

Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado

Joaquín APARICIO TOVAR
Universidad de Castilla-La Mancha
joaquin.aparicio@uclm.es

Berta VALDÉS DE LA VEGA
Universidad de Castilla-La Mancha
berta.valdes@uclm.es

Recibido: 6-10-08

Aceptado: 13-1-09

RESUMEN

El concepto de RSE es en su origen “vago” y se liga a la preocupación de los dirigentes empresariales por las consecuencias de la actividad de la empresa en los ámbitos social y medioambiental, sin olvidar los intereses de los accionistas y de aquellos para los que la empresa ofrece bienes o servicios. A partir de los años 80 del siglo pasado se pueden detectar las primeras preocupaciones medioambientales y, en los 90, el desarrollo sostenible, el dialogo social y el buen gobierno entran a formar parte de los contenidos de la RSE. Desde entonces la necesidad de evitar daños a la reputación de la empresa o la defensa de su posición competitiva se han identificado como frecuentes detonantes para la implantación de políticas de RSE, que en Europa se entiende debe ir más allá del mero cumplimiento de la legislación. En los inicios del nuevo siglo empiezan a proliferar “códigos éticos” y “códigos de conducta”, a veces negociados con representantes de los trabajadores y en otras ocasiones con un origen empresarial unilateral, como instrumentos en los que se plasman las políticas de RSE.

Palabras clave; Responsabilidad Social de la Empresa, derechos de los trabajadores, protección del medioambiente, dialogo social, buen gobierno (corporate governance), accionistas, representantes de los trabajadores, acuerdos-marco, códigos de conducta, códigos éticos, regulación legal, voluntariedad.

On the concept of corporate social responsibility. An European comparative analysis

ABSTRACT

The RSE concept is in its origin “vague” and it is linked to the worry of the enterprise leaders by the consequences of the activity of the company in the social and environmental scopes, without forgetting the interests of the shareholders and of those for which the company offers goods or services. The first environmental preoccupations can be detected around the eighties of the past century and, in the nineties, the sustainable development, the social dialogue and the good management are included into the contents of the RSE. Since then the necessity to avoid damages to the reputation of the company or the defence of their competitive position has been identified as frequent triggers for the implantation of RSE policies, which in Europe must go beyond the mere fulfilment of the legislation. In the beginning of the new century “ethical codes” and “codes of conduct” proliferate. They are the instruments in which the RSE policies are shaped, and sometimes are negotiated with representatives of the workers and in other occasions they have a unilateral enterprise origin.

Key words: Social responsibility of the Company; rights of the workers; protection of the environment; social dialogue; good government (corporate governance); shareholders; representatives of the workers; collective agreements; ethical codes; codes of conduct; legal regulation; wilfulness.

REFERENCIA NORMALIZADA

Aparicio Tovar, J. Valdés de la Vega, B. (2009). Sobre el Concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27 núm. 1, 2009.

SUMARIO: 1. Antecedentes e historia de la noción. 1.1. Sustento teórico y etapas en el origen de la RSE. 1.2. Detonantes y razones para la aparición de la noción de RSE. 2. Contenidos posibles de la RSE (noción no unívoca). 2.1. Dimensión económica (buen gobierno, *corporate governance*). 2.2. Dimensión sociolaboral: Derechos laborales, estándares justos de trabajo, referencia a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT. 2.3. Dimensión medioambiental. 2.4. Otras vertientes: Acción Social en la empresa, Seguridad Social complementaria (regímenes profesionales), filantropía social. 3. Concepto de la RSE. 3.1. Cumplimiento de la legislación vigente (en relación a contenidos posibles de la RSE. 3.2. La RSE como plus sobre el cumplimiento de la ley: un modelo de empresa y un sistema de gestión. 3.3. ¿Regulación legal de la RSE? Sentido y orientación de la intervención pública. 4. Dimensión interna de la RSE. 5. Proyección externa de la RSE. 6. Bibliografía.

1. Antecedentes e historia de la noción

Este trabajo se enmarca dentro de un proyecto de investigación financiado por la Comisión Europea sobre la RSE en las transnacionales europeas (proyecto ESTER coordinado por I. Daugareilh) en el que participaron equipos de las Universidades de Burdeos, Toulouse, Libre de Bruselas, Utrecht, Hamburgo, Trento, Essex, Complutense de Madrid y Castilla-La Mancha. Un rasgo común que se observa en todos los países europeos en los que se realizó el estudio es la gran dificultad en identificar con precisión un momento concreto a partir del cual se pueda afirmar que se inician de las políticas de RSE en cada una de las empresas europeas analizadas. En la mayor parte de las empresas de cada uno de los países en los que se llevó a cabo el estudio se observa que han venido realizando con cierta antigüedad diversas actividades, muchas de las cuales integran hoy el contenido de lo que de se viene entendiendo como RSE. Por esta razón la RSE se puede ver como la evolución de políticas llevadas a cabo anteriormente, en ocasiones durante largo tiempo, que ahora reciben un nuevo nombre y una mayor diversificación de contenidos en su desarrollo. En Francia, pero es una afirmación válida para la gran mayoría de los casos estudiados, el lanzamiento de una política de RSE toma cuerpo a partir de los valores y la historia de la empresa mediante una especie de “espesamiento”, de densificación, y una mayor formalización de proyectos que dan lugar a un deslizamiento desde “una RSE latente a una RSE patente”.

Esta generalidad tendría la excepción relativa del caso de España, en donde solo muy limitadamente se pueden identificar prácticas que posteriormente han entrado a formar parte de los contenidos de la RSE. En realidad el debate sobre la Responsabilidad Social de la Empresas en España es bastante novedoso tanto a nivel público como a nivel académico o teórico y son escasas las empresas que efectivamente han activado estrategias de RSE. Prácticamente hasta el inicio de siglo la RSE ha sido

desconocida, y son muy recientes las iniciativas que, a raíz de la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea, vienen auspiciadas desde los poderes públicos, sindicatos y representantes de la sociedad civil (fundamentalmente ONGs-). Puede afirmarse que al día de hoy se está en una primera fase del proceso, de aproximación y de diseño del sistema. Esto tiene que ver con las características peculiares del desarrollo del modelo social europeo en España, modelo que se ha llegado a consolidar más tardíamente en comparación con otros estados europeos, debido a unas circunstancias socioeconómicas y políticas específicas y a los rasgos peculiares de unos actores sociales en su mayoría formados en la transición política desde mitad de los años 70 del pasado siglo después de un largo periodo de dictadura con algunos rasgos fascistas.

1.1. Sustento teórico y etapas en el origen de la RSE

Otro rasgo también común que se extrae de la observación de las realidades de los distintos países sin excepción es la dificultad de encontrar con precisión un concepto de Responsabilidad Social de las Empresas. Es efectivamente un concepto “vago”, cuya dificultad arranca de la complejidad de la idea misma de responsabilidad que varía según el adjetivo que la califique. No es igual responsabilidad política que responsabilidad jurídica, ni tampoco responsabilidad social. Cuando se usa la palabra responsabilidad es difícil sustraerse a la idea moral de que con ella se alude a que cada persona debe soportar las consecuencias de sus propios actos. Desde un punto de vista jurídico se entiende que un sujeto es responsable cuando puede ser llevado ante un tribunal porque sobre él pesa una obligación que pretendidamente ha incumplido¹, desatando de ese modo una reacción del ordenamiento jurídico. Es muy probable que las reticencias ante la RSE observadas en algunos de actores implicados, como sindicatos, ONGs, o Comités de Empresa tengan su origen en la sospecha de que la RSE pueda ser utilizada como un instrumento de evasión de responsabilidades jurídicas precisas, es decir, establecerían una cierta equivalencia entre responsabilidad social e irresponsabilidad jurídica.

