

Los actores de la responsabilidad social empresarial: el caso español

Jorge ARAGÓN MEDINA
Fundación 1º de Mayo
jaragon@1mayo.ccoo.es

Fernando ROCHA SÁNCHEZ
Fundación 1º de Mayo
frocha@1mayo.ccoo.es

Recibido: 7-7-08
Aceptado: 22-1-09

RESUMEN

La responsabilidad social de las empresas es un concepto social en construcción, cuyo desarrollo en la última década presenta aspectos positivos, pero otros en cierto modo contradictorios. A partir de un análisis de las principales características de este fenómeno en España, desde la perspectiva de las distintas partes interesadas, el artículo aborda el papel del diálogo social como ámbito de actuación especialmente relevante para afrontar los retos de la RSE.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial; diálogo social; agentes sociales

The actors of corporate social responsibility: the Spanish case

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility is a concept in social construction, whose development over the last decade presents positive aspects, but others somehow contradictory. Based on an analysis of the main characteristics of this phenomenon in Spain, from the perspective of the various stakeholders, the paper focuses on the role of social dialogue as a particularly important area of action to meet the challenges of CSR

Key words: corporate social responsibility; social dialogue; social partners.

REFERENCIA NORMALIZADA

Aragón Medina, J., Rocha Sánchez, F. (2009). Los actores de la responsabilidad social empresarial: el caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, 2009.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La responsabilidad social de las empresas en España. 3. La RSE y el diálogo social. 3.1. La perspectiva de los agentes sociales. 3.2. El desarrollo de la RSE en el diálogo social. 4. Los retos de la responsabilidad social de las empresas. 5. Bibliografía.

1. Introducción

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es un fenómeno relativamente reciente -aunque cuenta con antecedentes significativos en el mundo anglosajón- que emerge a finales del pasado siglo en un contexto histórico de globalización de las relaciones económicas y sociales, y cuyo desarrollo en la última década presenta perfiles ambiguos y en cierto modo confusos.

Un elemento que contribuye a esta confusión es la carencia en la actualidad de un concepto unívoco de RSE que cuente con la aceptación generalizada de todos los actores o partes interesadas, a pesar de las múltiples propuestas realizadas en los últimos años¹. A ello se suma que el “paraguas” de la responsabilidad social abarca un abanico de iniciativas empresariales de orden económico, social y medioambiental muy heterogéneo, que no se fundan en requisitos jurídicos y que son de naturaleza voluntaria. Una heterogeneidad que también caracteriza, por último, a los múltiples instrumentos que se han elaborado en la última década, desde muy diversas perspectivas, para el diseño, aplicación, evaluación y certificación de las actuaciones desarrolladas por las empresas.

Por otro lado, la responsabilidad social de las empresas es asimismo un fenómeno contradictorio. La razón de ello es que la adopción creciente de iniciativas en este campo se ha producido en paralelo a prácticas empresariales difícilmente compatibles –o incluso radicalmente opuestas– a los objetivos de la RSE. Por ejemplo, la desconcentración productiva a través de la subcontratación, el aumento del trabajo autónomo y de los contratos laborales atípicos, que suponen una transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores; o el desarrollo de estrategias de reestructuración basadas en el traslado de la actividad productiva a países con estándares sociales o medioambientales sustancialmente inferiores a los vigentes en el contexto europeo, y que en algunos casos incumplen los derechos laborales fundamentales.

El objetivo del presente artículo es analizar el debate actual entre los agentes sociales sobre este fenómeno en España. Para ello, se realiza en primer lugar una valoración de las iniciativas impulsadas en los últimos años por las empresas, instituciones y entidades del tercer sector. A continuación, se abordan en mayor detalle las posiciones y actuaciones adoptadas por las organizaciones sindicales y empresariales en el marco del diálogo social, desde la premisa que este es un ámbito de actuación especialmente relevante para el desarrollo de la RSE. Finalmente, se recogen a modo de conclusión una serie de reflexiones sobre los retos futuros que se plantean a la responsabilidad social de las empresas².

¹ En el presente artículo se toma como referencia el concepto acuñado por la Comisión Europea en su Libro Verde, donde se define a la RSE como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (Comisión Europea, 2001).

² El análisis que se desarrolla en este artículo se basa fundamentalmente en los resultados de las investigaciones realizadas por los autores –Aragón y Rocha, 2004 y 2005– así como en otras referencias que se

La idea central que se plantea es que la RSE puede abrir nuevas posibilidades de actuación en una etapa histórica marcada por profundos cambios en las relaciones económicas, laborales y sociales, pero que deben ser exploradas y compartidas por sus protagonistas a fin de que su desarrollo no quede limitado a una moda o en una mera expresión del marketing social, sino que contribuya a tejer nuevas redes de creación de riqueza, de cohesión social y de derechos de ciudadanía.

2. La responsabilidad social de las empresas en España

La responsabilidad social empresarial se desarrolla en España de forma tardía, pudiendo calificarse su estado a mediados de la presente década como incipiente o embrionario. Una situación que se reflejaba no sólo en el escaso número de iniciativas empresariales adoptadas en este campo, sino también por un cierto desconocimiento o confusión –tanto por los diferentes actores implicados como por la sociedad en general– sobre el propio significado de la RSE.

En los últimos años se ha producido sin embargo una cierta eclosión de este fenómeno, que se pone de manifiesto en un incremento de las actuaciones promovidas tanto por las empresas como por las instituciones, agentes sociales y otras organizaciones. No obstante, es posible apuntar que el grado de implantación real de los criterios de RSE en la gestión empresarial dista todavía mucho de los registros que se alcanzan en otros países del entorno europeo.

La relativa debilidad de la RSE en España puede explicarse por diversos factores (Aragón y Rocha, 2004, pp. 120-124). Un primer elemento está relacionado con las características del tejido empresarial español, especialmente en dos aspectos que dificultan la extensión de iniciativas en materia de RSE: el relativamente tardío y escaso grado de internacionalización de las empresas, en comparación con otros países del entorno europeo; y la elevada presencia de pequeñas y medianas empresas (PYMES), que se enfrentan a mayores obstáculos a la hora de desarrollar iniciativas en este campo.

Un segundo factor es el débil grado de desarrollo que ha tenido la incorporación en los mercados españoles de la valoración de inversiones con criterios en RSE, motivado por diferentes elementos, tales como las reducidas operaciones de las empresas españolas en mercados sensibilizados con el enfoque de la responsabilidad social empresarial, o el hecho de que la capitalización bursátil esté concentrada en un pequeño número de empresas.

