tampoco es moral producir bienes dañinos para la salud, el medio ambiente y la vida humana, por muy necesarios que quieran hacer creer que son.

La sociedad y los objetivos expresados por los ciudadanos constituyen el entorno dentro del cual adquiere sentido la responsabilidad social corporativa. La sociedad democrática actual es pluralista y tiene su base en el respeto de ciertos derechos y libertades públicas.

Es este tipo de sociedades el que garantiza la afirmación de diferentes puntos de vista acerca de las actividades empresariales y el que obliga a los directivos a justificar la legitimidad de las acciones corporativas, de modo que no existan contradicciones entre estas acciones y los valores expresados por la sociedad.

Uno de los debates centrales sobre la responsabilidad social de la empresa es el de la elección entre dos posibles modelos:

- “Deben ser las empresas las que se auto regulen voluntariamente y vayan implantando estrategias y sistemas de gestión enfocados a la responsabilidad social corporativa.”
- “o, por el contrario, debe haber un mínimo de regulación que establezca unas pautas sobre lo que debe ser su actuación social y medioambiental y que la información llegue a todas las partes interesadas.”

Respecto a las relaciones con empleados, la adopción de políticas formales supone, entre otras, la formalización de políticas y sistemas de gestión de acuerdo a lo especificado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la existencia de códigos de conducta, declaraciones de principios y políticas formales de elaboración interna que incluyan asuntos como libertad de asociación, horarios de trabajo, trabajo infantil y forzado o salarios. En un escalón inferior, la formalización supone la existencia de sistemas de gestión para asuntos tales como salud y seguridad en el empleo, incluyendo objetivos cuantitativos y cualitativos, programas de igualdad de oportunidades, programas de equilibrio de la vida familiar y laboral, formación, programas de gestión participativa, etc.

Aunque hasta el momento el enfoque mayoritario ha sido el de la voluntariedad, liderado especialmente por las empresas, en lo que se refiere a los aspectos tradicio-

nales de buen gobierno, las cosas están cambiando y se pasa gradualmente de un enfoque voluntarista a otro reglamentista.

Desde los movimientos sociales y sindicales se viene abogando por un enfoque mixto dejando a la iniciativa privada las decisiones que afectan a la mejora en la gestión y en el valor de la empresa a largo plazo y a los poderes públicos el compromiso de facilitar y promover un comportamiento empresarial socialmente responsable.

La cuestión clave es la pregunta de si con el enfoque de la voluntariedad pueden resolverse realmente los graves problemas como el cambio climático o la pobreza. Estos aspectos de la responsabilidad social deben ser considerados como de interés público y no privado ya que las decisiones sobre el uso, consumo y deterioro del capital natural, social y humano, afectan a toda la sociedad presente y venidera. Por tanto, debe ser la sociedad, a través de sus representantes públicos, quienes decidan los límites al uso de dichos recursos y las cuestiones básicas de responsabilidad social corporativa que deben garantizarse desde los poderes públicos.

Partiendo del marco teórico referido, en su vertiente práctica, la empresa emplea tres instrumentos para llevar a cabo de forma efectiva sus políticas de RSE: la adopción de códigos éticos y/o de conducta; la elaboración propia de memorias de sostenibilidad y, por último, la certificación o auditoría externa de la RSE para obtener la correspondiente certificación acreditativa.

Mediante **los códigos de conducta**, la empresa auto regula el establecimiento y funcionamiento de su responsabilidad social; es un mecanismo de carácter básicamente interno operativo con independencia de que también pueda ser difundido externamente como muy frecuentemente ocurre.

Con **las memorias de sostenibilidad**, se persigue únicamente el reconocimiento externo de la consecución de estas políticas socialmente responsables, mediante la difusión pública de lo que podríamos denominar como el balance social de RSE; este es su objetivo real o principal, a pesar de que también, en ocasiones, se realicen esfuerzos desde la dirección de la empresa para divulgar su contenido entre los propios empleados.

Por último, **los procedimientos de certificación o auditoría externa** cumplen una doble función tanto interna como externa a la empresa; internamente sirven para detectar deficiencias en la implantación de la política de RSE; a nivel externo, y al igual que las memorias de sostenibilidad, persiguen un reconocimiento social frente a determinados stakeholders –clientes, consumidores, inversores, etc.– del correcto proceder empresarial en esta materia.

De los tres instrumentos citados, no cabe duda de que los códigos de conducta constituyen el mecanismo de primera elección que han adoptado tradicionalmente las empresas para implantar o en su caso, implementar, conductas socialmente responsables. En este sentido, es significativo el análisis de la evolución de las manifestaciones internas y externas de la RSE que principalmente comprenden, en sus orígenes, la tímida instauración de códigos de buenas prácticas de carácter general que, la mayor parte de las veces, no hacen sino explicitar el contenido de derechos ya reconocidos, añadiendo un difuso componente ético o moral, llegándose hasta la

actual implantación de códigos, en los que la empresa se auto vincula en el cumplimiento de unos objetivos –algunos previamente normativizados, otros muchos no– que comprenden un amplio conjunto de prácticas y conductas calificadas como socialmente responsables.

En la actualidad, asistimos a una evolución desde el código ético carente, la mayor parte de las veces, de la necesaria explicitación de obligaciones concretas para las propias empresas y no pocas veces utilizado como un sistema de marketing indirecto de las mismas, en aras de la consecución de una buena imagen pública y una alta reputación empresarial, hasta el código de responsabilidad social de la empresa que, aun con evidentes déficits respecto del control de su efectivo cumplimiento, supone una ampliación tanto cualitativa como cuantitativa en la determinación de las funciones que debe cumplir la empresa en un sistema de economía global como el actual. Es en los comienzos de la década de los años 90, cuando las empresas norteamericanas comienzan a introducir dichos códigos, extendiéndose esta práctica en Europa a mediados de ese decenio.

Bajo la genérica denominación de códigos éticos, de conducta o de RSE se agrupan un variado conjunto de documentos y declaraciones que no hacen sino explicitar la misión, visión y valores de la organización empresarial adoptando, además, medidas orientadas a la ordenación de la actividad productiva. Constituyen un sistema de autorregulación que, mediante la elaboración un documento escrito, formaliza la dimensión externa e interna del comportamiento de la empresa respecto de determinados aspectos de lo que hoy conformaría total o parcialmente la RSE. De esta manera quedan plasmados no sólo los compromisos éticos y socialmente responsables de la organización sino, además, la implementación que de los mismos se espera realicen los empleados y directivos. Sus contenidos son muy variados siendo indiferente la concreta denominación empleada, lo cual evidencia la imposibilidad de extraer de ellos un denominador común que cualitativamente resulte indiciario de los elementos u orientaciones que finalmente conforman estos códigos. De esta manera, un código denominado como de conducta, no necesariamente dispone o define, como cabría suponer, los comportamientos esperados de los trabajadores, proveedores y socios comerciales o contratistas, ni un código ético plasma únicamente un comportamiento que se supone asume la empresa en materia organizacional, desde una óptica socialmente responsable.

Estos códigos de conducta, por lo general, o al menos en sus inicios, provenían de empresas multinacionales si bien, con posterioridad, venimos asistiendo a un proceso de elaboración de estos documentos en organizaciones internacionales y supranacionales también denominados códigos éticos o de conducta que, bien con carácter general o incluso sectorial, recomiendan un determinado comportamiento a las empresas que se encuentran, de una u otra manera, bajo su ámbito de influencia. En puridad, dichas declaraciones no dejan de ser directrices propias de estas organizaciones a las que se les añade un componente práctico-funcional.

Por otro lado, además, no es infrecuente la elaboración de códigos o procedimientos y protocolos de carácter sectorial donde, de forma exclusiva, se recogen determinados aspectos que configuran parcialmente la realidad ético-empresarial: de esta

manera, los hay que tan sólo abarcan cuestiones relativas al acoso en el trabajo u otras formas de discriminación o, por poner otro ejemplo ciertamente frecuente, códigos que imponen a los empleados conductas de carácter ético-financieras en instituciones bancarias o de inversión. Desde un punto de vista cuantitativo, el grado de concreción de estos códigos varía sustancialmente abarcando desde la mera enunciación de principios generales o valores de carácter mínimo –extraídos, la mayor parte de las veces, de convenios y demás instrumentos y documentos emanados de organizaciones internacionales o supranacionales–, hasta otras minuciosas declaraciones donde se regulan no sólo los compromisos asumidos sino también –especialmente para sus empleados–, las consecuencias derivadas de su incumplimiento. En este sentido y atendiendo a la fuente u origen de estos instrumentos, debemos señalar la existencia de unos códigos generados estrictamente por y para la empresa y que son, la mayor parte de las veces, elaborados por la dirección de la misma. Junto con estos, existen otros códigos construidos externamente a la organización empresarial y que son puestos a disposición de la misma para su posible suscripción. Por último, existe un elevado número de organismos e instituciones normalmente de carácter transnacional, que han elaborado una serie de principios o directrices que orientan, sin exigir adhesión expresa, sobre los elementos que deben constituir el contenido básico de un código ético o de conducta.

