



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, FACULTAT DE FILOSOFIA

MÁSTER OFICIAL EN ÉTICA Y DEMOCRACIA

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL Y SU  
DIMENSIÓN INTERNA.**

Curso académico: 2015/2016

Presentado por: RAFAEL MOLL NOGUERA

Dirigido por: Dr. PEDRO JESÚS PÉREZ ZAFRILLA

## Índice

1.- Introducción .....	1
2.- La RSE en las PYMES .....	3
3.-La Responsabilidad Social Empresarial .....	6
3.1.- Concepto .....	6
3.2.- Características .....	8
3.3.- Ejes estructurales .....	10
3.4.- Dimensiones.....	10
4.- La dimensión ética de la RSE en las relaciones laborales .....	11
5.- Relación entre Derecho del Trabajo y RSE .....	15
5.1.- Diferencia entre Derecho y Moral .....	15
5.2.- Especialidad del Derecho del Trabajo en relación a la Moral .....	16
5.3.- Relación entre Derecho del Trabajo y RSE.....	17
5.3.1.- Perspectiva sustantiva .....	17
5.3.1.1.- Contenido de la dimensión externa de la RSE en el ámbito laboral.....	17
5.3.1.2.- Contenido de la dimensión interna de la RSE en el ámbito laboral.....	18
5.3.2.- Perspectiva formal .....	24
6.- La RSE en el ámbito laboral.....	27
6.1.- Instrumentos de RSE .....	27
6.2.- Códigos éticos y de conducta.....	28
6.3.- Clasificación.....	29
6.3.1.- Códigos internos .....	30
6.3.1.1.- Los códigos de buenas prácticas .....	30
6.3.1.2.- Los códigos éticos o de conducta.....	31
6.3.1.3.- Distinción entre el bloque laboral y el bloque ético. ....	31
6.3.1.4.- Cláusulas sancionadoras .....	36
6.3.1.5.- Códigos mixtos .....	38
6.3.2.- Códigos externos.....	39
6.3.2.1.- Los acuerdo marco mundiales .....	40
6.3.2.2.- Los acuerdos marco sectoriales .....	40
6.3.2.3.- Los códigos multiempresa .....	41
7.- La negociación colectiva y RSE .....	41
7.1.- Fundamento de la negociación colectiva y RSE. ....	41
7.2.- Idoneidad de la vía negocial.....	43

7.3.- Posibilidades que presenta la Negociación Colectiva .....	45
7.3.1.- Incorporación al Convenio Colectivo Estatutario .....	46
7.3.2.- Incorporación al Convenio Colectivo Extraestatutario .....	50
7.3.4.- Riesgo de vaciamiento material en detrimento de la negociación colectiva.....	51
7.3.5.- Acuerdos de empresa .....	52
7.3.6.- Reflexión final .....	52
8- Medios de certificación y etiquetado social .....	54
9.- Conclusiones .....	62
Bibliografía .....	67

## **1.- Introducción**

En el actual contexto económico global, el fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) ha ido ampliando paulatinamente su campo de actuación hasta convertirse en un tópico reciente en la gestión de la empresa. En consecuencia, la empresa ya no solo ha de preocuparse por maximizar sus beneficios económicos, sino también por acotar la influencia que su actividad puede presentar en el campo social y medio ambiental sobre los potenciales sujetos afectados (TASCÓN LÓPEZ, 2015) en lo que, sin duda, sus trabajadores constituyen uno de los más importantes. En concreto, circunscribiré el análisis al ámbito específico de la ordenación de las relaciones laborales y, en consecuencia, dejaré al margen el resto de las esferas sobre las que se proyecta la RSE.

Es de advertir, no obstante, que durante muchos años se ha prestado mayor atención, en términos generales, a la dimensión externa, especialmente en relación a los aspectos medioambientales, sin que la interna sea objeto todavía de un mismo nivel de difusión (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 54). A su vez, dentro de ésta, puede afirmarse que la dimensión laboral interna de la RSE ha recibido en la doctrina científica un menor grado de atención y tratamiento que otras áreas de actuación (TASCÓN, 2008: 93).

Aunque se suele ubicar la conexión laboral de la RSE en la dimensión externa de ésta y no tanto en la interna, lo cierto es que una y otra dimensión pueden tener incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, aunque es evidente que es en la interna donde mejor acomodo encuentra. A este respecto, en relación a las cuestiones laborales, se ha diferenciado dos ámbitos de actuación, el que supone el compromiso general con el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, referido sobre todo a los trabajadores de sus proveedores, así como de las cadenas de externalización productiva, que se identificaría con la dimensión externa; y, por otro lado, centrado en la propia plantilla, una línea de RSE referida al “empleo de calidad”, que se referiría a la dimensión interna.

Como se decía, debido al mayor tratamiento de la dimensión externa que a la interna, es palpable que la RSE en su dimensión laboral se proyecta de manera prioritaria sobre las condiciones y derechos de los trabajadores al servicio de empresas multinacionales que operan en los países donde el nivel de reconocimiento de los derechos sociales y estándares de trabajo es altamente precario (MERINO SEGOVIA, 2005: 53), y no tanto sobre la propia plantilla.

Sin embargo, como señala Cortina (1997), los empleados, como grupo de interés interno, tienen de manera general unos intereses, como recibir salarios justos, seguridad en el puesto de trabajo, promoción-profesional y humana y capacidad de participación, y resulta necesario que la empresa asuma conductas éticas frente a sus empleados que redunden en el mejoramiento de su calidad de vida y calidad en el trabajo. De ahí que la integración progresiva de derechos laborales básicos de los trabajadores (y condiciones sociolaborales satisfactorias) como contenido esencial o fundamental de la RSE deviene en objetivo básico en su dimensión laboral. Es ésta, sin duda, una finalidad en sí misma de la RSE en su vertiente interna, pero también es un medio que contribuye a la imagen externa de la empresa como socialmente responsable hacia sus otros grupos de interés (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 11).

Por todo ello, la perspectiva laboral en su dimensión interna plantea una serie de cuestiones prácticas muy relevantes, como son las relaciones de complementariedad, concurrencia o conflicto entre las iniciativas de RSE y el Derecho al Trabajo (y en particular, la negociación colectiva), el riesgo de transferencia de la tutela normativa (sobre todo convencional) o la iniciativa consensuada o no de tales iniciativas entre empresarios y sindicatos (ARAGÓN y ROCHA, 2004: 16).

Íntimamente relacionado con lo anteriormente expuesto, y en relación con los códigos de conducta que más adelante se analizarán, sin perjuicio de las evidentes bondades que puede suponer la instauración de estos en cuanto medio de promoción de unos determinados comportamientos socialmente responsables, dicha práctica no se encuentra exenta de notables efectos perversos que se manifiestan, muy especialmente, en el ámbito de las relaciones laborales. Efectivamente, los códigos de conducta, especialmente los internos y mixtos a los que haremos alusión más adelante, generan al menos tres serias disfunciones al entrar en contacto con la realidad laboral de la empresa y que de momento tan solo apuntamos: por un lado resulta necesario determinar si un código de conducta tiene capacidad real para generar obligaciones en los trabajadores cuyo incumplimiento puede conllevar la aplicación de una sanción jurídica; por otro lado, también sería preciso valorar hasta qué punto estos códigos no pueden llegar a suplantar la negociación colectiva abordando contenidos propios de ésta, cuyo cumplimiento final, por su carácter potencialmente unilateral y voluntario, no pudiese ser exigido por los propios trabajadores. Se trataría, en definitiva, de analizar si estos documentos pueden constituir un mecanismo para anular determinados espacios propios de la negociación

colectiva; por último, e íntimamente ligado con lo anterior, debemos reflexionar sobre la posibilidad tanto formal como real de que los empleados puedan exigir a la empresa el cumplimiento de su propio código, especialmente en aquellos supuestos en que éste genera derechos subjetivos para los trabajadores.

Otra cuestión será el papel de los propios trabajadores en el diseño de las políticas de RSE. Así, a nivel procedimental, partiendo del modelo *stakeholders*, las políticas de RSE orientadas hacia el terreno de lo laboral y de su capital humano no pueden eludir la implicación de trabajadores como presupuesto y garantía de la empresa socialmente responsable, máxime cuando esta dimensión interna de la RSE se revela como “auténtico catalizador de la credibilidad de la misma” (BAZ TEJEDOR, 2012-b: 2). Por ello cabe preguntarse si ¿la RSE debe inscribirse en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva? O lejos de cualquier correulación o intervención pública, ¿la RSE ha de ser vehiculada a través de iniciativas estrictamente unilaterales? (MERINO SEGOVIA, 2005: 54).

## **2.- La RSE en las PYMES**

Centrándonos en la perspectiva laboral en su dimensión interna, resulta necesario contextualizar cuál es el estado de desarrollo de la implementación de la RSE en las empresas de España y en general de nuestro entorno.

El concepto de Responsabilidad Social Corporativa fue diseñado originalmente para tratar de poner freno a la actividad de las grandes compañías multinacionales, cuyas actividades productivas estaban sometidas a grandes procesos de deslocalización y subcontratación (BARRIENTOS 2003). Aun cuando luego ha sido extendido a todo tipo de empresas y en la actualidad uno de los mayores retos a los que se enfrenta la consolidación del fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial viene dado por conseguir su aceptación generalizada en la pequeña y mediana empresa (JENKINS 2003).

Se puede afirmar que las grandes empresas tienden, cada día más, a instaurar en la gestión empresarial herramientas de RSE. Sin embargo, esta realidad choca con el estado de la cuestión si nos referimos a las pequeñas y medianas empresas. Y es que, a pesar de que la UE viene realizando un considerable esfuerzo para integrar la aplicación de políticas de RSE en las pequeñas y medianas empresas, lo cierto es que nos encontramos barreras que impiden o cuanto menos dificultan dicha implantación. En este sentido, hay

una serie de importantes consideraciones que debemos tener en cuenta pues reflejan la realidad y proyección de la RSE en las pequeñas y medianas empresas.

- a) En primer lugar, desde un punto de vista estratégico, es ya un lugar común que, al menos en nuestro entorno europeo, el motor de la economía gravita sobre la actividad desarrollada por las pequeñas y medianas empresas, en torno a 23 millones de PYMES aportan aproximadamente 75 millones de puestos de trabajo y representan el 99% de todas las empresas<sup>1</sup>.

En España, en particular, la situación se repite ya que tan solo el 0,1% de las empresas españolas se consideran “grandes empresas”, pues tienen más de 250 trabajadores. Mientras tanto, el 40% son microempresas, ya que tienen entre 1 y 9 trabajadores; el 5% son pequeñas empresas, pues contratan entre 10 y 49 trabajadores; y el 0,8 son medianas, en tanto que su plantilla oscila entre los 50 y los 249 trabajadores; el resto del 54,1% de empresas con autónomos<sup>2</sup>.

Así, quizá las PYMES se encuentren menos necesitadas al recurso de la RSE en sus operaciones estratégicas y ello, principalmente, porque estas organizaciones, a diferencia de las grandes empresas y multinacionales, no se han visto sacudidas por escándalos financieros ni por las crisis de confianza de los consumidores, lo que significa que se han visto sometidas a una menor presión social lo cual implica que hayan tenido que realizar menos esfuerzos para recuperar o retener la confianza de los inversores, clientes y consumidores. Es quizá por ello que el desarrollo e implantación de la RSE en la PYME sea hoy por hoy, sensiblemente inferior que en las grandes empresas corporaciones (VALDÉS ALONSO, 2013: 78)

- b) En segundo lugar, desde un punto de vista cultural, en la empresa española existe un desconocimiento generalizado del concepto de RSE y de sus parámetros de aplicación, y ello a pesar de que existan un buen número de PYMES que desde tiempo atrás viene realizando políticas socialmente responsables principalmente en su dimensión externa, desde el profundo desconocimiento del significado

---

<sup>1</sup> Cfr. VALDÉS ALONSO, 2013: 77 y <http://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/structural-business-statistics/sme>

<sup>2</sup> <http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/EstadisticasPYME/Documents/Cifras-PYME-junio-2016.pdf>

actual de los mecanismos y herramientas que vienen empleando, que son los propios de la RSE. Esta falta de cultura sobre los comportamientos calificados como socialmente responsables se encuentra presente, igualmente, entre los empleados que no se encuentran formados en esta materia sin disponer, a diferencia de lo que ocurre en las grandes empresas, de los instrumentos corporativos adecuados (memorias de sostenibilidad, códigos de conducta, etc.) que faciliten esta labor formativo-informativa.

Desde el punto de vista de la productividad, la PYME asume que el desafío de la competitividad se encuentra directamente ligado a sus dificultades financieras, y comerciales, a la calidad y diversificación de sus productos y, fundamental, al logro de un determinado nivel tecnológico en el desarrollo de sus procesos productivos<sup>3</sup>. En estas empresas, aún no se visualiza la RSE “como un elemento de ventaja competitiva y como herramienta válida capaz de generar valor en la empresa y en las sociedades con las que convive”<sup>4</sup>. En este sentido, sería necesario llevar a cabo esfuerzos encaminados a lograr una mayor sensibilización y un apoyo más importante a la difusión de buenas prácticas, lo cual, podría contribuir a fomentar la RSE en este tipo de empresas<sup>5</sup>.

- c) Por último se debe tener presente igualmente la estructura de la negociación colectiva y su relación con los procesos de negociación llevados a cabo en la empresa, lugar natural en donde se pueden desarrollar políticas de RSE. Quizá el grado de centralización o descentralización de la negociación colectiva puede influir de hecho en que se desarrollen procesos de diálogo en la empresa, pues si hay asentada una práctica negocial entre los interlocutores de los trabajadores y el empresario a nivel de empresa debido a una estructura descentralizada parece que será más fácil que los mismos también dialoguen sobre estas políticas, sin perjuicio del carácter unilateral de las mismas que en todo caso permitiría al empresario su implementación.

---

<sup>3</sup> *Integración de la Responsabilidad Social en la gestión de las Pymes y su incidencia en el empleo*, EOI, FSE, Ministerio de Ciencia y Tecnología, p. 12.

<sup>4</sup> *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*, MTAS, 2001, p. 33.

<sup>5</sup> Libro Verde de la Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas*, de 18 de julio de 2001, COM (2001), p. 7.

Pese a ello, consideramos que la responsabilidad social es una cuestión que atañe a toda clase de empresas, cada cual según su tamaño, condición y posibilidades, pues todas las organizaciones productivas pueden jugar y deben jugar su más o menos pequeño papel en la tarea de tratar de conseguir una sociedad justa y sostenible (RODRIGUEZ-PIÑERO 2006).

### **3.-La Responsabilidad Social Empresarial**

Antes de abordar los contornos laborales de la dimensión interna de la RSE es necesario, a modo introductorio, para el lector hacer un breve repaso sobre qué es la RSE y cuáles son sus características básicas para así poder tener una visión global de conjunto más sólida que permita comprender mejor la problemática que suscitará la perspectiva laboral que más adelante se tratará.

#### **3.1.- Concepto**

Aunque existen varias definiciones de RSE, lo cierto es que la ausencia de una noción legal (en el ámbito internacional, comunitario y nacional español) de RSE se ha suplido por la que han ensayado diversos estudios e informes por la doctrina científica<sup>6</sup>, que recurrentemente aluden a la vaguedad de concepto y a la ausencia de una noción unívoca de RSE (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA 2010: 9)

Uno de los conceptos más completo es el acuñado por la Comisión Europea en su Libro Verde<sup>7</sup>, 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*”

---

<sup>6</sup> Muchos autores recurren a la definición propuesta por CARROLL: *Business and Society. Ethics and Stakeholders Management*, Suth-Western Publishing, Cincinnati, Ohio, EEUU, 1993, P. 34 y ss [Cfr. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. 2010: 10] que incluye cuatro tipos de responsabilidades en el concepto de RSE, a saber: 1-responsabilidad económica, 2-responsabilidad legal (se espera que las empresas actúen de acuerdo con las leyes y las normas que regulan el funcionamiento del mercado y la sociedad de la que forman parte), 3-responsabilidad ética (relacionada con las expectativas que los accionistas, trabajadores, clientes y sociedad en general tienen respecto al comportamiento de la empresa según su consideración de lo que es justo y según sus principios morales), 4-responsabilidad filantrópica (compromisos con la sociedad, por ejemplo, cooperación en causas caritativas).

<sup>7</sup> Véase p. 7 Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

La propia Comisión Europea en 2011 redefinió<sup>8</sup> el concepto de RSE destacando su impacto en la sociedad:

*El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de: maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio; identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.*

Asimismo, la Comisión Europea menciona que los principios y directrices reconocidos internacionalmente forman un marco global de aplicación de la RSE. Los principales son: las Líneas Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, los diez principios de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En consonancia con lo anterior, hay una sutil diferencia en el significado de la responsabilidad social corporativa y de la responsabilidad social empresarial, en la medida que distinguen entre empresa y la corporación y desde que se entiende que ésta última incorpora a todas las organizaciones, empresariales o no, e independiente de su tamaño, aunque para un amplio sector de opinión ambas expresiones significan finalmente lo mismo (LUELMO MILLÁN 2012: 24). Sin embargo, otros autores consideran que la denominación de RSE resulta preferible frente a la de responsabilidad social corporativa por dos razones básicas. La primera es su aceptación y raigambre en el ámbito latinoamericano. La segunda, su virtualidad para incluir, también, a las pequeñas y

---

<sup>8</sup> Véase p. 7 de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas

medianas empresas, y no sólo a las grandes sociedades que cotizan en bolsa, como la denominación anglosajona sugiere (SASTRE IBARRECHE 2012: 154).

En todo caso, una empresa socialmente responsable sería aquella capaz de contribuir, desde su esfera de actuación, a la satisfacción de algunas necesidades humanas (las propias de su actividad productiva, sea ésta cual fuere), así como (de forma lógica) a la creación de empleo (que además debe ser de calidad), pero también al desarrollo local y regional, y al progreso social en general (TASCÓN 2008: 23)

Asumir esta perspectiva de responsabilidad social de una empresa exige extender el campo de sujetos que pueden considerarse parte interesada por tener algún interés afectado por la actividad de la empresa, los conocidos como *stakeholders*, pudiendo diferenciarse tres grande bloques fácilmente identificables a través de los cuales y mediante actuaciones concretas la empresa podría mostrar su compromiso para con la sociedad: los aspectos económicos-financieros y de gestión; los aspectos medioambientales y los aspectos sociales (TASCÓN 2008: 35-41).

### **3.2.- Características**

A partir de la definición dada de RSE podemos destacar las siguientes características del concepto: <sup>9</sup>

- 1.- Dimensión social: además de tener en cuenta los clásicos criterios de maximización de beneficios económicos, se integran otros criterios de carácter social que exceden la dimensión economicista y se integran en como valores en la gestión empresarial.
- 2.- Voluntariedad: la asunción no coactiva de un compromiso mayor de responsabilidad con su entorno que el marcado por la norma legal o convencional es otro de sus rasgos. No debe confundirse que el cumplimiento del marco legal sea un comportamiento socialmente responsable, ya que éste exige, por definición, un plus o un añadido que parta de su libertad de decisión.
- 3.- Integración en la gestión: como se apuntaba, el compromiso de la empresa por su entorno no debe valorarse por el cumplimiento de la legalidad que se espera de ella, ni tampoco por actuaciones puntuales, sino que se trata de algo más profundo, es decir, de la incorporación de una ética responsable en su gestión diaria.