El concepto de RSE empezó a circular a partir de 1950 en el ámbito de la gestión de las empresas en los Estados Unidos para expresar la idea de una implicación de las empresas y de los hombres de negocios con la sociedad en la que están insertos. Para algunos autores, como Bowen, la RSE consiste en las “obligaciones de los hombres de negocios para seguir aquellas políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que son deseables de acuerdo con los objetivos y valores de la sociedad”. Esta idea vuelve aparecer hoy incluso en documentos de la Comisión Europea. Se trata de determinar el papel de la empresa en la sociedad, ante lo cual se aprecian dos tendencias, la que considera que hay un contrato implícito en el sentido que la

¹ Cfr. M. VILLEY, “Esquisse historique sur le mot responsable”, *Archives de Philosophie du Droit* (tome 22), 1977, p. 51.

empresa puede obtener beneficios en tanto beneficie a la sociedad. La segunda tendencia sería la traslación de las ideas de la mano invisible, esto es, si la empresa como organización orientada a la ganancia sigue su búsqueda de beneficios sin interferencias eso redundará en el bien social. Según esta postura, la RSE sería un atributo intrínseco del funcionamiento del mercado. De acuerdo con la primera tendencia el buen gobierno de la empresa exigiría de los administradores adoptar decisiones que no solo tuviesen en cuenta la obtención del beneficio para los accionistas, sino de modo más amplio también los intereses de los trabajadores, de los ciudadanos potencialmente afectados, de los poderes públicos, de los consumidores, etc... La segunda tendencia llevaría considerar que el buen gobierno de la empresa exigiría de los administradores cumplir con las exigencias que satisfacen los intereses que primariamente están ligados con las razones por las cuales la empresa existe, que no es otra que la de obtención de beneficios y, secundariamente, intentar no dañar otros intereses que pueden surgir en el camino de la satisfacción de aquellos intereses primarios, como pueden ser laborales, ambientales o de los consumidores. La empresa podrá ser responsable por las violaciones de estos últimos, pero, salvo casos excepcionales, no serían personalmente responsables los administradores porque no habrían hecho sino buscar el interés de la empresa.

Pero la identificación de las eventuales influencias de carácter ideológico o filosófico en la adopción de instrumentos o conductas socialmente responsables a través de los datos obtenidos en las empresas europeas, no es algo generalizado. Todo lo contrario, en la mayor parte de los casos no se observan rastros que permitan deducir con claridad tales influencias.

Es posible identificar hasta tres momentos o etapas en las cuales se fueron desarrollando aquéllas políticas que, decíamos, pueden llegar a identificarse como los orígenes de la actual RSE. Las décadas de los 50 y 60 del siglo anterior supusieron el inicio de prácticas socialmente responsables en Bélgica (en ocasiones con un marcado acento personalista, al ser el fundador de la empresa quien imprime el carácter social) y también en Italia (aunque con carácter excepcional, pues las políticas y prácticas socialmente responsables sólo comienzan en una de las empresas, Olivetti).

Entre los años 70 y 80, comenzó una segunda etapa con la extensión de estas políticas empresariales en la mayor parte de los países europeos. El contenido de las mismas es en parte coincidente: acciones relativas al medioambiente o un mayor énfasis en las políticas laborales internas. Así ocurre tanto en Alemania (los primeros informes sobre medioambiente tuvieron lugar en los 80), España (sólo en una empresa, que publica un Balance Social en los años 80) como en Bélgica e Italia. En éste último país, posiblemente por la incidencia tanto del movimiento ecologista como por el crecimiento de la tasa de desempleo. Ambas circunstancias tuvieron una gran influencia sobre la toma de conciencia de la sociedad italiana con respecto a la RSE, teniendo lugar el primer Informe Social, de Merloni Elettrodomestici, en 1979. Algo muy semejante tiene lugar en Holanda, donde el inicio de las políticas de RSE empieza a gestarse retrospectivamente en los años 80 (toma de conciencia de las multinacionales sobre sus responsabilidades medioambientales).

Finalmente la tercera etapa estaría localizada en la década de los 90 y primeros años del nuevo milenio. A partir de los años 90 la RSE comienza a ser uno de los temas estrella tanto en el mundo empresarial como en el institucional y el académico (Italia), respondiendo a impulsos externos como la necesidad de evitar daños a la reputación o posición competitiva (Holanda) y la preocupación por el medio ambiente mediante expresada en la idea de desarrollo sostenible (Francia), o bien internos como parte de un nuevo contexto de diálogo social y sostenibilidad (Alemania). Esta última etapa desemboca, desde hace unos cuatro o cinco años, en las actuales políticas de RSE, y es entonces cuando comienzan a proliferar los códigos éticos y los códigos de conducta. Se podría destacar, en el inicio de lo que hoy en día denominamos “Responsabilidad Social Empresarial”, la influencia teórica de dos elementos externos de importancia, que son claves en el cambio hacia una renovada aproximación al concepto actual: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y el establecimiento del Global Compact (1999/2000) de la ONU.

1.2 .Detonantes y razones para la aparición de la noción de RSE

Los principales elementos que provocan la expansión de las políticas de RSE son coincidentes en casi todos los países analizados, siendo también común la necesidad de tomarlos en consideración de forma conjunta. Es decir, normalmente van a concurrir varios detonantes en la implantación de prácticas de RSE, interactuando unos con otros. La mayor o menor incidencia de uno u otro de los motivos desencadenantes dependerá más que del país del tipo de empresa, el sector o el tamaño de la misma. En todo caso, entre las razones para la aparición de la RSE se debe destacar la de la imagen y reputación corporativa, que se encuentra directamente vinculada a otros dos elementos: a las presiones externas y a las presiones internas de la empresa.

A) La imagen y reputación empresarial

La imagen y reputación de la empresa se presenta como un elemento clave en la implantación de políticas de RSE, entendida ésta como una estrategia para obtener beneficios en términos de comunicación e imagen. La imagen abarca múltiples aspectos, tanto relacionados con la política interna (condiciones de trabajo, diálogo social etc.), como la conexión con la sociedad en general (Ej.: medio ambiente). La RSE permite generar una mejor valoración de la empresa, una consolidación de su reputación, lo cual favorece la supervivencia de la empresa porque la hace más competitiva y una mejor opción para los consumidores.

La fuerte relación entre la RSE y la buena imagen de las empresas es frecuentemente criticada por los sindicatos, ya que entienden que la RSE es utilizada por las corporaciones más como una herramienta al servicio de la reputación que como un compromiso real. Esta asociación entre RSE e imagen es considerada por consumidores, ONG y sindicatos como el talón de Aquiles de la RSE, mientras que para los que obtienen beneficios de ellas (*stakeholders*) este vínculo no es necesariamente negati-

vo. En ocasiones la RSE es entendida como una operación de puro marketing, y en otros como una llave que fuerza el cambio de las empresas hacia actitudes más responsables.