Por último, es preciso señalar que estos códigos de conducta tienen un ámbito geográfico de aplicación ciertamente diverso. Efectivamente, aun cuando es notorio que el propio concepto y desarrollo de la RSE y, consecuentemente de los códigos de conducta, se gesta en marco de actividad productiva transnacional donde operan las grandes multinacionales, lo cierto es que en la actualidad estos códigos se han implantado igualmente en empresas de ámbito nacional donde, en ocasiones, incluso llega a ser irrelevante la dimensión de la organización productiva. En este sentido, conviene destacar que, desde la Unión Europea, se destaca el papel de las PYMES en la proyección de la RSE.

En este sentido, la UE en la “Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible” ya señalaba con rotundidad que, “en consonancia con la estrategia de la Comisión de pensar a pequeña escala, el concepto, las prácticas y los instrumentos de RSE deberían adaptarse a la situación específica de las PYME, que representan la gran mayoría de las empresas europeas” ya que, continúa la Comunicación, “en virtud de su menor complejidad y del papel destacado que desempeña el propietario, las PYME gestionan a menudo su impacto en la sociedad de manera más intuitiva y más informal que las grandes empresas”.

3. Iniciativas sobre responsabilidad social

En España la responsabilidad social corporativa tiene su origen a finales de los años 90 a través de las Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) que introduce el concepto de Inversión Social Responsable. La cada vez mayor internacionalización de las empresas españolas provocó que la sociedad se

preocupara por el comportamiento de estas empresas fuera de nuestras fronteras. De esta forma, los grupos de interés han ido presionando hasta transformar progresivamente los valores y perspectivas de la actividad empresarial.

En nuestro país, la responsabilidad social de la empresa, ha estado presente en discusiones parlamentarias, en proposiciones de ley y en mociones y proposiciones no de ley tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado y también en Comunidades Autónomas, como la de Aragón, que ha subvencionado la adopción de políticas formales de responsabilidad social corporativa a través de las ayudas en política industrial. Cabe destacar el interés en la extensión del enfoque de la responsabilidad social corporativa a las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y sociedades laborales.

Progresivamente, un mayor número de empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores. Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad, se exigen a las empresas (principalmente a aquellas que cotizan en Bolsa), ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año.

En los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la responsabilidad social en la estrategia empresarial.

Diferentes instituciones y organizaciones, formadas por multitud de Estados, han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas mundialmente.

Generalmente todas estas iniciativas o proyectos incluyen una serie de normas o recomendaciones que, si bien no son de obligado cumplimiento, si incorporan un compromiso por parte de los Estados adheridos para fomentar su puesta en práctica en el entramado empresarial de sus respectivos países.

Las iniciativas mundiales en el ámbito de la Responsabilidad Social de la Empresa más destacables son:

- **Pacto Mundial:** Iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas. Su objetivo es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, organizaciones internacionales sectoriales, Sindicatos y ONGs. Esta iniciativa supone un proyecto internacional de unir a las empresas del mundo con las agencias de las Naciones Unidas y la sociedad civil y laboral, para lograr alcanzar y mantener los nueve principios fundamento del Global Compact, derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Declaración de Río sobre Desarrollo y Medio Ambiente. El substrato ideológico y funcional sobre el que descansa el del Pacto Mundial está constituido por diez principios

que sintetizan el contenido de diferentes convenciones y tratados internacionales sobre derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción y que deben integrarse voluntariamente en las estrategias y prácticas empresariales, sin que por ello nazcan obligaciones jurídicas de naturaleza vinculante.

La responsabilidad social corporativa comenzaba a surgir como tendencia empresarial, si bien las empresas carecían de un marco que permitiera la gestión de la responsabilidad de la empresa en un entorno global y bajo unos valores éticos universales. Así el Pacto Mundial, fundamentado en unos principios internacionalmente aceptados, nació con la vocación de servir de guía y apoyo a las empresas socialmente responsables. De esta forma, las empresas a la vez que contribuyen a un desarrollo sostenible, pueden sentir que las actuaciones que llevan a cabo son internacionalmente reconocidas por basarse en unos valores o principios universalmente respaldados y avalados.

En España el Pacto Mundial ha tenido una buena acogida entre empresas, sindicatos, entidades educativas y ONGS. El mayor número de adhesiones de empresas en nuestro país se realizó a partir de año 2002, gracias al movimiento puesto en marcha por la Fundación Rafael del Pino, para promover e implantar esta iniciativa en España.

- **Libro Verde:** trata de fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las Empresas. Mediante este documento la Comisión Europea creó un foro de debate para conocer cómo la Unión Europea podría fomentar el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas europeas así como en las internacionales, aumentar la transparencia y la calidad informativas de las sociedades y mejorar la contribución de las mismas al desarrollo sostenible. El Libro Verde propone una definición de la responsabilidad de las empresas basada en la decisión voluntaria de éstas de contribuir al logro de una mejor sociedad y medio ambiente.

Se señala que las empresas europeas están reconociendo cada vez más el concepto de Responsabilidad Social Corporativa como parte de su identidad y como respuesta a las nuevas inquietudes de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores, a la preocupación creciente sobre el deterioro medioambiental y a la transparencia de las actividades empresariales propiciada por el desarrollo y difusión de los medios y las tecnologías de la información. También las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) deben asumir el compromiso.

- **Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales:** se encuadran dentro de la "Declaración sobre inversión internacional y Empresas Multinacionales" que la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) publicó durante el año 2000. La finalidad de las directrices es promover la cooperación de las multinacionales al desarrollo sostenible, así como fomentar las actuaciones responsables de estas empresas en las comunidades en las que operan.

- **Global Reporting Initiative:** Iniciativa creada en 1997 por la organización no gubernamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) junto con PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), con el apoyo de numerosas instituciones privadas, empresas, sindicatos, ONGs y otras organizaciones) con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las Memorias de Sostenibilidad”.

III. DOS CONCEPTOS VINCULADOS, ÉTICA EN EL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Observamos como al hablar de responsabilidad social corporativa surge el concepto de ética. El vocablo ética proviene del griego y significa “doctrina de las costumbres morales”. Alude a aquella parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. En términos generales, comportamiento ético significa hacer lo que es correcto. Podemos discutir sobre lo que es correcto pero no sobre el hecho de que hacer lo correcto constituye la esencia misma del comportamiento ético. Se dice que la ética es la goma espiritual que mantiene unida a la organización. La ética de una organización determina su carácter, su salud y, finalmente, su éxito. Los valores de una empresa o sea, aquello que representa lo que creen sus empleados (su ética) son indispensables para el éxito competitivo. La ética profesional se sitúa en el plano de la filosofía práctica y sus raíces deben asentarse firmemente en los principios morales universales: actuar honestamente, no hacer daño y observar en el trato con los demás los valores de la justicia material.

Al hablar de ética profesional, pudiera parecer a primera vista que se trata de un tema trasnochado y quizá un tanto utópico. Sin embargo, creo que en nuestro país existe una notable y creciente inquietud alrededor del tema de los valores en cualquier ámbito de la sociedad que consideremos, alineándonos así con tendencias e iniciativas comunes en el entorno de los países más avanzados, enfrentados todos ellos a los mismos desafíos y ensayando también fórmulas similares de consolidación y renovación de los sistemas democráticos en los albores del nuevo siglo.

Entre dichos desafíos ocupa una posición destacada el retorno de un humanismo que convierta a la persona en el centro de todas las consideraciones. La persona, su dignidad y sus derechos han sido siempre considerados (y así lo recoge expresamente la Constitución Española en su art. 10.1) como la razón de ser del Derecho, como su último fundamento. Ya desde el Derecho Romano se estableció que “todo el derecho ha sido constituido para servir al hombre”. El Derecho es para la vida y no al revés.

Si el siglo XX pasará a la historia como la época de los grandes avances científicos y de la Revolución tecnológica, alcanzando cotas de progreso y bienestar difícilmente imaginables en el pasado, puede decirse que el siglo XXI se perfila ya como el del reencontro con los valores humanos, situando de esta forma el protagonismo de la modernización de las organizaciones sociales en los hombres y mujeres encargados de desarrollar las misiones y objetivos asignados a cada una de ellas. En este sentido, se pronuncian los profesores Fernández Galiano y Benito de Castro Cid, quienes refi-

riéndose a los problemas que plantea en la actualidad la relación entre Derecho y Moral, dicen lo siguiente:

“En la época actual, la doctrina de la separación neta entre moral y derecho es el planteamiento dominante. Pero no es el único. Todavía se mantiene viva en muchos ámbitos la vieja idea de la vinculación moral del derecho. Incluso ha ocurrido que esa convicción ha logrado un cierto crecimiento progresivo a partir de la segunda Guerra Mundial, probablemente bajo el efecto a que había conducido el olvido o menosprecio de alguno de los valores morales básicos de la cultura occidental. Este es el sentido que parece tener el hecho de que se plantee una y otra vez, casi con angustia, la pregunta de si el Derecho puede ser tal Derecho cuando no ordena correctamente la vida, cuando no es suficientemente justo, cuando no se pone al servicio de la persona humana. Se cuestiona si toda la razón de ser del Derecho se reduce a ser un desnudo mandato del poder legítimamente constituido, que viene respaldado por la fuerza organizada de ese poder, o si más bien es un instrumento al servicio de la dignidad moral del hombre. Y este dilema tiene evidentemente su raíz en la interferencia de principios y consideraciones morales”.