---

<sup>9</sup> Véase al respecto ARAGÓN y ROCHA, 2004: 23 y ss.

4.- Relación con las partes interesadas y principio de consenso: implica que el empresario no solo ha de estar en contacto con aquellos con los que mantiene una relación estrictamente económica (stockholders), sino también de aquellos sobre los que tiene una responsabilidad social (stakeholders). El objetivo es mantener un diálogo permanente con los grupos afectados por la actividad de la empresa. De este modo, el modelo stakeholders sobre el que la RSE se asienta propugna la satisfacción equilibrada de los intereses de los afectados por la actividad empresarial mediante el diálogo y el consenso, con una amplitud de miras que sobrepasa el mero interés de los accionistas, dentro de una visión ética en la gestión empresarial. “Si se quiere ser responsable habrá que acometer una tarea de profundización o plus en pro de un desarrollo sostenible también en el nivel procedimental o formal” (BAZ TEJEDOR 2012-b: 1).

5- Adicionalidad e innovación: se podría expresar que la RSE es un complemento de la responsabilidad jurídica o legal porque si bien una empresa socialmente responsable es la que, entre otras, asume y cumple las obligaciones impuestas por las normas jurídicas (como si éstas fuesen el punto de partida de una conducta empresarial responsable socialmente), el solo cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales no es, empero, suficiente para que aquella pueda ser considerada por los grupos de interés como socialmente responsable (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA 2010: 13). Se puede pensar en mejorar una normativa previa, pero también en introducir medidas novedosas e imaginativas que redunden positivamente en la dimensión externa e interna de la empresa. En ocasiones, muchas de estas prácticas provienen de una síntesis ordenada de la normativa vigente ya mejorada, pero focalizada, ahora, en un aspecto concreto de la gestión empresarial o de la proyección de la empresa en su comunidad. De ahí que una de las características de estas medidas sea su marcado carácter nacional, ya que los diferentes contextos culturales, jurídicos y sociales de cada país impiden una visión transnacional de conjunto. Así, la dedicación de jornadas de trabajo remuneradas para la colaboración de los empleados en una ONG local, o el fomento y participación de la empresa en la construcción de viviendas subvencionadas para la inserción social y laboral de colectivos inmigrantes puede ser algunos ejemplos de estas medidas que podemos calificar como socialmente responsables<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Una relación detallada de iniciativas de esta índole la podemos encontrar en *Responsabilidad empresarial. Recopilación de casos de buenas prácticas entre pequeñas y medianas empresas en Europa*. Comisión Europea. Dirección General de Empresa, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2004.

6- Principio de transparencia y evaluación: por último, este principio implica que las actuaciones que lleva a cabo la empresa deben ser conocidas por los grupos de interés afectados, no solo después de su ejecución, sino antes y sobre todo durante el desarrollo de las mismas, para así poder fiscalizarlas y evaluar su adecuación con las políticas de RSE previstas.

### **3.3.- Ejes estructurales**

Los principios adoptados por las empresas en materia de RSE pueden materializarse a través de diferentes tipos de iniciativas, que pueden clasificarse en tres grandes ejes de intervención:

1.- En primer lugar, la iniciativa y puesta en marcha: consiste en el primer paso para implementar políticas de RSE en la empresa y deben tenerse en cuenta cuestiones como los ámbitos de actuación, los potenciales sujetos del entorno con intereses, cómo llegar a ellos, el carácter unilateral o paccionado de las iniciativas, la creación de órganos y procedimientos de propuestas, o en qué instrumentos deberán materializarse las mismas.

2.- En segundo lugar, la información y transparencia: consiste en la publicidad de las diferentes actuaciones realizadas por la empresa en materia de RSE. En este sentido, la medida más usual suele ser la elaboración de una memoria o informa social, en atención a estándares homologados (ARAGÓN, J., ROCHA, F. y CRUCES, J., 2005: 35).

3.- En último lugar, la certificación y evaluación: este eje se concreta en el sometimiento de la empresa a un proceso de escrutinio y evaluación externo, por parte de agentes independientes, con objeto de obtener un certificado o garantía de las actuaciones adoptadas (ARAGÓN, J., ROCHA, F. y CRUCES, J. 2005: 35).

Como resumen, las empresas socialmente responsables emplean tres instrumentos para llevar a cabo de forma efectiva sus políticas de RSE: la adopción de códigos éticos y/o de conducta; la elaboración de propia de memorias y, por último, mecanismos de certificación o auditoría externa (VALDÉS ALONSO 2010: 61)

### **3.4.- Dimensiones**

A partir de la aceptada tipología básica de *stakeholders*, que incluiría a grupos internos a la empresa, como los accionistas y empleados, y a otros externos, como los socios, proveedores, consumidores, la comunidad local donde se ubica la empresa e,

incluso, el medio ambiente, se pueden identificar dos grandes dimensiones o niveles de la RSE, que serían los ámbitos en los que operarían las distintas iniciativas que se toman en desarrollo de ésta.

En su ámbito interno se refiere por un lado al respeto al medio ambiente en la actividad de la empresa, en la medida en que la calidad y la conservación de éste, como marco en el que desarrolla la vida y como fuente de recursos, preocupa a los grupos de interés. Y se refiere por otro lado, a los derechos de sus trabajadores, a la libre negociación colectiva, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación, a la salud y seguridad laboral, y a la conciliación de la vida personal o familiar y laboral.

En el ámbito externo se refiere al respeto riguroso a los derechos de los clientes y consumidores que compran sus productos y servicios o de sus proveedores, al respeto a los derechos humanos y a la no connivencia con la corrupción o con el soborno, y la acción cultural, medioambiental o social de las empresas, entendida ésta última como la asignación de recursos empresariales a proyectos relacionados con personas desfavorecidas en las comunidades donde opera la empresa.

Y como se decía al principio, aunque se suele ubicar la conexión laboral de la RSE en la dimensión externa de ésta, la dimensión interna sin duda también integra políticas de RSE laborales, proyectadas sobre su propia plantilla, aunque se le hayan prestado menos atención que a la externa a este respecto.

#### **4.- La dimensión ética de la RSE en las relaciones laborales**

Como señala Adela Cortina, la RSE para serlo “ha de enraizar en una ética de la empresa”<sup>11</sup>, es decir, la ética empresarial no es una parte de la RSE, como se malentiende pensando sólo en la conducta profesional de los directivos, sino viceversa: la responsabilidad es una parte de la ética empresarial ocupada de las condiciones que subyacen a la confianza depositada en la empresa (GARCÍA-MARZÀ, 2006: 61); y es que mientras se apreciaba que la ética era un concepto extraño a la actividad empresarial, orientada ésta en exclusiva a la obtención del beneficios económico y al cumplimiento de la legalidad (que solo podían permitirse grandes empresas instrumentalizando como

---

<sup>11</sup> Cfr. BAZ TEJEDOR (2007: 330). Se señala que la RSE debe asumirse no como una herramienta de gestión, sino sobre todo como una exigencia de justicia.

medio de márketing la mera filantropía o acción social) hoy en día la empresa adquiere una nueva dimensión moral (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 19-21).

Esto significa que los valores más básicos de cualquier diseño de la actividad empresarial son de carácter moral: autoresponsabilidad, trabajo en equipo, participación del trabajador, comunicación, autorealización en el trabajo, libertad, humanización, etc. (CONILL, 1997: 195). Así, es posible afirmar que la ética define la manera en que una empresa integra valores nucleares, tales como la honestidad, la confianza, el respeto y la justicia, dentro de sus políticas, prácticas y toma de decisiones. En otras palabras, es la forma en que se apelan a principios y valores morales al quehacer empresarial (MOTTA, 2006:100). Por ejemplo, una empresa moderna, que es la que actualmente vivimos, debe satisfacer la necesidad de bienes de consumo, pero también otras necesidades, como la del empleo, en una sociedad organizada en torno al trabajo (CORTINA, 1999: 25).

La ética se ha convertido ya en una dimensión propia de la empresa como respuesta clara a las necesidades funcionales del propio sistema económico y empresarial (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 21) y lo hace porque la realidad social, y la empresa lo es, está construida sobre valores y normas, sobre ideas y expectativas, sobre relaciones de confianza. La ética forma parte de la empresa, de su sentido y razón de ser (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 123). Y por tanto, para que nuestras empresas funcionen bien, para que tengan estabilidad y prosperidad, no bastan las leyes, los contratos y la racionalidad económica, sino que tienen que estar imbuidas de valores y obligaciones morales, como la confianza y la reciprocidad (CONILL, 1997: 211).

En consecuencia, la perdurabilidad de la empresa como institución, exige la presencia de unos valores que, cuando son compartidos también puede generar adhesión si se encuentra una comunidad de sentido dentro de ella (LUELMO MILLÁN, 2012: 34).

Por otro lado, es innegable la tendencia actual hacia una globalización económica creciente, facilitada y acelerada por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Es evidente, que esta tendencia en el plano económico no se traduce necesariamente en un proceso auténticamente humano en el ambiente de trabajo (CONILL, 2000).

La imposición del modelo neoliberal o posmoderno en el sistema de Relaciones Laborales y en el Derecho del Trabajo, encierra y supone una situación de decaimiento ético, de cuestionamiento de los fundamentos éticos tradicionales del Derecho del Trabajo

y, por consiguiente, del surgimiento de un sentimiento de vacío en la materia (ERMIDA, 2006).

Como se sabe, el modelo neoliberal supone la individualización de las relaciones laborales, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, la intervención restrictiva del Estado en materia de relaciones colectivas de trabajo y la negación de la solidaridad, por la anulación o dispersión de lo colectivo, por la ausencia del Estado y por la privatización de la protección social (ERMIDA, 1996). Los efectos de la aplicación de este modelo a las Relaciones Laborales y el Derecho del Trabajo han sido la segmentación de la mano de obra, la exclusión de un número muy importantes de ciudadanos, la precariedad laboral, la desigualdad y en definitiva el individualismo (ERMIDA, 2006).

Estamos omitiendo, en consecuencia, con demasiada reiteración los aspectos éticos que deben ser respetados en unas relaciones económico-sociales, motivando conflictos, deterioro de la imagen empresarial, desmotivaciones, excesiva competitividad interna y un largo etcétera (PÉREZ GARCÍA, 2014). Y es que el problema de fondo reside, en efecto, en la disociación de lo económico y de lo social, lo cual, desde la perspectiva empresarial, puede subsanarse, en gran manera, con la aplicación de una concepción ética de la empresa (LUELMO MILLÁN, 2012: 36).

En consonancia, la comprensión de la empresa desde el punto de vista ético nos fuerza a pensar que primero somos seres humanos y solo después directivos, empleados, proveedores o clientes (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 93). Es decir, la relación laboral no es únicamente una relación mercantil, sino también, y sobre todo, una relación social entre el empleador y sus trabajadores, así como de los trabajadores entre sí. La existencia de esta red organizada de relaciones sociales es lo que singulariza el intercambio laboral de la “compraventa” de cualquier otro servicio o factor de producción, de ahí que no solo se defiendan valores patrimoniales, sino también extrapatrimoniales, ni tenga solo una dimensión individual sino también colectiva y social (VIDA, MONEREO y MOLINA, 2014:7).

A mayor abundamiento, para una reflexión ética en la empresa se debe atender por un lado, al convencimiento de que la equidad funciona como un principio regulador de las relaciones dentro de la empresa que requiere una conversación continua para su aplicación en las diversas situaciones que pueden surgir. Y por otro lado, la creación de un clima de trabajo inteligente y eficaz, de cuidado por la calidad del trabajo y su continua

mejora. Esto requiere una política de formación profesional, la única vía para generalizar la calidad del trabajo y la productividad (CONILL, 1997: 209).

La perspectiva ética implica, por tanto, tener siempre en cuenta todos los intereses involucrados en la acción además de los propios. Mejor dicho, consiste en hacer míos los intereses de los demás implicados. Esto no significa necesariamente renunciar a nuestro propio interés. Significa buscar entre todos un interés más amplio que recoja los diferentes intereses en juego. De ahí el valor moral del diálogo como proceso deliberativo para la búsqueda de intereses comunes y para la resolución imparcial de conflictos de acción en el caso de intereses contrapuestos (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 91).

Resultado de ello, se pretende que la empresa del nuevo siglo aparezca bañada de componentes éticos, la cual, junto a la necesidad de cumplir con la legalidad como algo necesario pero insuficiente, se postula como entidad socialmente responsable si acomete una tarea de profundización o plus en pro de un desarrollo sostenible, también en el nivel procedimental o formal, esto es, una gestión que atienda no sólo al contenido sino también al procedimiento. Con tales premisas, las políticas de RSE orientadas hacia el terreno de lo laboral y del capital humano no pueden eludir la implicación de trabajadores como presupuestos y garantía de la empresa socialmente responsable (BAZ TEJEDOR, 2012: 141).

Como conclusión, la legitimación de la empresa ante la sociedad precisa el desarrollo de un nuevo discurso, el de la calidad social, que incorpore decididamente los valores éticos, los cuales han de proporcionar a las empresas unos elementos de identidad y diferenciación (LUELMO MILLÁN, 2012: 42), y es que cualquier actividad social que pretenda presentarse como legítima, debe atenerse a unos criterios de justicia entendida como equidad (LUELMO MILLÁN, 2012: 44). En fin, el empresario moderno, el que piensa en el futuro, no puede librarse de una corresponsabilidad con respecto al sistema global, éste tiene que adoptar una opción de política económica que asegure sus posibilidades de actuación en la sociedad (MÜLLER ARMACK, 1963). Aquí está la raíz del compromiso que el empresario en una economía de mercado contrae con la comunidad a la que pertenece. En frase de Thomas Ruf este sistema “no es únicamente un orden económico, sino al mismo tiempo es un orden social y estético” (RUF, 1978). Un orden que basándose en el rendimiento económico tiene el firme propósito de llevar a la práctica un progreso social con la máxima justicia social posible (GARCÍA DE ECHEVARRÍA, 1978: 8-9).

## **5.- Relación entre Derecho del Trabajo y RSE**

A efectos de comprender mejor la conexión entre el Derecho del Trabajo con la RSE resulta necesario con carácter previo repasar brevemente la relación entre Derecho y Moral, para entender de este modo las particularidades propias que presenta el Derecho del Trabajo en cuanto a fuentes normativas se refiere y su difícil anclaje en la separación clásica entre Derecho y Moral.

### **5.1.- Diferencia entre Derecho y Moral**

Antes de nada, debe advertirse que no se pretende realizar un estudio de la evolución filosófica sobre la distinción entre el Derecho y la Moral, ya que sobrepasaría con creces el objetivo de esta investigación. Nos planteamos, sin embargo, con el riesgo que ello conlleva, señalar sucintamente cuáles pueden ser las diferencias básicas entre ambos ordenamientos normativos para así saberlos conceptualizar de forma separada.

Uno de los máximos exponentes en el intento de resolver esta cuestión fue Kant, cuando abordó la serie de cuestiones filosóficas que presentan las costumbres, el derecho y la ética. Mantuvo el criterio de que al derecho competen en exclusiva las acciones del obrar externo, y a la moral las motivaciones internas, pero añadió la nota de coactividad como específica de derecho que no se encuentra en la moral; y señaló las máximas o definiciones que corresponden a uno y a otro. Al derecho: “obre exteriormente de modo que el libre uso de tu arbitrio pueda conciliarse con la libertad de todos según una ley universal” (Principios Metafísicos del Derecho, Introducción, párrafos C y E). A la moral: “obra de tal modo que la máxima de tu voluntad pueda valer en todo tiempo como principio de legislación universal” (Crítica de la Razón Práctica, primera parte L 1, cap. I, párrafo 7 y escolio).

Desde Kant se suelen establecer una serie de criterios sistematizados, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Autonomía ética frente a heteronomía jurídica: en efecto, a partir de Kant, la moral se presenta como autónoma en cuanto que su origen y fundamento radica en el imperativo categórico de la conciencia, y el Derecho como heterónimo, en cuanto que procede de una decisión de la autoridad investida de un poder coactivo. No obstante, se señala cómo la autonomía de la voluntad expresada en el imperativo categórico implica el necesario respeto al principio de universalidad y, por otra parte, exige la consideración del ser

humano como fines en sí mismos, es decir, la dignidad de la persona humana como marco en el que se ejerce la autonomía de la voluntad.

- El deber ético frente a la obligación jurídica: se entiende que en el primer caso se obra por imperativo de la conciencia o por estímulo del deber, mientras que en el segundo porque una ley así lo ordena o establece. En la ética hay, pues, una obligación interna hacia la norma. En cambio, el Derecho queda realizado con la obediencia externa aunque se disienta interiormente. Debe dejarse constancia que, tratándose de los sistemas político-jurídicos democráticos, puede entenderse que hay razones éticas a favor de la obediencia al Derecho, debido a los procedimientos y valores que caracterizan a los mencionados sistemas (todo ello sin perjuicio de la necesidad imprescindible de la crítica bajo sus diferentes formas y del reconocimiento de la objeción de conciencia).

## **5.2.- Especialidad del Derecho del Trabajo en relación a la Moral**

Como se acaba de señalar, el Derecho vendría caracterizado por ser algo eminentemente impuesto desde el exterior por un poder coactivo, mientras que la moral se referiría al convencimiento mismo de que es bueno comportarse de un determinado modo. Sin embargo, el Derecho del Trabajo no encaja plenamente en este esquema que diferencia el Derecho de la Moral.

En el proceso de regulación del mercado de trabajo intervienen tres sujetos en la toma de decisiones: empresarios, representantes de los trabajadores y Gobierno, a los que se les valora como actores sociales formales en cuanto que jurídicamente y socialmente se les reconoce legitimados para tal fin. Dicha intervención se produce en la articulación de dos distintas órbitas en la regulación del mercado de trabajo: por un parte, a través de las normas aprobadas por los poderes públicos (el Legislador y el Gobierno), sin perjuicio de los procesos de concertación social en la regulación legislativa; y por otra, por medio de la regulación acordada por los representantes de los trabajadores y los empresarios, esto es la negociación colectiva. Mientras que en el primer caso, sí que estaría presente la nota de heteronomía (salvo que la ley recogiese expresamente lo acordado previamente por los representantes de los trabajadores y empresarios a través de la negociación llevada

a cabo en procesos de concertación social), en el segundo caso, nos encontraríamos ante una fuente normativa no heterónoma, sino autónoma<sup>12</sup>.

En consecuencia, no debe confundirse el Derecho del Trabajo exclusivamente con la regulación que viene impuesta por el legislador o el gobierno, en su caso, pues una de las particularidades que caracterizan a esta rama del ordenamiento jurídico es que tiene un sistema de fuentes normativas complejo, donde la negociación colectiva ocupa una posición central, ya que serán los acuerdos alcanzados por las mismas partes por las que se rija su relación, respetando, eso sí, lo dispuesto en la ley proveniente del Estado, pero que, en todo caso, el espacio que deja para la autorregulación es materialmente muy amplio.

### **5.3.- Relación entre Derecho del Trabajo y RSE**

La conexión entre Derecho del Trabajo y RSE se pueden analizar desde dos puntos de vista, uno material y otro formal.

#### **5.3.1.- Perspectiva sustantiva**

Desde la perspectiva sustantiva, la relación entre el Derecho del Trabajo y RSE se ve a primera vista: ambos parten de una misma idea central, que las empresas tengan en cuenta en su funcionamiento cotidiano el bienestar de sus trabajadores y no sólo los objetivos directamente empresariales (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2006: 44), sin embargo, podemos establecer una división material correspondiente a las dimensiones de la propia RSE.