La escasa cultura empresarial existente en esta materia constituye otro obstáculo relevante. Así, aunque existe progresivamente una mayor sensibilización sobre el

recogen en la bibliografía. Para una profundización en la ya extensa literatura sobre la RSE, pueden consultarse Páginas Web como la de la UE (http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_en.htm) y la del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (<http://www.observatoriorsc.org/>)

tema, desde el empresariado español se considera en términos generales que las iniciativas sociales deberían ser asumidas por otros actores, bien por la Administración Pública, bien por las organizaciones del tercer sector. A ello se suma un gran déficit de información y formación en España sobre la RSE y la forma en que la misma debería integrarse en la gestión de la empresa.

Otro factor que conviene señalar es el hecho de que la implicación la Administración Pública en la promoción de la responsabilidad social empresarial puede calificarse asimismo de incipiente, en comparación a la posición más activa de otros gobiernos europeos (especialmente en casos como los de Reino Unido o Dinamarca)³.

Finalmente, un último elemento a destacar es la tardía incorporación de los agentes sociales –organizaciones sindicales y patronales– al debate actual sobre el fenómeno de la responsabilidad social empresarial.

La revisión de la literatura especializada permite resaltar algunas características significativas sobre las iniciativas de responsabilidad social promovidas por las empresas en España.

Así, existe consenso en resaltar que las actuaciones en este campo se circunscriben fundamentalmente las empresas de gran tamaño y, sobre todo, a las que cotizan en el IBEX-35. La participación de las empresas de menor tamaño en el desarrollo de dichas actuaciones es en cambio muy bajo; un hecho que explica tanto por el mayor grado de dificultad que deben afrontar las PYMES en la implantación de estas iniciativas –como ya se ha señalado– como por el escaso grado de conocimiento respecto de lo que significa y puede aportar la RSE a la gestión empresarial. Ello resulta especialmente preocupante, máxime considerando la progresiva internacionalización de las PYMES españolas, que en muchos casos establecen relaciones con países de alto riesgo social y medioambiental.

Las motivaciones de las empresas son lógicamente diversas, respondiendo en general tanto a una estrategia de carácter defensivo o preventivo –para proteger a la empresa de posibles críticas o denuncias, que dañen su imagen social– como a estrategias más ofensivas o proactivas, orientadas a la creación de valor (a través de la diferenciación de la empresa).

Por otra parte, a la hora de elaborar sus objetivos en este campo las empresas suelen tener como elemento de referencia las iniciativas elaboradas por los organismos e instituciones internacionales, si bien existe una mayor preferencia por aquellas cuyo cumplimiento implica menos requisitos –como es el caso del Pacto Mundial de Naciones Unidas– en detrimento de otras cuya adhesión formal plantea un compromiso más fuerte, como los convenios de la OIT o las Directrices de la OCDE (Aragón, Rocha y Cruces, 2005).

³ Un ejemplo de esta pasividad lo constituye el Punto Nacional de Contacto, una oficina gubernamental cuya función es promover la difusión de las Directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En España esta Oficina está integrada en el Ministerio de Economía y la actividad desarrollada en la misma es prácticamente inexistente.

Las iniciativas adoptadas por las empresas cubren diversas áreas de actuación –desde el respeto a los derechos humanos a compromisos en materia laboral, medioambiental o de acción social– y se materializan a través de prácticas de muy diverso tipo: elaboración de códigos de conducta o declaraciones unilaterales de las empresas; adscripciones a iniciativas o estándares internacionales (como el Global Compact); informes o memorias de sostenibilidad; fondos de inversiones éticas; etiquetas “verdes” o sociales”; acciones de patronazgo y mecenazgo empresarial; etc.

En cuanto al contenido y alcance de estas iniciativas, diferentes estudios realizados coinciden en apuntar que, si bien el discurso de la responsabilidad social se ha extendido con creciente intensidad en los últimos años en el mundo empresarial, la incorporación efectiva de criterios de RSE en la gestión y decisiones de las empresas españolas es todavía minoritaria (Cordero, 2007; Fundación Ecología y Desarrollo y Fundación Alternativas, 2006; Varios autores, 2008).

A modo ilustrativo, España es uno de los países con mayor número de adhesiones al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact), con 686 entidades firmantes a principios de 2009 de las que 198 son grandes empresas, 218 PYMES, 101 microempresas y el resto de otro tipo⁴. Sin embargo, desde diversas perspectivas se ha señalado que un gran número de empresas no cumple los compromisos del Pacto Mundial, denunciándose incluso en distintos casos prácticas contrarias a los objetivos del mismo (como la falta de respeto a la libertad sindical).

Un ámbito de actuación particularmente relevante concierne a la transparencia, pudiendo destacarse que –aunque el número de informes o memorias de sostenibilidad⁵ elaborados por las grandes empresas ha experimentado un significativo avance en España en los últimos años– su examen en detalle permite constatar que la información sobre la implantación real de los objetivos en materia de responsabilidad social es notoriamente insuficiente; un hecho que impide valorar el grado de penetración de los compromisos adquiridos en la gestión y decisiones empresariales⁶.

Finalmente, si se desplaza el análisis del contenido de las iniciativas al diseño, ejecución y evaluación de las mismas, cabe remarcar que un elemento central en el discurso moderno sobre la RSE es la implicación de otros actores distintos a los

⁴ Datos tomados a fecha de 8 de enero de 2009 de la web de la Asociación Española del Pacto Mundial (www.pactomundial.org).

⁵ Los informes o memorias de sostenibilidad son documentos que se hacen públicos y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestran el resultado e impacto económico, social y medioambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un tiempo determinado.

⁶ A modo ilustrativo, en el documento elaborado por el Foro de Expertos en RSE promovido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –actual Ministerio de Trabajo e Inmigración– se señala que en los informes elaborados por las empresas “se ofrecen escasas informaciones y datos concretos sobre las políticas y resultados de la gestión en los ámbitos de la responsabilidad que constituyen los ejes más importantes del debate europeo sobre la RSE y en muchos casos resulta extremadamente difícil separar lo que es el simple cumplimiento de la legislación de las prácticas de carácter innovador y de naturaleza voluntaria” (Varios autores, 2008).

propietarios o dirigentes de las empresas: sindicatos; proveedores y subcontratas; entidades del tercer sector; Administraciones públicas; comunidades locales, etc.