Por otra parte, ya no podemos aceptar como premisa la de que todo el mundo se educa en el hogar y en la escuela en virtud del mismo entendimiento de lo que es el bien y el mal. Hubo una época, no hace mucho, en la que cada país, contaba con sus propias e inequívocas tradiciones morales y éticas. Hoy la vida es incierta. En todos los países, los medios de comunicación modernos abren la puerta a normas éticas diferentes y a veces conflictivas. La influencia ejercida por el hogar, la Iglesia y la Escuela es menos intensa, mientras que la influencia de los medios de comunicación es mayor que nunca. Cine, televisión, revistas y periódicos muestran al público normas éticas que son buenas o malas o, a veces, simplemente amorales. Por ello, no es de extrañar que las organizaciones sean públicas o privadas, no puedan dar por sentado que la nueva persona que ingresa en ellas conozca y comprenda el comportamiento que se espera de la misma sin que se lo hagan saber de una manera razonable y razonada.

Durante muchos años la cultura de gran parte del mundo occidental ha concebido el trabajo como una actividad deseable y satisfactoria. Este pensamiento tiene también la misma fuerza en ciertas regiones de Asia como Japón.

La ética del trabajo tiene un efecto trascendente tanto en el individuo como en la sociedad. El hombre emplea una porción considerable de su vida trabajando; la parte mas esencial de la vida social consiste en la creación de bienes materiales e intelectuales. Los valores culturales pueden ser creados y mantenidos solamente mediante el trabajo. El desempeño de una tarea es un principio universal, el desempeño de una tarea da pie a un esfuerzo para su consecución y se recompensa en todas las estructuras sociales, en todas las jerarquías de valores. Es, por tanto, muy importante conocer qué sentido ve el hombre en su trabajo y qué razones le guían a él.

La reciente y creciente demanda de ética para la actividad profesional parece sumirnos, de entrada en un mar de confusiones que conviene aclarar o, por lo menos tratar una a una. ¿Hay una ética o cada profesión tiene la suya? ¿la ética no es algo individual o intransferible que obliga solo en conciencia?. Si es así ¿qué sentido tiene hablar de una ética pública? Finalmente ¿no tenemos ya leyes que legislan y regulan

los conflictos éticos? ¿qué añaden si es que algo deben añadir, los códigos deontológicos a la ley?.

Para dar respuesta a cada una de estas preguntas debemos plantearnos las siguientes cuestiones: 1. Una ética o muchas éticas. 2. Ética individual o Ética colectiva. 3. La Ética y la Ley. 4. La ética de los negocios

1. Una ética o muchas éticas

Hay que dejar sentado que la ética es una. Unos son los derechos fundamentales y únicos los principios que establecen, por ejemplo, la dignidad absoluta de la persona humana o la exigencia de la universalidad como criterio absoluto de la moralidad de las acciones. Las fórmulas kantianas del imperativo categórico son incuestionables en tanto principios formales de la moral. Otra cosa es que esos principios, por sí solos, puedan garantizar la rectitud de la acción humana. El imperativo que dice “actúa de tal forma que trates a la humanidad siempre como un fin y nunca solo como un medio” es el criterio absoluto del bien o del buen hacer.

Ahora bien, ese principio general, por mucho que creamos en él y lo aceptemos en teoría, no suele resolver por sí solo la mayor parte de dudas y perplejidades con que tropieza el quehacer humano. Tampoco ayudan mucho los derechos humanos, aunque tengan algo más de contenido que los imperativos categóricos kantianos. El derecho a la libertad y el derecho a la igualdad son indiscutibles. El Estado debe proteger todas las libertades individuales (de pensamiento, de expresión, de asociación, de religión). Debe también cuidar de que nadie se vea discriminado por razón de sexo, de raza, de religión o de status social o económico. Pero ¿es justa o injusta la discriminación positiva ideada para compensar discriminaciones históricas?

Cuando la abstracción de las declaraciones de principios y derechos no nos ayuda a resolver nuestras perplejidades, solemos acudir a la regla de la mayoría como única manera democrática de tomar decisiones correctas. A veces el procedimiento es inevitable pero nunca es plenamente satisfactorio. El utilitarismo no es convincente como regla única de moralidad. La utilidad social o la felicidad del mayor número son criterios que pueden apoyar decisiones que perjudiquen frontalmente a sectores minoritarios, no contados entre esa minoría a la que la decisión puede ser útil. ¿Cuántas veces se han buscado argucias para evitar la transparencia u objetividad a favor de la eficiencia? Hoy más que nunca, el argumento a favor de la utilidad social tiene el peligro de trasmutar la jerarquía de valores y subordinar los propiamente éticos a los valores económicos. ¿Cómo hacer entender que la rentabilidad económica no es prioritaria ante una posible pero incierta rentabilidad social o humana?

Esa vaguedad e indeterminación de la ética, que sin miedo, puede ser llamada “universal” obliga a precisar y a traducir esos principios generales o directrices algo más concretas. Los códigos deontológicos no son más que el intento de ver como se interpretan los principios y valores éticos que nadie cuestiona a la luz de los problemas que una determinada actividad profesional plantea.

2. Ética individual o Ética colectiva

Como han visto los grandes filósofos de la moral, la autonomía es la condición necesaria de la moralidad. A diferencia de la Ley positiva y de cualquier otra norma o regla social, la ética obliga en conciencia y la única coacción posible en el ámbito de la ética es la auto coacción. Dicho de otra forma, la ley moral se la impone uno a así mismo y no tiene otro tribunal que el de la propia conciencia.

Ahora bien, que la ley moral sea autónoma no significa que sea arbitraria. No podríamos hablar de una ética universal si no creyéramos que esa ley moral que se autoimpone a los seres racionales es, en principio, la misma para todos ellos. Es la ley que, si bien nos lleva a conceptuarnos como sujetos libres e iguales, nos dice también que la libertad individual tiene unos límites que son, precisamente, la libertad de los otros. O que para corregir las desigualdades es preciso consensuar ciertas reformas de tal manera que nadie se vea privado de los bienes considerados básicos. En definitiva, la ley moral se basa en un contrato que pretende hacer más fácil, agradable y grata la convivencia entre los humanos. Es lógico, pues, que esa ley que cada cual se autoimpone por pura racionalidad tenga efectos mayormente sociales y, si es una norma para el comportamiento individual, lo es porque al mismo tiempo normativiza la vida colectiva.

No es casualidad que el eje de la mayoría de las teorías éticas haya sido el ideal de justicia. Construir una sociedad más justa que la que tenemos fue el objetivo de las virtudes aristotélicas, siguió siendo el mensaje de la llamada ley natural y es hoy el fin de los derechos humanos. La vida en común necesita normas, libremente aceptadas, pero normas válidas para todos. De ahí que la ética individual y la colectiva necesariamente acaben convergiendo.

3. La ética y la Ley

A juicio del profesor Diez Picazo:

“El problema de la distinción entre Moral y Derecho es una vieja cuestión no siempre bien planteada y mucho menos resuelta con la debida claridad. El problema no puede quedar definitivamente resuelto, pues en gran medida depende de la concepción que cada uno tenga sobre lo que sean el Derecho y la Moral. Nosotros (continúa diciendo el citado autor) consideramos la Moral como un conjunto de reglas, que son valorativas de la conducta individual y sirven de guía de la misma, que se basan en tradiciones del grupo social y a las que con frecuencia se encuentra un fundamento religioso o teológico. Más, sea ello lo que fuere, lo que parece cierto es que Moral y Derecho no pueden confundirse pero tampoco pueden separarse a ultranza...” Las diferencias y relaciones entre moral y derecho pueden ser resumidas del siguiente modo. La Moral tiene un campo de actuación más amplio que el del Derecho. No sólo contempla los comportamientos interindividuales y las relaciones sociales, sino también el comportamiento estrictamente individual. El derecho no regula la totalidad de las

relaciones sociales contempladas por la moral, sino solamente alguna o algunas de ellas, cuya ordenación se estima necesaria desde el punto de vista de la convivencia pacífica.

“El control social que ejercen las normas morales se realiza únicamente a través de la presión que las mismas ejercen sobre la conciencia del individuo, mientras que las normas jurídicas poseen una determinada eficacia social (fuero interno y fuero externo). Aun cuando las normas jurídicas intenten en principio ajustarse a los dictados de la moral dominante, de suerte que, en aquellos campos en que ambas actúan conjuntamente, las soluciones traten de coincidir y aun cuando, además, el derecho de algún modo intente moralizar las relaciones sociales y excluir de su protección situaciones contrarias a la Moral, la coincidencia entre moral y derecho es parcial y no absoluta, por encontrarse el derecho al servicio de otros fines distintos de los puramente morales. Por ejemplo: defensa de la seguridad, de la paz social etc. Todo ello impone una cierta diferencia entre moral y derecho. El Derecho puede proteger situaciones que no son absolutamente morales y puede imponer soluciones indiferentes desde el punto de vista moral.”