##### **5.3.1.1.- Contenido de la dimensión externa de la RSE en el ámbito laboral.**

En el plano internacional, la exigencia de la RSE se circunscribe, como mínimo, al cumplimiento de los derechos más básicos: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado u obligatorio y la no discriminación en materia de empleo y de profesión. Unos derechos que vienen recogidos en las normas elaboradas por organismos internacionales, como la ONU (Pacto Mundial), la OIT (Declaración de principios tripartita sobre las multinacionales y de política social), OCDE (directrices para las

---

<sup>12</sup> Empleamos el término “autónomo” fuera del concepto kantiano, ya que en él no cabe la autonomía es individual y no cabe representación. Aquí se emplea como criterio clasificatorio de las fuentes normativas en un sistema jurídico atendiendo al sujeto del que emana la norma.

multinacionales), así como los códigos de conducta acordados por la FAO, Banco Mundial (Programa sobre Responsabilidad Social Corporativa), además de la estrategia europea, siendo destacable el Libro Verde de la Comisión Europea de 25 de julio de 2001.

Se trata de que las empresas transnacionales asuman el compromiso de respetar los derechos fundamentales en sus prácticas comerciales, sin aprovecharse del marco regulatorio inexistente o débil de los países en los que se desarrolla todo o parte, directa o indirectamente, de su proceso productivo. Es decir, no solo 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 (TASCÓN, 2008: 206-207).

Es más, en aquellos otros ámbitos aplicativos caracterizados por disponer de un determinado nivel de regulación laboral superior al establecido por los estándares internacionales, la función de la RSE tendría un carácter complementario que, lejos de sustituir la regulación imperativa, vendrían a incorporar mecanismos para su adaptación a la heterogénea realidad empresarial, utilizando como parámetro el logro de los objetivos vinculantes a la RSE (CORREA CARRASCO (2012: 5).

### **5.3.1.2.- Contenido de la dimensión interna de la RSE en el ámbito laboral.**

Muchos de los contenidos laborales de la RSE en su dimensión interna se proyectan sobre las condiciones de los trabajadores de la empresa que quiere instaurar pautas de conducta socialmente responsables: sistema de contratación, retribución, igualdad y no discriminación, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral, formación y promoción profesional, información y participación de los trabajadores, mejoras voluntarias de la Seguridad Social, entre otras. (MERINO SEGOVIA, 2005: 59).

Esto significa atender y en la medida de lo posible satisfacer las expectativas legítimas de los trabajadores de la empresa. Sin duda, además de la estabilidad en el puesto de trabajo, en términos de duración del contrato, el establecimiento de unos niveles adecuados de retribución constituye otra de las expectativas de los trabajadores. Evidentemente no se trata de obtener un salario por encima de las posibilidades de la organización productiva, sino de percibir una contraprestación acorde a la realidad del valor de la prestación de servicios desarrollados y a los beneficios obtenido por la empresa

(RYDER, 2006: 24). Asimismo, la empresa socialmente responsable mostrará interés por la fijación de unas jornadas de trabajo que no resulten excesivas o abusivas y unos periodos de descanso y vacaciones que permitan la satisfacción de las expectativas de los trabajadores respecto a su tiempo de ocio (TASCÓN, 2008: 121). Además, podría introducir mejoras voluntarias de la seguridad social como mecanismos complementarios al sistema público de seguridad social que mejore la garantía pública de una mínima calidad de vida en ante casos eventuales de necesidad.

Se podría reconducir todo ello a la adopción de “criterios de calidad en el empleo”, que, amén del respeto de los derechos humanos y laborales básicos, constituye la otra gran manifestación laboral de la RSE que quedaría referido principalmente a los centros situados en países desarrollados (TASCÓN, 2008: 107).

La expresión “calidad en el empleo” hace referencia a aspectos de la relación de trabajo considerados más favorables para los trabajadores y para su inserción social: estabilidad frente a precariedad; salarios altos frente a remuneraciones bajas; expectativas de promoción frente a puestos finales; trabajo seguro frente a riesgos en el trabajo, etc. (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 201).

Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015<sup>13</sup> hace referencia a la calidad del empleo en los siguientes términos:

*“Es preciso garantizar un empleo de calidad en términos de seguridad socioeconómica, organización del trabajo, oportunidades de educación y formación, condiciones laborales (salud y seguridad, entre otras) y un equilibrio entre vida privada y profesional”*

En contraste con la definición más completa que se daba desde la Unión Europea en el año 2002 en sus Directrices para el empleo<sup>14</sup>:

*Con vistas a incrementar las tasas de empleo, fomentar la cohesión y el progreso sociales, aumentar la competitividad y la productividad y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, los Estados miembros se esforzarán en [...] mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Los ámbitos*

---

<sup>13</sup> Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015. (DOUE 15/10/2015).

<sup>14</sup> Decisión (UE) 2002/177/CE: Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de empleo en los Estados miembros para el año 2002 (DOUE 01/03/2002).

*que se consideran podrán incluir, entre otras cosas, tanto las características del puesto de trabajo (como la cualidad intrínseca del mismo, las competencias, la formación y la educación a lo largo de toda la vida y el desarrollo de la carrera) como el marco más amplio del mercado de trabajo, que engloba la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre vida laboral y privada, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y la eficacia y productividad general del trabajo.*

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo define como trabajo decente aquél que

*“resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”*.<sup>15</sup>

La calidad en el empleo afecta y beneficia a toda la sociedad en cuanto redunda en aspectos tan importantes para ésta como el empleo, la integración social, la calidad de vida, la estabilidad, la productividad o la competitividad (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 204). No obstante, el debate calidad/no calidad en España se ha planteado como equivalente a empleo fijo/temporal o jornada completa/parcial, de modo que la calidad en el empleo se ha hecho sinónimo de empleo estable (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 202).

En este gran objetivo pueden situarse, entre otras, las siguientes líneas de actuación (TASCÓN LÓPEZ, 2015):

1.- Implementación de una política adecuada de la vida laboral y familiar, que a veces resulta más barata y sencilla de lo que cabría imaginar, siempre que haya

---

<sup>15</sup> Véase <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (consultado 03/12/2015)

imaginación para, por ejemplo, sustituir viajes de trabajo por teleconferencias o la presencia en el centro de trabajo por la prestación de servicios desde el domicilio.

2.- Diseño de un sistema de formación y promoción profesional que permita al trabajador desarrollar una satisfactoria carrera profesional y a la empresa obtener los beneficios innegables de un capital humano bien formado, facilitando la imprescindible retención del talento.

3.- Establecimiento de un sistema salarial justo y equitativo, quizá a través de un lógica de objetivos que retribuya adecuadamente la productividad, premie la excelencia en el desarrollo de la profesión u oficio y haga participar al trabajador de los beneficios de la empresa.

4.- Establecimiento de medidas sociales en los procesos de reestructuración de empresas y mejoras de la Seguridad Social. Por ejemplo, adoptando compromisos directos de no efectuar despidos bajo determinadas circunstancias o reforzar también la estabilidad en el empleo incrementando la indemnización legal por despido. Asimismo, un compromiso de no llevar a cabo despidos mientras haya producción cedida a terceros o en tanto que una parte de la producción se realice con medios ajenos. También es posible pensar en la ordenación jerárquica de las medidas posibles a adoptar empezando por las menos traumáticas y acabando por las extintivas. Otra idea es fijar porcentajes máximos de contratados temporalmente o la conversión de los contratos formativos a jóvenes en contratos indefinidos, fijando igualmente porcentajes concretos de transformación de los contratados en formación en indefinidos.<sup>16</sup>

5.- En general, cualquier herramienta que mejore el clima laboral como por ejemplo la incorporación de técnicas de *coaching* o habilitar un buzón de sugerencias para los trabajadores.

En todo caso, volviendo a la relación de la dimensión interna de la RSE con el Derecho del Trabajo (y sus fuentes de regulación, legales, reglamentarias y convencionales) se puede observar dos tipos de relaciones posibles. En primer lugar, una relación de complementariedad, quedando la RSE para asumir aquellos aspectos propios de las relaciones laborales que no son objeto de regulación por las normas laborales. Y

---

<sup>16</sup> Para un análisis más detallado léase Muñoz Ruiz, Ana Belén (2014): “Los compromisos de empleo estable en la negociación colectiva de empresa: garantías anti-ere y reducción progresiva de la temporalidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 5/2014, p. 235-259.

en segundo lugar, una relación de complementariedad, en el sentido de que la RSE es un plus añadido a la responsabilidad legal de las empresas, una mejora sobre las obligaciones que emanan de la ley y del convenio (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 3).

Por lo que se refiere a la relación de *complementariedad*, en nuestro modelo de relaciones laborales, la RSE es una añadidura al Derecho del Trabajo en aquellos campos en los que éste no ha entrado, (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2006: 45). Y ello responde a una lógica histórica en que aquello que las empresas proporcionaban a sus trabajadores por su propia iniciativa (y generalmente tras la presión de los trabajadores), pasaba después a ser una obligación legal; y el desarrollo de la legislación social fue atribuyendo progresivamente al Estado la responsabilidad de la protección social de los trabajadores. Pero siempre quedaba un espacio para la adicionalidad, que es una de las notas características de la RSE, y en este sentido, la legislación avanza más lentamente que los cambios en los modelos económicos y de producción, en los que surgen nuevas pautas de comportamiento empresariales que no se encuentran reguladas, ámbito éste proclive para la implementación y desarrollo de políticas de RSE.

En este sentido, como se apuntó, no debe confundirse la implementación de la RSE en cuestiones laborales con el cumplimiento necesario del marco normativo, ya que el cumplimiento de la ley y del convenio no supone un valor añadido a la conducta empresarial, sino que es lo que la sociedad coactivamente le exige como mínimo. Por eso, en determinados asuntos, como la prevención de riesgos laborales tiende a confundirse ambos conceptos. La prevención de riesgos laborales es una cuestión de orden público laboral por lo que no puede quedar en manos del empresario, sino que éste debe velar por el cumplimiento escrupuloso de la normativa vigente al respecto (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 85), ahora bien, en el campo de la salud mental y de la prevención del stress, las políticas de “wellness” encuentra en la RSE un terreno propicio para su desarrollo (DEL REY GUANTER, 2009: 154).

Posiblemente, la RSE será coherente y adquirirá mayor sentido en determinados países en desarrollo donde, por no existir estructuras sindicales o estar muy debilitadas, no se dan auténticos procesos de negociación colectiva o la protección legal de la situación del trabajador es baja (MERINO SEGOVIA, 2005: 61). Esto es, la RSE desempeña un papel más importante si cabe en aquellos países que presentan un sistema de relaciones laborales insuficientemente desarrollado y escasamente garantista de los derechos

sociales básicos. Aquí precisamente se demuestra la función complementadora que lleva a cabo la RSE (ALMENDROS GONZÁLEZ, 2009: 440)

Por lo que se refiere a la relación de *suplementariedad*, esta hace referencia a la capacidad de concreción, especificación o matización que puede llevar a cabo la RSE respecto a la norma laboral. A propósito, debe traerse a colación que desde el punto de vista jurídico, como recuerda el TS en la sentencia de 7 de marzo de 2007, no resulta obligatorio canalizar el código de conducta laboral, instrumento básico de cualquier política de RSE, a través de la negociación colectiva, al no existir obligación alguna de regular convencionalmente sus materias (aunque dicha postura es matizable en el sentido de que es posible la existencia un convenio de carácter supraempresarial que prescribiera la negociación para dichos contenidos).

En consecuencia, desde esta perspectiva, los códigos éticos que imponen u ordenan conductas a los trabajadores son manifestaciones del poder de dirección del empresario<sup>17</sup> y, por tanto, su eficacia queda condicionada a su ejercicio regular, al cumplimiento de los límites de la buena fe en el ámbito de la relación laboral y, en particular, a su compatibilidad con los derechos de los trabajadores (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 25). Su incumplimiento, como recuerda el TS en la mencionada sentencia, puede originar “determinada responsabilidad disciplinaria conforme a lo establecido en el ET” como resultado de entender que son expresión del poder de dirección del art. 20 ET, alejándolo así de la negociación colectiva, y separándolos claramente de los convenios o acuerdos colectivos.

Repárese, en este sentido, que resulta relevante destacar que la inmensa mayoría de estos instrumentos, especialmente los que se han generado en el seno de las propias organizaciones empresariales, son fruto de una decisión unilateral de la dirección de las mismas y que, rara vez, en el ámbito citado, podemos hablar de instrumentos realmente negociados con la representación de los trabajadores. Desde este punto de vista el código

---

<sup>17</sup> El poder de dirección contiene un conjunto de facultades empresariales legales y convencionalmente limitadas. El legislador ha reconocido al empleador el poder de dirección para hacer posible el funcionamiento de la empresa de la que es titular, con fundamento en el derecho constitucional recogido en el artículo 38 de libertad de empresa. La dirección incluye siete grandes facultades o funciones directivas: programar, organizar, dirigir el personal, decidir, coordinar, controlar y presupuestar. Ahora bien, ninguna de ella es de naturaleza normativa, sino ejecutiva o en todo caso regulatoria, por lo que no pueden ser ejercitadas contra legem, ni contra pactum, ni siquiera contra consuetudinem (DE LA VILA GIL 2008: 3).

no sería otra cosa que la relación escrita de unos elementos que, de facto, ya se encontrarían integrados en el poder de dirección empresarial ordinario y que, en no pocas ocasiones, incluso podrían proporcionar al trabajador una cierta seguridad jurídica respecto de la licitud o ilicitud de sus comportamientos; sería la publicitación a los empleados de la configuración y forma de ejercicio del poder de dirección por parte de la empresa. De esta manera, determinados principios de difícil concreción jurídica como son la diligencia o la buena fe que impregnan el contrato de trabajo, quedarían ahora delimitados con mayor o menor precisión. Tal podría ser el caso de la regulación e instauración de protocolos frente al acoso en el trabajo, el comportamiento debido para con los clientes y proveedores, el uso particular de información privilegiada o la especificación de comportamientos calificables como de concurrencia desleal o conflicto de intereses.

Todo ello lleva a afirmar que la RSE puede convertirse en un medio para especificar y positivar las manifestaciones del poder de dirección que se recogen como contenido típico en un eventual código ético.

### **5.3.2.- Perspectiva formal**

Desde la perspectiva procedimental o formal, debemos preguntarnos cómo materializar las políticas de RSE. Conviene empezar aclarando que entre las notas características esenciales del concepto de RSE no se encuentra la “unilateralidad”, creencia desafortunadamente extendida en parte de la doctrina, y que no debe confundirse con la “voluntariedad”. Mientras que ésta sí es intrínseca al concepto de RSE, y hace referencia a la decisión empresarial en un marco de libertad por integrar un conjunto de principios y valores éticos en su gestión, la unilateralidad significa que es la empresa de forma aislada la que decide qué actuaciones y compromisos concretos han de integrar su política de RSE. La unilateralidad no forma parte de la RSE, más bien al contrario, y es que como se expuso al comienzo, el principio de consenso o de corresponsabilidad defiende la integración en este proceso de sujetos distintos a las propias empresas que se comprometan, voluntariamente, a ser socialmente responsables, y aplicado al ámbito laboral, es consustancial a la RSE la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño concreto de la política empresarial socialmente responsable (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 20).

En consecuencia, no puede pretenderse ahogar cualquier iniciativa de responsabilidad social bajo el mar de la voluntariedad empresarial, pues eso sería lo mismo que imponer la unilateralidad, lo que choca con el carácter participativo de la misma y con la más elemental expectativa de los sujetos afectados. Una organización que verdaderamente desea ser socialmente responsable deberá de buscar el consenso y la participación de los sujetos colectivos que representan los intereses obreros a la hora de definir las actuaciones responsables a realizar en materia laboral (TASCÓN, 2008: 206-207).

Ahora bien, la cuestión radica en encontrar una vía adecuada para instrumentar dicha participación, pasando desde la mera información a los representantes de los trabajadores, a su consulta, la participación en la mera gestión o la búsqueda de un acuerdo, llegando en su caso a tener verdadera eficacia normativa al integrarse en un convenio colectivo<sup>18</sup>, máxime si se tiene presente que es posible que se utilice la RSE por parte del empresario para restar competencias a la negociación colectiva o limitar el papel de la representación de los trabajadores, aunque dicha conducta sería recurrible en vía judicial por ser contraria a la ley y la Constitución. La participación sindical en la elaboración de la política de RSE no tiene por qué poner en solfa su carácter voluntario; no se cuestiona la libertad de la empresa para decidir (o no) la implantación de una línea de actuación laboral en materia de Responsabilidad Social, pero de hacerlo, no debería ser adoptada unilateralmente por la empresa, sino que resultaría conveniente y necesaria la participación de quienes ostentan la representación de los intereses de la clase trabajadores (TASCÓN, 2008: 95).

Por ello, no se niega que el empresario de forma unilateral pueda introducir políticas de RSE que respeten las notas de complementariedad o suplementariedad, y el resto de los requisitos vistos para poder enmarcar sus decisiones dentro del concepto de RSE, sin perjuicio de la no participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Lo que se afirma es que para cumplir con el ideal ético de una auténtica política de RSE resulta

---

<sup>18</sup> Para algunos autores, aquellos que defienden la juridificación parte del error de concebir a la RSE como un mecanismo sustitutivo de la regulación jurídica, como si el papel fundamental de la regulación de la acción en el interior y exterior de la empresa correspondiera solo a la RSE (GARCÍA-MARZÀ 2004: 249). Sin embargo, otros autores son partidarios de incluir los contenidos de RSE, total o parcialmente, en el propio convenio colectivo o en un acuerdo específico (CORREA CARRASCO 2012:25), ya que no sería óbice para mantener el carácter ético de las políticas de RSE (BAZ TEJEDOR 2012-b: 5-6), ya bien a nivel estatutario o extraestatutario (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO 2008: 78)

esencial el diálogo con los afectados antes de introducir decisiones que les interesen, por más que éstas sean en principio más ventajosas para ellos.

Como ya se apuntaba, aunque en España apenas existen áreas laborales o sociales no atendidas por los poderes públicos (DE LA VILA GIL, 2008: 5), de modo que la nota de complementariedad se encuentra debilitada, el espacio dejado por las leyes laborales a los acuerdos y pactos colectivos es tan amplio y elástico que, respetando los mínimos y los condicionantes legales, caben dentro de ella soluciones multiformes, ya que “son instrumentos reguladores esenciales de las condiciones de trabajo” (FERNÁNDEZ TOXO, 2005: 26)<sup>19</sup>. Ahora bien, buena parte de los contenidos laborales que podrían llegar a conformar la RSE en su vertiente interna son coincidentes con los propios de la negociación colectiva (MERINO SEGOVIA, 2005: 59), lo que invita a expresar la complementariedad con grandes dosis de originalidad y por otro lado la nota de suplementariedad, llevando a cabo una tarea de concreción y especificación de lo ya previamente regulado, incluso a nivel convencional.