Las empresas que han adoptado iniciativas en este campo suelen delimitar en sus informes o memorias las partes interesadas que tienen en consideración. Un dato significativo es que aunque estas memorias suelen incluir como parte interesada a los trabajadores, las referencias a los sindicatos –en tanto que representantes legales de los mismos– son en cambio mucho más escasas.

En este sentido, la participación de los distintos actores o partes interesadas es en la mayoría de los casos muy limitada o incluso nula. La práctica más común es que las iniciativas de RSE sean adoptadas unilateralmente por la dirección de las empresas, planteándose en su caso la colaboración puntual con alguna organización para la ejecución de actividades específicas, por ejemplo, la participación de ONG en proyectos de acción social (Aragón, Rocha y Cruces, 2005, pp.58-63; UGT, 2007).

Además de las actuaciones promovidas por las empresas en los últimos años se han impulsado también diversas *iniciativas en el ámbito institucional*.

Así, en el año 2004 el Congreso de Diputados aprobó creación de una Subcomisión para “potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas”, cuyo informe final se presentó en el año 2006. Se trata de un texto especialmente relevante, que refleja de forma bastante exhaustiva la diversidad de posiciones existente en relación a las distintas dimensiones de este fenómeno. El informe finaliza con una serie de recomendaciones para el fomento de la RSE, dirigidas tanto a las empresas, como al resto de actores o partes implicadas (Congreso de Diputados, 2007).

Existe amplio consenso en destacar que las Administraciones Públicas han tenido, como ya se ha señalado, un papel poco activo en el fomento de la RSE en comparación a otros países europeos.

En los últimos años se constata, sin embargo, una mayor voluntad del Gobierno Central con relación a esta materia, destacando especialmente dos iniciativas adoptadas en el año 2005: el impulso, en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, de una Mesa específica en materia de RSE; y la creación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas⁷, que finalizó sus trabajos en julio de 2007 aprobando un documento con 29 recomendaciones para el fomento y desarrollo de la RSE en España (Varios autores, 2008).

Desde una óptica específica como la del gobierno corporativo, cabe resaltar igualmente la aprobación en 2006 por la Comisión Nacional de Valores del Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno. Un Código que tiene como objeto armonizar y actualizar las recomendaciones contenidas en los Informes *Oli-*

⁷ Cabe señalar que la constitución de este Foro estuvo revestida de una cierta polémica, ya que las organizaciones sindicales y patronales rehusaron formar parte del mismo y centrar sus actividades en esta materia en el ámbito del diálogo social. Un hecho que refleja la divergencia entre los agentes sociales y otros actores –sobre todo, las organizaciones del tercer sector– en relación al papel que deben jugar las distintas partes en el desarrollo de la RSE.

vencia (1998) y Aldama (2003)⁸, a través de la incorporación de las orientaciones de la Unión Europea en temas de buen gobierno corporativo. Una iniciativa que ha suscitado el rechazo de un amplio número de empresas, que han expresado su disconformidad con las recomendaciones por considerarlas excesivamente intervencionistas, a pesar que el Código establece que su adopción será voluntaria.

En el ámbito de las Administraciones territoriales se han impulsado asimismo diversas iniciativas en diversas Comunidades Autónomas. En general se trata de actuaciones de información y sensibilización, aunque en algunas Comunidades –como Aragón y Navarra– se ha planteado la consideración de cláusulas sociales y medioambientales como criterios de valoración en la licitación de contrataciones públicas.

Por último, en los últimos años se han multiplicado las iniciativas impulsadas por las **organizaciones del tercer sector**. Un ámbito que se sitúa en una frontera difusa, definiéndose por su no-pertenencia ni al sector público –regido principalmente por jerarquías– ni al privado mercantil (regido fundamentalmente por un sistema de precios). El tercer sector, en cambio, se define por un marco sustentado en base a un sistema de valores compartidos por la sociedad, o parte de ella, e implicaría –al menos, teóricamente– una profundización en la democracia real y la participación ciudadana (por ejemplo, a través del voluntariado).

El principal rasgo definitorio del tercer sector lo constituye su heterogeneidad, en la medida en que integra entidades muy diferentes así en relación tanto a su naturaleza y objetivos –desde organizaciones tradicionales de ayuda mutua, movimientos y asociaciones sociales diversas como las de consumidores o la cooperación al desarrollo, hasta fundaciones, centros de investigación y empresas cooperativas en sentido amplio– como a sus características (en términos de tamaño, recursos, etc.)

Esta diversidad dificulta una valoración común de las actuaciones desarrolladas en relación a esta materia. No obstante, en términos generales es posible resaltar el protagonismo de las entidades del tercer sector en el control, vigilancia y denuncia de las externalidades negativas derivadas del comportamiento de las grandes empresas transnacionales, cuya incidencia en la opinión pública es valorada unánimemente como uno de los factores impulsores del fenómeno de la RSE.

Asimismo, cabe destacar el papel positivo que juegan estas organizaciones en la elaboración y difusión de los criterios e instrumentos de implantación, seguimiento y evaluación de las prácticas de responsabilidad social. Ello ha llevado a que muchas organizaciones a plantear su protagonismo en el fomento de la responsabilidad social de las empresas, reivindicando su participación como “cuarto pilar” –junto a las empresas, agentes sociales y Administraciones Públicas– en todos los ámbitos institu-

⁸ El Código Olivencia recoge los resultados de una Comisión impulsada por el gobierno en 1988, y que básicamente consistía en una serie de recomendaciones –para ser adoptadas voluntariamente– sobre buen gobierno de las empresas. Unos años más tarde, se creó una nueva Comisión que en 2003 publicó el denominado Informe Aldama, en el que se propone una nueva serie de recomendaciones sobre buen gobierno destinadas a las sociedades cotizadas, también sobre la base del principio de autorregulación (es decir, de adopción voluntaria).

cionales constituidos a tales efectos (como es el caso del Foro Social de Expertos o el Consejo Estatal de RSE). También se han impulsado diferentes ámbitos donde participen las organizaciones del tercer sector y otras entidades como los agentes sociales, que favorecen la posibilidad de tejer alianzas y consensos respecto de objetivos compartidos⁹.

Por otro lado, la posible implicación de algunas entidades en el desarrollo de las iniciativas empresariales adoptadas en materia de RSE ha suscitado una significativa controversia. La razón es que la diversidad de las organizaciones que integran el tercer sector puede plantear problemas a la empresa que quiera establecer una relación con actores externos en determinadas materias –por ejemplo, sobre el impacto medioambiental de sus acciones, o la calidad de los productos y servicios– ya que se pueden generar conflictos entre organizaciones que pretenden asumir la representación de un mismo interés.