Suele decirse que la ética precede a la ley o que la ética debe informar a las leyes de un Estado de Derecho. En parte es cierto, pero también lo es que la ética sigue a la ley porque tiene que velar por la interpretación y aplicación justa de la misma. Más correcto, pues, que decir que una viene antes o después que la otra, lo que hay que reconocer es la necesaria ósmosis entre ética y Derecho. Siguiendo al profesor Diez Picazo podemos decir que la coincidencia entre ambas es parcial pero no absoluta. Cuando reconocemos vacíos legales, hemos de acudir a la ética para que nos oriente e indique hacia dónde hay que legislar y si es preciso hacerlo.

Cuando la ley se encuentra perpleja ante una situación compleja, la ética es la única ayuda que está en nuestra mano. No es cierto, pues, que la ley se baste a sí misma.

La responsabilidad profesional o empresarial debe ir más allá de las directrices que marca la ley. Precisamente porque es necesario dar pautas que ayuden a ir construyendo un discurso de la responsabilidad profesional o empresarial, los códigos éticos o deontológicos cumplen una función: “la de forzar a los profesionales y empresarios a reflexionar sobre lo que hacen, de plantearse los dilemas éticos que les salen al paso y autoimponerse las directrices que consideren coherentes con los valores éticos y los derechos fundamentales y principios constitucionales universal o localmente aceptados”.

A la ética importa orientar la actividad de las personas (más que la externa), lo que deben querer hacer, si es que quieren comportarse verdaderamente como personas, más que lo que tienen que hacer si no quieren sufrir una sanción. A la legislación, por el contrario, importa en primera instancia regular la libertad externa.

La libertad externa es aquella de la que una persona puede disfrutar en sociedad porque se lo permiten los restantes miembros de esa sociedad. Ahora bien, dada la propensión humana a restringir las libertades ajenas, toda sociedad se ha visto obligada a recurrir a legislación externa para regular las libertades de los individuos. Esta

regulación se impone a todos ellos, hasta el punto de que la ignorancia de una ley no exime de su incumplimiento.

La libertad interna por el contrario, es “la libertad del querer” o libertad moral: la que se refiere a los móviles profundos de las acciones de las personas, de tal suerte que no puede obrar de forma inmoral quien desconozca la moralidad de una norma. Obra inmoralmente si no pone el menor esfuerzo en averiguar si es o no moral, que es a lo que tradicionalmente se ha llamado “ignorancia vencible”; pero, si no es éste el caso, es necesario que una persona conozca la inmoralidad de una acción para calificar su conducta (no la acción misma) de inmoral. De este segundo tipo de libertad se ocupan la moral y la ética.

Es propio del Derecho tipificar delitos y aparejar una sanción a la infracción de las leyes. De modo que su capacidad de persuasión descansa no solo en la de convencer a sus destinatarios de que su prescripción es justa, sino también en el poder de castigar a los transgresores.

Por el contrario, en el ámbito moral es cada persona la que debe convencerse de que determinadas acciones humanizan y otras deshumanizan, porque no existe ningún tipo de sanción externa. Lo cual presta a la ética una apariencia de debilidad, como si el hecho de depender de la libertad interna de las personas garantizara en menor medida el cumplimiento de sus orientaciones que en el caso del Derecho.

Ciertamente las leyes son indispensables y también lo son las sanciones cuando la negligencia u otros motivos son causa del mal sufrido por un cliente. Pero también es verdad que eludir las leyes no resulta difícil. Por eso únicamente la convicción moral de que unas formas de actuar son más humanas que otras puede garantizar que las personas actúen en ese sentido.

A pesar de que los valores y principios éticos se encuentran condicionados por las culturas nacionales y los rasgos institucionales de gobierno, una comparación entre países nos indica que la ética aparece condicionada por la existencia de “valores fundamentales” que están estrechamente asociados a la democracia, a la economía de mercado y la burocracia profesional. Valores políticos de libertad y justicia y valores administrativos de eficiencia, efectividad y responsabilidad.

En lo que hace a una Ética profesional podríamos distinguir tres momentos procedentes de tres modelos filosóficos:

1. El momento Kantiano, consistente en señalar sin ambages que cualquier persona es un fin en sí misma y no puede ser tratada jamás como un simple medio. Desde que Kant enunciara, a fines del siglo XVIII, que cada persona es un ser absolutamente valioso, dotado de dignidad y no de un precio por el que se le pueda intercambiar, el gran principio ético de occidente es el “no manipularás”, “no utilizarás al otro ser humano como un instrumento para tus propios fines”.
2. El segundo momento sería el momento aristotélico. Entienden los aristotélicos que cuando alguien ingresa en una actividad, se encuentra con que ya se dirige a unos fines, que esa persona no inventa, sino que ya le vienen dados con la actividad profesional misma. Precisamente son esos fines los que confieren a la actividad profesional correspondiente sentido y legitimidad social; de ahí

que esos fines constituyan el bien interno de la actividad profesional correspondiente. En el caso de que tales fines o metas no se alcancen, la actividad profesional correspondiente ha perdido todo su sentido y en realidad se encuentra deslegitimada socialmente.

También es verdad que con cualquier actividad profesional se logran otras finalidades consistentes en obtener dinero, cierto prestigio y cierto poder social. Pero esos bienes se llaman externos porque pueden lograrse en mayor o menor medida, con cualquier actividad, de forma que no especifica ni identifica a ninguna de ellas en concreto.

Conviene recordar este punto a la hora de determinar si lo más importante para que alguien se sienta integrado en una actividad profesional son los incentivos externos, o si, contando ya con una dosis razonable de dinero, o de poder y reconocimiento social, los incentivos no hacen sino perturbar el buen funcionamiento de la actividad.

Para alcanzar los bienes internos, por último, es esencial que cuantos participen en la actividad profesional desarrollen unos hábitos, a los que aquí llamamos "virtudes" porque capacitan para obrar en el buen sentido, y que traten de encarnar unos valores específicos de cada actividad profesional. Aristóteles, en su ética a Nicomaco, nos dice que se estudia ética, "no para saber que es la virtud sino para aprender a hacernos virtuosos y buenos".

3. Por último, un tercer momento sería el "momento weberiano", propio de lo que se ha llamado una "ética de la responsabilidad" y que podríamos caracterizar como una "ética de la responsabilidad creativa". Cualquier profesional tiene que ser responsable no solo de sus decisiones, sino también de valorar las consecuencias que sus decisiones pueden tener para la meta que persigue la actividad y, por tanto, para los afectados por ella. Pero tiene que ser responsable creativamente.

El exceso de juridificación mata la vida, porque sirve para las sociedades cerradas, para las sociedades estáticas, en las que es muy claro qué normas deben seguirse; en las sociedades abiertas, por el contrario, en las sociedades en perpetuo cambio, el exceso de burocracia y de leyes mata la vida, y sólo la responsabilidad creativa de cada de las personas puede permitir enfrentarse con bien a situaciones de incertidumbre y cambio. Por eso, las convicciones son opciones más valiosas éticamente a medio y largo plazo, mientras que las leyes sólo lo son a corto plazo.

4. La ética de los negocios

Abordadas las anteriores cuestiones sobre la ética podemos abordar el concepto de ética de los negocios.

De igual modo que la moral hace referencia al conjunto de valores que determinan las relaciones entre los individuos, a partir de los cuales surgen las apreciaciones per-

sonales internas acerca del bien y del mal como fundamento de su conducta, la ética hace referencia a los comportamientos profesionales o públicos que llevan a identificar lo que se considera aceptable o no por la sociedad (incluyendo la ley) y por la conciencia de los actores.

En esta línea de pensamiento, la ética de los negocios hace referencia a los fundamentos morales que caracterizan las relaciones de tipo externo que las empresas sostienen con los agentes sociales con los que se relacionan: trabajadores, clientes, proveedores, competidores, poderes públicos, etc.

La actualidad de su estudio radica con el proceso de degradación moral de la vida pública, puesto de manifiesto en los escándalos empresariales de tipo financiero o de corrupción, ligados en muchas ocasiones al poder político que conmueven a la opinión pública por la magnitud y frecuencia de los mismos. Como consecuencia de estos escándalos, la empresa llega a percibirse socialmente, en algunas ocasiones, como protagonista en un mundo regido por una mínima ética, consistente únicamente en evitar problemas con el ordenamiento jurídico. Y en ese especial contexto, se afirma que los negocios se rigen por la legalidad y por las normas derivadas de los mercados competitivos y que añadiendo como carga unos deberes morales supondría verse eliminado por la competencia.

A los problemas tradicionales de la honradez en los negocios, la moderna evolución de los sistemas económicos ha añadido una serie de nuevos problemas que inquietan a los sistemas sociales y que son universalmente conocidos. Entre ellos, cabe destacar la contaminación del medio ambiente, el diferencial de desarrollo económico entre los países, la seguridad de los productos respecto a los posibles efectos nocivos que puedan causar, los beneficios indebidos mediante fraudes, corrupción, privilegios, etc., los beneficios espectaculares por operaciones financieras especulativas o los rápidos enriquecimientos sin esfuerzo personal.

Ante estas inquietudes para las nuevas generaciones, se plantean los siguientes interrogantes: ¿existe algún otro objetivo distinto al rápido enriquecimiento?, ¿puede uno enriquecerse honradamente con rapidez?, ¿merece la pena ser honrado?, ¿porqué medios puede mejorarse el sistema actual? Como respuesta a estas cuestiones, es preciso plantear seriamente los contenidos básicos a los que se refiere la ética de los negocios, así como las posibles vías de actuación para la mejora de los comportamientos éticos en la realidad económico-social.