En todo caso, RSE e imagen y reputación tiene como motivación directa la búsqueda de rentabilidad (Bélgica), sometiéndose en ocasiones a valoraciones externas e incluidas en base de datos públicas (Italia). Al mismo tiempo, la creación de una reputación y de una buena imagen tiene también otra finalidad: la de limitar o gestionar los riesgos, dado que en la actualidad se entiende que la imagen ha llegado a ser un factor de éxito o de fracaso (Holanda, Bélgica). Por todo ello, el cuidado de la imagen frente a la opinión pública y los clientes se convierte en uno de los detonantes más evidentes, unido a los intereses publicitarios (Inglaterra, Alemania),

B) Las presiones externas e internas

Las presiones externas han jugado un papel importante en casi todos los países. Tales presiones provenían especialmente de ONG's, bien a través de denuncias o de campañas públicas contra una determinada política de la empresa que derivó en escándalos por fraude, corrupción, explotación y condiciones de trabajo de la mano de obra u otros (Alemania, Holanda, Inglaterra). Otro tipo de presiones quizá con manifestaciones no tan dramáticas, han sido las ejercidas a través del incremento de actividad en el mercado de lo ético, de lo sostenible, de la responsabilidad social en los fondos de inversión, así como índices (Dow Jones Sustainability Index) y etiquetas sociales. En definitiva, presiones de los inversionistas –financial community- (Alemania, Inglaterra) y efectos colaterales –slip-streaming effects- (Alemania). Uno de los razonamientos esgrimidos es que si las empresas se esfuerzan en implantar políticas de RSE y son públicamente reconocidas por los fondos de inversión, los índices y la dotación de etiquetas sociales estimulará la adscripción de estas a nuevos compromisos así como la integración de nuevos aspectos en sus políticas de RSE (Bélgica). La RSE, no solamente se percibe como una herramienta de diferenciación, sino como una práctica impuesta por la observación del juego concurrencial entre competidores (Francia).

En supuestos muy concretos –sector gas y energía- los intereses gubernamentales han estado presentes e influenciado igualmente, así como las Leyes del siglo XIX relacionadas con la seguridad en la distribución de gas, y la seguridad y salud en el trabajo en el Reino Unido (las condiciones impuestas por las leyes de su industria sobre la prestación del servicio que ofrecen, se llegan a identificar como un detonante de prácticas socialmente responsables).

Por otra parte, la presión interna puede tener también una influencia en la RSE, y ésta puede provenir de las demandas de los trabajadores (que se sienten implicados en la ética de la empresa y en la forma de trabajar y piden mayor responsabilidad, como en Holanda; o como forma de motivar a la plantilla y ganar en productividad y eficiencia, como en Bélgica o el Reino Unido), de los comités de empresa –nacionales y europeos-, sindicatos, y de los directivos (que operan como propulsores de la RSE). También la existencia de cláusulas de convenios colectivos que establecen moratorias, restricciones sustantivas, y procedimientos de consulta previos a posibles deslocaliza-

ciones han derivado en la paulatina implantación de medidas de RSE (Reino Unido). La cultura empresarial puede ser un aglutinante de todos o gran parte de estos elementos de presión interna, tanto si se trata del modelo “familiar” donde las empresas están fuertemente influidas en sus prácticas sociales por el fundador, como si la tradición de la empresa se basa en formas de cogestión o tiene una determinada orientación debido a su origen público (Alemania), o responde a la idea de servicio público que dotó a la empresa de su identidad histórica (Francia).

En todo caso es posible resaltar que todos los detonantes señalados apuntan o revierten en un punto común, cual es la rentabilidad. Esta conclusión es especialmente clara en Bélgica, donde los detonantes anteriormente citados se tornan estrategias en pro de la rentabilidad

2. Contenidos posibles de la RSE (Noción no unívoca)

Para tratar de delimitar cuál o cuáles son las ideas o nociones que se tienen de RSE es preciso partir de los contenidos que la integran. Pero no parece que exista unanimidad cuando se trata de delimitar qué tipo actuaciones empresariales pueden ser conceptuadas de socialmente responsables. De este modo las materias que se introducen en el concepto de RSE son variables en atención al espacio territorial en que la empresa despliega su actividad económica y productiva, así como al contexto económico y social -y en determinadas circunstancias también político- en que aquélla actúa. Dicho en otros términos, la inexistencia al día de hoy de un concepto unitario de RSE parece conducir de modo inevitable a una disparidad de sus contenidos. El término responsabilidad social corporativa continúa siendo utilizado con extraordinaria amplitud, para describir un elenco muy variado de iniciativas empresariales, que comprendería, según determinadas opiniones y entre otras cuestiones, los aspectos relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo, formación y empleabilidad de los trabajadores, igualdad de oportunidades, así como el respeto de los derechos humanos por parte de sus proveedores, contratistas y concesionarios.

No obstante la variedad señalada, las diversas actuaciones que se entienden como parte de la RSE se pueden agrupar en tres grandes dimensiones: la dimensión económica (que incluye las políticas de buen gobierno corporativo), la dimensión social (que incluye las relaciones laborales) y la dimensión medioambiental. Existen también otros contenidos, digamos “residuales”, menos comunes en las prácticas de RSE de los distintos países y posiblemente de menor importancia en general.

2.1. Dimensión económica (buen gobierno, corporate governance)

Dentro de la dimensión económica es posible diferenciar dos tendencias o direcciones. Por un lado aquellas empresas que parten de conceptos clave tales como “integridad del negocio y ética de empresa” (Holanda), lo cual incluiría una gestión económica basada en la transparencia en la información, mejora de las relaciones con los grupos de interés y buenas prácticas en el ámbito del Mercado de Valores (España).

Esta visión también es compartida por otros actores, que subrayan la necesidad de hacer de las empresas, a través de la dimensión económica de la RSE, corporaciones más prudentes, responsables y honestas a través de la “corporate governance” (Holanda, Bélgica). La imagen corporativa, la buena reputación y el buen gobierno corporativo, haciendo especial incidencia en la transparencia en la información y en la comunicación con los accionistas es también uno de los contenidos destacados en el caso Italiano.

La aplicación de estas prácticas del buen gobierno han llevado en ocasiones a la elaboración de “Principios de Negocio” que aparecen relacionados con los aspectos relativos a la integridad de la empresa, poniéndose el acento en la “excelencia”, la gestión prudente de los riesgos, la optimización del valor accionarial y el respeto de las leyes. O bien, más que “principios”, se han elaborado códigos de integridad, que contienen estándares básicos sobre corrupción, administración financiera, facturación y gestión de los activos de la empresa, códigos que han sido también implantados en las filiales que operan en el extranjero (Holanda).

Dentro de esta primera tendencia se podría incluir la idea que identifica a la RSE como la relación que guarda la empresa con la sociedad, lo cual hace que la idea de mantener (a toda costa) un precio bajo en el servicio prestado -distribución de gas- sea no solamente una herramienta competitiva, sino también una conducta socialmente responsable en la empresa (Gran Bretaña), o dar acceso al servicio de electricidad de acuerdo con una idea de igualdad y universalidad propia de la noción de servicio público, en un momento en que se da entrada al capital privado y se abre a la libre competencia (Francia).

La segunda tendencia anunciada apunta hacia la sostenibilidad como un tema relacionado con la RSE y que va más allá de lo puramente económico, integrando temas sociales y medioambientales. Ser responsable, desde esta perspectiva, sería integrar la sostenibilidad en la visión integral de la corporación. Se entiende la sostenibilidad como la prevención de los riesgos futuros y la previsión de las necesidades de las generaciones venideras en áreas como: lo social a través del fomento y protección de los Derechos Humanos, así como el intento de reducir la brecha social entre pobres y ricos; lo medioambiental a través del respeto y la conservación de recursos naturales; lo económico a través de la transparencia. No obstante la distinción entre responsabilidad social y sostenibilidad no es clara, puesto que el contenido que se le da es variable (Bélgica, Francia).

Esta conexión entre la sostenibilidad y lo económico tiene una clara relación con un concepto más amplio de RSE basado en “People, Planet y Profit” (PPP). Su traducción literal es gente-planeta-ganancia y plantea la necesidad de establecer vínculos entre los temas sociales, medioambientales, corporativos y económicos. En lo que hace referencia a los aspectos sociales –people- conviene precisar que la mayor parte de ellos traen causa por el momento en Tratados, Declaraciones y Recomendaciones Internacionales sobre Derechos Humanos y Derechos de los Trabajadores. De este modo, las políticas de RSE más elaboradas hasta el momento en materia social no suponen sino una redefinición de la salud y seguridad en el trabajo (Bélgica, Holanda).