Es decir, se da la circunstancia que las cuestiones que conforman esta dimensión laboral de la RSE han sido ya abordadas con anterioridad por medio de la negociación colectiva, de modo que ya se ha encontrado con una práctica consolidada y exitosa de protección de los trabajadores por vía negocial. Sin perjuicio de abordar más adelante la cuestión de la negociación colectiva y su relación con la RSE, y en particular, con los códigos de conducta, valga señalar aquí que la vía negocial presenta dos diferencias fundamentales con respecto a la RSE: en el plano procedimental, la negociación colectiva es una vía bilateral que debe adecuarse al cumplimiento de unas reglas externas de negociación, en contraposición a la potencial unilateralidad de la RSE; y es una vía juridificada, ya que su fruto natural, el convenio colectivo (estatutario) resulta vinculante para el empresario en tanto que goza de eficacia normativa *erga omnes*, mientras que en la RSE nos encontramos la voluntad unilateral de la empresa como consecuencia de una visión ética de la misma.

Por último, cabría preguntarse qué criterio deberíamos emplear para identificar políticas de RSE, si el material o el procedimental, o ambos. No cabe duda que desde una

---

<sup>19</sup> Además, tras las últimas reformas del mercado de trabajo dirigidas a alcanzar mayores tasas de competitividad empresarial en torno a la idea de flexibilidad, se puede afirmar que existen mayores áreas de toma de decisiones del empresario que tienen un impacto en las condiciones laborales de sus trabajadores, sobre todo, gracias a la descentralización del espacio de negociación colectiva y la capacidad de llevar a cabo modificaciones sustanciales en el contrato.

perspectiva material los criterios para calificar a una medida como socialmente responsable son claros, pues suponen un mejoramiento respecto del mínimo legal exigido. No obstante, desde el punto de vista formal se presentan más dudas para otorgarle a la medida tal calificación. En primer lugar, porque aunque se defiende que las políticas deben ser consensuadas, también se acepta en última instancia que las decisiones unilaterales del empresario que mejoran la situación de los empleados de forma voluntaria sean considerada socialmente responsables. Y, en segundo lugar, porque no queda claro si el hecho que las políticas de RSE se integren dentro de procesos de negociación colectiva, como se defiende recientemente, por cuestiones principalmente de exigibilidad jurídica, hace que la misma pierda, no ya su nota de voluntariedad, que como se defenderá, consideramos que permanece, sino que la medida se transforma en norma jurídica y por tanto hace desaparecer, desde el momento en que resulta de obligado cumplimiento, la nota de adicionalidad, pues no hay margen para dejar de cumplirla. En otros términos, se podría entender que el estándar mínimo legal ha sido elevado por las partes como consecuencia de haber suscrito un convenio colectivo y a partir de ese momento, las medidas que quizá antes suponían una ventaja respecto al mínimo legal, se han transformado curiosamente en ese suelo legal de obligado cumplimiento.

## **6.- La RSE en el ámbito laboral**

### **6.1.- Instrumentos de RSE**

Como se sabe, en su vertiente práctica, la empresa emplea tres instrumentos para llevar a cabo sus políticas de RSE: la adopción de códigos éticos y/o de conducta; la elaboración propia de memorias de sostenibilidad y, por último, la auditoría externa de la RSE para obtener la correspondiente certificación acreditativa. Mediante el primero de ellos, los códigos de conducta, la empresa autorregula el establecimiento y funcionamiento de su responsabilidad social; es un mecanismo de carácter básicamente interno, operativo con independencia de que pueda ser también difundido externamente.

El segundo instrumento persigue únicamente el reconocimiento externo de la consecución de estas políticas, mediante la difusión pública de lo que podríamos denominar como balance de RSE; teleológicamente este es su objetivo real o principal, a

pesar de que también, en ocasiones, se realicen esfuerzos desde la dirección de la empresa para difundir su contenido entre los propios empleados.

Por último, tenemos los procesos de certificación o auditoría externa que cumplen una doble función tanto interna como exterior; internamente sirve para detectar deficiencias en la implantación de la política de RSE; a nivel externo, y al igual que las memorias de sostenibilidad, persigue un reconocimiento social frente a determinados stakeholders (clientes, consumidores, inversores, etc) del correcto proceder empresarial en esta materia. En este trabajo nos centramos, entre todos ellos, en los códigos de conducta por su especial cercanía con el Derecho del Trabajo.

Como conclusión se puede señalar que entre los instrumentos relacionados con la RSE “se encuentran las declaraciones de principios, los códigos de conducta y buenas prácticas, las etiquetas sociales, los índices bursátiles éticos, las guías de elaboración de memorias de sostenibilidad, los modelos triple balance, modelos o estándares de gestión, acreditaciones de los mismos, etc. Ello ofrece un panorama, por un lado, entusiasta y expectante en torno a la RSE, pero cercano a lo caótico, por otro” (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2008: 220).

## **6.2.- Códigos éticos y de conducta**

Sin embargo, entre estos instrumentos se destaca el documento primario en el que se fija y plasma sus políticas de RSE a desarrollar. Como señala Tascón López (TASCÓN, 2008: 67 y ss.), “cuando de forma voluntaria, una empresa, a través de los órganos legitimados para ello, decide implementar una política de RSE, ha de plasmar su decisión en un documento escrito que permita dar conocimiento de su voluntad y sirva para fijar las bases de actuación futura de la entidad. El medio más frecuente en la actualidad para llevar a cabo esta tarea viene dado por la elaboración unilateral de alguna clase de código de conducta a través del cual recoge el compromiso ético de la organización y, a la vez, aporta una serie de cánones de comportamiento que espera de sus directivo, empleador y, en ocasiones, extendiendo su decisión hacia la cadena de valor de la empresa, de proveedores y contratistas”, pudiendo distinguir con este autor, dos momentos en la evolución de este comportamiento: el inicial en que únicamente se recogían declaraciones de principios muy generales, relativos, entre otros extremos, a la proscripción de la utilización de mano de obra infantil o del trabajo forzoso o el compromiso de respetar la normativa nacional existente en materia social y medioambiental; y otros posteriores en

que este fenómeno ha ido enriqueciéndose al ir incorporando nuevas materias, como el rechazo a la corrupción estableciendo protocolos de transparencia en las relaciones con todos los stakeholders o profundizando en la idea de procesos productivos limpios y seguros (LUELMO MILLÁN, 2012: 192).

En el ámbito laboral, los códigos de conducta “son una de las formas más habituales en las que se explicita y aclara el patrimonio moral de la empresa”. Se trata de “declaraciones corporativas que contribuyen a que este patrimonio moral ayude a la resolución de conflictos, en la orientación de decisiones o en la clarificación de responsabilidades. Son un conjunto de normas (principios, guías o directrices) que la empresa elabora con el fin de clarificar las relaciones que establece, determinar las responsabilidades, orientar el trabajo profesional, integrar a las personas en el proyecto de cooperación y regular la conducta de quienes trabajan en ella” (CORTINA, 1994: 119).

### 6.3.- Clasificación

Sin embargo, los sistemas de autorregulación ética de las empresas poseen un grado de complejidad variable, en función de las dimensiones de la organización, así como el alcance real de a responsabilidad social que pretenda asumir (DARNACULLETA I GARDELLA, 2008: 128).

Por eso, basándome en la clasificación que hace Correa Carrasco, diferencio dos tipos de códigos de conducta, por un lado, los denominados *internos*, en los que nos encontramos los códigos éticos, que integrarían una serie de compromisos y mandatos cuyos destinatarios son los trabajadores, y los códigos de buenas prácticas, cuyo destinatario sería la propia empresa; y por otro lado, los códigos *externos*, que se dirigen a terceros con los que la empresa mantiene relaciones mercantiles de diversa índole.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> No pretende esta clasificación ser dogmática, sino intentar en la medida de lo posible aportar luz en una terminología confusa. Por ejemplo, otros autores (LOZANO AGUILAR, J.F., 2004: 127-152) hacen otra clasificación de los documentos de autoregulación que las empresas se dan así mismas entre “Credos corporativos y juramentos profesionales”, “Principios empresariales y principios de dirección empresarial”, “Misión Statement”, y “Códigos Éticos”. Para este autor los códigos éticos “clarifican y explicitan los medios y los fines de la organización ante la comunidad, ante los trabajadores y ante sí misma”, cuyas funciones en “armónica conjunción” deben ser la “aspiracional”, en tanto que fijan los estándares de excelencia que se esperan de la acción y decisión de cualquier miembro de la organización, la “educativa” en la medida que se clarifica y limita lo que se puede hacer y de lo que no se puede hacer, y la “reguladora”, en la que se establecen normas detalladas t estrictas y las sanciones aparejadas. Además, el propio autor califica de correcta (p. 182) la diferenciación entre códigos de conducta y códigos éticos propuesta por L’Etang (L’ETANG, 1992:737) en atención a su contenido.

### 6.3.1.- Códigos internos

#### 6.3.1.1- Los códigos de buenas prácticas

Sánchez-Urán Azaña denomina a estos códigos de prácticas como “códigos de conducta propios” (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 4), ya que solo estos, en su opinión, pueden concebirse como socialmente responsables, en tanto en cuanto constituyen un conjunto de principios o reglas de comportamiento que las empresas se *autoimponen* para el reconocimiento y ejercicio de derechos básicos de los trabajadores en el ámbito de su organización y que, con la misma finalidad, promueven hacia otras empresas con las que tienen relaciones comerciales o imponen al conjunto de empresas que forman parte del mismo grupo empresarial o de la red empresarial, cuyo destinatario, por tanto, es el propio empresario.

Los códigos de buenas prácticas tienen una función de mejora de la praxis aplicativa de los derechos laborales reconocidos por la ley o la negociación colectiva, orientando su ejercicio a la consecución de principios y valores constitucionales, presuponiendo que existe un marco de regulación que propicia en grado de protección jurídica, más o menos intenso, pero indisponible por el código, cuyo papel es necesariamente suplementario al mismo. Se caracterizan por ser *voluntarios*, en el sentido de que su existencia no está ligada a exigencia legal alguna, y por ser instrumentos *unilaterales*, es decir, elaborados exclusivamente por la empresa y, como se decía, su ámbito aplicativo se circunscribe a la propia empresa. Respecto a su contenido, vendría dado por todas aquellas materias en las que la empresa puede ir más allá de lo regulado legal o convencionalmente, principalmente en lo que se refiere a aspectos organizacionales que, eventualmente y de forma puntual, han podido ser objeto de atención de la negociación colectiva, sin que forme parte, no obstante, del contenido típico de la misma, remarcando en coherencia su rasgo de complementariedad (CORREA CARRASCO, 2012: 12).

En cuanto a su exigibilidad jurídica, es de advertir que se ha entendido acertadamente que el contenido de los mencionados códigos puede quedar contractualizado al configurarse jurídicamente como condiciones más beneficiosas que se incorporan al estatuto laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, solo podrían alterarse mediante una novación contractual o negando tal carácter desde su instauración.

### **6.3.1.2.- Los códigos éticos o de conducta**

Bajo esta denominación se incluyen habitualmente el conjunto de medidas de RSE diseñadas por la empresa que tienen como función establecer *obligaciones y reglas de conducta para los trabajadores* que, en esencia, aparecen vinculadas a una serie de principios éticos que aquélla asume como referentes. Estos códigos que señaladamente imponen una conducta debida a los trabajadores enlazarían directamente con el *poder de dirección y organización del empresario*, que tienen anclaje constitucional en la libertad de empresa (VALDÉS ALONSO, 2010: 64). Por tanto, su destinatario, a diferencia de los códigos de buenas prácticas, aquí son los propios trabajadores.

Se ha convertido en una práctica habitual la implementación por parte del empresario de los llamados códigos ético o de conducta laboral, caracterizados, como se señalaba por tratarse de un acto voluntario y unilateralmente la mayoría de las veces, no vinculantes para terceros, y destinados a completar o matizar las condiciones de trabajo en el correspondiente ámbito funcional (DE LA VILA GIL, 2008: 2).

En él se incluyen cuestiones como la prohibición de sobornos o de conductas degradantes, misóginas o contrarias al respeto debido, a la dignidad de la persona, la regulación de los conflictos de intereses, el establecimiento de mecanismos para evitar, por ejemplo, situaciones de acoso ya sea moral o sexual, la regulación del uso de los medios de producción, la regulación de la aceptación o no, y con qué límites, de regalos o prebendas, las formas y las condiciones en que podría realizarse un uso privado de los medio de producción de la empresa, en especial, de los medios informáticos y de las telecomunicaciones, la política empresarial en el uso de tales medios ligadas a una actuación medioambientalmente responsable, o incluso, otras cuestiones típicas del poder de dirección empresarial como la vestimenta o las reglas de apariencia física (CALVO GALLEGO, 2011: 304-305).

### **6.3.1.3.- Distinción entre el bloque laboral y el bloque ético.**

Como se desprende de lo anterior, el código de conducta acostumbra a contener *dos bloques* de previsiones respecto del comportamiento esperado de los empleados. Por un lado, se limitan a proclamar unos “abstractos principios en consonancia con un sincretismo propio de la postmodernidad”, tales como la “excelencia”, la “tolerancia”, la

“lealtad”, la “sinceridad” o la “solidaridad”. Por otro lado, se convierten en unos códigos que regulan el comportamiento (MERCADER UGUINA, 2003: 107).

De este modo, nos encontraríamos con un conjunto de directrices de carácter marcadamente *extralaboral* de índole ética, por ejemplo, las alusiones a la aportación de valor y confianza mutua a los clientes y proveedores, calidad y excelencia en la prestación de servicios, el respeto al medio ambiente o propiciar un ambiente de trabajo cómodo y saludable. Dichas previsiones plasman, en sentido estricto, los valores que la empresa trata de inculcar a sus trabajadores desde unos parámetros socialmente responsables. Se incluyen aquí las cláusulas destinadas a establecer reglas sobre el comportamiento ético y profesional de los dirigentes y empleados, ya sea en sus relaciones con los accionistas, inversores, proveedores, clientes o consumidores, ya sea en sus relaciones dentro de la propia organización con los superiores y compañeros (GOÑI SEIN, 2011: 595).

Por todo ello, algunos autores entienden que hay que considerarlos al margen de un concepto estricto de RSE, ya que no pretenden tanto fijar condiciones laborales a los trabajadores como sí ordenar conductas y comportamientos de éstos, en principio, relacionados con su prestación de servicios, “extendiéndose también a los comportamientos éticos de los trabajadores (directivos o no) en sus relaciones con otros trabajadores de la empresa y con clientes y proveedores” (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 4). Por eso, para este autor, para la exigibilidad jurídica del código de conducta, por lo que se refiere a este bloque extralaboral, se hace necesario un pacto colectivo o de asunción por convenio colectivo, o el consentimiento expreso o tácito del trabajador, advirtiéndose asimismo del “peligro latente” de una posible vulneración de la libertad sindical y de la negociación colectiva mediante el juego de la autonomía en masa, ya que “utilizar el acto de adhesión de todos los trabajadores individualmente considerados para la regulación de un comportamiento ético laboral del trabajador sin la intervención de los representantes colectivos de los trabajadores puede suponer una merma de la autonomía colectiva y constituir un ataque a la libertad sindical”(GOÑI SEIN, 2011: 618).

En sentido radicalmente opuesto, otros autores señalan que el código ético debe organizarse en torno a valores y no a normas (LOZANO AGUILAR, 2007: 236). Matizan que ello no implica obviar toda formulación normativa, sino que el centro y la esencia del código debe ser un cuerpo de valores coherentes, reconocidos y compartidos; aun cuando para el desarrollo efectivo de algún valor se deba presentar orientaciones normativas. Otros

autores van más allá y apuntan a que “los códigos éticos no constituyen un conjunto de normas, mandatos o prohibiciones dirigidas a definir qué compartimientos son adecuados o deseables, sino un conjunto de valores que guía la conducta y nos orienta en la toma de decisiones” (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 251).

En todo caso, consideramos que estos códigos sólo serían válidos si fueran producto del consenso a través de un proceso de diálogo riguroso, ya que la elaboración del código ético no constituye un proceso cuya responsabilidad recaiga únicamente en los directivos, sino que debe constituir un proceso participativo en el que los trabajadores estén presentes, ya que no solo son usuarios del código, sino también los principales afectados (GARCÍA-MARZÀ, 2004: 259-260). Asimismo, comparto la conclusión de Lozano Aguilar cuando afirma que “en cualquier caso, el darle más o menos peso a una formulación u otra (normativa o ética) debe ser una decisión reflexiva de los líderes de la organización” (LOZANO AGUILAR, 2007: 237).

Pero además debería establecer la sinalagmaticidad de los códigos (en caso de ser mixtos) para ambas partes de la relación laboral, no solo para los trabajadores, ya que “no parece factible, de cara al necesario equilibrio que impregna nuestro sistema de relaciones laborales, que sea únicamente una de las partes, la empresarial, la que pueda hacer efectivo el cumplimiento del código dejando a los trabajadores en una situación de desprotección ante los incumplimientos de un conjunto de medidas que no son sino un desarrollo de disposiciones legales o convencionales dotadas, ahora, de un nuevo ropaje de carácter formal” (VALDÉS ALONSO, 2010: 84).

Por otro lado, nos encontraríamos con un *bloque de carácter laboral* que definiría o especificaría obligaciones plenamente normativizadas en nuestro ordenamiento jurídico, como puede ser el caso del respeto a la integridad y no discriminación, deber de sigilo y confidencialidad, compatibilidad con la realización de otras actividades profesionales, la comunicación de conflictos de interés personal o incluso “la regulación de aspectos atinentes a la gestión del patrimonio personal del empleado cuando dicha gestión se encuentre ligadas directa o indirectamente a la organización empresarial, circunstancia ésta que se da especialmente en el sector bancario” (VALDÉS ALONSO, 2010: 75).

En relación a este último bloque, la empresa a través de los códigos éticos puede establecer auténticas obligaciones para sus empleados, que no se tratan de “meras sugerencias o recomendaciones, sino que están dotadas de un carácter preceptivo” (GOÑI

SEIN, 2011: 618).<sup>21</sup> En tal sentido, su eficacia a este respecto exclusivamente viene garantizada por el hecho que los incumplimientos son sancionados mediante el ejercicio de poder disciplinario del empresario, siendo irrelevante a tales efectos la firma o no del compromiso de adhesión expresa por parte del trabajador (CORREA CARRASCO, 2012: 15), aunque implica respetar los límites de poder de dirección, a saber, los derechos fundamentales del trabajador, ley, convenio y contrato de trabajo, y al mismo tiempo propicia el control judicial frente a eventuales extralimitaciones.

Sin embargo, si se pone en conexión este bloque laboral con la negociación colectiva se han señalado tres posibles escenarios que podrían darse (VALDÉS ALONSO, 2010: 72-75): en primer lugar, que las materias relacionadas con el poder de dirección del empresario que estuviesen contenidas en el convenio colectivo no podrían ser unilateralmente modificadas por el empresario a través del código de conducta. En segundo lugar, de no haberse ocupado estos espacios por el convenio colectivo, el código de conducta podría entrar “transitoriamente” a regular tales materias siempre con respeto a la legalidad y por último, el código de conducta podría especificar contenidos relativos al poder de dirección en materias donde el convenio colectivo es ambiguo.