En una apreciación global, la ética no es otra cosa que una reflexión sobre la conducción responsable de la vida de los individuos respetando unos criterios o normas personales que hacen referencia a la bondad o maldad de sus acciones. Desde esta perspectiva, la ética de los negocios no es más que un caso complejo de este enfoque, que debe suministrar a los integrantes de la empresa criterios para identificar y analizar las implicaciones morales de las decisiones estratégicas.

Quienes defienden estos planteamientos piensan que sin un elevado nivel de ética, más allá de las exigencias legales, es imposible obtener la confianza de aquellos con los que se relaciona la empresa, confianza, que es indispensable para una alta eficacia a largo plazo en los negocios.

En resumen, se trata de plantear la problemática relativa a un comportamiento honrado en el mundo de los negocios, cuyas soluciones no son evidentes y que, por tanto, conviene estudiar.

Para el cumplimiento de estos valores, por el conjunto de quienes componen la organización es muy importante la actitud que mantenga el equipo directivo, ya que éste suele ser el punto de referencia para el comportamiento del resto de los integrantes. Para elevar el nivel ético de los directivos se pueden utilizar desde criterios de elección y perfeccionamiento que contribuyan a tal fin hasta evaluación de los comportamientos cotidianos o acciones expresamente formalizadas que pongan de manifiesto sus principios éticos.

Otro factor relevante es la relación existente entre ética y estrategia empresarial, ya que las gestiones de la primera no solo influyen en la gestión ordinaria sino que pueden llevar a modificar la estrategia. La relación ética-estrategia no se limita a eliminar las estrategias contrarias a la ética, sino que orienta las opciones hacia las estrategias cuyos puntos clave para el éxito serán precisamente los valores positivos desde el punto de vista de la ética.

Una posibilidad interesante es seguir la práctica, cada vez más utilizada por un buen número de empresas, de diseñar la denominada carta ética o código ético, como expresión tanto de los principios internos de su actuación como del control de las conductas desviadas respecto de tales principios. El contenido incluye tanto los compromisos de la empresa hacia sus integrantes como, lo que es más importante, los compromisos de éstos hacia la propia empresa, para el respeto escrupuloso de la ley y la ética, en sus comportamientos profesionales. En este sentido, una carta ética podría incluir:

- los comportamientos expresamente prohibidos a sus integrantes, derivados de disposiciones legales o contractuales.
- la promoción de valores positivos que puedan ser asumidos por la empresa y que expresan su cultura y personalidad.
- las guías de actuación para determinadas situaciones de decisiones o comportamientos profesionales, cercanas a los límites de los principios éticos.
- las sanciones en caso de incumplimiento.

El interés de su definición reside en que todos los integrantes de la organización van a poder conocer, de forma explícita y directa, su contenido. En caso de incumplimiento el sistema de sanciones puede incluir tanto sanciones indirectas, derivadas de la presión del entorno, como sanciones directas bien sean de tipo directivo (advertencia, descenso de categoría, despido, etc) como de tipo judicial (civil, penal, laboral, administrativo, etc.).

La Responsabilidad Social Corporativa se vincula a la creencia en Valores Éticos, que guían la conducta empresarial de cada empresa y la relación que ella desarrolla con su entorno. Entre estos valores tenemos, los Derechos Humanos, el Bien Común, la Solidaridad, la Transparencia, la Probidad, la Honestidad y el Desarrollo, que no

solo se ejecutan cumpliendo las leyes vigentes, sino que debe implicar el desarrollo de iniciativas por parte de quienes pretenden asumir esta responsabilidad, actuando de forma propositiva y proactiva.

La conciencia de una Responsabilidad Social Corporativa parte del reconocimiento de que la empresa no es solamente una institución que se dedica a vender productos o servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno, ella influye necesariamente sobre este. Suele afirmarse que la empresa debe ser un ente de naturaleza social con una misión de servicio a la comunidad y con afán de solidaridad y preocupación por el bienestar colectivo. Esto significa que debe ocuparse no solo de su crecimiento económico, sino también del bienestar comunitario. En la ética empresarial que se origina en esta concepción, las utilidades constituyen una justa retribución al capital, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad a través de la justa remuneración del trabajo.

En la práctica, la responsabilidad social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional. No son acciones filantrópicas, desarticuladas de la dinámica de la empresa y su entorno. La responsabilidad social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad, busca tener una comunidad estable, con buenos niveles de salud y educación para proveerse de mano de obra capacitada y saludable, bajos índices de criminalidad y buenas relaciones con las instituciones, que garanticen el normal ejercicio de sus operaciones y mantener un medio ambiente limpio, implementando procesos de tratamiento de residuos y que permitan la reutilización de estos; con la finalidad de optimizar la utilización de los insumos y la reducción de los desperdicios, todo esto con el objetivo de mejorar las utilidades de la empresa y garantizar sus sostenibilidad a largo plazo.

IV. LAS RELACIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA CON EL DERECHO DEL TRABAJO

Las ideas inspiradoras de la responsabilidad social corporativa pueden y deben ser relacionadas con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En el desarrollo de una actividad empresarial aparecen importantes implicaciones de la responsabilidad social corporativa que se proyectan con mayor o menor intensidad, sobre accionistas, clientes, consumidores, proveedores de bienes o servicios, subcontratistas, entes territoriales, trabajadores y en general, sobre el conjunto de partes involucradas en las relaciones desarrolladas por la empresa en su actividad económica. Este conjunto de relaciones en sectores muy variados, provoca el interés de economistas, sociólogos, filósofos, juristas, organizaciones no gubernamentales y gobiernos. Aquí queremos destacar la relación de la responsabilidad social de la empresa con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Aun cuando existan opiniones contrarias a considerar la relación de la responsabilidad social corporativa con el Derecho del Trabajo, hoy podemos afirmar que se

considera como indiscutible. Y en esta línea de pensamiento, podemos decir sin temor a equivocarnos que, entre las partes implicadas en la RSC, los trabajadores ocupan un lugar destacado; y esta es la razón por la que sus organizaciones representativas, reclaman una intervención cada vez más activa en el discurso abierto en torno a la responsabilidad social corporativa, sobre todo si tenemos en cuenta las influencias que, en la actualidad, dicha responsabilidad tiene sobre las condiciones laborales de los asalariados, especialmente los de las áreas más deprimidas del mundo donde un buen número de empresas, muchas de ellas europeas, expanden sus negocios y desarrollan su actividad empresarial con la finalidad de reducir costes laborales en un marco de relaciones laborales con una menor protección jurídico-laboral.

Así vemos como la RSE aparece indisolublemente ligada a la globalización, de forma específica a los procesos de internacionalización de las actividades empresariales y a la deslocalización industrial; hasta tal punto que, en sus orígenes, el concepto de RSE, fue diseñado prioritariamente para atender a las grandes compañías mundializadas cuyas actividades y producción se ven sometidas a procesos de descentralización, subcontratación y deslocalización, mas allá de las fronteras nacionales. Una buena muestra de esta relación entre RSE y empresas multinacionales, la constituyen las primeras y principales iniciativas internacionales, de la OIT, OCDE y más recientes de la ONU. En efecto, la Declaración Tripartita de la OIT de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social, de 1977, y las Líneas Directrices de la OCDE, de 1976, sobre Empresas Multinacionales, ejemplifican la necesidad de que sean las empresas de dimensión transnacional las que tomen conciencia de su responsabilidad social; y en la misma línea, el Pacto Mundial de la ONU, de 2000, que, pese no ir dirigido en exclusividad a las compañías multinacionales, ha sido suscrito en su mayoría por empresas de estas características.

Sin embargo y a pesar de esta inicial tendencia, puede decirse que, en la actualidad, el concepto de RSE no es privativo de las sociedades globalizadas, pretendiéndose que trascienda a todo tipo de empresas, existiendo un consenso en cuanto a que todas las empresas, con independencia de su dimensión y del tipo de actividad productiva que desarrollen, pueden o deben ser socialmente responsables. Esta extensión de la RSE también a las pequeñas y medianas empresas, resulta palpable en el ámbito de la Unión Europea y en España, donde las iniciativas recién adoptadas por las instituciones europeas y españolas van en esta dirección. Sin embargo, la RSE 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, y, en algunas ocasiones, prácticamente inexistente.

Con relación a los conceptos antes expresados sobre la responsabilidad social de la empresa y la ética en el trabajo, el Derecho del Trabajo, presenta signos distintivos respecto a otros sectores del ordenamiento jurídico que nos interesa aquí destacar.

Como ha puesto de relieve el profesor Montoya Melgar:

“El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho, responde antes que a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia universalmente sen-

tida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por quienes viven de su propio trabajo. De aquí la indudable motivación moral que, en su conjunto, presenta la legislación laboral, una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social”.