2.2. Dimensión socio-laboral: derechos laborales, estándares justos de trabajo, referencia a la declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT

Los contenidos socio-laborales incluidos dentro de la RSE en los diferentes casos analizados comprenden un abanico de declaraciones o medidas. Con carácter general las normas sociales que integran están basadas en Tratados, normas internacionales, declaraciones y recomendaciones (Tratados de la ONU, Pacto Mundial de la ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos, Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, Global Compact, etc). Dentro de las fuentes sobre estándares sociales los Convenios de la OIT son los más populares, especialmente los Convenios núms. 138 (edad mínima) y 132 (trabajo infantil). De todos modos, hemos de destacar que las referencias a todos estos instrumentos internacionales suelen resultar excesivamente vagas, de tal forma que el impacto actual de los estándares mínimos de trabajo establecidos por normas internacionales aparece bastante limitado (Holanda).

Por otra parte, y en relación ya a los contenidos socio-laborales de la RSE, hay que destacar que las políticas adoptadas incluyen además de cuestiones sobre buena gobernanza, normas sociales tales como la no discriminación en todos los ámbitos, incluido el SIDA, la salud y seguridad en el trabajo, y prohíben el acoso moral y sexual, el trabajo infantil, el trabajo forzoso (Holanda, Italia) y la inserción laboral de colectivos desfavorecidos (Italia). También se reconocen los derechos de asociación de los trabajadores y de negociación colectiva (dentro del marco de las reglas aplicables a los países implicados y de las prácticas locales de contratación) (Holanda, Italia). En general, la dimensión socio-laboral estaría integrada por el cumplimiento con la legislación laboral, si bien de forma más matizada se incluiría además la adopción de procedimientos formales de consulta con los sindicatos e informales con la sociedad en general, en caso de deslocalización y eventuales programas de relocalización de trabajadores en otras empresas (Reino Unido).

En esta línea, se define a la RSE sobre todo como una responsabilidad social hacia los empleados, como una garantía en el empleo y en las condiciones de trabajo. Para ello, los contenidos laborales serán temas como salarios, prestaciones sanitarias, diálogo social y clima laboral entre otros. En este sentido, la responsabilidad sociolaboral es entendida por las empresas belgas como la capacidad de garantizar los siguientes aspectos: la seguridad y las buenas condiciones de trabajo, la contratación y formación vocacional y la salud y seguridad laboral. Como se puede comprobar, este tipo de responsabilidad relacionada con la dimensión laboral está vinculada, en muchas ocasiones y como más adelante se detallará, al cumplimiento de la ley.

2.3. Dimensión medioambiental

Lo medioambiental tiene un peso diferente en las políticas de RSE según los países, encontrando mayor número de acciones en esta dimensión en los casos de Bélgica y Holanda. También tiene su relevancia en el Reino Unido, si bien esta dimensión implica únicamente el cumplimiento de la legislación de protección medioambiental

vigente en el país de origen. La preocupación en esta materia es entendida como la consecución de múltiples objetivos específicos relacionados con el entorno natural, tales como el reciclaje, la utilización de materias primas, la información local o la integración social y cultural de los temas medioambientales (Bélgica). Por su parte, la mayoría de las políticas de RSE desarrolladas por las compañías multinacionales holandesas están orientadas hacia cuestiones medioambientales. Determinadas empresas que han tomado conciencia de sus responsabilidades en materia medioambiental, han desarrollado programas orientados a reducir la emisión de residuos y la contaminación procedentes de su producción. En todo caso, estas políticas medioambientales internas de las corporaciones holandesas tienden en la actualidad a expandirse y ser integradas dentro de el concepto más amplio de RSE anteriormente señalado y que está basado en los principios “People, Planet y Profit” (PPP). En Francia se ha observado que se da una fuerte importancia a la cuestión ambiental dando lugar a la aparición en algunas empresas de una figura, el “délégué au développement durable”, a partir del año 2000.

En el extremo opuesto, las medidas de RSE adoptadas en esta materia tanto en España como en Italia son prácticamente inexistentes.

2.4. Otras vertientes: Acción social en la empresa, seguridad social complementaria (regímenes profesionales), filantropía social

Otras actuaciones de diversa índole son también incluidas dentro de la noción de RSE por las empresas, corporaciones o agentes. En algunos casos, gran parte de los proyectos RSE están de una u otra manera ligados a la acción social –financiación de hospitales o colegios, por ejemplo- y no a actuaciones ligadas a las actividades base de la empresa, con programas comunitarios y donaciones (por ejemplo a la Cruz Roja) a los países en desarrollo. Es interesante constatar que las empresas consideran el trabajo social que ellas asimilan y la filantropía como un elemento de la RSE (Holanda).

Otros de los temas mencionados como integrante de la RSE es el de las relaciones con la comunidad local a través del fomento y ayuda a barrios de la comunidad, los Derechos Humanos, el comercio internacional, justicia, temas humanitarios, con el ánimo disminuir las desigualdades mundiales y mejorar el equilibrio mundial o los Fondos de Pensiones (Bélgica).

Es de resaltar que en España una parte importante de la RSE queda circunscrita en buena medida a determinadas actuaciones o proyectos de acción social que las compañías puedan realizar. La empresa es por lo tanto responsable desde el punto de vista social si “dona” parte de sus beneficios a Fundaciones o a ONG, o en algunos casos si lleva a cabo proyectos sociales a través de las Fundaciones o ONG creadas por la propia empresa. Se hace también referencia a las inversiones sociales, culturales o educativas de la empresa, y a determinadas campañas de marketing como políticas de RSE.

3. Concepto de la RSE

El análisis de la RSE en las empresas y grupos de interés estudiados de los distintos países que forman parte del Proyecto Ester pone de manifiesto la inexistencia de un concepto unitario y uniforme de RSE. Como ya se ha dicho, el punto en común es que es un concepto vago. Las variaciones en la noción de RSE pueden responder al diverso contexto político y socioeconómico del país en que las empresas desarrollan su actividad económica y productiva, y también a las diferencias que presentan cada una de las estructuras organizativas de las empresas, de su distinta ubicación y dimensión –Corporaciones o PYMES-, así como de los procesos de deslocalización industrial a los que se hallan sometidas las actividades productivas de muchas de ellas.

Tras el análisis de los detonantes e intereses en la aparición y expansión de la noción de RSE y los contenidos de la misma, se pueden avanzar algunas notas que van a ir delimitando el concepto de RSE. En primer lugar, la RSE se puede entender como una estrategia empresarial enfocada a un desarrollo sostenido y a largo plazo de la compañía y de la sociedad, abarcando las tres principales dimensiones anteriormente señaladas. Pero la implantación de políticas de RSE casi siempre se han visto precedidas de otras actuaciones consideradas como “precedentes históricos”, que deben ser convenientemente diferenciados. Así, se ha de tener presente la necesidad de separar la RSE de esos otros conceptos próximos que, en ocasiones, se han visto como precursores de la propia RSE. En este sentido, como conceptos cercanos pero no equivalentes, estaría el desarrollo sostenido –unido a la idea de justicia generacional en un sentido institucional-, la “integridad del negocio y ética de empresa”, la gobernanza corporativa o, en último extremo, el cumplimiento de las obligaciones legales.