Por último, es necesario recodar en este punto que la implantación de nuestro sistema constitucional y legal de fuentes laborales implicó la derogación del poder unilateral normativo del empresario, que se solían materializar en los reglamentos de régimen interior de la empresa. Como señala el profesor Lahera, “estas normas jurídicas empresariales del franquismo<sup>22</sup>, reflejo de una concepción nacionalsindicalista, autoritaria, corporativista, comunitarista y paternalista de las relaciones laborales, fueron felizmente superadas por nuestro sistema constitucional y democrático” (LAHERA FOERTEZA, 2007: 818). Por tanto, las empresas carecen de un poder unilateral normativo y estos códigos éticos no son normas jurídicas ni despliegan fuerza normativa. Ahora bien,

---

<sup>21</sup>Para el mismo autor, GOÑI SEIN (2011: 618-619) las instrucciones internas son una manifestación de autorregulación de la empresa asimilable a los códigos de conducta. Sin embargo, y a diferencia de los códigos éticos, El Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de junio de 2008 afirmó que las instrucciones internas que no pueden crear derechos y obligaciones en el marco de la relación laboral y en sentencia de 11 de julio de 2001, no tienen ningún valor normativo, es simplemente una oferta empresarial que sólo produce efectos jurídicos con la aceptación del trabajador.

<sup>22</sup> Véase VALDÉS ALONSO 2010: 71: “Estos reglamentos eran una manifestación del poder normativo que se confería al empresario mediante los cuales éste ordenaba unilateralmente (en ocasiones, las menos, parcialmente con los representantes del personal) las condiciones de trabajo adecuando las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo a las características propias de la empresa. Repárese en que estos reglamentos desbordaban, con mucho, la propia normativa que desarrollaban”

su riesgo radica que a veces su contenido ético o extralaboral puede chocar con los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo de gran utilidad el examen judicial del mismo, máxime si se tiene presente que el código es un ejercicio del poder de dirección y su incumplimiento implica un acto de desobediencia que cae bajo las causas del despido disciplinario del art. 54 ET o que puede suponer una sanción disciplinaria del art. 58 ET si el convenio colectivo aplicable así lo prevé (LAHERA FORTEZA, 2007: 820-821).

Sin embargo, algunos autores señalan que “no está claro que esta autorregulación no sea expresión de un poder normativo: es difícil no ver en la tipificación autónoma de las conductas formuladas por el empresario verdaderos elementos de *hard law*. Las conductas presentan los caracteres de generalidad, inderogabilidad y exigibilidad de una norma jurídica” (GOÑI SEIN, 2011: 618).

No obstante, como se ha puesto de manifiesto, al menos en el plano formal, “las limitaciones tanto constitucionales, como legales y contractuales que son de aplicación al poder de dirección y correlativamente a los códigos de conducta, alejan a éstos códigos de los ya superados reglamentos de régimen interior de las empresas con los cuales, al menos en determinados aspectos formales, podrían guardar una cierta relación”, pero que se diferencian porque, a diferencia de aquellos, “más que desarrollar la normativa, especifican las obligaciones derivadas del ejercicio de un poder de dirección legal y convencionalmente tasado” (VALDÉS ALONSO, 2010: 71).

Por tanto se puede llegar a la conclusión que estos códigos no deberían ser un instrumento de regulación de condiciones laborales sino de ordenación de conductas de los trabajadores para cumplir objetivo enmarcados en una concreta responsabilidad social, regulando materias no previstas en los distintos instrumentos de negociación colectiva ni en las normas jurídicas aplicables ni en los propios contratos individuales, siendo “una vía de regulación complementaria, y no sustitutiva, de las fuentes clásicas de regulación del trabajo” (LAHERA FORTEZA, 2007: 817). Nuestro sistema jurídico, a diferencia de algún otro ordenamiento como el francés, no reconoce la potestad normativa de la empresa, pese a ello desarrolla una función de ordenación de las relaciones de trabajo y mercantiles a través de un sistema de regulación propio, los llamados códigos éticos o códigos de conducta. Este poder de autorregulación de la empresa se caracteriza por tratarse de una forma de “autorregulación no regulada” y “voluntaria” GOÑI SEIN (2011: 586-587).

En otros términos, la mayor parte de estos códigos parecen plantearse como una manifestación tanto de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, como en segundo lugar, y de forma concreta, del propio poder de dirección del empleador, esto es, de su capacidad de dirigir y especificar a prestación laboral y de ordenar el conjunto de actividades que se desarrollan en la empresa (CALVO GALLEGO, 2011: 302).

#### **6.3.1.4.- Cláusulas sancionadoras**

Yendo más allá, dentro del contenido típico del bloque laboral del código de conducta se encuentra aspectos relacionados con el poder sancionador. El ejercicio del poder sancionador con base a las prescripciones contenidas en un código de conducta es, sin duda, uno de los aspectos de más compleja resolución, y ello porque esta materia sancionadora, como es sabido, tiene en nuestro ordenamiento, y en los de nuestra área de influencia, unos perfiles muy concretos en aras de preservar la seguridad jurídica del sancionado.

Si bien las sanciones disciplinarias no son ni mucho menos el elemento más importante de la autorregulación ética de las empresas, es posible encontrar vinculaciones cada vez más estrechas entre los códigos de conducta y la disciplina empresarial, incorporándose en los mismos un elenco de faltas y medidas disciplinarias frente a la contravención de algunas de sus normas (DARNACULLETA y GARDELLA, 2008: 128-129).

Debe partirse de la idea de que el “poder sancionador es el correlato directo del poder de dirección y organización del empresario, de tal suerte que no es concebible el uno sin el otro y viceversa. El poder de organización y dirección carecería de virtualidad de no ser por la capacidad coercitiva con que se dota el empresario para exigir el cumplimiento de las órdenes y especificaciones por él dictadas, la cual se canaliza jurídicamente mediante el ejercicio del poder disciplinario” (VALDÉS ALONSO, 2010: 72). Debe recordarse que en virtud del art. 58 ET el convenio colectivo es el instrumento donde quedan diseñadas y limitadas las facultades disciplinarias del empresario.<sup>23</sup> Ahora bien, las cláusulas convencionales que recogen las conductas sancionables se formulan en términos muy generales, lo que es de dudosa admisibilidad si tenemos en cuenta el

---

<sup>23</sup> Es de advertir que, en determinadas relaciones laborales especiales, como la Relación Especial de Alta Dirección, regulada por el RD 1382/1985, de 1 de agosto, es posible la contractualización individual de un catálogo de faltas y sanciones. En este sentido, su art. 13 señala que: “el alto directivo podrá ser sancionado en virtud del incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación laboral, en los términos que se pacten en el contrato”

principio de tipicidad <sup>24</sup>, aunque al mismo tiempo se entiende sinónimo de flexibilidad para que el empresario pueda puntualizar cuándo un comportamiento es contrario al orden empresarial y, consecuentemente, debe ser sancionado, como puede ocurrir con las infracciones referidas al deber de buena fe o diligencia debida por el trabajador que “difícilmente podrían ser encosertables en los rígidos moldes de los listados convencionales” (VALDÉS ALONSO (2010: 74).

Por todo ello, el catálogo de infracciones que en su caso contuviera un código de conducta debería ser una mera concreción de aquél que aparezca en el convenio colectivo, no pudiendo innovar o crear infracciones ni sanciones, sino únicamente especificar, aportando, por otro lado, seguridad jurídica al trabajador, en tanto que las generalidades o vaguedades recogidas en el convenio en materia sancionadora quedan ahora concretas y explicitadas, limitando el poder sancionador del empresario (VALDÉS ALONSO, 2010: 75).

Los incumplimientos del bloque ético que se recoge en el código de conducta “nunca podrán sustentar una sanción empresarial” ya que “podrían suponer una vulneración de trascendencia constitucional ya que impondrían por la fuerza unos comportamientos que, en buena medida, penetrarían en la esfera privada del trabajador y sus convicciones”, salvo quizás en las empresas ideológicas o de tendencia (VALDÉS ALONSO, 2010: 76).

Aunque no requieren de la aceptación expresa del empleado, sí están sometidos a los mismos límites que tradicionalmente se han señalado al poder de dirección del empresario que serían, en resumen, límites constitucionales y legales y/o contractuales. Por último, debe advertirse del posible riesgo de que la empresa introduzca mediante contratos individuales en masa contenidos que vayan más allá de los límites de su poder de dirección sustrayendo de facto la regulación de cuestiones típicamente colectivas de la negociación colectiva, pretendiendo en definitiva “desbordar algunos de los límites antes señalados para el poder de dirección, articulando éstos códigos como el resultado de una renacida capacidad configuradora de la autonomía individual sobre el contrato de trabajo” (CALVO GALLEGO, 2011: 314).

---

<sup>24</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (1991): *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid: Civitas. Cfr. VALDÉS ALONSO (2010: 74).

Teniendo presente cuanto antecede, la caracterización del ejercicio del poder sancionador del empresario con base a estos códigos de conducta deberá regirse por los siguientes parámetros:

- a) En primer lugar, el catálogo de infracciones que hipotéticamente contenga un código de conducta debe ser subsumible en las disposiciones que sobre la materia se encuentren previamente consignadas en el convenio colectivo que resulta de aplicación. Desde este punto de vista, es obvio que el código de conducta no puede innovar sino tan sólo especificar. Paradójicamente el código puede incrementar la seguridad jurídica del trabajador en materia sancionadora en tanto en cuanto, la transgresión de deberes de inespecífica o compleja concreción puede, ahora, ser explicitada y consecuentemente, conocida por el trabajador. Así, los códigos de conducta constituyen, en todos los órdenes normativizados y especialmente en el laboral, una vía de regulación complementaria y no alternativa a las fuentes clásicas de regulación del trabajo asalariado.
- b) Como complemento a lo anteriormente expuesto, no es ocioso poner de manifiesto que esta especificación del poder sancionador empresarial a través del código de conducta únicamente podrá incidir en aquellas materias normativizadas de manera que, los incumplimientos de ese bloque ético y ciertamente difuso del código a que anteriormente hacíamos referencia, nunca podrán sustentar una sanción empresarial. Entre otros motivos, principalmente por suponer una vulneración flagrante a la esfera privada del trabajador y sus propias convicciones. En estos casos, por tanto, no nos encontraríamos ni ante el ejercicio de poder de dirección ni ante la especificación del contenido de una infracción, sino ante “novedosas aspiraciones empresariales que se formulan en aras de alcanzar una conducta socialmente responsable que nunca podrían sustentar la imposición de una sanción salvo, quizá, en las referidas empresas ideológicas o de tendencia” (VALDÉS ASONSO, 2013:156).

#### **6.3.1.5.- Códigos mixtos**

La mayoría de los códigos en la empresa son mixtos, es decir, si atendemos a su contenido y a los sujetos a los que éstos van dirigidos, nos encontramos que por un lado, recogen principios, reglas o pautas de comportamiento que las empresas se autoimponen

para el reconocimiento y ejercicio de derecho básico de los trabajadores en el ámbito de su organización y que, con la misma finalidad, promueven hacia otras empresas con las que tienen relaciones comerciales o imponen al conjunto que forma parte del mismo grupo empresarial de la red empresarial (los conocidos como códigos de buenas prácticas, en su vertiente interna y externa, o los “códigos propios”), y por otro lado incluyen también reglas o pautas de comportamiento dirigidas a todos los empleados y que se presentan como estandarización de comportamientos éticos que las empresas esperan de sus trabajadores en el marco de RSE (los conocidos como códigos éticos o “impropios”) (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 23).

### **6.3.2.- Códigos externos**

Por último, y aunque este estudio se centra en la dimensión interna de la RSE en conexión con las cuestiones laborales, es conveniente a efectos de continuar con la separación conceptual de códigos hacer una breve referencia a los códigos externos. Éstos tienen una clara vocación de traspasar los límites de la empresa, estableciendo vínculos de mayor o menor intensidad con terceros ajenos a su estructura organizativa. Se suelen elaborar en el seno de empresas multinacionales y su principal objetivo es reforzar la credibilidad del compromiso ético asumido, que podría ponerse en cuestión si aparece desvinculado de sus lazos mercantiles, máxime si resulta que existe una relación entre la falta de escrúpulos de las empresas con las que trabaja y los beneficios económicos que le reporta. Es decir, lo que se trata es extender la aplicación de la RSE más allá de su propio círculo de decisiones, abarcando al conjunto de su actividad y, por ende, vinculando a los sujetos con los que opera en el tráfico mercantil (proveedores, fabricantes, contratistas, subcontratistas o concesionarios). Estas empresas asumen el compromiso de aplicar dichas reglas en todo el espacio sobre el que se despliega su actividad económica, generalmente en países cuyos marcos normativos se encuentran por debajo del estándar mínimo internacional. Dicho compromiso suele materializarse en el propio contrato mercantil con el resto de empresas, deviniendo así jurídicamente exigible su contenido, que suele identificarse con el conjunto de principios fundamentales y derechos en el trabajo contenido en la Declaración de la OIT de 18 de junio de 1998, y suelen acompañarse de mecanismos de evaluación y control adecuados por parte de la empresa principal, así como auditorías externas independientes (CORREA CARRASCO, 2012: 20).

Son varias las fuentes de las que emanan estos instrumentos (organizaciones internacionales, gobiernos nacionales, organizaciones del Tercer Sector, etc.). Difieren en cuanto a su finalidad: mientras que algunos pretenden la promoción otros establecen mecanismos de información, evaluación y seguimiento. También se diferencian respecto del ámbito al que se refieren y a su profundidad: algunos abarcan los aspectos económicos, sociales y medioambientales en conjunto, y otros se ciñen a alguno en concreto. Por eso, aquí se presentará algunos que son sensibles especialmente con cuestiones sociolaborales de RSE.

#### **6.3.2.1.- Los acuerdo marco mundiales**

Se trata de acuerdos negociados entre una empresa transnacional y los sindicatos de su fuerza de trabajo a nivel mundial, en concreto, por la dirección de la sede central de la compañía multinacional y la federación sindical europea o internacional del sector correspondiente (CORREA CARRASCO, 2012: 20), con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores en todos los establecimientos que la compañía tenga, y suelen incluir más referencias a las normas internacionales de trabajo que en cualquier otro tipo de iniciativa de RSE en relación sobre todo a derechos sindicales, derechos de negociación colectiva, información y consulta, igualdad de oportunidades, salud y seguridad, salarios mínimos y prohibición de trabajo infantil y forzoso. Sus procedimientos de seguimiento y control hacen hincapié en el diálogo y la participación de las partes (ARAGÓN y ROCHA, 2004: 111). Asimismo, se ha propuesto en el caso de que la empresa suscribiente incumpliese sistemáticamente lo acordado, el recurso a la huelga de solidaridad internacional con todo lo que de dificultoso e incluso utópico se puede pensar que ello supone. Se está con todo ello en un ámbito paccionado de internacionalización de la RSE (LUELMO MILLÁN, 2012: 108).

#### **6.3.2.2.- Los acuerdos marco sectoriales**

Estos son fruto de la negociación entre federaciones sindicales del sector y organizaciones empresariales para desarrollar determinadas iniciativas de RSE, teniendo por ello carácter de “recomendación” dirigida a las empresas y trabajadores del sector que introduce un conjunto de reglas cuya eficacia diferida queda a expensas de su recepción voluntaria por las empresas, gozando, no obstante, de la virtualidad de establecer una responsabilidad de su recepción derivada del mandato representativo de las partes

sociales a nivel comunitario respecto de sus organizaciones federadas o adheridas en cada país (LUELMO MILLÁN, 2012: 107).

Es decir, estos acuerdos no actúan de forma directa sobre las empresas del sector, aun cuando tienen la virtualidad de establecer una responsabilidad de recepción de mismo, esto es, “una obligación de influencia de las organización firmantes [...] sobre las empresas y trabajadores de estos sectores para que [...] se recojan e incluyan en los eventuales códigos de conducta de as empresas en contenido de los derechos laborales que en ellos se recogen” (BAYLOS, 2004: 200).

### **6.3.2.3.- Los códigos multiempresa**

En tercer lugar nos encontramos los códigos multiempresa. Son acuerdos adoptados de manera conjunta y con idéntico contenido por varias empresas del sector, ya sea directamente entre las compañías interesadas, y a través de una asociación a la que éstas pertenecen. Se trata de códigos individuales, en los que los empresarios asumen su plena autorregulación (BAYLOS, 2004: 200).

## **7.- La negociación colectiva y RSE**

### **7.1.- Fundamento de la negociación colectiva y RSE.**

Se ha dicho que la Constitución española parte de una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y, por consiguiente, asigna al conflicto de intereses, cuya legitimidad general ampara, un papel funcional dentro del sistema institucional. Se parte, de este modo, de la noción de que los trabajadores asalariados y los empresarios son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición o conflicto estructural (MERCADER UGUINA, 2004).

Esta conceptualización de las relaciones laborales se corresponde con la visión clásica de la empresa, según la cual, es el empresario quien congrega diversos factores de producción (tanto materiales como humanos), los coordina y los orienta para conseguir una finalidad productiva, generando la llamada “empresa-organización”, en la que dichos factores congregados se disponen en un cierto orden con vocación de estabilidad. El elemento trabajo se integra a la empresa-organización a través de la noción de subordinación (criterio distintivo del contrato de trabajo). Para esta visión, la empresa no

alcanza a poseer una existencia independiente (de allí que también se le haya denominado “teoría negativa” de la empresa), sino que lo que existe es una oposición de intereses que pueden ser reducidos o canalizados jurídicamente mediante el instrumento del contrato (GARMENDIA, 2008: 37 Y 38). En este sentido, la negociación colectiva se convertiría en el principal instrumento en manos de los trabajadores para negociar, en pie de igualdad, intereses contrapuestos con el empresario a través de sus representantes.

En contraposición con la misma, nos encontramos con la ya superada concepción institucionalista de la empresa, en virtud de la cual, muy resumidamente, los trabajadores y empresario forman parte de una misma organización, sus intereses son solidarios y su acción debe resultar de utilidad para el bien común, siendo este concepto el que sirve de fundamento, tanto a las prerrogativas del empresario, como a las facultades del colectivo del personal (GARMENDIA, 2008: 42). Así, para esta teoría, la empresa no es solamente una entidad económica, sino una organización social en la que convergen, movidos por un interés común, los esfuerzos del capitalista y del trabajador, de modo que es fácilmente deducible desde esta perspectiva que la empresa tenga un interés propio y superior al del empresario (GARMENDIA, 2008: 44). Para esta visión, la negociación colectiva sería el cauce dialéctico en el que todas las partes que forman parte de la organización se encontrarían para buscar y alcanzar lo mejor para el futuro de la empresa.

Sin embargo, en la actualidad ninguna de las dos visiones de las relaciones laborales se puede defender aisladamente, ya que no es totalmente cierto que solo existan intereses enfrentados ni tampoco que no existan los mismos. Es decir, habrá espacios en que los intereses naturalmente sean compartidos por el empresario y los trabajadores, pero existirán evidentemente ocasiones en las que los intereses sí sean distintos e incluso contrapuestos. De este modo, el propio Tribunal Constitucional señala que defender la viabilidad y productividad de la empresa es defender los propios intereses de los trabajadores: “se evitaría el aumento del desempleo dando preferencia a las medidas de flexibilidad interna, al tiempo que resultaría congruente con el principio de estabilidad presupuestaria, puesto que menor desempleo conllevaría menor sacrificio a la hora de financiar prestaciones y subsidios” (STC 119/2014 de 16 de julio). Es más, en esta línea, en la misma sentencia (FJ5) se insiste en que la flexibilidad interna “facilita la viabilidad del proyecto empresarial y evita el recurso a decisiones extintivas de los contratos de trabajo; esto constituye una finalidad constitucionalmente legítima, atendidos el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) y los deberes de los poderes públicos de proteger la defensa de

la productividad (art. 38 CE) y de realizar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE)”.