El citado profesor resalta la gran importancia cuantitativa y cualitativa de las relaciones laborales y al referirse a ésta última nos dice que, “Tan ostensible importancia cuantitativa viene acompañada de una paralela significación cualitativa de las relaciones laborales y, consiguientemente, de su organización jurídica. Nadie ignora ni la trascendencia que tales relaciones de trabajo tienen para el ser humano en cuanto persona, ni la importancia que asumen para el hombre como sujeto social y económico, ni su vital significado para los intereses colectivos y generales de la sociedad: tanto el hombre como la sociedad resultan inconcebibles si se prescinde de la acción transformadora del trabajo”.

Las palabras del profesor Montoya han de servirnos para destacar la indudable dimensión humanística que encierra todo el contenido del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dimensión humanística y de justicia social, que encuentran su perfecto encaje con las ideas y principios inspiradores de la responsabilidad social de la empresa y la ética en el trabajo anteriormente enunciados.

Por otra parte, resulta oportuno señalar que la materia laboral y de empleo regulada por el Derecho del Trabajo ha ido diversificando y ampliando sus contenidos, probablemente como reflejo del creciente papel que las relaciones laborales y la política de empleo ocupan en la vida social y las políticas públicas.

Ante la realidad del mercado global, el Derecho del Trabajo se ha plegado a sus exigencias. El mercado globalizado obliga a las empresas a una competencia mundial y, en consecuencia, a ofrecer los mejores productos al mejor precio. La mejora de la competitividad las lleva a adoptar drásticas medidas: reducir-desplazar-reorganizar. Únase a ello la contención salarial y tenemos como resultado una nueva empresa, ligera, ágil, mínima que para obtener esa envidiable silueta, sufre una dieta de adelgazamiento que se traduce en el aligeramiento de las plantillas y la reducción de efectivos.

Si la libre competencia internacional es de por sí dura, su dureza la incrementa un dato adicional: los países en vías de desarrollo utilizan en no pocas ocasiones, la explotación laboral y la devastación ecológica como instrumentos de competitividad. Ciertamente, determinadas formas de dumping social no son reprochables y se derivan solamente del menor nivel de vida de algunos países –por ejemplo, los salarios bajos, comparados con los de los países ricos, pero que en un país pobre, sean adecuados–. El problema surge con la explotación laboral: trabajo forzoso o semiforzoso, utilización de niños, malas o nulas condiciones de salud laboral, criminalización de los sindicatos, salarios de hambre, jornadas agotadoras.

Añádase a todo ello, ahora, la incidencia del progreso tecnológico sobre todo en las ciencias de la información, que de un lado, facilita determinadas exigencias del proceso de globalización económica –por ejemplo la externalización de servicios mediante el teletrabajo–, y de otro lado, actúa directamente sobre la relación laboral –por ejemplo

los controles audiovisuales del centro de trabajo o la utilización de datos laborales automatizados. No resulta difícil a la vista de lo dicho, individualizar a los trabajadores por cuenta ajena como uno de los colectivos más perjudicados por el proceso de globalización económica. La doctrina laboral más autorizada afirma que la globalización amenaza los equilibrios sociales logrados con las políticas nacionales de redistribución. Aparecen nuevas formas de pobreza, las personas con posiciones marginales o precarias en el mercado de trabajo, quedan fuera de las redes de protección contributiva y la garantía de mínimos propia de la cobertura asistencial, es demasiado reducida para dar una protección real frente a la pobreza.

Históricamente el Derecho del Trabajo ha sido una síntesis de la ideología capitalista y de las ideologías sociales. Satisface, a la par, recíprocamente limitados, los intereses empresariales y los de los trabajadores en oposición inevitable. Tal combinación de los elementos capital y trabajo es la que, sin duda, ha determinado el éxito, como medio de paz social y como disciplina jurídica, del Derecho del Trabajo, del cual se ha podido decir que es un derecho en constante expansión. Las exigencias de la justicia social, sin embargo, tienen en la actualidad distintas perspectivas. Ya no es factible la defensa de normas proteccionistas. Ahora las nuevas perspectivas y objetivos de la justicia social se sitúan básicamente en el ámbito de los derechos fundamentales del trabajador, garantizando un trabajo digno para la totalidad de los trabajadores y eliminando categorías jurídicas de evasión hacia los sectores menos garantistas. Trabajo flexible, pero digno, parece ser el lema del nuevo Derecho del Trabajo. Resulta interesante hacer una somera enumeración de los derechos fundamentales con incidencia en la relación laboral: a) Los derechos de libertad sindical y de huelga, derechos fundamentales específicamente laborales, cuya importancia es transcendental. b) La tutela antidiscriminatoria en todas sus manifestaciones –raza, sexo, nacionalidad, ideología, orientación sexual... c) El derecho a la vida y a la integridad física y moral del trabajador, a preservar mediante una adecuada política de seguridad e higiene. d) La libertad de trabajo con todas sus consecuencias: prohibición del trabajo forzoso o semiforzoso, protección de los menores, erradicación del empleo sumergido. e) El derecho a la intimidad del trabajador con sus viejos problemas –vigilancia extra laboral, controles médicos, test de embarazo– y sus nuevos problemas –controles audiovisuales, tratamiento automatizado de datos obtenidos con ocasión de la relación laboral, test VIH-, f) La protección frente a represalias por el ejercicio de derechos, la libertad de expresión del trabajador, la acomodación del trabajo a los imperativos de conciencia, el acoso sexual, el derecho de reunión en los centros de trabajo, la cláusula de conciencia de los profesionales de la información... y, en general, la totalidad de los derechos fundamentales con incidencia en la relación laboral.

Lo dicho no quiere decir que el trabajo digno se alcance exclusivamente con la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Una cierta dosis de normas no excesivamente proteccionistas es absolutamente necesaria para no caer en una desestructuración social éticamente indefendible. La tendencia general a la estabilidad en el empleo, un salario adecuado, la causalización del *ius variandi* empresarial, o las garantías frente al despido, entrarían en la enumeración, evidentemente no exhaustiva. Hay dos cuestiones en las que, se entrelazan derechos fundamentales y nor-

mas proteccionistas. Su interés radica en que con ellas se intentan resolver algunas consecuencias negativas de la globalización económica. Tales cuestiones son: a) La potenciación de la acción sindical y de la negociación colectiva a niveles nacional e internacional para evitar la atomización de las unidades negociales y la diversificación particularizada de las normas colectivas. b) La protección de las relaciones laborales atípicas –contratos temporales, a tiempo parcial, trabajo a domicilio, empresas de trabajo temporal–, para evitar la segmentación de las relaciones laborales.

Se ha dicho que, en los últimos años y en los años próximos, la flexibilidad de las relaciones laborales es un imperativo económico que aniquila el tradicional entendimiento del elemento social en la configuración del Derecho del Trabajo. Dicho elemento se debe situar principalmente en la protección de los derechos fundamentales del trabajador, con su doble función unificadora, en cuanto se aplican a la totalidad de los trabajadores, sean indefinidos a tiempo completo, o sean atípicos, incluso a los paratrabajadores, e innovadora, en cuanto con su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales se recrean los derechos y obligaciones de las partes –por ejemplo, el desistimiento empresarial en período de prueba, se ve limitado si es discriminatorio; los controles médicos del trabajador, tradicionalmente obligatorios, se consideran hoy día voluntarios.

Si relacionamos la nueva cultura introducida por los conceptos de responsabilidad social corporativa y de ética en el trabajo, sobre todo en los aspectos relativos al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral y de derechos humanos, es, a nuestro juicio, indudable, que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y sus nuevas orientaciones, puede asumir un importante papel en el contexto de los nuevos modelos sociales inspirados por la cultura de la responsabilidad social corporativa.

Por todo ello, el escenario del ordenamiento jurídico-laboral resulta ser plenamente adecuado para enfatizar y profundizar en los aspectos de responsabilidad social corporativa y de ética en el trabajo, dado que el concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial. La empresa actual debe legitimarse en la sociedad moderna no sólo en términos económicos, sino que además ha de mantener la confianza de quienes se relacionan con ella. El concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial. La empresa actual debe legitimarse en la sociedad moderna no sólo en términos económicos, sino que además ha de mantener la confianza de quienes se relacionan con ella. Una empresa que quiera ser competitiva en el futuro no sólo debe pensar en obtener beneficios, sino que también tendrá que contar con una estrategia que actúe a favor del entorno del que forma parte y en el que desarrolla su actividad comprometiéndose con la sociedad y con el respeto al medioambiente, a los derechos humanos y la mejora de las relaciones con sus empleados. Los ejecutivos comienzan a tomar conciencia de este compromiso que al margen de una estrategia de marketing o imagen, se convertirá en el futuro en un factor competitivo de la empresa.

Conviene señalar que el hecho que la RSE en su aspecto interno se identifique, además de por la consideración hacia el medio ambiente, por el respeto debido a los derechos laborales reconocidos a los trabajadores, puede ser una conclusión válida cuando se habla de RSE desarrollada en países en los que los trabajadores no tienen garantizados normativamente tales derechos. Pero no parece que pueda llamarse RSE al cumplimiento de las normas allí donde éstas existen. Por tanto, la misma sólo podrá referirse a actitudes y comportamientos empresariales que mejoren las relaciones de trabajo, pero sin incidir en ámbitos y materias ya regulados legal o convencionalmente.