Esta falta de delimitación puede generar asimismo conflictos si las empresas establecen cauces de interlocución y negociación con organizaciones que no tienen una representatividad real sobre determinadas materias, con el objetivo latente de socavar la posición de otros grupos directamente implicados. Así, en la última década las organizaciones sindicales han denunciado una práctica creciente por parte de las multinacionales, que consiste en negociar con organizaciones no gubernamentales la adopción de códigos laborales, sin contar con la participación de los sindicatos y menoscabando de hecho la negociación colectiva.

En suma, es posible apuntar que el debate sobre la RSE ha cobrado una mayor intensidad en los últimos años en España, en buena medida gracias a las iniciativas impulsadas desde el ámbito institucional, que han contribuido positivamente a dinamizar el diálogo entre los distintos actores implicados así como a lograr una mayor sensibilización en la sociedad.

En cuanto a las iniciativas adoptadas por las empresas, es posible resaltar un escenario caracterizado por la coexistencia un reducido grupo de compañías que han propiciado avances reales en esta materia, con un número significativamente superior en las que el compromiso con la responsabilidad social tiene un carácter meramente declarativo.

3. La RSE y el diálogo social

El debate sobre la responsabilidad social empresarial afecta de forma especialmente significativa a los agentes sociales –organizaciones empresariales y sindicatos– por diferentes motivos.

⁹ Un ejemplo lo constituye el Observatorio de Responsabilidad Corporativa una asociación integrada por quince organizaciones representativas de la sociedad civil, entre las que se encuentran ONG, sindicatos y organizaciones de consumidores. Cf.: <http://www.observatoriorsc.org/>

Así, el concepto de RSE implica una redefinición del papel tradicional de la empresa¹⁰. La adopción por las empresas de criterios de responsabilidad social incide directamente sobre una serie de cuestiones que, bien pueden formar parte del núcleo tradicional de intereses de la patronal y los sindicatos –por ejemplo, todos los temas laborales encuadrados en la denominada dimensión interna de la RSE– bien plantean nuevas materias que en los últimos años ha cobrado creciente importancia en las preocupaciones de los agentes sociales (como es el caso del medio ambiente, el consumo, etc.).

La RSE implica, asimismo, una nueva forma de abordar el desarrollo de la política social por parte de las autoridades públicas. En esta línea, el debate se ha polarizado entre unas posiciones más partidarias de acentuar la coordinación abierta y voluntaria de los distintos actores públicos y privados en esta materia –la denominada *soft law*– y otras que enfatizan la regulación normativa de carácter obligatorio como la principal vía, aunque no sea la única, para implementar actuaciones en el ámbito social.

Por otra parte, la RSE plantea una cierta alteración del marco tradicional del diálogo social. La razón de ello es la emergencia de nuevos actores, como las organizaciones del tercer sector, que –de forma creciente– establecen procesos de interlocución con las empresas sobre materias sociales e incluso laborales, en cuya negociación los sindicatos han tenido históricamente un papel central. Un hecho que ha contribuido a generar una cierta desconfianza de los sindicatos respecto de las entidades del tercer sector; máxime cuando, como ya se ha apuntado, se han dado casos en los que dichas entidades han suscrito acuerdos con empresas que afectan a materias laborales, suplantando a los representantes legítimos de los trabajadores.

Finalmente, merece apuntar que determinados aspectos de la RSE plantean a los sindicatos líneas novedosas de actuación, como es el caso de la gestión de instrumentos de inversión colectiva de los trabajadores que tienen un carácter complementario al sistema público (fondos de pensiones). En el marco definido legalmente sobre la regulación de estos fondos, desde el ámbito sindical se intenta en líneas generales proveer a los trabajadores de los medios necesarios para que su capital se invierta con dos criterios básicos: el primero, y fundamental, el de la rentabilidad. Y un segundo, que sería el social; es decir, prevenir que con el capital de los trabajadores se estimulen prácticas contrarias a los derechos humanos, no respetuosas con el medio ambiente, etc.

Las organizaciones sindicales y empresariales en España se han incorporado de forma relativamente reciente –e incluso con cierta reticencia inicial– al debate sobre la RSE. No obstante, en los últimos años puede constatarse un creciente interés por parte de los agentes sociales en el desarrollo de la RSE, que se ha plasmado en diversos acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social.

¹⁰ La razón de ello es que el concepto de RSE plantea, como uno de sus ejes centrales, un debate sobre la racionalidad –en términos de objetivos, gestión y resultados– que tradicionalmente ha determinado la lógica de funcionamiento de la empresa privada. Para un análisis detallado de las diferentes posiciones sobre este debate, Cf. Aragón y Rocha, 2004, pp.25-41.

3.1. La perspectiva de los agentes sociales

Las posiciones de los agentes sociales en España ante la RSE reproducen, a grandes rasgos, los elementos planteados por las organizaciones sindicales y empresariales europeas en el debate sobre este fenómeno.

Así, el enfoque de la *patronal*¹¹ parte de la consideración de que la responsabilidad social empresarial constituye un concepto abierto, cuyo alcance debe ser delimitado por cada empresa en función de su actividad y naturaleza del negocio y que generalmente aparece ligado a aspectos medioambientales, sociales y económicos.

Una segunda idea que se plantea es que la principal responsabilidad de las empresas es la de contribuir al crecimiento económico y la creación de empleo. En consecuencia, se considera que el fomento de la RSE debe centrarse en primer lugar en la creación de un entorno favorable que permita la consolidación y desarrollo de la actividad empresarial.

Esta posición no implica, por otra parte, que la empresa no pueda desarrollar actividades relacionadas con otros objetivos de carácter social y medioambiental. No obstante, se considera que la aplicación de actuaciones en estos ámbitos debe supeditarse –en todo caso– a la pervivencia y/o crecimiento de la empresa.

En tercer lugar, se enfatiza particularmente la necesidad de preservar la voluntariedad de las actuaciones vinculadas a la RSE. En este sentido, se rechaza la conformación de nuevos marcos legales que impliquen la imposición derechos y obligaciones para las empresas en este ámbito.

En consonancia con el punto anterior, desde las organizaciones empresariales se considera que debería garantizarse la no discriminación entre aquellas empresas que voluntariamente deciden asumir este tipo de iniciativas y las que –por razones de diverso tipo– no quieren o no pueden asumir actuaciones en este campo. Más concretamente, se expresa una oposición directa a que se vincule la concesión de ayudas públicas, subvenciones, licitaciones o contratos con Administraciones Públicas, a la asunción por las empresas de compromisos en materia de responsabilidad social.