Es precisamente esta lógica la que opera como fundamento para la implantación de políticas de RSE, que no es otra que la lógica de la confianza, superando la lógica del interés. Debemos admitir que en parte la regulación actual de las relaciones laborales sigue reforzando este esquema. Por ejemplo, en cuanto a la selección de los sujetos que participan en los procesos de negociación colectiva, la legislación al respecto, a la hora de determinar qué agentes participan en la negociación de los convenios, deja fuera a importantes grupos de trabajadores (por ejemplo, los desempleados), sino que prima a aquellos que están aparentemente enfrentados en sus intereses.

Es de advertir, no obstante, que no debe confundirse esta visión de las relaciones laborales fundamentada en la confianza con la visión institucionalista, pues la diferencia principal es que el empresario debe conocer y aplicar la distinción entre el bien externo y el bien interno de la actividad empresarial: mientras que el bien interno consiste en satisfacer necesidades humanas con calidad y justicia, legitimando de este modo la actividad frente a la sociedad en tanto en cuanto cumpliría con las expectativas que ésta espera de la actividad; los bienes externos, como el poder, la fama o el dinero, son compartidos por muchas actividades, aun no siendo necesariamente malos, ni incompatibles con el bien interno, no debe anteponerse al interno. Como se decía, Adela Cortina entiende que el fin de la empresa es satisfacer necesidades humanas con calidad y con justicia, pero si el dinero se convierte en el fin, entonces la empresa y quienes en ella trabajan se convierten en medios para los fines individuales del propietario, repercutiendo negativamente en la sociedad, en los trabajadores y deslegitimado así su acción (SIURANA, 2009: 90-91)

Por todo ello, llegamos a la conclusión que la RSE y la negociación colectiva son dos realidades que “vienen casi condenadas a entenderse” (BAZ TEJEDOR 2012-b: 2).

## **7.2.- Idoneidad de la vía negocial**

Existe una reducida intervención de la negociación colectiva, expresada a través de los convenios colectivos, en la ordenación del fenómeno de la RSE, como consecuencia, de un lado, de la marcada dimensión internacional y por otro lado de la concreción de los distintos compromisos de RSE en instrumentos de *soft law* (MOLINA MARTÍN 2008: 511).

En efecto, la RSE tiene una dimensión internacional desde su mismo origen y todavía hoy se mantiene la inercia en la que los compromisos que se asumen en la producción social y medioambiental suele estar referidos a la actividad de empresas deslocalizadas, implantadas o presentes en varios países. Y ocurre también que dichos compromisos se materializan en instrumentos de *soft law*, v.gr códigos de conducta y acuerdos marco internacionales que copan esta actividad y “prácticamente no dejan espacio para la actividad comercial formulada en convenios” (MOLINA MARTÍN 2008: 512).

No obstante, debe recordarse que el hecho que se suelen emplear tales instrumentos no solo no impide la acción de la negociación colectiva, sino que puede fomentarla como una manera más de RSE, comenzado por la incorporación del contenido de dichos códigos y acuerdos en el texto de los convenios colectivos, esto es, ante la variabilidad de contenidos en los que se concreta la ordenación convencional es admisible plantear que se amplíe las áreas de actuación de la negociación colectiva (MOLINA MARTÍN 2008: 512 y 518). En tal sentido, hay una necesidad creciente de poner sobre la mesa nuevos ámbitos materiales para la negociación colectiva, ya que los contenidos recogidos en el art. 85.1 del ET responde al espíritu de una sociedad industrial de trabajadores, como es la conciliación de la vida laboral y familiar, la temporalidad y estabilidad en el empleo o política salarial redistributivas. En tanto, mientras el empresario no venga obligado por ley a negociar sobre estos temas, la RSE puede suponer un punto de escape positivo en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Conviene recordar, a este respecto, en que en la negociación colectiva existe una especie de inercia reguladora que provoca que los contenidos de los convenios colectivos se mantengan acuerdo tras acuerdo y sean reacios a desaparecer, modificarse y también a la incorporación de nuevas materias. No obstante, lo dicho es compatible con otra tendencia contraria detectada en la negociación colectiva, que evidencia una especie de mimetismo regulador, cláusulas o contenidos nuevos que aparecen en un determinado convenio (sectorial o empresarial) son poco a poco reproducidos por otros convenios. (ALMENDROS GONZÁLEZ, 2009: 446).

La negociación colectiva es uno de los modos idóneos para implantar la RSE, dado que si una empresa desea ser coherente con los principios que inspiran la misma, no dejará de lado (al menos por completo) esa vía, buscando a través de la misma el consenso como mejor elemento legitimador. (LUELMO MILLÁN 2012: 103). Por ello, se ha afirmado que la negociación colectiva se convierte en la “plataforma óptima” (BAZ TEJEDOR 2012-b: 7) para albergar las iniciativas de RSE en el ámbito laboral por varios motivos. En primer lugar,

desde el punto de vista subjetivo, se aprovecharía las instituciones representativas de los trabajadores predispuestas para el desarrollo de la negociación colectiva, máxime en la actualidad, donde la empresa se ha tornado en el centro nuclear del diálogo con los trabajadores. En segundo lugar, desde una perspectiva objetiva, la RSE supondría el enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos, interrelacionando la ética empresarial y el derecho, de tal modo que “partiendo de una red de influencias mutuas verificable en la vida social, el ejemplo derive en fuente de hábitos, en socialización que exprese limitaciones y permita una convivencia sustentadora de la aceptación de pautas éticas” (BAZ TEJEDOR 2012-b: 10). En tercer lugar, se debe tener presente la versatilidad predicable de la negociación colectiva, pues permite ajustar fácilmente la noción dinámica de RSE a la realidad del sector o de la empresa correspondiente, realizando tal tarea de modo consensuado (BAZ TEJEDOR 2012-b: 15). Por último, la negociación colectiva adquiere una funcionalidad preventiva en orden a evitar el mero marketing o la simple cosmética empresarial en el uso de la RSE dotando así de credibilidad a las políticas de RSE (BAZ TEJEDOR 2012-b: 16).

Respecto a la nota de voluntariedad, el hecho de que la decisión de la empresa sobre si lleva a cabo o no actuaciones de RSE sea voluntaria para aquélla, dentro de autonomía y libertad, “no ha de suponer que las acciones que se propone realizar no puedan ser objeto de un acuerdo con los representantes de los trabajadores” (MERINO SEGOVIA 2005: 56), pues como ya se apuntó, la voluntariedad se manifiesta en el momento en el que el empresario asume la visión ética de implantar políticas de RSE.

### **7.3.- Posibilidades que presenta la Negociación Colectiva**

Habiendo quedado claro que la negociación colectiva se constituye como el cauce idóneo para articular políticas de RSE dialogadas entre el empresario y los trabajadores, es momento de preguntarse, en el plano procedimental, que instrumento negocial seleccionar, pudiendo optar, bien por incluir los contenidos de RSE en el propio convenio colectivo, ya sea sectorial o empresarial, estatutario o extraestatutario o bien un acuerdo específico, ya sea igualmente sectorial o empresarial. (CORREA CARRASCO 2012: 25).

Partimos de la idea de que las posibilidades que ofrece nuestro sistema legal en materia de negociación colectiva son suficientemente amplias como para permitir opciones diferentes a la puesta en marcha de una estrategia de RSE (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO 2008: 78).

### **7.3.1.- Incorporación al Convenio Colectivo Estatutario**

La primera posibilidad es que el convenio colectivo estatutario pueda reproducir parcial o totalmente el contenido del código de conducta porque el contenido del convenio colectivo solo se encuentra limitado por debajo, pero las partes pueden incluir más materias, con el límite a la ley y al reglamento.

Así, desde un planteamiento eminentemente abstracto, intuitivamente podríamos afirmar que el código de conducta y el convenio colectivo son, en sentido estricto, instrumentos autoexcluyentes entre sí, de suerte que su gestación, proyección y contenido sustantivo responden a una lógica radicalmente diversa. Así, el código es una manifestación, en lo que atañe a las relaciones laborales, del poder de dirección y organización del empresario que, consecuentemente, se elabora unilateralmente por éste con las limitaciones constitucionales, legales y convencionales oportunas. El convenio colectivo, en cambio, es fruto del acuerdo jurificado entre trabajadores y empresarios, estableciendo unas pautas que rigen el desarrollo de la actividad productiva instaurando, de forma global, las condiciones de trabajo de los empleados. Por otro lado, el código de conducta es bidireccional, en tanto en cuanto establece obligaciones de diversa índole para empresario y trabajadores, mientras que el convenio es de carácter más bien unidireccional proyectándose prioritariamente sobre el conjunto de los trabajadores de la empresa sin que, por lo general, contenga cláusulas específicas de regulación del proceder empresarial que vayan más allá del propio cumplimiento de las condiciones laborales pactadas o, en su caso, modulando el poder de dirección y sancionador o estableciendo diversos protocolos de comportamientos respecto de materias muy concretas. Por último, en cuanto a su cumplimiento, mientras que el convenio colectivo es exigible jurídicamente por ambas partes, el código en principio solo resulta vinculante moralmente, sin que pueda ser impugnado su incumplimiento jurídicamente (VALDÉS ALONSO, 2013: 466).

Algunos afirman que cuando el convenio colectivo aborde esta materias, las mismas, al menos hasta donde alcance la ordenación convencional, “quedarán extramuros, esto es, fuera del ámbito de la RSE, por ser ésta un plus añadido al cumplimiento de la normativa, legal y paccionada, vigente” (MERINO SEGOVIA, 2005: 60).

No obstante, esta coincidencia o solapamiento material no se debe traducir en una incompatibilidad de instrumentos de ordenación. En este sentido, la RSE encuentra

distintos ámbitos en los cuales es posible un compromiso mayor de la empresa respecto a los imperativos estrictos de la norma estatal o la norma convencional. En la actualidad, temas como un mayor compromiso con la formación continua de los trabajadores, con la conciliación laboral y privada, con la acción positiva respecto a colectivos desfavorecidos, respecto a los planes sociales de recualificación y recolocación en caso de suspensión o terminación del contrato de trabajo, mantenimiento o de creación de empleo, el respeto a la diversidad interna, beneficios sociales como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, becas para descendientes de los trabajadores, economatos, pueden ser objeto de una política empresarial típica de RSE (DEL REY GUANTER, 2009: 153).<sup>25</sup> Asimismo, se pueden desarrollar sistemas internos de solución de conflictos, no solo entre empresario y trabajadores, sino también entre éstos a través de los conocidos “sistemas de justicia organizacional”, que contribuye no solo a la eficacia sino también a la prevención de comportamientos como el acoso moral o sexual.

En este sentido, se ha señalado que esto supondría la reconducción al convenio de una materia que le es propia, habida cuenta de su vinculación con el ejercicio del poder disciplinario, así como la posibilidad incluso de incluir compromisos empresariales en materia de externalización de actividades con proyección en la esfera laboral, pudiendo quedar así integrado el código de conducta externo en el texto del convenio. (CORREA CARRASCO 2012: 27)

Otra posibilidad sería que el convenio colectivo estatutario sirviera de marco para recoger la *obligación de la empresa de poner en marcha estrategias de RSE*. Dicho compromiso por parte de la empresa podría estar sujeto a un plazo de ejecución o condicionado a determinadas materias concretas.

De formar similar, se puede pensar en la idea que el propio convenio contenga previsiones sobre la *creación de organismos* paritarios para la gestación y seguimiento del código de conducta o además la ratificación de códigos de conducta internacionales de carácter sectorial que inciden en materias relativas a RSE y buenas prácticas empresariales (VALDÉS ALONSO 2010: 79).

También es posible que el convenio colectivo al hacer suyo el código de conducta, limite la extensión de efectos que le son propios, es decir, *se podría exceptuar el efecto*

---

<sup>25</sup> Aunque el empresario deberá tener presente la eventual conversión en condición más beneficiosa de estos beneficios sociales y su contractualización, salvo que se exprese lo contrario.

*vinculante* del mismo si las partes así lo acuerdan. De este modo, el código de conducta, pese a estar integrado en el convenio colectivo, tendría la función pedagógica o informativa (DE LA VILA GIL 2008: 9), y de paso, acallaría las críticas que rechazan su incluso en una norma vinculante por perder, según ellos, el carácter de voluntario.

Sin embargo, consideramos que la incorporación de los compromisos de RSE a la norma convencional como resultado de una decisión de quienes tienen legitimidad para ello, no es óbice para mantener el carácter ético de las políticas de RSE, a pesar de acudir al terreno del *hard law*, no impidiendo que tal convenio se erigiera en manifestación de una gestión empresarial socialmente responsable (BAZ TEJEDOR 2012-b: 5 y 6), eso sí, dicha plasmación e inclusión debería ser en el *ámbito empresarial o inferior*, sin desconocer que el convenio colectivo sectorial puede propulsar una visión y filosofía de RSE mediante fórmulas de soft law plasmadas a partir de cláusulas obligaciones de un cariz más bien programático, es decir, pueden señalar pautas generales en torno a las políticas de RSE enfocadas según los requerimientos y necesidades del sector que vertebré y afiance los compromisos socialmente responsables a nivel de empresa o incluso implantando observatorios sectoriales que hagan seguimiento de la gestión socialmente responsables de las empresas del sector adscritas. (BAZ TEJEDOR 2012-b: 7, 15 y 18).

Por todo ello, consideramos la incorporación por la empresa de su política laboral de RSE al producto de la negociación colectiva no impide que constituya una manifestación de gestión empresarial socialmente responsable, y es que no excluye un origen ético del impulso voluntario, sino que otorga así un grado de veracidad y seriedad a los compromisos libremente adquiridos por la empresa en materia de RSE que elimina toda sospecha de un tratamiento meramente publicitario o mercantil (BAZ TEJEDOR 2012: 146-147).

Esto significa que cuando se alcanza un acuerdo de toda la materia de RSE en el seno del convenio colectivo, se origina una norma paccionada que se erige en fuente de la relación laboral. Se respeta la voluntariedad empresarial ya que surge de la voluntad misma de la empresa de obligarse de ese modo y por los contenidos pactados y no de la imposición ajena, al menos, eso sí, cuando se trata de un convenio de ámbito empresarial o inferior, pero no superior. Otra cosa sería que tratándose de *convenios que trasciendan dicho ámbito*, en el que por no haber tenido participación directa la organización productiva singular, que queda vinculada por el acuerdo de más alto nivel, más que un

caso de RSE, aunque la materia regulada por el convenio lo sea, se estará, probablemente, en el cumplimiento de una norma ordinaria más. (LUELMO MILLÁN 2012: 104).

En suma, el problema es que se ha confundido voluntariedad con la unilateralidad y con la inegixibilidad, en lugar de considerar que una decisión es voluntaria cuando se toma de forma deliberada, autónoma y libre (ALMENDROS, 2009: 447). El problema en el que opera la voluntariedad es previo y anterior, la decisión se toma libremente y sin ningún tipo de injerencia extraña; pero después a la hora de diseñar, ejecutar y supervisar la concreta actuación empresarial sí que es posible tener en cuenta los intereses de las partes involucradas. Por eso defendemos la posibilidad de una RSE participada, y en particular, vía negociación colectiva.

Otro error es interpretar la voluntariedad como inexigibilidad. La decisión de ser socialmente responsable es voluntaria; pero una vez tomada, una vez adoptada la forma de compromiso, la RSE es exigible. Pero, ¿qué tipo de exigibilidad? No hay duda de que la RSE adopta la forma de compromiso ético (no jurídico) de la empresa con todas las partes interesadas y con la sociedad en general. Su incumplimiento tendría solamente una sanción moral y social, que afectaría a la reputación corporativa y que tendría inmediatos efectos en el mercado y en la credibilidad de la empresa, aunque debilitados por tratarse principalmente de pequeñas empresas sin gran trascendencia en su entorno. Pero, ¿podríamos llegar más lejos y exigir jurídicamente el cumplimiento de las acciones socialmente responsables que han sido voluntariamente adoptadas por las empresas, sin desnaturalizar la RSE? La respuesta no puede ser otra que positiva, ya que con ello, paradójicamente se reforzaría la RSE. La empresa que decide voluntariamente asumir compromisos e incorporar estos a la negociación colectiva, está al mismo tiempo haciendo partícipe de su iniciativa a unos stakeholders concretos (los representantes de los trabajadores), dándoles publicidad (no olvidemos que la transparencia es también otro elemento definitorio de la RSE) y garantizando su cumplimiento y exigibilidad (sin necesidad de acudir a otras vías de verificación o auditorías). Dicho de otro modo: el simple hecho de incorporar a la negociación colectiva tales iniciativas de RSE, constituye de por sí una práctica socialmente responsables y respetuosa con los intereses de unos stakeholders privilegiados dentro de la organización empresarial, como son sus propios trabajadores.

En conclusión, como señala Cerfeda, el principio de voluntariedad es perfectamente compatible con la puesta en marcha de políticas inscribibles en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva, y es que la voluntariedad ha de suponer que son las empresas quienes deciden ser reconocidas socialmente responsable, pero una vez que hayan tomado con libertad esa determinación habrán de saber que están obligadas a cumplir unos criterios mínimos y a realizar acciones comprobables que atestigüen la concreción de su elección (CERFEDA, 2005: 13). En esta misma línea, Sánchez-Urán apunta que la RSE es un proceso en el que se debe respetar la nota de voluntariedad, resultado de un proceso de reflexión y compromiso ético, con cierto grado de exigibilidad legal en tanto que “se respete la voluntariedad en su fase inicial, pero introduciendo mecanismos de exigibilidad jurídica de los compromisos voluntariamente asumidos, y es aquí donde la negociación colectiva cobra de nuevo virtualidad” (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2010: 14).

En resumen, teniendo en cuenta que los objetivos de la RSE en materia laboral pueden ser coincidentes con los propios de la negociación colectiva en los distintos sistemas nacionales, no resulta descartable la posibilidad de incorporar dichos contenidos (superiores a los mínimos legales de Derecho necesario) a la norma pactada (sobre todo cuando ésta se concierta a nivel de empresa), juridificándolos y adquiriendo así la eficacia *erga omnes* que le es propia (al menos en el sistema español de relaciones laborales), sin que por ello pueda decirse que dejen de formar parte del compromiso social de la empresa (TASCÓN 2008: 97).

### **7.3.2.- Incorporación al Convenio Colectivo Extraestatutario**

Amén de la negociación estatutaria, existe la opción de la negociación informal o extraestatutaria, en la que los interlocutores escapan del marco regulador del Estatuto de los Trabajadores dotando voluntariamente a los acuerdos alcanzados de una eficacia contractual y no normativa, lo que supone que solo vincula a aquellos firmantes y no *erga omnes*. Esto supondría una estrategia de RSE en forma de contrato sin eficacia general, lo que permitiría por un lado flexibilizar tanto el contenido como el procedimiento del resultado obtenido, tanto en su consecución como en su posible modificación posterior, y por otro lado, presentaría la ventaja de su control externo ante instancias judiciales en caso de incumplimiento por parte del empresario, convirtiendo así la voluntariedad original de implementar políticas de RSE en un compromiso serio, estable y comprometido con los trabajadores. En resumen, “esta propuesta presenta las ventajas de

los procesos de negociación colectiva y las ventajas de las acciones del soft law o derecho no compulsivo”. (RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO 2008: 79)

Nada impediría, entonces, la inclusión total o parcial de códigos éticos (o su remisión) en el convenio colectivo, sin dotar a lo así pactado de fuerza jurídica vinculante, sino más bien configurándolo como “refrendo formal de un compromiso voluntariamente asumido por las partes. A lo sumo, puede detectarse aquí un componente de corresponsabilidad asumido por los representantes de los trabajadores, que no es poco, implicados en procurar el respeto a lo acordado y alzándose en coparticipes en su gestión, contribuyendo a solventar las dificultades de su aplicación o puesta en marcha” (BAZ TEJEDOR 2012-b: 3).