En este sentido, ni siquiera debería calificarse como responsabilidad social la predisposición favorable al cumplimiento y efectividad de las normas. Así por ejemplo, no discriminar a los trabajadores en la empresa es un deber para el empresario que deriva de las más variadas normas internacionales y que impone el art. 14 CE. Por tanto, cuando el empresario hace firme propósito de no discriminar no asume propiamente ninguna responsabilidad social porque simplemente intenta cumplir, como debe, las normas. Tampoco el derecho a la negociación colectiva puede llevarse en España al terreno de la RSE, pues se trata de un derecho reconocido en el art. 37 CE que el Estatuto de los Trabajadores ha regulado, incluyendo, por lo demás, el deber de negociar y de hacerlo de buena fe. Ni tampoco la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa que es un deber que resulta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier medida de RSE en materia de conciliación de la vida familiar y laboral que se halla fuertemente potenciada ya a través de diferentes normas, sobre todo tras la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad para Hombres y Mujeres (LOIMH).

Podría considerarse, no obstante, que la RSE ocupa en este ámbito el espacio que excede de las previsiones legales. Pero entonces no se tendría en cuenta que precisamente la función de complemento, mejora y desarrollo de la legislación laboral corresponde en esta parcela del Derecho al convenio colectivo y no sería respetuoso con los derechos de representación, información, consulta y negociación en la empresa reconocidos legalmente a los trabajadores.

En conclusión, para acercarse al fenómeno de la RSE en su dimensión interna es necesario, primeramente, distinguir entre las acciones que una empresa multinacional puede desarrollar en países con escaso desarrollo de la legislación laboral y obligado el cumplimiento de dicha legislación allí donde esté establecida; reconociendo de este modo las serias influencias que al día de hoy la RSE ejerce sobre las condiciones laborales de quienes prestan su fuerza de trabajo, especialmente en las áreas más deprimidas del planeta. En segundo término, también debe quedar claro que si por definición, la RSE se refiere a medidas voluntariamente adoptadas por la empresa, éstas sólo podrán acordarse con efectos sobre el estatuto jurídico laboral de los trabajadores como mejora y complemento de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y de los convenios colectivos; como manifestación muy concreta de la posibilidad que la legislación laboral reconoce de antiguo al empresario para mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, la dimensión laboral de la RSE debería explorarse sobre todo en relación con las amplísimas facultades de gestión de los recursos hu-

manos reconocidas a las empresas en materias como formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

Uno de los ámbitos en los que la actuación responsable de la empresa con respecto a sus trabajadores puede ir mucho más allá de lo exigido por las normas es, en efecto, todo lo concerniente a la igualdad entre mujeres y hombres. Y así lo ha querido subrayar la LOIMH al dedicar su Título VII a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

En cuanto a los **espacios en los que tiene cabida la intervención empresarial a través del código de conducta debemos tener en cuenta que:**

- a) En primer lugar, desde una perspectiva material y en el ámbito estricto de las relaciones laborales, el propio código de conducta es, en sí mismo, un ejercicio del poder de dirección del empresario. Efectivamente, desde la capacidad empresarial de organización y dirección de la actividad productiva, es factible asumir la posibilidad de que se opte por elaborar un código donde se explicita una serie de compromisos y comportamientos a los que se adhiere la empresa como entidad individualizada que goza de la libertad constitucional de autoorganización. La libertad de empresa constitucionalmente reconocida, así como el poder de dirección y especificación de la prestación, legalmente establecido, configuran el marco jurídico donde cabe insertar estos códigos de conducta.
- b) Partiendo del marco jurídico descrito, el código de conducta podrá especificar cuantas obligaciones la empresa considere procedentes en orden a la organización de la prestación contratada. Desde este punto de vista el código no sería otra cosa que la relación escrita de unos elementos que, de facto, ya se encontrarían integrados en el poder de dirección empresarial ordinario y que, en no pocas ocasiones, incluso podrían proporcionar al trabajador una cierta seguridad jurídica respecto de la licitud o ilicitud de sus comportamientos; sería la publicitación a los empleados de la configuración y forma de ejercicio del poder de dirección por parte de la empresa. De esta manera, determinados principios de difícil concreción jurídica como son la diligencia o la buena fe que impregnan el contrato de trabajo, quedarían ahora delimitados con mayor o menor precisión. Tal podría ser el caso de la regulación e instauración de protocolos frente al acoso en el trabajo, el comportamiento debido para con clientes y proveedores, el uso particular de información privilegiada o la especificación de comportamientos calificables como de concurrencia desleal o conflicto de intereses. Dicha concreción o especificación de las obligaciones deducidas del contrato de trabajo efectuada mediante el código de conducta no cabe duda de que será más intensa cuanto más singulares sean los sectores o tipos de actividad que desarrolle el trabajador; de esta manera, la prestación de un alto cargo o de un deportista profesional será susceptible de una mayor especificación del comportamiento debido mediante estos códigos ya que en estos supuestos, conceptos como la buena fe o la diligencia debida a que hemos hecho referencia anteriormente adquieren unas connotaciones propias que desbordan con mucho su configuración tradicional. En cualquier caso, estos códi-

gos de conducta siempre se encontrarán constreñidos al contenido efectivo de la prestación pactada en el contrato de trabajo, fuente de donde procede el poder de dirección.

- c) Obviamente, con carácter general, estos códigos no podrán penetrar en aquellos ámbitos en los que está vedado o al menos limitado el ejercicio del poder de dirección, cuales son, señaladamente, los derechos constitucionalmente reconocidos al trabajador y, más concretamente, por frecuente, los aspectos relativos a su conducta privada, a su intimidad y propia imagen, a la libertad sindical o a su libertad ideológica.
- d) De esta configuración del código de conducta como una manifestación del ejercicio del poder de dirección del empresario, se deduce que su contenido y el ejercicio del poder sancionador en él fundado es susceptible de ser controlado judicialmente en el orden procesal social. Los trabajadores, en este sentido, disponen de la posibilidad de instar procesos individuales que cuestionen e impugnen la legalidad abstracta o la procedencia del cumplimiento efectivo de las órdenes empresariales, concretas dictadas al amparo de estos códigos mediante el proceso ordinario, ya que no existe procedimiento particularizado de impugnación de las órdenes empresariales o, en su caso, mediante el específico que se corresponda con los efectos generados por dichas órdenes y, también, instar procesos de conflicto colectivo cuando nos encontremos ante supuestos de interpretación o aplicación –con trascendencia colectiva–, del contenido sustantivo en estos códigos.
- e) Por último, parece evidente que, en virtud de todo lo anteriormente expuesto, aquellas materias relacionadas con el poder de dirección del empresario que estuviesen contenidas en la negociación colectiva, no podrían ser unilateralmente modificadas por el código de conducta. A sensu contrario, de no haberse ocupado estos espacios por el convenio colectivo, el poder de dirección, articulado mediante el código de conducta y dentro del respeto a la legalidad vigente, podría entrar, al menos transitoriamente, a regular o, en su caso concretar, tales materias.

En conclusión, toda regulación a través de códigos de conducta que se extralimite de los parámetros expuestos, se debe entender ilegal e incluso, en ocasiones, inconstitucional, en tanto en cuanto desborda la configuración y límites del poder de dirección. Ante estos supuestos, lógicamente y como anteriormente hemos señalado, cabría la reacción de los trabajadores afectados impugnando tales instrumentos ante la jurisdicción social mediante la modalidad procesal que en su caso proceda.

Por otro lado, comienza a ser frecuente la existencia de convenios colectivos que contienen expresas disposiciones en materia de responsabilidad social y que, más concretamente en lo que ahora nos atañe, establecen pautas concretas respecto de la conformación, operatividad y control de la aplicación de los códigos de conducta. En dichos convenios se contienen previsiones sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores respecto de la aplicación de estos códigos; la crea-

ción de organismos paritarios para la gestación y seguimiento de los mismos o, entre otras, la ratificación de códigos de conducta internacionales de carácter sectorial que inciden en materias relativas a RSE y buenas prácticas empresariales. De esta manera, se establece un principio de cooperación entre la empresa y la representación de los trabajadores en esta materia y que podría hacernos dudar del carácter meramente unilateral de los códigos de conducta, al menos en lo que respecta a su vertiente aplicativa.

Respecto de las materias que hipotéticamente podría abordar la negociación colectiva formal en materia de RSE y, consecuentemente en lo que respecta a la configuración de códigos de conducta negociados, éstas no deberían quedar limitadas, estrictamente, a cuestiones relativas a las condiciones de trabajo. Efectivamente, el art. 85.1 ET nos ofrece un amplio elenco de materias susceptibles de integrar el contenido de un convenio colectivo pudiendo ser éstas “de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas...”.

Consecuentemente con lo dicho, no cabe duda de que tienen cabida en este entorno de negociación laboral materias tales como medioambiente, gestión empresarial responsable, inversión responsable, proyección social de la empresa en la comunidad y cualesquiera otras de las que integran el amplio y, en ocasiones, difuso contenido sustantivo de la RSE. La justificación de esta posible ampliación del contenido del convenio deriva no solo de la amplia formulación literal de materias del art. 85.1 al que hemos hecho referencia sino, también, de la experiencia negocial que nos revela inequívocamente el continuo incremento de los ámbitos convencionales desde la óptica de que, en la actualidad, quedan superados los mínimos que, con evidente referencia estatutaria, han configurado tradicionalmente el ámbito sustantivo de la negociación colectiva.