El discurso patronal enfatiza, asimismo, la necesidad de respetar la libertad de las empresas para aplicar las iniciativas de RSE mediante aquellos instrumentos que consideren más adecuados a sus necesidades y características.

Desde esta perspectiva, que suele sintetizarse en la fórmula de “no hay un traje igual para todos”, se plantea la conveniencia de no formalizar u homologar este tipo de iniciativas a través de patrones comunes establecidos desde instancias ajenas a la empresa (en la que no se tenga en cuenta la diversidad sectorial y geográfica, ni las características propias de cada compañía). En suma, desde la patronal se considera como un elemento central la preservación del principio de autorregulación, en virtud

¹¹ Como fuentes de información, se han utilizado entrevistas con representantes de distintas organizaciones empresariales sectoriales realizadas en distintas investigaciones desarrolladas por los autores, así como documentos de CEOE-CEPYME. Una exposición sintética de la posición de la CEOE puede encontrarse en Cuevas (2002) y en Congreso de los Diputados (2007).

del cual debe ser cada empresa la que determine la forma y el contenido de su compromiso voluntario con el concepto de responsabilidad social.

En relación a la verificación del grado de cumplimiento de las iniciativas empresariales, se rechaza asimismo la imposición de obligaciones en materia de información y certificación, así como la necesaria utilización de instrumentos homologados y/o estandarizados desde instancias externas a las empresas.

En cuanto a la participación de otras partes interesadas (*stakeholders*), se considera en primer lugar que la toma de decisiones sobre la organización y funcionamiento de la empresa es una facultad en exclusiva de los propietarios y/o responsables de la misma. En este sentido, se señala que asignar parcelas de autoridad a otros actores en la empresa, podría significar en última instancia una restricción de los derechos de propiedad.

Por otra parte, se establece una cierta diferenciación entre los diferentes actores. Así, se considera que si bien para determinados grupos –como los accionistas y empleados– existen mecanismos institucionalizados, de representación, información, diálogo y negociación, en cambio para otros resultaría muy difícil la concreción de estos mecanismos (particularmente, en el caso de las organizaciones no gubernamentales). Desde esta perspectiva, se considera que una alternativa podría ser la promoción de foros sectoriales de diálogo en los que pudieran participar las empresas y diferentes actores.

Por último, desde la patronal española se considera que la responsabilidad social de la empresa no puede implicar una dejación de la responsabilidad de la Administración Pública en materia social, económica o medioambiental. De forma particular, desde las organizaciones empresariales se enfatiza que las empresas no pueden verse obligadas a adoptar una posición de control sistemático de la legalidad sociolaboral y medioambiental, respecto de los contratistas, subcontratistas y proveedores con los que mantiene relación.

El interés de las **organizaciones sindicales** en que las empresas asuman su responsabilidad social ante las posibles externalidades negativas de su comportamiento –tanto a nivel interno como externo– no es algo novedoso, siendo de hecho una demanda que se remonta a los orígenes mismos del movimiento sindical.

Los sindicatos han reaccionado, sin embargo, con una cierta prevención inicial a la emergencia del fenómeno de la RSE durante la última década; una actitud que puede explicarse por diversos motivos (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2004; Fernández, 2005; Jiménez, 2006).

Así, un factor determinante de esta desconfianza ha sido la escasa participación que han tenido los trabajadores en las diversas iniciativas desarrolladas en este campo, que en su gran mayoría han sido aplicadas unilateralmente por las empresas. Por otra parte, cabe señalar que las organizaciones sindicales tienen una cierta percepción negativa de muchas de las iniciativas realizadas bajo el paraguas de la RSE, por considerar que –a menudo– se reducen a meras declaraciones de intenciones que no tienen un desarrollo concreto y, por tanto, no inciden realmente sobre los distintos temas objeto de atención.

Otro elemento que suscita particularmente la reticencia de las organizaciones sindicales es la idea, ampliamente publicitada en los últimos años, de que el único sector de la sociedad responsable de gestionar y garantizar adecuadamente los derechos sociales es el de los empresarios. Por esta razón, en el debate sobre la RSE los sindicatos en general se han centrado más en la defensa de la regulación normativa en materia social, que en la consideración de las iniciativas voluntarias desarrolladas por las empresas.

El discurso de los sindicatos españoles sobre este fenómeno parte de la consideración de que la RSE tiene un carácter ambivalente, que presenta tanto riesgos como oportunidades para los trabajadores.

Así, por una parte se considera que en buena medida la adopción voluntaria y unilateral de iniciativas por las empresas, constituye un mecanismo mediante el cual las grandes compañías pretenden sustraerse al cumplimiento de la legislación sociolaboral y medioambiental y a los acuerdos de la negociación colectiva, particularmente en aquellos países donde existe un nivel más bajo de derechos sociolaborales. En paralelo, ello reflejaría asimismo la creciente incapacidad de los Estados para controlar la actividad de las empresas transnacionales, viéndose obligados a sustituir y/o combinar los mecanismos coercitivos con los instrumentos “blandos”, basados en el compromiso voluntario de las compañías.

Por otra parte, se reconoce que –en la mayoría de los casos– ha sido la presión social la que ha obligado las grandes compañías transnacionales a asumir compromisos voluntarios en materia de RSE. En este sentido, se plantea que las empresas tienen una clara responsabilidad sobre las consecuencias sociales y medioambientales de sus actuaciones.

Desde esta perspectiva, se señala que la extensión de este fenómeno –si bien presenta riesgos para los trabajadores, al enfatizar el carácter voluntario de las actuaciones, en detrimento de la protección derivada de norma– también abre nuevas oportunidades para la intervención sindical, así como para la extensión de los derechos sociolaborales y medioambientales.

Una idea clave que se considera necesario enfatizar es que las empresas tienen como primera obligación el cumplimiento tanto de la legalidad social, laboral y medioambiental como de la normativa convencional, por lo que todas las actuaciones en materia de responsabilidad social empresarial constituyen –en todo caso– un plus añadido al mismo. En consonancia con lo anterior, se señala que la RSE no puede constituir un sustitutivo de la regulación normativa en materia social y medioambiental, considerada desde una perspectiva dinámica (es decir, contemplando no sólo la normativa vigente, sino la elaboración de nueva).

Las organizaciones sindicales se manifiestan especialmente críticas respecto de la unilateralidad de las empresas a la hora de plantear la aplicación de las iniciativas en materia de responsabilidad social.