Puede apreciarse, en este orden de cosas, que las nociones que se vienen manejando de RSE resultan en muchas ocasiones –quizá de manera deliberada- excesivamente ambiguas, hasta tal punto que resulta extraordinariamente complicado extraer de aquéllas elementos que le sirvan de denominador común. En líneas generales, se han podido detectar en las corporaciones y grupos de de los diversos países europeos del equipo dos concepciones diferentes de lo que es una empresa socialmente responsable, cada una de ellas con elementos comunes pero también con aspectos diferentes. Las dos concepciones de la RSE tienen su punto de encuentro en la legislación vigente, entendiendo la RSE bien como mero cumplimiento de la misma, o bien como obligaciones voluntariamente asumidas que superan las previstas en dicha legislación.

Por otro lado, y como veremos a continuación, no existe un concepto de RSE propio de cada país, sino que de la investigación realizada se desprende que la noción de RSE varía más bien de una compañía a otra, aún dentro de cada país, incluso en la mayor parte de las ocasiones tiene sentidos diferentes para los distintos grupos de interés vinculados a una determinada empresa. Por ejemplo, para algunos sindicatos aparece unido a la lucha sindical tradicional como instrumento de mejora y defensa de los derechos de los trabajadores, sobretodo para conseguir alargar los derechos sociales en países con bajos estándares de protección del trabajo o que no han ratificado convenios de la OIT. También se entiende su funcionalidad como instrumento para extender el modelo social (Francia).

3.1. Cumplimiento de la legislación vigente (en relación con contenidos posibles de la RSE)

En algunas ocasiones se identifica la RSE con el cumplimiento de la ley, es decir, se considera que la RSE es sinónimo de observancia de las disposiciones normativas vigentes en cada momento. Desde esta concepción una empresa es socialmente responsable si cumple con lo establecido por la legislación vigente en relación a los distintos ámbitos que le puedan concernir, si la corporación es transparente con respecto a la información que transmite tanto a nivel interno como externo. De este modo, y atendiendo a esta concepción, las políticas y prácticas de RSE son aquellas que ya están reguladas, y pueden tener tres dimensiones bien diferenciadas entre sí: la dimensión económica (que incluye las políticas de buen gobierno corporativo), la dimensión social (que incluye las relaciones laborales) y la dimensión medioambiental. Este es el concepto de empresa socialmente responsable que manejan algunas empresas españolas y buena parte de las Fundaciones y de las ONGs españolas y que, consecuentemente, no hace sino identificar “responsabilidad social” con “responsabilidad legal o jurídica”. Llama la atención, sin embargo, que esta concepción omite -en alusión a la dimensión laboral de la RSE- cualquier referencia al cumplimiento de los convenios colectivos, cuya normatividad, en el caso español es indiscutible.

De forma minoritaria, en Bélgica se establece una relación entre la RSE y la garantía del empleo y de las condiciones laborales, lo cual reduce dicha responsabilidad simplemente en el cumplimiento de la ley. Además del cumplimiento de la ley, consideran que una actitud socialmente responsable es dar un precio adecuado de su producto (y con ello establecer una relación con la sociedad), en el sector de distribución de gas (Reino Unido).

3.2. RSE como plus sobre el cumplimiento de la Ley: un modelo de empresa y un sistema de gestión

Partir de la RSE como un plus sobre el cumplimiento de la Ley supone considerar que una empresa es socialmente responsable si aplica un conjunto de políticas y prácticas que van más allá de la legislación existente. Introducen para ello un nuevo sistema de gestión empresarial en la corporación por medio del cual se abordan las materias de RSE de forma integral y transversal y que permite la prevención de todo tipo de riesgos (sociales, laborales, medioambientales, etc.) o una gestión eficaz de los problemas y dilemas en los que se puede ver envuelta la corporación y que puedan ir surgiendo en el desarrollo de su actividad empresarial. De este modo, el concepto de RSE que aquí se maneja aparece nítidamente separado del concepto de responsabilidad legal.

En esta concepción de la RSE subyace el principio de “voluntariedad” como elemento central de la RSE, en consonancia con la definición que vienen manejando las instituciones europeas y los interlocutores sociales europeos. Voluntariedad entendida en el sentido de que son las empresas quienes libremente toman la decisión de ser socialmente responsables y, consecuentemente, de activar estrategias con este fin. De

esta distinción entre RSE y responsabilidad jurídica se pueden extraer dos consecuencias inmediatas. La primera es que si la RSE es algo que va más allá del cumplimiento de la ley, entonces parece obvio que una empresa que cumple con la legislación vigente no tiene por qué ser necesariamente una empresa socialmente responsable, por cuanto la RSE es un plus añadido al cumplimiento de la normativa vigente en cada momento. La segunda es que el cumplimiento de la normativa vigente es algo que no está sometido a debate; por consiguiente, parece lógico sostener que una empresa que no cumpla la ley no podrá llegar a ser conceptualizada como empresa socialmente responsable (posición del CESE y de la CES).

El concepto de RSE como obligaciones voluntariamente asumidas que superan las previstas en la legislación vigente está, por las razones recién expuestas, mayoritariamente extendido, pero se puede diferenciar entre una implantación unilateral u otra más participada.

A) Unilateralidad en el diseño e implantación de la RSE. Tendencia a la autorregulación

Manejar este segundo concepto de RSE, como políticas que van más allá de la legislación vigente, supone una cierta tendencia a la unilateralidad en el diseño y gobierno de estrategias de RSE. De este modo se quiere obviar todo tipo de corregulación o coparticipación, en el entendimiento de que la RSE, precisamente por ser voluntaria para las empresas, conlleva la unilateralidad con respecto a las cosas que la empresa se propone realizar en el campo de la RSE, sin ataduras ni controles de nadie. Esta libertad total se considera que debe establecer una relación directa entre el empresario y cada uno de los trabajadores sin la intermediación de sus representantes colectivos. Consideran a la empresa como actor central y casi único en lo que concierne al diseño, implantación y desarrollo de la responsabilidad social empresarial. Involucran a los grupos de interés en aquellos ámbitos en los que la participación de éstos está regulada por ley, y poco más, pues en general se concibe que estos grupos no son parte activa en el proceso de debate y aplicación de determinadas actuaciones sino que son grupos receptores y beneficiarios de las políticas que la compañía pone en práctica.

Este modelo de unilateralidad es posible encontrarlo principalmente en Italia, Bélgica, Holanda, Gran Bretaña y en menor medida en Alemania, Francia y España, si bien no en todos ellos con la misma intensidad de autorregulación. Así, la situación en Italia está dividida, pues algunas de las empresas responden más al esquema de una corresponsabilidad social con determinados aspectos corregulados, mientras que en las demás compañías se han elaborado sin embargo los códigos unilateralmente. Igual ocurre en Gran Bretaña, donde en algunas empresas operan con un código de conducta, además de haber celebrado acuerdos con sindicatos que cubren cuestiones de carácter consultivo, procedimental o sustantivo frente a una relocalización o deslocalización. Por su parte, en Alemania es una constante la adopción unilateral de la iniciativa de elaborar o inicial actuaciones de RSE, si bien la elaboración en sí de los instrumentos o su desarrollo se realiza en parte también de forma unilateral, pero en otras empresas con participación de los grupos de interés (especialmente para desarro-

llar un código de conducta). En Francia se han celebrado grandes acuerdos-marco de alcance mundial para algunas compañías, al igual que ocurre con algunas empresas españolas.

Por su parte y de forma mayoritaria se considera en Bélgica, que la RSE consiste en medidas voluntarias que van más allá de los requerimientos legales a través de la autorregulación de las empresas, lo cual implica el carácter no vinculante de la RSE. Su implantación y la definición de su contenido ha obedecido a impulsos y directrices internas (Ej.: han sido los propios departamentos internos - Departamento de RR.HH, de Salud, Seguridad y Medio Ambiente- los que han estado fuertemente ligados al desarrollo de lo que la Dirección ha decidido qué es la RSE de la empresa). No obstante ello, se ha señalado que el control de la RSE a través de mecanismos formales favorecería la desaparición de la rica cultura corporativa de las empresas que han puesto en marcha voluntariamente este tipo de políticas. Los sindicatos han participado poco o nada en el desarrollo e implementación de la RSE, mientras que las ONG están participando más, ya que en ocasiones son las que llevan los proyectos sociales en países extranjeros.