Confirmando esta penetración de la RSE en la negociación colectiva, nos encontramos no sólo con convenios generales o de sector que contienen genéricas o específicas referencias sobre el tema, sino que incluso, en un ámbito superior, tanto el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 y de 2007 así como, en menor medida, el AINC para 2010-2012, contienen expresas referencias a la RSE, bien de carácter general (AINC 2005 y 2007) o bien contemplando alguna materia en concreto (AINC 2010-2012).

El AINC para 2010-2012, quizá motivado por la situación de crisis generalizada, rompe con una línea de tratamiento priorizado de la RSE en estos Acuerdos, centrándose en cuestiones más tradicionales del entorno laboral (empleo, formación, salario o flexibilidad, entre otros) y realizando mínimas referencias a la responsabilidad social de las empresas salvo en lo referente al área de medioambiente.

A la vista de lo expuesto en este apartado, podemos afirmar que los contenidos laborales de la responsabilidad social empresarial, su dimensión laboral, conducen al conocimiento y correcta interpretación del Derecho del Trabajo, un derecho vivo conectado permanentemente a la realidad social y económica, que está llamado a desempeñar un importante papel en la difusión de los nuevos enfoques y estrategias surgidos

del compromiso ético de las empresas, expresados y condensados en los conceptos de responsabilidad social o corporativa.

Nos encontramos por tanto, ante nuevas dimensiones y perspectivas en los compromisos éticos empresariales relacionados con la responsabilidad social corporativa y también nuevas dimensiones y perspectivas en el conocimiento y difusión del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y ello, en un nuevo modelo social inspirado por los valores democráticos de respeto a los derechos humanos.

V. CONCLUSIONES

La responsabilidad social de la empresa es, sobre todo, un compromiso voluntario de las empresas de grandes dimensiones y de las de tamaño mediano y pequeño que, en la actualidad, cuenta con unas 1.500 sociedades adheridas en España. Esta integración voluntaria de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores, significa cumplir con un decálogo de compromisos y un cambio en su día a día, pues la responsabilidad social empresarial debe impregnar no sólo a accionistas, consejeros y directivos, sino también, al conjunto de los trabajadores. De la mano de esa responsabilidad social, la empresa puede ganar en eficiencia y en competitividad y también, en sostenibilidad. Además las empresas que se implican en la responsabilidad social ganan en crédito social, en reputación, conceptos de gran valor en un momento donde la imagen de una empresa, de una marca, casi es tan valiosa como sus productos. Y no es sólo un elemento para mejorar la eficiencia de un negocio, sino que también contribuye a equilibrar la parte social, económica y medioambiental.

Los ejecutivos comienzan a tomar conciencia de este compromiso que, al margen de una estrategia de marketing o imagen, se convertirá en el futuro en un factor competitivo de la empresa. Casi todos los analistas están de acuerdo en que una de las claves sobre las que gira el éxito empresarial es integrar la RSE en los planes estratégicos de las corporaciones y que si son capaces de hacerlo, estas políticas perderán ese concepto de maquillaje que con tanta frecuencia se les imputa y se incorporarán al núcleo principal de la actividad de la empresa que es el verdadero desafío. En una economía que tiende a la globalización, los consumidores y la sociedad en general exigen a las compañías un comportamiento ético, además de aceptar la legislación y crear empleo. Desde el nacimiento de este concepto, los distintos expertos que han aportado distintas reflexiones sobre la responsabilidad social, han coincidido al afirmar que, lejos de ser una moda pasajera, la responsabilidad social corporativa ha llegado para quedarse. Incluso y de manera más categórica, se ha llegado a decir que, "en un futuro no muy lejano, las empresas que no sepan justificar su existencia como socialmente responsables, probablemente no sean empresas". Algunos expertos hablan refiriéndose al momento actual, no sólo de crisis económica o financiera, sino de valores, de ética por lo que la RSE no debe ser sólo una fachada de la empresa sino funcionar como una manifestación de una relación más sostenible y positiva de la empresa con su entorno.

En este contexto, la necesaria implicación de los trabajadores en el fortalecimiento y desarrollo de la responsabilidad social corporativa, conduce también a tomar en consideración su dimensión laboral desde la óptica del Derecho del Trabajo, principal instrumento jurídico regulador y vertebrador de las relaciones laborales.

Las Palmas de Gran Canaria, 1 de Octubre de 2012
Francisco Antonio Rodríguez Santana
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Graduado Social Diplomado
Profesor Asociado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

P.D. Este trabajo de Fin de Grado del Autor, fue calificado de Sobresaliente con Matrícula de Honor por la Universidad de Murcia.

VI. BIBLIOGRAFÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y ÉTICA EN EL TRABAJO

- AMARTYA SEN. ¿Qué impacto puede tener la ética? Documento incluido dentro de la biblioteca digital de la iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo - www.iadb.org/ética.
- ARAGON MEDINA, J.; ROCHA SANCHEZ, F. La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral, MTAS, Madrid, 2004.
- ARRIETA HERAS, B. La dimensión ética de la responsabilidad social, Bilbao: Universidad de Deusto, 2005.
- BAYLOS GRAU, A.; MERINO SEGOVIA, A. Códigos de conducta negociados, en Manual Jurídico de Negociación Colectiva (Dir. F.VALDÉS DAL-RE), La Ley, 2008.
- CALVO GALLEGO, F. J. Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación a las empresas españolas , Bomarzo, Albacete, 2008.
- CASTELLS, M. "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa". V Congreso Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú, Setiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN RELATIVA a "La responsabilidad social corporativa": "Una contribución empresarial al desarrollo sostenible". Comisión de las Comunidades Europeas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. LIBRO VERDE. "Fomentar un Marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas", Bruselas 18 de Julio de 2001.
- CORTINA, A. "Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial". Madrid: Trotta. (1994).

- CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL. La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas (núm. 63, 2005).
- DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M. "El porqué de la responsabilidad social corporativa" Boletín Económico de ICE nº 2813 de 2004.
- DE LA CUESTA, M. VALOR y KREISLER. "Promoción institucional de la responsabilidad social corporativa". Boletín ICE económico nº 2779 de 2003.
- DE LA CUESTA, M. VALOR y BOTIJA, M. "La responsabilidad social corporativa. Una aplicación a España". Madrid. UNED-Fundación economistas sin fronteras. 2002.
- DIEZ PICAZO, L. "Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho". Ed. Ariel 1973.
- EMBID IRUJO, J. M. "Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa" en Papeles de Economía Española, núm. 108, 2006.
- EPSTEIN, MARC, J. "La empresa honesta: cómo convertir la responsabilidad corporativa en una ventaja competitiva", traducción, Miguel Iribarren, Barcelona. Paidós, 2001.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J. L. "Ética de las profesiones". Universidad Pontificia P. Comillas. Madrid 1994.
- FERNÁNDEZ GALIANO y BENITO DE CASTRO CID. "Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural". Ed. Universitas. Madrid 1993.
- FORO DE EXPERTOS CREADO POR EL MTAS. Los documentos que recogen los trabajos del Foro pueden consultarse en www.mtas.es/empleo/economia-soc.
- FRANCÉS GÓMEZ, P. "Códigos éticos en los negocios: creación y aplicación en empresas e instituciones". Madrid: Ediciones Pirámide, 2003.
- FUNDACIÓN DE ESTUDIOS FINANCIEROS (2006). "La responsabilidad corporativa. Una propuesta para un entorno empresarial más eficiente y socialmente comprometido". Madrid: Papeles de la Fundación, nº 16. Fundación de estudios financieros.
- GARCÍA ARCE, M. "Acción social en la empresa", Madrid: Trotta, 2004.
- GARCÍA PERDIGUERO, T. "La Responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial". Valencia: Universidad de Valencia, 2005.
- INFORME DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS PARA POTENCIAR Y PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. MTAS, Madrid, 2007, págs. 39 y ss.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C. "La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla desde la perspectiva sindical". Altabán Ediciones, Albacete, 2007, p. 17.
- LAHERA FORTEZA, J. "Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa", en RR.LL., Vol.2, 2007.
- LIZCANO, JOSE LUIS. "¿Qué es Responsabilidad Social Corporativa?" AECA, España, 2004.
- LOZANO AGUILAR, J. F. (2004, págs. 44 y ss.). "Códigos éticos para el mundo empresarial". Madrid. Trotta.

- MERINO SEGOVIA, A. "Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral". Documentación Laboral, núm. 75, 2005, Vol. III.
- MOLINA J. A. "Ética para náufragos". Barcelona 1995.
- MONTOYA MELGAR, A. "Derecho del Trabajo". Ed. Tecnos.
- PELÁEZ, M. A. "Ética, profesión y virtud". Ed. Rialp, Madrid 1991.
- ROBLES, G. "Los Derechos Fundamentales y la Ética en la sociedad actual". Ed. Civitas 1992.
- RODRÍGUEZ, J. M. "El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo. Madrid. Ed. Akal, economía actual. 2003.
- SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L. "El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores", en Revista Jurídica de Castilla y León, núm. 2, febrero 2004, pág. 150.