En este sentido se plantea que, si bien estas actuaciones tienen un carácter voluntario, su concreción en el ámbito de las empresas debería realizar de forma negociada con las organizaciones sindicales; especialmente, cuando se trata de cuestiones que

afectan directamente a los trabajadores (por ejemplo, iniciativas en materia de formación, promoción de igualdad de oportunidades o salud laboral).

En cuanto a la implicación de las partes interesadas, se plantean algunas objeciones relevantes. Por un lado, se destaca que esas partes no son iguales entre sí; por otra, se destaca que no todas las partes tienen la legitimidad ni la representatividad para cuestionar el comportamiento de las empresas en nombre de los intereses de la sociedad. Finalmente, se remarca que los sindicatos constituyen los únicos sujetos legitimados legalmente para representar los intereses de los trabajadores, expresándose un rechazo a la participación de otros grupos en la negociación de las posibles iniciativas que adopte la empresa en el ámbito laboral.

Por otra parte, también se plantea la conveniencia de establecer alianzas con otros actores —con determinadas organizaciones del tercer sector— en otros ámbitos de actuación que no sean estrictamente específicos de los sindicatos.

Otra cuestión particularmente sensible para las organizaciones sindicales, concierne a las relaciones contradictorias que plantea el fenómeno de la responsabilidad social empresarial a la dinámica de relaciones laborales. Así, por una parte, desde los sindicatos se denuncia que algunas empresas tienden a sustraer temas que deberían regularse a través de convenios colectivos, derivándolos a acuerdos voluntarios. Por otra, no obstante, se reconoce que la RSE puede abrir nuevos espacios de intervención para mejorar las condiciones de trabajo, e incorporar nuevos derechos para los trabajadores.

Los sindicatos plantean la conveniencia de diferenciar claramente el marco de la negociación colectiva, de aquellas actuaciones que puedan desarrollarse en el ámbito de la voluntariedad. Asimismo, se considera que las iniciativas voluntarias en materia de RSE pueden contribuir al enriquecimiento de la negociación colectiva, reforzando sus contenidos o potenciando nuevas materias, sin que en ningún caso ello implique sustraer temas del ámbito normativo de la negociación, al de la voluntariedad.

En cuanto a la aplicación de las iniciativas sobre RSE, los sindicatos resaltan la conveniencia de elaborar instrumentos homologados que posibiliten obtener una información significativa y detallada de las empresas en materia social, laboral y medioambiental y que permitan realizar un seguimiento y evaluación adecuados de las diferentes actuaciones desarrolladas (en la línea, por ejemplo, del balance social).

Por último, en relación al papel del sector público, se considera que la Administración Pública española ha tenido hasta el momento una escasa implicación en la promoción de la responsabilidad social empresarial. En este sentido, a partir de la premisa de que la primera obligación de la Administración es la tutela de la legalidad social, laboral y medioambiental, se plantea un mayor esfuerzo y voluntad a la hora de impulsar aspectos como: el fomento de ámbitos y mecanismos de comunicación y diálogo entre todos los actores implicados (gobierno, sindicatos, empresas, partidos políticos, organizaciones del tercer sector); la homologación de instrumentos de normalización, transparencia y certificación de las iniciativas empresariales; la utilización de criterios éticos y de responsabilidad social en su actuación como agente económico; el fomento de la difusión y conocimiento de la RSE, incidiendo especialmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.

3.2. El desarrollo de la RSE en el diálogo social

Las organizaciones sindicales y empresariales en España han alcanzado en los últimos años, en el marco del diálogo social, diversos acuerdos relevantes sobre responsabilidad social de las empresas.

En primer lugar, cabe destacar la incorporación desde 2005 de un capítulo específico sobre RSE en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (AINC) firmados por CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. Un hecho especialmente relevante, considerando que estos acuerdos de carácter bilateral recogen los criterios y orientaciones estratégicas de los agentes sociales para su traslación a la negociación colectiva en los sectores y empresas.

Así, en el AINC de 2005 se señala que el objetivo de incluir un capítulo sobre esta materia es doble:

De un lado, las Organizaciones Sindicales y Empresariales queremos contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio. De otro, queremos formular algunas aportaciones, que tendrán su continuidad en el diálogo tripartito con el Gobierno, sobre una materia en la que reclamamos un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas.

En este documento se define a la RSE como el conjunto de comportamientos de las organizaciones que de forma voluntaria, y adicional al cumplimiento de la legalidad, reflejan un compromiso por asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental. Asimismo, se plantea como objetivo común de las iniciativas en esta materia “alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental en línea con el Libro Verde y la Comunicación del Comisión Europea”.

A partir de estas premisas, los agentes sociales –tras resaltar que la RSE persigue la integración de las dimensiones económica, social y medioambiental en las actividades y estrategias empresariales– expresan la necesidad de incidir en tres aspectos: (a) identificar y promover ámbitos de interlocución entre las organizaciones sindicales y empresariales en esta materia; (b) compartir experiencias y definir buenas prácticas; y (c) impulsar la cooperación y compromisos sobre responsabilidad social. A estos puntos se suma en el AINC-2007, prorrogado en 2008, otro particularmente significativo: “orientar contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales”.

El desarrollo de las orientaciones de los AINC en materia de responsabilidad social de las empresas a través de la negociación colectiva puede calificarse en la actualidad como incipiente¹². Un hecho que se explica por diversos factores: el bajo nivel de

¹² A modo de ejemplo, una investigación reciente realizada sobre una muestra amplia de convenios colectivos (CC) ha detectado tan sólo diez en los que se recojan cláusulas sobre RSE (Molina, 2008). Concre-

desarrollo registrado, como se ha señalado reiteradamente, por las iniciativas de RSE en España; el carácter voluntario de las mismas; la opción de la mayoría de las empresas por la su aplicación unilateral a través instrumentos no negociados y que no tienen contenido obligacional (como los códigos de conducta); la marcada dimensión internacional de este fenómeno, que plantea dificultades a la hora de acordar compromisos de aplicación y evaluación en terceros países; y la falta de información de los representantes sindicales que, sumada a la desconfianza que suscita este fenómeno, genera una fuerte reticencia a la hora de incorporarlo en la agenda de la negociación colectiva.

El análisis de los convenios que han abordado esta materia permite destacar algunos elementos significativos en cuanto a su contenido (Molina, 2008). Así, por una parte existe una cierta diversidad en cuanto a la delimitación de los temas afectados: desde convenios que asocian la RSE a compromisos sobre creación de empleo y calidad del mismo, a otros sobre externalización de la actividad productiva o el respeto al medio ambiente.