Finalmente es de subrayar que en las más importantes multinacionales holandesas se han desarrollado instrumentos de principios internos de negocio o códigos para poner en práctica estándares sociales. Se trata de una forma de autorregulación propia (la dirección y los Consejos de Administración de dichas multinacionales son los encargados de la elaboración de los instrumentos de RSE) y voluntaria que, sin embargo, tanto los trabajadores como la dirección están obligados a respetar. En lo que hace referencia a los comités de empresa holandeses y a los comités de empresa europeos, hay que señalar que en materia de RSE la mayoría han sido informados o consultados por las multinacionales holandesas.

B) Corresponsabilidad social: Corregulación y participación

Desde otras opciones se considera que el principio de voluntariedad es perfectamente compatible con la puesta en funcionamiento de prácticas participadas y enmarcables en un contexto de diálogo social y participación. O dicho en otros términos, el hecho de que la decisión de la empresa sobre si lleva a cabo o no actuaciones de RS sea voluntaria para ella, por ser quien toma con autonomía tal determinación, no supone que las acciones que se propone realizar no puedan ser objeto de un acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores. Esta es la posición que defienden los interlocutores sociales españoles (Acuerdo sobre Negociación Colectiva de 2005), en sintonía con la interpretación que de RSE ofrece el CESE y la Comisión Europea; también es defendida por el gobierno español y por el foro de expertos que están trabajando sobre la materia. Se hace hincapié en la necesidad de que las empresas formalicen el diálogo y la negociación con los actores sociales involucrados o implicados por la actividad de la empresa. La empresa del siglo XXI debe ser ante todo una empresa capacitada para el diálogo. Es ésta una perspectiva que aboga por una empresa responsable en un entorno en el que cada organismo, asociación o empresa tiene su responsabilidad social y debe interactuar con las demás organizaciones para construir entre todas una sociedad y un entorno sostenibles.

Los conceptos que se defienden desde esta perspectiva son los de corresponsabilidad social de las empresas y corregulación de las prácticas empresariales de responsabilidad social. Es decir, no sólo se entiende que la empresa es un agente social que debe tener en cuenta a los actores implicados en sus actividades y ofrecerles un trato respetuoso, sino que además debe reconocer el importante papel a jugar por parte de estos actores sociales en la regulación y valoración de las políticas y prácticas empresariales que se implanten al respecto.

El concepto extendido entre las empresas italianas es que la RSE implica ir más allá de la legislación vigente. Se hace mucho hincapié en la importancia de la comunicación y relación con los grupos de interés, aunque esto se manifieste de diferentes maneras en las distintas compañías. Sólo en parte de ellas se mantiene un concepto multilateral de la RSE y han implicado a determinados agentes sociales (Ej.: Comité de Empresa europeo) en el diseño de las políticas socialmente responsables, participando en la elaboración de un código de conducta.

En el caso de Bélgica se produce una escasa corresponsabilidad social, dada la amplia implantación unilateral. Como mucho, las empresas se han relacionado con diferentes agencias, ONG y asesorías para informarse sobre la RSE y las experiencias existentes. Por esta razón hay una cierta desorientación sobre el impacto de la RSE, insistiendo en la necesidad de hacer algo para controlar el proceso eficazmente.

La bilateralidad en el desarrollo de la RSE se traduce, en una parte la experiencia francesa, en el establecimiento del respeto a algunos derechos sociales fundamentales, careciendo otros sectores, de compromisos tan acabados (existencia únicamente de una plataforma social en 2004 para el ámbito europeo).

Como ya se ha señalado anteriormente, en el caso de las empresas alemanas se mantiene una cierta unilateralidad en la iniciativa, pero no así en la efectiva implantación de la RSE. En efecto, la corresponsabilidad se encauza a través del diálogo social en las empresas donde el mismo es parte de la cultura de la compañía, incluso con diálogo transnacional. La participación concreta de sindicatos es especialmente relevante en las empresas con fuerte tradición de cogestión y diálogo.

3.3. ¿Regulación legal de la RSE? Sentido y orientación de la intervención pública

Lo que se plantea es la conveniencia de activar un marco jurídico regulador de la RSE, esto es, de políticas públicas que articulen unos mínimos para las empresas que tomen voluntariamente la decisión de ser socialmente responsables e integren elementos de seguridad y de impulso de la RSE. Políticas públicas de incentivo y estímulo, que no transforman la RSE en algo obligatorio a través de su imposición a las empresas, sino que, por el contrario, están orientadas a definir conceptos y actuaciones, a impulsar el papel de los interlocutores sociales en este campo, así como a introducir mecanismos de control, certificación y verificación fiables, reglados y participados. En esta dirección parece ir encaminada en España -al menos si se repara en las últimas intervenciones de altas autoridades del Ministerio de Trabajo- la futura ley de RSE.

No obstante la iniciativa se encuentra aún en estado embrionario. En las actividades desarrolladas desde la Administración Pública, la Subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados, Mesa específica de Diálogo Social sobre RSE integrada por Gobierno, Patronal y Sindicatos y Foro de Expertos, se debaten los temas centrales y posiblemente más conflictivos. Se trata de los elementos que han de conformar el concepto de RSE (voluntariedad / obligatoriedad; autorregulación-unilateralidad / corregulación-participación) y de los contenidos que la integran tanto en su dimensión interna como externa -¿acción social y filantropía?, desarrollo sostenible-medioambiente, dimensión social (derechos laborales y convenciones OIT), dimensión económica (transparencia y buen gobierno corporativo), etc.-.

4. Proyección externa de la RSE

La proyección externa de la RSC afecta no sólo a la empresa matriz, sino también a sus filiales y socios comerciales, fundamentalmente en aquellas actividades caracterizadas por la descentralización y deslocalización productiva. De este modo, el área de actuación de la RSC se extiende básicamente al reconocimiento y promoción de los derechos humanos sociolaborales básicos, muchos de ellos violados o directamente prohibidos en gran número de países.

Así pues, la RSC externa está ligada a las actividades desarrolladas por las compañías multinacionales y las cadenas de suministro mundiales. Se trata, en esta ocasión, de que las empresas asuman el compromiso de respetar los derechos fundamentales en sus prácticas comerciales, sin aprovecharse de la legislación más laxa sobre esta materia –o, incluso, la ausencia de legislación- en terceros países.

Quiere ello decir que la RSC externa hace referencia al compromiso de las empresas globalizadas de mantener un suelo mínimo de derechos para los trabajadores en todos los espacios en los que expanden sus negocios, fundamentalmente en aquellos espacios nacionales donde impera una legislación que no reconoce los más esenciales derechos sociales, implicando entonces a las compañías no sólo en las actividades que controlan de modo directo, sino también en relación con toda la cadena de producción, y extendiendo, consecuentemente, el espectro de sus responsabilidades a las acciones desarrolladas por sus filiales, talleres, proveedores, suministradores y contratistas. Los acuerdos-marcos celebrados en algunas empresas francesas van en este sentido, pero se constata la dificultad de los sindicatos de verificar su auténtico cumplimiento en todos los lugares del planeta donde opera la compañía, especialmente en aquellos países en los que no hay presencia sindical o es muy débil. En todo caso la inclusión de una cláusula de respeto a la legislación del país en el que opere la compañía puede ser un instrumento de escape para el cumplimiento de lo pactado de respeto a estándares internacionales de derechos de los trabajadores.