#### **7.3.4.- Riesgo de vaciamiento material en detrimento de la negociación colectiva.**

En caso que las políticas de RSE no se inserten en procesos de negociación colectiva, favoreciendo de este modo la unilateralidad o en su caso un diálogo sin las garantías propias reconocidas a los representantes de los trabajadores en procesos de negociación colectiva, las organizaciones sindicales han mostrado prudencia ante la entrada de la RSE en el ámbito laboral por el riesgo de que pueda constituir un sustitutivo de la normativa legal y convencional relativa a los derechos sociales, laborales y medioambientales, y señalan que la diversidad de instrumentos que se contemplan en el marco de la RSE, como los códigos de conducta, etiquetas sociales, etc., pueden ser útiles sobre todo en los países donde no existe una clara regulación de los derechos laborales y sociales (ARAGÓN y ROCHA 2004: 92). En este sentido, se ha señalado que el reto para la acción sindical se centrará en evitar que la RSE pueda asumir espúreamente contenidos que no están reservados para la negociación colectiva estatutaria, pues puede enmascarar un deseo de la empresa de liberarse de la normativa imperativa propia de las legislaciones más avanzadas de los países desarrollados o contenida en los tratados internacionales, quedando vinculada únicamente por sus propias soluciones autocompositivas (RYDER 2003: 24). De esta manera, se corre un serio riesgo de que sea el sector privado, y más en concreto la propia empresa, quien fije las normas laborales y las redefina, retornando a estadios muy primitivos que recuerdan la situación existente al tiempo del advenimiento de la Revolución Industrial (RYDER 2005: 24).

Como se decía, el trasvase de la RSE a la negociación colectiva es, por tanto, sumamente beneficioso; en cambio, lo contrario, el trasvase de materias de la negociación

colectiva a la RSE sería especialmente peligroso, pues se destruiría el papel garantista que presenta el convenio colectivo (normativo). Se estarían desregulando materias que asumirían como propias las empresas y que desarrollarían como expresión de su RSE. Las dificultades para exigir el cumplimiento de tales compromisos éticos y sociales serían importantes, con lo que se verían afectados los derechos de los trabajadores.

### **7.3.5.- Acuerdos de empresa**

Además del convenio colectivo, estatutario o extraestatutario, tanto de nivel de empresa como sectorial al que ya hemos hechos referencia, existe la opción de recoger los códigos de conducta en un acuerdo de empresa. En tanto en cuanto se adapten a las formalidades estatutarias en su negociación pueden tener eficacia normativa y si no contractual, siendo posible “que las cuestiones concernientes a la implantación y desarrollo de la RSE en la empresa sean objeto de estos acuerdos” (VALDÉS ALONSO 2010: 78), permitiendo con ello una negociación ad hoc y especializada.

### **7.3.6.- Reflexión final**

En primer lugar, debemos señalar que la experiencia nos demuestra que la tan proclamada unilateralidad del código de conducta, esencial en la configuración originaria de estos instrumentos, está dando paso de forma lenta y gradual a la instauración de códigos negociados total o parcialmente entre las empresas o asociaciones empresariales y los representantes de los trabajadores. De esta manera, y especialmente en lo que respecta a la vertiente sociolaboral, ya existen algunas experiencias en virtud de las cuales se han gestados códigos de conducta negociados. Estos códigos los podemos dividir en tres categorías de conformidad con la intensidad y requisitos que caracterizan la presencia de los representantes de los trabajadores y la ulterior negociación resultante. Así, en primer lugar, nos encontramos con unos códigos de carácter formal, negociados como auténticos acuerdos de empresa realizados al amparo de la normativa existente. En segundo lugar, existen otros códigos, más frecuentes que, si bien negociados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, carecen de eficacia normativa en tanto que se apartan de las formalidades legales que rigen su negociación y ello con intencionalidad de que los contenidos sean inequívoco fruto de la voluntad de las partes. Desde esta óptica, nos situaríamos ante un instrumento dotado de eficacia contractual entre los sujetos que lo suscriben. Por último, podríamos hablar de una tercera categoría de códigos de conducta en la que la presencia de los trabajadores no alcanza la intensidad propia de

un acuerdo formal o informal quedando limitada a la realizando de consultas y las consiguientes recomendaciones. En este sentido, la participación de los representantes de los trabajadores, aun existente, se encuentra muy limitada siendo estos códigos, realmente, simples manifestaciones unilaterales de un poder de dirección y sancionador que corresponde al empresario, pero, ahora, informado por la representación de los trabajadores.

Por otro lado, comienza a ser frecuente la existencia de convenios colectivos que contienen expresas disposiciones en materia de responsabilidad social y que, más concretamente en lo que ahora nos atañe, establecen pautas concretas respecto de la formación, operatividad y control de la aplicación de los códigos de conducta. En dichos convenios se contienen provisiones sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores respecto de la aplicación de estos códigos; la creación de organismos paritarios para la gestación y seguimiento de los mismos o, entre otras cosas, la ratificación de códigos de conducta internacionales de carácter sectorial que inciden en materias relativas a RSE y buenas prácticas empresariales. De esta manera, se establece un principio de cooperación entre la empresa y la representación de los trabajadores en esta materia y que, una vez más, nos hace dudar del carácter unilateral de los códigos, al menos en lo que respecta a su vertiente aplicativa.

Al menos en lo que viene referido a las empresas de carácter nacional, no creemos que el código de conducta pueda suponer un vaciamiento de los contenidos de la negociación colectiva, extrayendo de la misma aquellas materias que ya vienen reguladas en los mencionados códigos. Es más, creemos que la interacción entre ambos, códigos y convenio, es justamente la inversa. Desde nuestro planteamiento, la presencia de determinadas materias reguladas en el código pueden sentar las bases para que las mismas, cuando corresponda, pueda y deban ser abordadas por la negociación colectiva. De esta manera, nos encontramos con la paradoja de que es precisamente el código el que per se, como es sabido busca nuevos espacios de actuación. En cualquier caso, resulta por lo demás obvio, que la presencia de determinadas materias en un código de conducta da idea de la importancia que las mismas tienen en el desenvolvimiento de la actividad empresarial desde la óptica de sus gestores y que, por ende, son sin duda susceptibles de ser abordadas por la negociación colectiva.

Tampoco podemos compartir la posición de aquellos que defienden la tesis de que la negociación colectiva opera como un límite imperativo al contenido del código de conducta, de suerte que las materias abordadas por ésta quedan extramuros de una posible intervención empresarial a través de los códigos de conducta. Como ya se vio, el código, en gran medida, configurado como ejercicio del poder de dirección, puede servir como instrumento de explicitación de determinados contenidos del convenio colectivo, explicitación ésta que puede tener efectos beneficiosos para los trabajadores en tanto en cuanto les proporcionan una seguridad sobre el alcance preciso de los límites del ejercicio de las facultades empresariales. Mantener la postura contraria supone asumir que el convenio colectivo regula las materias con un nivel de detalle y precisión de carácter absoluto, lo cual no es ni mucho menos cierto. Y ello es así porque el convenio, como sabemos, es fruto de una negociación no sólo de materias, sino también de intereses y que, basándose en un consenso que asegura su aplicación, adopta en su seno, en múltiples ocasiones medidas de carácter muy general, que sin duda deben ser posteriormente explicitadas no sólo por la práctica aplicativa del convenio, sino por ulteriores espacios de negociación (ALBERTO VALDÉS ALONSO, 2013: 247-251)

## **8- Medios de certificación y etiquetado social**

Como se apuntó al principio, otro de los principios clave en el diseño de políticas de RSE es la transparencia a la hora de proporcionar información pública de sus actividades. En este sentido, aunque hasta ahora nos hemos centrado en uno de los instrumentos para implantar políticas de RSE, éste es, los códigos éticos, nos gustaría, antes de terminar, hacer referencia a las otras dos herramientas propias de la RSE que se pueden proyectar, también, en el terreno de lo laboral.

En cuanto a los informes o memorias, se han elaborado diversos modelos para la elaboración de informes “triple balance” (económico, social y medioambiental), entre los que debe destacarse por su repercusión internacional la guía Global Reporting Initiative (GRI). Dentro de ésta, debe diferenciarse dos tipos de informes: por un lado, el más detallado y profundo (opción “exhaustiva”) y la opción por otro lado, aquellos que no presentan una información tan pormenorizada (opción “esencial”).

La GRI se trata de una iniciativa impulsada en 1997 por un conjunto de organizaciones no gubernamentales en colaboración con el programa medioambiental de la ONU que materializa una guía basada en la aplicación de principios<sup>26</sup> y una serie de categorías, que se miden por aspectos, tanto cualitativos como cuantitativos<sup>27</sup>, para la confección de informes sobre RSE por parte de las empresas, que ha llegado a convertirse en un modelo internacional de referencia (ARAGÓN y ROCHA 2004: 71).

En cuanto a lo que concierne a aspectos laborales podemos encontrar una categoría específica denominado “desempeño social”, y dentro de ésta varias subcategorías, entre las que cabe resaltar la relativa a “prácticas laborales y trabajo digno”, y otra que aborda los “derechos humanos” en los procesos de producción. La primera de ella se relaciona fácilmente con las condiciones laborales de los empleados en sociedades más avanzadas desde el punto de vista del reconocimiento de derechos sociales, mientras que la segunda categoría conectaría mejor con aquellos territorios donde la protección al trabajador es débil o inexistente. Por su conexión con la dimensión interna y con los criterios de calidad anteriormente referidos, nos centramos en el análisis de la subcategoría “prácticas laborales y trabajo digno”.

Dentro de ésta, los aspectos que se tienen en cuenta son: 1-empleo, 2-relaciones entre los trabajadores y la dirección, 3-salud y seguridad en el trabajo, 4-capacitación y educación, 5-diversidad e igualdad de oportunidades, 6-igualdad de retribución entre mujeres y hombres, 7-evaluación de las prácticas laborales de los proveedores, 8-mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales. Véase páginas 64-69 de la Guía 1 (Principios y contenidos básicos) y páginas 146-178 de la Guía 2 (manual de aplicación) para la elaboración de memorias de sostenibilidad presentada por Global Reporting Initiative.

Respecto al aspecto “empleo”, se tiene en cuenta:

- 1.- Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y religión.

---

<sup>26</sup> En relación a la determinación del contenido de la memoria son: participación de los grupos interés, contexto de la sostenibilidad, materialidad y exhaustividad. Por lo que afecta la calidad de la memoria: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad, fiabilidad,

2.- Prestaciones sociales para los empleados a jornada completas que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad, y como mínimo se deben incluir las siguientes prestaciones: seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, fondo de pensiones y acciones.

3.- Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. Se debe indicar el número de trabajadores con derecho a una baja por maternidad o paternidad, los que ejercieron ese derecho, los que se reincorporaron después de que finalizase su baja, los que conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación.

Respecto al aspecto “relaciones entre trabajadores y dirección”, se consideran principalmente, los plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos. Para lo cual, se debe indicar el número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente.

En cuanto a los aspectos relativos a la “salud y seguridad en el trabajo”, se deberá tomar en consideración:

1.- El porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para la dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

2.- Asimismo se informa sobre el tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.

3.- También se dará parte sobre el número de trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.

4.- Por lo que se refiere a asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos, se debe indicar si los acuerdos formales locales o internacionales con los sindicatos cubren los asuntos relacionados con la salud y la seguridad, y qué porcentaje se cubre.

En el apartado “capacitación y educación”, se informará de los siguientes extremos:

- 1.- Promedio de horas de capacitación anuales por empleados, desglosado por sexo y por categoría laboral.
- 2.- Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.
- 3.- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y del desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.

Por lo que se refiere al apartado “diversidad e igualdad de oportunidades”, la información a publicar será el porcentaje de trabajadores que pertenecen a órganos de gobierno de la organización según el sexo, edad, grupos minoritarios u otros indicadores de diversidad, así como el porcentaje de empleados que pertenecen a dichas categorías de diversidad.

En cuanto al apartado “igualdad de retribución entre mujeres y hombres” se señalará la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.

En el apartado “evaluación de las prácticas laborales de los proveedores” se dará cuenta del porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales, así como los impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministros, y medidas al respecto.

En último lugar, por cuanto se refiere al apartado “mecanismo de reclamación sobre prácticas laborales”, se indicará el número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Desde un punto de vista estrictamente laboral, procede destacar, a pesar de que se proyecten exclusivamente en el ámbito externo y no en la dimensión interna la **Norma SA 8000**, desarrollada por la Social Accountability Internacional, organización creada en 1997 y cuyo objetivo principal es la mejora de las condiciones laborales y de la calidad de vida de las comunidades locales. Sus criterios de valoración consisten en verificar el cumplimiento de la empresa de los tratados internacionales de derecho humanos y los convenios de la OIT (URMINSKY 2001: 70), sobre todo en materia de prohibición de

trabajo forzoso y trabajo infantil, establecimiento de elementos de salud y seguridad en el trabajo, reconocimiento y respeto de la libertad de asociación obrera y derecho de negociación colectiva, y respecto de las normas de retribución mínima y jornada máxima y no discriminación (JENKINS, PEARSON y SEYFANG 2002: 45).

De otro lado, a nivel europeo, nos encontramos con la SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Resaponsable, llevada a cabo por Forética<sup>28</sup>, siendo la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la RSE. Entre otras materias, también certifica las políticas de RSE en materia laboral, entre otras, la gestión de la diversidad; la igualdad de oportunidades y no discriminación; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la seguridad y salud laboral; formación y fomento de la empleabilidad; seguimiento del clima laboral; reestructuraciones responsables, etc.

Debe traerse en este punto la Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014<sup>29</sup> en virtud de la cual las empresas de más de 500 trabajadores y que superen una facturación de 40 millones de euros deberán informar de sus impactos medioambientales, sociales y en materia de anticorrupción, que será de obligado cumplimiento desde el 1 de enero de 2017, debiendo de ser traspuesta a más tardar el 6 de diciembre de 2016. Debe destacarse que la misma ofrece un conjunto de cuestiones sobre las que se debería informar, como por ejemplo, por lo que respecta a las cuestiones sociales y relativas al persona, la información facilitada puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la OIT, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales, y/o las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.

No obstante, se encomienda a la Comisión para que prepare una directrices no vinculantes que incluyan unos indicadores clave de resultados no financieros de carácter general y sectorial, así como una metodología con el fin de facilitar la divulgación pertinente, útil y comparable de la información no financiera , aunque los propios Estados

---

<sup>28</sup> <http://www.foretica.org/quienes-somos/acerca-de-foretica/>

<sup>29</sup> Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

podrán disponer que las empresas puedan basarse en marcos normativos nacionales, de la Unión o internacionales, eso sí, especificando en qué marco se han basado, pudiendo además verificarse la información en dicho informe, de modo que aquellas empresas que ya venían elaborando este tipo de informe de forma voluntaria no debe realizar ninguna esfuerzo adicional.

Sin embargo, se puede criticar a la Directiva por no establecer ningún tipo de sanción por incumplir, esto es, por no informar. Tampoco se establece la necesidad de una auditoría externa que verifique la información facilitada. Existe un amplísimo margen de decisión sobre qué indicadores y estándares utilizar en el informe. Pero sobre todo, la principal crítica es que solo se dirige a grandes empresas, pese a que en la redacción original se refería a todas las empresas.

A nivel nacional, destacamos la norma OHSAS 18001, desarrollada por un conjunto de entidades independientes, bajo el liderazgo de la British Estándar Institution, y en España bajo la gestión de Aenor<sup>30</sup>, que centra su atención en la verificación del establecimiento de unos requisitos básicos de seguridad y salud en los lugares de trabajo (TASCÓN 2008: 76).

No obstante, a pesar de todas estas iniciativas de certificación, el desarrollo de iniciativas de este tipo en el ámbito laboral debe realizarse con una cierta precaución ya que debería existir una verificación constante del lugar de trabajo, lo cual requeriría la aplicación de sistemas rigurosos y homologados, así como la intervención de entidades externas y realmente independientes de la empresa (ARAGÓN y ROCHA 2004: 223).

Estrechamente ligado a la cuestión de la certificación, surge la idea del etiquetado social, como medio de facilitar al consumidor toda esa información de forma simple y clara, permitiéndole con ello llevar a cabo una selección de los productos o servicios que contrata. Es decir, todo esto exige la complicitad de una ciudadanía madura que, mediante un ejercicio de discriminación positiva, gratifique los comportamientos socialmente responsable (VILLAFANE)

Sin embargo, el movimiento sindical “tiene todavía pendiente si es pertinente o no una estrategia sobre la demanda de etiquetas sobre los aspectos sociales, democráticos y medioambientales que informen acerca de las condiciones de producción de producto”

---

<sup>30</sup> [http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad\\_ohsas.asp#.V7gvOZiLS00](http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad_ohsas.asp#.V7gvOZiLS00)

(JIMÉNEZ FERNÁNDEZ 2007:80 y ss) y es que los programas de certificación, si bien parecen una necesidad de cualquier política de transparencia y escrutinio de la RSE, “son todavía considerados por dicho sindicalismo prematuros y potencialmente peligrosos mientras no se hayan establecido y comprobado que existen sistemas acreditados, efectivos y confiables de verificación independiente”, señalando que “solo sería creíble si hubiera una verificación constante del lugar de trabajo, una condición que solo existe propiamente en una sociedad abierta y democrática”

En medio de todo esto, sin perjuicio de la actuación de los sindicatos u organizaciones independientes en materia de certificación y etiquetado social, cabe traer a colación el papel de la Administración Pública. Así, se debe hacer referencia al distintivo empresarial que en materia de igualdad se ha introducido en España como modalidad de labelling “oficial” por medio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 50 hace referencia a la creación de un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Su desarrollo se encuentra recogido en el RD 1615/2009, de 26 de octubre, habiendo sido la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, la que ha venido a establecer el procedimiento de las bases reguladores para la concesión del distintivo.

Cabe aclarar que la intervención estatal viene a constituirse en compatible con el carácter voluntario predicable de la RSE, superándose la dicotomía entre voluntariedad/regulación debiendo jugar el sector público un papel activo en el campo de lo socialmente responsable (BAZ TEJEDOR 2007: 338).

Así, entre algunos de los que pueden acabar fijándose se encuentran el otorgamiento de premios, la concesión de algún tipo de subvenciones, la preferencia en la adjudicación de contratos con las Administraciones Públicas, la sustitución de sanciones administrativas, la posibilidad de utilización publicitaria de las medidas adoptadas, el recibimiento de apoyo técnico necesario, o la promesa de distinguir,

mediante los oportunos distintivos empresariales, a las empresas que acrediten su primorosa condición<sup>31</sup> (BAJ TEJEDOR 2007: 337).

---

<sup>31</sup> Véase como la Ley Orgánica de Igualdad contempla varios de estos incentivos, v.gr la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad y la posibilidad de sustituir sanciones administrativas accesorias impuestas si se lleva a cabo un plan de igualdad entre sexos, art. 50 y 45.4 respectivamente.