Por otra, una cuestión particularmente interesante concierne a la regulación de la participación de los trabajadores en el desarrollo de estas iniciativas. En este sentido, algunos convenios reconocen un papel proactivo a los representantes de los trabajadores, si bien no se llega a equiparar a la parte empresarial¹³. No obstante, la cláusula más frecuente es la que concede a los representantes de los trabajadores el derecho a acceder periódicamente a la información relativa a las acciones desarrolladas por la empresa en materia de RSE.

Además de los convenios colectivos, existen otros instrumentos de regulación de las políticas de responsabilidad social de las empresas, tales como los Acuerdos Marco Internacionales y los Códigos de Conducta.

Un Acuerdo Marco Internacional es un instrumento negociado entre una empresa transnacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la empresa respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera. Estas normas y principios están relacionados generalmente con los derechos de los trabajadores, el empleo y otras áreas de la responsabilidad social corporativa que, por general, adoptan la forma de un código relativamente amplio. A principios de 2009, se han contabilizado 73 Acuerdos en diferentes sectores¹⁴.

Los Códigos de Conducta, por su parte, son documentos en los que describen los derechos y estándares básicos que la empresa se compromete a cumplir en relación a los/as trabajadores y trabajadoras, la comunidad y el medio ambiente. La diferencia con los Acuerdos Marco es que los Códigos —además de tener un contenido más genérico y

tamente: CC. Cajas de Ahorros; CC. Grupo Endesa; CC. Grupo Eroski; CC. Hero España; CC. Industria Calzado; CC. Industria Química, CC. Industria Textil y Confección; CC. Mapfre; CC. Prensa Diaria; y el CC. Seguros, Reaseguros y Mutuas.

¹³ Por ejemplo, en el CC de la Industria del Calzado (2005-2007), disposición adicional tercera, se establece que “las empresas que suscriban códigos de conducta de responsabilidad social, lo negociarán previamente con los representantes legales de los trabajadores”.

¹⁴ Datos tomados de la web de Global Unions, a fecha de 8 de enero de 2009 (www.global-unions.org).

declarativo— en la mayoría de los casos son diseñados, aplicados y evaluados unilateralmente por las empresas (Schömann et al, 2008, pp. 85-89; Sanguinetti, 2008, pp.454-460). De ahí que las organizaciones sindicales consideren a los Acuerdos Marco como un instrumento más adecuado para la preservación de los derechos de los trabajadores.

Otro ámbito donde se ha producido un acuerdo relevante en los últimos años es el del diálogo social tripartito. Así, en marzo de 2005 el gobierno central y los agentes sociales –CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME– decidieron incorporar la RSE al temario de la agenda definida en la “Declaración para el Diálogo Social” (2004), constituyendo un grupo de trabajo específico sobre esta materia.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social aprobó el 19 de diciembre de 2007 el documento “La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo social”, que recoge las conclusiones y propuestas acordadas por las tres partes que lo suscriben.

El Acuerdo parte de la siguiente definición de la RSE (Varios autores, 2008, Pág. 219):

Se puede definir la RSE como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

A partir de esta delimitación, el documento se plantea como primer objetivo contribuir a la clarificación de conceptos y prácticas de responsabilidad social, con el fin de proporcionar un elemento práctico, orientativo y eficaz de referencia.

El mayor valor del texto lo constituye tanto la referencia a la RSE como “compromiso” entre diferentes actores, como la elaboración de diez propuestas para su promoción y desarrollo (cuadro 1).

Cuadro 1. Mesa de diálogo social. Propuestas para la promoción y desarrollo de la RSE

1. Mejora del conocimiento de la RSE: claridad y credibilidad en las prácticas de responsabilidad social.
2. Vinculación de RSE a los factores de competitividad, creación de empleo, cohesión social y las prácticas respetuosas con el medio ambiente.
3. Análisis y difusión de buenas prácticas
4. Consumo responsable
5. Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales para el desarrollo de la RSE
6. Modernización y adaptación de las relaciones laborales
7. Fomento de la RSE y el desarrollo sostenible
8. Estímulo a las empresas para el informe de RSE
9. Fomento de la RSE en las PYMES
10. Consejo de RSE

Fuente: Varios autores (2008).

Una de las propuestas más significativas la constituye el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, cuya creación ya había sido recomendada anteriormente en los informes aprobados por la Subcomisión Parlamentaria (2006), el Foro de Expertos de RSE (2007) y el Pleno del Senado (2007).

En febrero de 2008, el Gobierno aprobó la creación de este Consejo Estatal, como un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de carácter asesor y consultivo y composición paritaria y cuatripartita (Gobierno y Administraciones Públicas; organizaciones empresariales más representativas, organizaciones sindicales más representativas; y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en la RSE)¹⁵.

Los objetivos del Consejo son los siguientes: (a) Constituir un foro de debate sobre Responsabilidad Social de las Empresas entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas que sirva como marco de referencia para el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España; (b) Fomentar las iniciativas sobre Responsabilidad Social de las Empresas, proponiendo al Gobierno, en el marco de sus funciones asesoras y consultivas, medidas que vayan en ese sentido, prestando una atención especial a la singularidad de las PYMES; (c) Informar, en su caso, sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible; (d) Promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de Responsabilidad Social de las Empresas y de sostenibilidad, así como herramientas más adecuadas para su elaboración y seguimiento; y (e) Analizar el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se asignan al Consejo las siguientes funciones: (a) Emitir informes y elaborar estudios a solicitud del Gobierno o por propia iniciativa; (b) Elaborar y elevar una memoria anual al Gobierno; (c) Constituirse como Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en España; (d) Promover y fomentar iniciativas de Responsabilidad Social de las Empresas; (e) Colaborar y cooperar con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel internacional; y (f) Participar, en la forma en que se determine, en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de Responsabilidad Social de las Empresas.

En suma, en los últimos años los agentes sociales en España se han implicado de forma más activa en el debate sobre la RSE alcanzando diversos acuerdos en el marco del diálogo social. En este sentido, se plantea a los agentes sociales la tarea de des-

¹⁵ Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (BOE, 29 de febrero de 2008).

arrollar los criterios y orientaciones consensuados a través de la negociación colectiva, posibilitando así que los compromisos que se vayan alcanzando vayan más allá del plano discursivo, y puedan materializarse en cambios reales de la lógica de gestión y funcionamiento de las empresas.