A este respecto, se hace necesario articular métodos globales al objeto de establecer una conexión entre actividades económicas y los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las convenciones básicas de la OIT; y en consonancia con ello, de asegurar que las empresas de dimensión transnacional asuman responsabilidades

orientadas a mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúen un conjunto de estándares justos de trabajo: desde la abolición del trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso y obligatorio y la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, hasta el reconocimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

Desde una perspectiva más amplia, la dimensión externa sería lo que en Francia identifican los representantes de la empresa “societal”, como alargamiento hacia fuera de las preocupaciones de la empresa, especialmente en materia medioambiental. Algo así como la proyección de la imagen del grupo, de la identidad internacional.

No siempre resulta sencillo determinar con claridad la extensión de la dimensión externa de la RSE. Así, por ejemplo, en Bélgica se han dado ciertas dificultades en obtener información sobre la aplicación de los códigos de conducta fuera de Europa. Exponen que en los países extranjeros cumplen con la legislación nacional, si bien debido a las diferencias sociales y culturales de los países donde operan las empresas no han aplicado las mismas políticas pero sí los mismos contenidos con los mismos criterios y rigor éticos. No obstante, dichas diferencias pueden marcar una barrera, pues si en general las empresas reconocen el derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, lo hacen en países donde ya hay sindicatos. En definitiva, las diferencias principalmente culturales y tecnológicas donde las empresas operan dificultan la aplicación de los estándares internacionales según los directivos de las empresas. Por otro lado, las empresas comentan que sus códigos de conducta poseen un pequeño impacto en Bélgica, porque la cobertura nacional es amplia en estos temas, por ejemplo el tema de la no-discriminación, y que el impacto es mayor en las empresas filiales implantadas fuera de Europa. En todo caso, y desde otra perspectiva, algunos expresan sus dudas sobre la evaluación de las condiciones para la certificación de las etiquetas sociales, las cuales no siempre están vistas como algo exitoso, además de que no existe un buen conocimiento sobre el tema y resultan costosas y dificultosas desde el punto de vista administrativo para las empresas. Su control, por otro lado, requiere ser efectivo para la correcta aplicación de esta certificación, cosa que no siempre ocurre.

En cuanto a la exportación de las políticas y prácticas de RSE en Italia, la mayoría de las empresas han elaborado códigos de conducta de ámbito internacional a cumplir en todos sus centros de trabajo en el mundo. Sin embargo, sólo en una de las empresas la aplicación del código es efectiva, incluso entre los proveedores, ya que existen mecanismos de verificación de su cumplimiento. Son los sindicatos los encargados de llevar a cabo este control. En caso de incumplimiento grave, sobre todo en casos de trabajo infantil y de no aceptación de la existencia de sindicatos, se puede llegar a la finalización de contrato. Los únicos inconvenientes de este proceder es que hay centros de trabajo en los que no hay sindicatos y que en algunos casos existe por parte de los sindicatos falta de conocimientos y control sobre lo que ocurre fuera de los centros de trabajo. Algunas empresas españolas han celebrado acuerdos colectivos en los que se comprometen a respetar derechos fundamentales como los de sindicación y negociación colectiva en todos los lugares en los que operen, pero, al igual que el caso francés, la llamada al respeto de la legislación vigente en cada país puede en

determinados casos ignorar la aplicación de los derechos fundamentales de contenido social.

En lo que hace referencia a las multinacionales holandesas más importantes, los temas tratados en esta dimensión son principalmente el trabajo de niños y trabajo forzoso, igualdad de trato, salud y seguridad y libertad de asociación y negociación colectiva. Estos derechos fundamentales son mayoritariamente derivados de estándares justos de trabajo que forman parte de normas internacionales y que están expresando con claridad una perspectiva global. Debe advertirse que las medidas de protección social, el diálogo social, o por ejemplo una protección especial de derechos de los trabajadores no forman parte de los principios de empresa o de los códigos de conducta de dichas las empresas holandesas. Más todavía, cualquier intención articuladora que exceda de los estándares de las leyes locales está ausente en las políticas de RSC elaboradas. Al contrario, todas las empresas, de una u otra manera, se refieren a la legislación aplicable de los países implicados y prácticas locales de relaciones laborales. Puede observarse, por otra parte, que las normas europeas –Recomendaciones de la UE y la Carta Social Europea- no juegan ningún papel en el ámbito de la RSC de las empresas holandesas. Esto confirma que una connotación específica europea está ausente en las políticas de RSC de las multinacionales holandesas. Es más, cuando se les preguntaba cómo podrían valorar las regulaciones públicas todas las empresas mostraron su preferencia por las directrices internacionales mundiales por razones de justa, honrada y fiable competencia.

Por otro lado, interesa determinar si la RSE es un instrumento de exportación del modelo social europeo. Para ello se ha investigado si las empresas sobre las que se ha trabajado integran en la RSE la promoción de los derechos sociales fundamentales, el diálogo social, así como la protección social. La conclusión es afirmativa en Francia, donde las empresas han desarrollado (en el sector del automóvil y también algo semejante en el sector de la energía) el dialogo social, creándose una instancia de representación mundial de los trabajadores, con la firma de una declaración sobre los derechos sociales fundamentales promovidos en el conjunto del grupo sobre tres ejes: la prohibición del trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzado y el respeto de buenas prácticas en materia de seguridad en el trabajo. En cuanto a condiciones salariales, de trabajo y de previsión legal hay una tendencia a regularlas de acuerdo con la legislación del país o del mercado, aunque se aprecia el establecimiento de una política corporativa que establece una orientación “única” para toda la empresa y una voluntad de exportación del modelo social europeo.

Igual voluntad se puede observar en alguna de las empresas Italianas (sector industrial, y bienes de lujo), que muestran especial interés por las relaciones con la comunidad también para los centros de trabajo ubicados en el extranjero. Tienen a reproducir el modelo de cohesión social e integración entre empresas y comunidad local que caracterizan al contexto italiano, creando incluso redes de proveedores y subcontratas que tienen una relación muy estrecha con la empresa. Les caracteriza además la promoción del diálogo social con las instituciones locales y los sindicatos, así como el respeto a las diferentes legislaciones nacionales y el respecto a las diferencias culturales e históricas.

Por su parte, la exportación del modelo social a través de las empresas transnacionales británicas es algo dudosa. Por un lado, en aquellas actividades con mayor presencia transnacional (extracción y exportación de gas), no se habla de la aplicación extraterritorial de la legislación vigente en el país donde se encuentra la sede del grupo (además, se practica de forma regular el soborno a ONG's locales). Por otro, en algunas de las compañías analizadas se han incluido cláusulas en sus convenios colectivos que se refieren a la relocalización de trabajadores y consulta en caso de deslocalización. Ello tiene su importancia, dado que estas cláusulas serían obligatorias según el derecho inglés, sólo en la medida en que fueran incorporadas a los contratos individuales de trabajo, pero de otra manera, esos convenios colectivos serían solamente gentlemen's agreements.

Las materias que más fácilmente tienen una proyección transnacional al exportar los estándares europeos son básicamente la seguridad y salud en el trabajo y el trabajo de los menores. Libertad sindical y diálogo social juegan un rol importante para los sindicatos, pero estas organizaciones no suelen estar involucradas en la implantación y control de la RSE. Por otro lado, la prohibición de discriminación aparece mencionada en todos los documentos, pero no hay voluntad de implantar verdaderamente dicha prohibición de manera efectiva en la práctica transnacional (Alemania).