## 9.- Conclusiones

1.- La dimensión laboral interna de la RSE ha recibido en la doctrina científica un menor grado de atención y tratamiento que otras áreas de actuación. Por ello, en su dimensión laboral se proyecta de manera prioritaria sobre las condiciones y derechos de los trabajadores al servicio de empresas multinacionales y no tanto sobre la propia plantilla.

2.- Sin embargo, la perspectiva laboral en su dimensión interna plantea una serie de cuestiones prácticas muy relevantes, como son las relaciones de complementariedad, concurrencia o conflicto entre las iniciativas de RSE y el Derecho al Trabajo (y en particular, la negociación colectiva), el riesgo de transferencia de la tutela normativa (sobre todo convencional) o la iniciativa consensuada o no de tales iniciativas entre empresarios y sindicatos.

3.- En relación a las PYMES, el grado de desarrollado de la RSE es menor porque, entre otras causas, están sometidas a una menor presión social lo cual implica que hayan tenido que realizar menos esfuerzos para recuperar o retener la confianza de los inversores, clientes y consumidores; un mayor desconocimiento generalizado del concepto de RSE; asimismo aún no se visualiza la RSE como un elemento de ventaja competitiva; y por último una estructura centralizada de la negociación colectiva ha desfavorecido su implantación.

4.- Entre las notas a destacar de la RSE se encuentra la adicionalidad e innovación, ya que se puede pensar en mejorar una normativa previa e introducir medidas novedosas e imaginativas. En ocasiones, muchas de estas prácticas provienen de una síntesis ordenada de la normativa vigente ya mejorada, pero focalizada, ahora, en un aspecto concreto de la gestión empresarial o de la proyección de la empresa en su comunidad.

5.- La ética define la manera en que una empresa integra valores nucleares, tales como la honestidad, la confianza, el respeto y la justicia, dentro de sus políticas, prácticas y toma de decisiones. En otras palabras, es la forma en que se apelan a principios y valores morales al quehacer empresarial. La imposición del modelo neoliberal o posmoderno en el sistema de Relaciones Laborales y en el Derecho del Trabajo, encierra y supone una situación de descaecimiento ético, de cuestionamiento de los fundamentos éticos tradicionales del Derecho del Trabajo y, por consiguiente, del surgimiento de un sentimiento de vacío en la materia. Los efectos de la aplicación de este modelo han sido

la segmentación de la mano de obra, la exclusión de un número muy importantes de ciudadanos, la precariedad laboral, la desigualdad y en definitiva el individualismo. Y es que el problema de fondo reside, en efecto, en la disociación de lo económico y de lo social, lo cual, desde la perspectiva empresarial, puede subsanarse, en gran manera, con la aplicación de una concepción ética de la empresa.

6.- No debe confundirse el Derecho del Trabajo exclusivamente con la regulación que viene impuesta por el legislador o el gobierno, en su caso, pues una de las particularidades que caracterizan a esta rama del ordenamiento jurídico es que tiene un sistema de fuentes normativas complejo, donde la negociación colectiva ocupa una posición central, ya que serán los acuerdos alcanzados por las mismas partes por las que se rija su relación, respetando, eso sí, lo dispuesto en la ley proveniente del Estado, pero que, en todo caso, el espacio que deja para la autorregulación es materialmente muy amplio.

7.- La relación de la dimensión interna de la RSE con el Derecho del Trabajo (y sus fuentes de regulación, legales, reglamentarias y convencionales) se puede observar dos tipos de relaciones posibles. En primer lugar, una relación de complementariedad, quedando la RSE para asumir aquellos aspectos propios de las relaciones laborales que no son objeto de regulación por las normas laborales. Y en segundo lugar, una relación de suplementariedad, en el sentido de que la RSE es un plus añadido a la responsabilidad legal de las empresas, una mejora sobre las obligaciones que emanan de la ley y del convenio.

8.- Muchos de los contenidos laborales de la RSE en su dimensión interna se proyectan sobre las condiciones de los trabajadores de la empresa que quiere instaurar pautas de conducta socialmente responsables, y que pueden estar ya regulados en la negociación colectiva, v.gr conciliación de la vida laboral y familiar, formación y promoción profesional, mejoras sociales, etc. Es decir, buena parte de los contenidos laborales que podrían llegar a conformar la RSE en su vertiente interna son coincidentes con los propios de la negociación colectiva lo que invita a expresar la complementariedad con grandes dosis de originalidad y por otro lado la nota de suplementariedad, llevando a cabo una tarea de concreción y especificación de lo ya previamente regulado, incluso a nivel convencional.

9.- Mientras que la *voluntariedad* sí es intrínseca al concepto de RSE, y hace referencia a la decisión empresarial en un marco de libertad por integrar un conjunto de principios y valores éticos en su gestión, la *unilateralidad* significa que es la empresa de forma aislada la que decide qué actuaciones y compromisos concretos han de integrar su política de RSE.

10.- Se pueden encontrar varias vías para instrumentar la participación de los trabajadores en las políticas de RSE, pasando desde la mera información a los representantes de los trabajadores, a su consulta, la participación en la mera gestión o la búsqueda de un acuerdo, llegando en su caso a tener verdadera eficacia normativa al integrarse en un convenio colectivo.

11.- Los códigos éticos o de conducta son un conjunto de medidas de RSE diseñadas por la empresa que tienen como función establecer obligaciones y reglas de conducta para los trabajadores que, en esencia, aparecen vinculadas a una serie de principios éticos que aquélla asume como referentes. Estos códigos que señaladamente imponen una conducta debida a los trabajadores enlazarían directamente con el poder de dirección y organización del empresario, que tienen anclaje constitucional en la libertad de empresa. Por tanto, su destinatario, a diferencia de los códigos de buenas prácticas, aquí son los propios trabajadores y sirven para completar o matizar las condiciones de trabajo en el correspondiente ámbito funcional.

12.- Se puede diferenciar dos bloques en el código ético: un conjunto de directrices de carácter marcadamente extralaboral de índole ética, por ejemplo, las alusiones a la aportación de valor y confianza mutua a los clientes y proveedores, calidad y excelencia en la prestación de servicios, el respeto al medio ambiente o propiciar un ambiente de trabajo cómodo y saludable. Dichas previsiones plasman, en sentido estricto, los valores que la empresa trata de inculcar a sus trabajadores desde unos parámetros socialmente responsables. Otro bloque de carácter laboral que definiría o especificaría obligaciones plenamente normativizadas en nuestro ordenamiento jurídico, como puede ser el caso del respeto a la integridad y no discriminación, deber de sigilo y confidencialidad, compatibilidad con la realización de otras actividades profesionales o la comunicación de conflictos de interés personal. Sus incumplimientos son sancionados mediante el ejercicio de poder disciplinario del empresario, siendo irrelevante a tales efectos la firma o no del compromiso de adhesión expresa por parte del trabajador, aunque implica respetar los

límites de poder de dirección. En fin, más que desarrollar la normativa, especifican las obligaciones derivadas del ejercicio de un poder de dirección legal y convencionalmente tasado.

13.- En la actualidad ni la visión institucional ni la visión de intereses de la empresa pueden defenderse aisladamente, ya que no es totalmente cierto que solo existan intereses enfrentados ni tampoco que no existan los mismos. Es decir, habrá espacios en que los intereses naturalmente sean compartidos por el empresario y los trabajadores, pero existirán evidentemente ocasiones en las que los intereses sí sean distintos e incluso contrapuestos.

14.- Mientras el empresario no venga obligado por ley a negociar sobre estos temas, la RSE puede suponer un punto de escape positivo en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Conviene recordar, a este respecto, en que en la negociación colectiva existe una especie de inercia reguladora que provoca que los contenidos de los convenios colectivos se mantengan acuerdo tras acuerdo y sean reacios a desaparecer, modificarse y también a la incorporación de nuevas materias.

15.- La negociación colectiva se convierte en la “plataforma óptima para albergar las iniciativas de RSE en el ámbito laboral por varios motivos. En primer lugar, desde el punto de vista subjetivo, se aprovecharía las instituciones representativas de los trabajadores predispuestas para el desarrollo de la negociación colectiva, máxime en la actualidad, donde la empresa se ha tornado en el centro nuclear del diálogo con los trabajadores. En segundo lugar, desde una perspectiva objetiva, la RSE supondría el enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos, interrelacionando la ética empresarial y el derecho, de tal modo que “partiendo de una red de influencias mutuas verificable en la vida social, el ejemplo derive en fuente de hábitos, en socialización que exprese limitaciones y permita una convivencia sustentadora de la aceptación de pautas éticas” En tercer lugar, se debe tener presente la versatilidad predicable de la negociación colectiva, pues permite ajustar fácilmente la noción dinámica de RSE a la realidad del sector o de la empresa correspondiente, realizando tal tarea de modo consensuado. Por último, la negociación colectiva adquiere una funcionalidad preventiva en orden a evitar el mero marketing o la simple cosmética empresarial en el uso de la RSE dotando así de credibilidad a las políticas de RSE.

16.- Partimos de la idea de que las posibilidades que ofrece nuestro sistema legal en materia de negociación colectiva son suficientemente amplias como para permitir opciones diferentes a la puesta en marcha de una estrategia de RSE, desde convenios estatutarios, extraestatutarios, acuerdos de empresa, excepciones al carácter vinculante, etc.

17.- el trasvase de la RSE a la negociación colectiva es, por tanto, sumamente beneficioso; en cambio, lo contrario, el trasvase de materias de la negociación colectiva a la RSE sería especialmente peligroso, pues se destruiría el papel garantista que presenta el convenio colectivo (normativo). Se estarían desregulando materias que asumirían como propias las empresas y que desarrollarían como expresión de su RSE. Las dificultades para exigir el cumplimiento de tales compromisos éticos y sociales serían importantes, con lo que se verían afectados los derechos de los trabajadores. Esto significa que la presencia de determinadas materias reguladas en el código pueda sentar las bases para que las mismas, cuando corresponda, pueda y deban ser abordadas por la negociación colectiva. De esta manera, nos encontramos con la paradoja de que es precisamente el código el que per se, como es sabido busca nuevos espacios de actuación.

## Bibliografía

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A. (2009): “Negociación colectiva y responsabilidad social empresarial”, *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva: XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* / coord. por José Manuel de Soto Rioja, págs. 439-452
- ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. (2004): *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, Madrid: MTAS.
- ARAGÓN, J., ROCHA, F. y CRUCES, J. (2005): “La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos”, *Cuadernos de Información Sindical*, nº 63, p. 33-78.
- ARELLANO, J. (1989): “Empresa y Libertad”, *Cuadernos de Empresas y Humanismo*, nº 16, p. 3-18.
- BAYLOS GRAU, A. P. (2004): “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de derecho social*, nº 28, p. 193-212.
- BAZ TEJEDOR, J.A. (2007): “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”, *Criterio Jurídico*, nº 7, p. 323-352.
- BAZ TEJEDOR, J.A. (2012): “Bases para una relación entre derecho del trabajo y ética empresarial”, en Morgado Panadero, P. (coord.), *La Ética en el Sistema de Producción: Economía Social y Responsabilidad Social Empresarial*, Navarra: Civitas, p. 129-152.
- BAZ TEJEDOR, J.A. (2012-b): “Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 153/2012, p. 1-23.
- BARRIENTOS, S. (2003): *Corporate Social Responsibility, Employment and Global Sourcing By Multinational Enterprises*, Ginebra: ILO, p. 23 y ss.
- BENAVIDES DELGADO, J. (2006): “La ética lo tiene difícil en la empresa”, en Fernández Fernández, J.L. (dir.), *La Ética y la Responsabilidad Social de las Empresas y Organizaciones*, Madrid: Edisofer, p. 277-298.

- CALVO GALLEGO, F. J. (2011): “Códigos de conducta y obligaciones éticas de los trabajadores: análisis jurídico”, en Goñi Sein, J. L. (dir.), *Ética empresarial y Códigos de Conducta*, Madrid: La Ley, p. 263-313.
- CERFEDA, W. (2005): “El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial”, *Cuadernos de Información Sindical, La dimensión laboral de la responsabilidad social de las Empresas*, nº 63.
- CONILL, J. (1997): “Reconfiguración ética del mundo laboral” en Cortina, A. y otros. *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid: Argenteria, p. 187-228.
- CONILL, J. (2000): “Globalización y ética económica” en *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, nº 5, p. 1-7.
- CORREA CARRASCO, M. (2012): “Derecho del Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial ante los retos de la globalización”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº 154, p. 49-88.
- CORTINA, A. (1997): “Presupuestos éticos del quehacer empresarial” en Cortina, A. (dir.), *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid: Argenteria, p. 13-36.
- CORTINA, A. (1999): “Sobre ética, empresa y estado de bienestar” en Cortina, A. y otros, *La empresa ante la crisis del estado de bienestar. Una perspectiva ética*, Madrid: Miraguano, p. 21-50.
- CORTINA, A. (2003): “Las tres edades de la ética empresarial”, en Cortina Orts, A. (dir.), *Construir confianza: ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones*, S.L: Trotta, p. 17-38.
- DARNACULLETA I GARDELLA, M. M. (2008): “Autorregulación, sanciones administrativas y sanciones disciplinarias”, en Arroyo Jiménez, L. y Nieto Martín, A. (dirs.), *Autorregulación y Sanciones*, Valladolid: Lex Nova, p. 117-145.
- DE LA VILA GIL, L. E. (2008): “Acerca de la Responsabilidad Social Corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 16, p. 1-14.
- DEL REY GUANTER, S. (2009): “Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales”, *Temas Laborales*, nº 100/2009, p. 143-157.

- ERMIDA, O. (2006): “Ética y Derecho del Trabajo”, *IusLabor*, nº 1/2006.
- ERMIDA, O. (1996): *Curso introductorio sobre las Relaciones Laborales (2ª Ed.)*, Montevideo: FCU, p. 318 y sigs.
- FERNÁNDEZ TOXO, I. (2005): “La responsabilidad Social Empresarial desde la perspectiva laboral”, *Cuadernos de Información Sindical*, nº 63, p. 19-32.
- GARCÍA DE ECHEVARRÍA, S. (1978): *Economía Social de Mercado: Papel de la actividad privada y pública*, Madrid: C.E.O.E.
- GARCÍA-MARZÀ, D. (2004): *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*, Madrid: Trotta.
- GARCÍA-MARZÁ, D. (2006): “Ética empresarial: un marco para la definición y gestión de la Responsabilidad Social Corporativa”, en Fernández Fernández, J.L. (dir.), *La Ética y la Responsabilidad Social de las Empresas y Organizaciones*, Madrid: Edisofer, p. 57-67.
- GARMENDIA ARIGÓN, M. (2008): “La empresa y sus mutaciones desde la perspectiva del Derecho del Trabajo”, *Derecho Laboral*, nº 229.
- GOÑI SEIN, J. L. (2011): “Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid: La Ley, p. 584-623.
- HABERMAS, J. (2011): *Facticidad y validez*, Madrid: Trotta.
- JENKINS, P. (2003): *Corporate social responsibility: engaging small and medium sized enterprises in the debate*, Cardiff: CBRA, p. 34 y ss.
- JENKINS, P., PEARSON, R. y SEIFANG, G. (2002): *Corporate responsibility and labour rights: codes of conducts in the global economy*, SL: Routledge.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C. (2007): *La responsabilidad social de las empresas*, Albacete: Altaban
- LAHERA FORTEZA, J. (2007): “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de empresa”, *Relaciones Laborales*, nº 2, p. 815-823.

- LOZANO AGUILAR, J.F. (2004): *Códigos éticos para el mundo empresarial*, España: Trotta.
- LOZANO AGUILAR, J.F. (2007): “Códigos éticos y auditorías éticas”, *VERITAS*, vol. II, nº 17, p. 225-251.
- LUELMO, M. (2013): “Ética y derecho social: una introducción”, *Revista Justicia Laboral*, nº 56, p. 55-108.
- LUELMO MILLÁN, M. A. (2012): *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral*, La Coruña: Netbiblo.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2003): “El futuro de los ordenamientos laborales en la era de la globalización”, en Sanguinetti Raymond, W. y García Laso, A. (eds.), *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca: Aquilafuente, p. 95-116.
- MERCADER UGUINA, J.R., (2004): “Apuntes sobre el modelo social de la Constitución Española, veinticinco años después”, *Justicia Laboral*, p. 11-20.
- MERINO SEGOVIA, A. (2005): “Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”, *Derecho Laboral*, nº 75, p. 51-80.
- MOLINA MARTÍN, A. M. (2008): “La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. J. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, S.L: CC.OO., p. 508-519.
- MORRA, S. (2006): “The Relationship between Corporate Social Responsibility and Business Ethics”, en Fernández Fernández, J.L. (dir.), *La Ética y la Responsabilidad Social de las Empresas y Organizaciones*, Madrid: Edisofer, p. 97-120.
- MÜLLER ARMACK, A. (1963): *Economía dirigida y economía de mercado*, Madrid: *Sociedad de Estudios y Publicaciones*.
- MUÑOZ RUIZ, A.B. (2014): “Los compromisos de empleo estable en la negociación colectiva de empresa: garantías anti-ere y reducción progresiva de la temporalidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 5/2014, p. 235-259.

- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2011): “Autorregulación empresarial en códigos de conducta y autonomía colectiva: puntos de fricción”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid: La Ley, p. 627-638.
- PÉREZ GARCÍA, J. (2014): “El mundo laboral y la ética”, *Técnica Industrial*, nº 255, p. 58-60.
- RYDER, G. (2003): “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores” *Educación Obrera. La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*, nº 130, p. 24.
- RYDER, G. (2006): “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, nº 63, p. 24.
- RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (2006-a): “Una nueva iniciativa comunitaria sobre responsabilidad social de las empresas”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1/2006, p. 119-127.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2006): “Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: líneas para un acercamiento”, *Empleo*, nº 11, p. 43-45.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (dir.) (2008): *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía*, S.L: Junta de Andalucía.
- RUF, T. (1978): *Relaciones entre las partes sociales y la economía social de mercado*, Madrid: C.E.O.E.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2010): “Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el derecho del trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº 148/2010, p. 1-25.
- SASTRE IBARRECHE, R. (2012): “Breves apuntes sobre el marco institucional y convencional de la responsabilidad social de las empresas”, en Morgado Panadero, P. (coord.), *La Ética en el Sistema de Producción: Economía Social y Responsabilidad Social Empresarial*, Navarra: Civitas, p. 153-174.
- SIURANA, J.C. (2009): *La sociedad ética. Indicadores para evaluar éticamente una sociedad*, España: Proteus.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2008): *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Madrid: CEF.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2015): “La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral: modelo para armar”, *Revista Internacional de Derecho Práctico*.

Consulta en <http://www.forjib.org/responsabilidad-social-corporativa-en-el-ambito-laboral> [10/11/2015]

URMINSKY, M. (2001): *Self-regulation in the workplace: codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, Genova: ILO, p. 70 y ss.

VALDÉS ALONSO, A. (2010): “Algunas consideraciones sobre el contenido laboral de los códigos de conducta”, *Aranzadi Social*, vol. 3, nº 13, p. 59-85.

VALDÉS ALONSO, A. (2013): *Responsabilidad Social de la Empresa y Relaciones Laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch

VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (2014): *Manual de Derecho del Trabajo*, Granada: Comares.

VILLAFAÑE, J. (2015): Una empresa íntegra para un capitalismo inclusivo.

[http://economia.elpais.com/economia/2015/11/26/actualidad/1448541045\\_607479.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/11/26/actualidad/1448541045_607479.html)  
[consultado a 18/12/2015]