4. Los retos de la responsabilidad social de las empresas

La responsabilidad social de las empresas es un *concepto social en construcción*, cuyos límites y potencialidades –tanto en términos teóricos como de implicaciones prácticas– están en buena medida aún por definir. En un periodo histórico marcado por la intensidad y continuidad de los cambios en todas las dimensiones de la vida social, el concepto de RSE debe expresar el compromiso de las organizaciones, instituciones y actores diversos que configuran el tejido social, tanto públicos como privados, de que sus actuaciones y las consecuencias que de ellas se derivan deben responder ante el conjunto de la sociedad.

Se trata asimismo de un *concepto contradictorio*, en la medida que se ha desarrollado junto a procesos que significan una transferencia del riesgo y las externalidades derivadas del comportamiento empresarial a los trabajadores; al igual que ocurre en la esfera pública en relación a la protección social y a la tendencia a transferir su responsabilidad a los núcleos familiares o a los ciudadanos.

El análisis de los diferentes estudios realizados sobre la evolución de este fenómeno en la última década, así como la revisión de las posiciones planteadas por los diversos actores implicados, permite apuntar algunos elementos de reflexión sobre los retos futuros de la RSE.

En primer lugar, existe consenso más o menos generalizado de que las iniciativas empresariales en este campo se encuadran en el ámbito de la voluntariedad. El grado de acuerdo es menor, sin embargo, a la hora de definir las características y límites de esta voluntariedad.

En este sentido, cabe resaltar que *la RSE constituye un plus o complemento a la legalidad en materia de derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales*. Ello implica que no puede considerarse socialmente responsable a una empresa que desarrolle actividades más allá de la norma en un determinado ámbito de actuación –por ejemplo, el medioambiente– e incumple la norma legal y convencional vigente en otros ámbitos (por ejemplo, el laboral).

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

Por otra parte, el hecho de que las actuaciones de RSE sean voluntarias, no implica que su diseño y aplicación se realice de forma unilateral por parte de las empresas.

Las iniciativas empresariales deberían partir, en cambio, del principio de consenso con las partes interesadas. Un principio cuya aplicación implica abordar en cada situación una cuestión particularmente compleja –e incluso polémica– como es la de la delimitación y representatividad de dichos grupos.

En determinados supuestos, este problema tiene una resolución relativamente fácil. Así, la representación de los intereses de los trabajadores en las empresas corresponde a las organizaciones sindicales legalmente constituidas y legitimadas para la negociación. La representatividad de otros actores resulta sin embargo especialmente difícil de determinar, como sucede por ejemplo con las entidades del tercer sector (un ámbito que se caracteriza, como ya se ha señalado, por un alto grado de heterogeneidad).

Otra cuestión que se plantea es *promover una mayor homologación de los instrumentos de aplicación y seguimiento de las distintas iniciativas voluntarias*, que favorezca el establecimiento de parámetros de referencia para las empresas, al mismo tiempo que contribuyan a mejorar sus prácticas y comportamiento. En este sentido, es necesario diferenciar con claridad el *principio de voluntariedad* por el que una empresa puede o no incorporarse a un proceso de RSE, con el de *la voluntad* de llevarlo a cabo; y, por tanto, el compromiso de respetar los principios básicos de actuación y a adoptar los instrumentos para su desarrollo, seguimiento y evaluación, mancomunadamente con las partes interesadas.

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

Finalmente, un último elemento que se propone es *el fortalecimiento del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales como ámbito de actuación para la adopción e implantación de las iniciativas de responsabilidad social*. Con ello no se pretende minusvalorar el papel que pueden y deben jugar otros espacios para el fomento de la RSE; pero sí defender el diálogo social como campo especialmente apropiado para facilitar que las iniciativas en este campo trasciendan el nivel meramente discursivo o declarativo, e incidan en cambios reales de la gestión de las empresas.

La consolidación de la responsabilidad social de las empresas como algo más que una moda pasajera es una tarea pendiente en España, cuya evolución a medio plazo resulta difícilmente predecible. Máxime, en este nuevo ciclo marcado por diversos fenómenos –desde las turbulencias del sistema financiero, al progresivo encarecimiento de los productos petrolíferos– que contribuyen a reforzar un escenario internacional de incipiente crisis y que plantean serias dudas sobre el desarrollo de compromisos en esta materia. Un escenario que contribuye a reforzar más aún si cabe la importancia de los acuerdos entre las organizaciones sindicales y empresariales para potenciar un modelo de empresa innovadora, sostenible, socialmente responsable y con modernas y justas relaciones laborales.

5. Bibliografía

- Aragón, J., Rocha, F. (2004). *La responsabilidad social de las empresas en España. Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Aragón, J., Rocha, F. Cruces, J. (2005). La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos, en *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, Jorge Aragón y Fernando Rocha, Coord., pp. 33-70. Madrid: Cuadernos de Información Sindical, nº 63.
- COMISIÓN EUROPEA. (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. (2004). *Responsabilidad Social Corporativa. Hoja de ruta* (mimeografiado).
- CONGRESO DE DIPUTADOS. (2007). *Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Cordero, C., (Director) (2007). *La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2006*. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.
- Cuevas, J. M. (2002). La responsabilidad social de las empresas. Contribución para el grupo de trabajo sobre responsabilidad social. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. Núm. 4, pp. 3-14.
- Fernández, I. (2005). La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical, en *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, Jorge Aragón y Fernando Rocha, Coord., pp. 19-32. Madrid: Cuadernos de Información Sindical, nº 63.
- FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO, FUNDACIÓN ALTERNATIVAS. (2006). *Responsabilidad social empresarial en España. Anuario 2006*. Fundación Ecología y Desarrollo.
- Jiménez, J. C. (2006). *La responsabilidad social de las empresas, cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*. Albacete, Altabán Ediciones.
- Molina, A. (2008). La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva, en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ricardo Escudero, Coord., pp. 508-519. Madrid: Ediciones Cinca.

- Sanguinetti, W. (2008). La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales, en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ricardo Escudero, Coord., pp. 443-465. Madrid: Ediciones Cinca.
- Schömann, I., Sobczak, A., Voss, E., Y WILKE, Peter. (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*. Dublin, European Foundation for the Improvement of living and working conditions.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. (2007). *Informe sectorial sobre la participación de los trabajadores en las empresas del IBEX-35*. Observatorio RSE-UGT.
- VARIOS AUTORES. (2008). *Responsabilidad social de las empresas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.