Por el contrario, en los grupos empresariales españoles más importantes los estándares sociales que caracterizan al modelo social europeo no están jugando un papel destacado en la elaboración de las nuevas políticas o prácticas de RSE. Es decir, no consideran que los estándares sociales de protección social, diálogo social o derechos humanos sean los pilares de estas políticas y por ello la exportación de estos estándares no parece por ahora un objetivo de las empresas que están elaborando y aplicando políticas o prácticas socialmente responsables. Debe advertirse, sin embargo, que esta concepción de la RSE choca en España frontalmente con la posición sindical que desecha como único parámetro de valoración las acciones externas de una empresa, sin considerar las que hace en el marco de su actividad, por considerar que una empresa difícilmente podrá ser considerada socialmente responsable cuando actúa con cuestionable responsabilidad al conculcar los derechos de los trabajadores, utilizando mano de obra infantil y vulnerando las reglas más esenciales del trabajo. De ahí que se considere que la RSE no ha de ser sinónimo de acción social, de mecenazgo, o de filantropía, y tampoco la RSE es el territorio sustantivo de una fundación, ni una herramienta de marketing y no puede llegar a ser un sustituto de la negociación colectiva.

5. Bibliografía

ABR. (2004), Reestructuración empresarial socialmente responsable en Europa (partes, I, II y III), en *Boletín de Información Sociolaboral Internacional del MTAS*, núms. 106, 107 y 108.

- Aparicio, J. (1997), El Derecho del Trabajo ante el fenómeno de la internacionalización, *Contextos*, núm. 1.
- Aragón, J., Rocha, F. Y Cruces, J. (2005), La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos, en *Seminario La dimensión laboral de las responsabilidades social empresarial en España* (ejemplar multicopiado), Fundación 1º de Mayo, Madrid, 19 y 20 de mayo.
- Baylos, A. (1999), Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15.
- Baylos, A. (2004), Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica, *Ponencia presentada en el Curso del CGPJ, Aspectos económicos de la jurisdicción social*, Valencia, 8-10 de noviembre.
- Baylos, A., (2004), Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva, *RDS*, núm. 28.
- Benveniste, S., Pueyo R. Y Llaría, J (2004), *Responsabilidad social corporativa y políticas públicas. Informe 200*, Fundación Ecología y Desarrollo.
- Cerfeda, W. (2005), El sindicalismo europeo ante la Responsabilidad Social Empresarial, en *Seminario La dimensión laboral de las responsabilidades social empresarial en España* (ejemplar multicopiado), Fundación 1º de Mayo, Madrid, 19 y 20 de mayo.
- Cordero, C. (Coord.) (2005), *La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2003*, Fundación Economistas sin fronteras.
- Cuervo, A. (2003), Eficiencia y responsabilidad social de la empresa, en AA.VV. (Homenaje a Manuel Alonso Olea), *Liber Amicorum. Economía, empresa y trabajo*, Madrid, Civitas.
- Doz, J. Y Jimenez, J.C. (2002), El sindicalismo en tiempos de globalización, en *Sindicalismo y Globalización*, Gaceta Sindical núm. 2, Madrid.
- Evans, J., (2002) Respuesta creciente del movimiento sindical a la globalización, en *Sindicalismo y Globalización*, Gaceta Sindical núm. 2, Madrid.
- Fernandez, I. (2005), “La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical”, en *Seminario La dimensión laboral de las responsabilidades social empresarial en España* (ejemplar multicopiado), Fundación 1º de Mayo, Madrid,

presarial en España (ejemplar multicopiado), Fundación 1º de Mayo, Madrid, 19 y 20 de mayo.

Gonzalez, J. (2002), ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales en la elaboración e implementación de los códigos de conducta?, en *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Barcelona.

Gonzalez, J. (2003), De la ética al Derecho en la reglamentación de la actividad empresarial, en AA.VV. (Homenaje a Manuel Alonso Olea), *Liber Amicorum. Economía, empresa y trabajo*, Madrid, Civitas.

González, G. (2005), Responsabilidad social de las empresas: Alcance y cuestionamientos sobre el tema, *Revista Inter-Forum*, 19 de abril (www.revistainterforum.com/espanol/articulos/061001mujer.html).

Graham, I. Y Bibby, A. (2002), Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos, en *Trabajo, Revista de la OIT*, núm. 45.

Heyzer, N., *Progreso para las mujeres, progreso para todos*, Santiago, Chile (<http://www.und.org/newsroom/speeches/progchilesp.html>).

Jeffcott, B. y Yanz, L. (1999), *Códigos de conducta: de la responsabilidad empresarial al deber social*, MSN.

Justice, D.W., *Los nuevos códigos de conducta y los interlocutores sociales*, ejemplar mecanografiado.

Justice, D.W. (2003), El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos, *Educación Obrera*, núm. 130, *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades* (www.ilo.org).

Kristensen, J. (2001), Corporate social responsibility and new social partnerships, en (Edits. Kjaergaard, C. y Wetphalen, S), *From collective bargaining to social partnerships: news roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre.

Landa, J.P. (2004), La participación financiera de los trabajadores y los problemas de la 'gobernanza' corporativa: ¿una probable nueva dimensión de la responsabilidad social de la empresa articulable entre la corresponsabilidad y la capacidad de co-decisión del factor trabajo?, en AA.VV. (coord. Landa, J.P.), *Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa*, Bomarzo.

Lozano, J.M., (2002) ¿Hacia la empresa ciudadana?, en *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Barcelona.

- Marpe, T (2003), *Athens Conference on Socially Responsible Enterprise Restructuring: Final Report*, OIT y Comisión Europea.
- Merino, A. Y Rentero, J. (2004), Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas, en AA.VV. (Coord. Baylos, A.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo.
- Mora, L. (2004), La explotación infantil y el Derecho del Trabajo, *RDS*, núm. 25.
- Nordestgaard, M y Kirton-Darling, J. (2004), Corporate social responsibility within the European sectoral social dialogue, en *Transfer*, vol. 10, núm. 3.
- Perulli, A. (1999), *Diritto del Lavoro e globalizzazione*, Padova /Cedam).
- Recio, A. (2002), Globalización y sindicatos: cuáles son los dilemas, en *Sindicalismo y Globalización*, *Gaceta Sindical* núm. 2, Madrid.
- Ryder, G. (2003), La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores, en *Educación Obrera*, 2003/1, núm. 130.
- Sastre, R. (2003), Algunas claves para una sindicalismo también mundializado, *RDS*, núm. 21.
- Segal, J-P., Sobczack, A. Y Triomphe, Cl-E (2003), *Corporate social responsibility and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Tamayo, E. (2002), En entredicho el Pacto Mundial de la ONU con las transnacionales, *Noticias-www.solidaridad.net*, 16 de febrero.
- Tapia, J.M. (2002), Contribución a la reflexión sobre la responsabilidad social de la empresa, en *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Barcelona.
- Triomphe, C.E. (2002), ¿Socialmente responsables?, en *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Barcelona.
- Urminsky, M. (edit.) (2001), *Self-regulation in the workplace: codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, Series on Management Systems and Corporate Citizenship, Working Paper núm. 1 OIT.

- Vallejo, C. (2002), A modo de conclusiones: Un nuevo enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa, en *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿Beneficios para todo el mundo?*, Fundación Pau I Solidaritat Catalunya, Barcelona.
- Van der Laat, B. (2003), Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado, en AA.VV. (edits. Sanguinetti, W. y García, A.), *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca, Univ. Salamanca.
- Viñuales, V. (dir.) (2003), *Anuario de Responsabilidad Social Corporativa en España 2003*, Fundación Ecología y Desarrollo.
- Zufiaur, J.M. (2005), Globalización económica y deslocalizaciones productivas, *RL*, núm. 2.