

El papel de los trabajadores en las actuaciones de responsabilidad social empresarial. El caso español*

Vicente Sánchez Jiménez**

Mónica Puente Regidor***


<https://doi.org/10.15446/ede.v27n51.69113>


Resumen

Las acciones empresariales englobadas en el concepto de responsabilidad social se han acentuado en los últimos años con un relevante desarrollo normativo. Sin embargo, frente a este impulso de carácter normativo-institucional se constata el inadecuado avance de las actuaciones concretas en la materia. Ante esta situación es necesario analizar y reflexionar sobre las medidas promovidas desde el ámbito legal para el fomento de la responsabilidad social por parte de las empresas, desvelando los entramados legales en los que se asientan las prácticas empresariales. Igualmente, poner de manifiesto cómo se origina desde la propia norma el papel secundario que se da a los empleados y sus representantes en el propio diseño y puesta en práctica de la misma. Esta cuestión se estudia desde un doble posicionamiento, por una parte, el análisis del entramado normativo y, por otra, la situación actual en la realidad empresarial española.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, representantes sindicales, trabajadores, multinacionales, marco normativo.

* **Artículo recibido:** 18 de octubre de 2017 / **Aceptado:** 22 de noviembre de 2017. El artículo es resultado del Proyecto de Investigación Las implicaciones de la Responsabilidad Social en la Gobernanza Económica de las Empresas. Sin financiación.

** Doctor en Economía Política por la Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España) y profesor del Departamento de Economía Aplicada, Pública y Política de la misma Universidad. Últimas publicaciones: El capital humano como instrumento del análisis económico. Madrid: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (2), 473-493, 2013, e Influencia entre conductas sociales y decisiones empresariales. Madrid: *Política y Sociedad*, 52 (2), 443-464, 2015. Correo electrónico: vicentes@pdi.ucm.es  <https://orcid.org/0000-0002-1698-2665>

*** Doctora en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Complutense de Madrid (Madrid, España) y profesora del Departamento de Economía Aplicada, Pública y Política de la misma Universidad. Últimas publicaciones: El nuevo modelo de la gobernanza económica de la Unión Europea: el papel de la reforma del sistema financiero, en R. Bañón i Martínez y R. Tamboleo García (Coord.), *La modernización de la gestión y los asuntos públicos* (13-31). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014, y Hacia un nuevo modelo de supervisión y regulación financiera de la Unión Europea: retos y perspectivas, en F. Querol (Coord.), *De quelques aspects de l'union économique et monétaire européenne*. Toulouse: Universidad de Ciencias Sociales de Toulouse, 2015. Correo electrónico: mpunter@cps.ucm.es  <https://orcid.org/0000-0003-0089-5898>

JEL: J52, M14, M54.

The Role of Workers in the Actions of Corporate Social Responsibility. The Spanish Case

Abstract

The business actions encompassed in the concept of social responsibility have been accentuated in recent years with a significant regulatory development. However, in the face of this regulatory-institutional impulse, the inadequate progress of the concrete actions on the matter is noted. Faced with this situation, it is necessary to analyze and reflect on the measures promoted by the legal sphere to promote corporate social responsibility, revealing the legal frameworks on which business practices are based. Likewise, to show how the secondary role given to employees and their representatives in the very design and implementation of the same originates from the norm itself. This issue is studied from a double position, on the one hand, the analysis of the normative framework and, on the other, the current situation in the Spanish business reality.

Keywords: corporate social responsibility, union representatives, workers, multinationals, regulatory framework.

JEL: J52, M14, M54.

Introducción

Será con la finalización de la Segunda Guerra Mundial cuando se establezcan las bases para el desarrollo de un clima de consenso social que pretende superar la tensión de finales del siglo XIX y principios del XX, con el pacto entre trabajo y capital. En el caso de Europa occidental su máximo exponente será el Estado de Bienestar. Los acuerdos nacidos de Bretton Woods impulsarán una regulación económica más firme que en etapas anteriores con el objeto de evitar situaciones como la crisis de 1929. Este proceso se basará en el control económico internacional desde el Estado nacional. No es de extrañar, por tanto, que sea a partir de finales de los años cuarenta del pasado siglo cuando se conformen unas reglas de convivencia que marcarán el devenir de la realidad política, económica y social en todo el mundo, aunque con carácter más concreto en los países más avanzados, llegando hasta nuestros días. Un marco de relaciones entre Estado, empresa y sociedad civil sólo alterado, en parte, por las dos crisis económicas posteriores, la crisis de 1973 y la que se puede denominar crisis de 2008.

De hecho, uno de los principales acuerdos adoptados será la articulación, de forma más precisa, del entramado de instituciones que a nivel internacional marcarán los procesos de estabilización, tanto democrática como económica, en los países que acojan el binomio democracia parlamentaria y economía de mercado. Los organismos internacionales creados, que no globales, impregnarán la política de los Estados con un mínimo común en sus

comportamientos legislativos. Materias como los derechos fundamentales, pero también de corte económico y laboral, marcarán la agenda de las principales instituciones transnacionales. Así, aunque previamente se habían podido constatar actuaciones tendentes a la mejora de las condiciones de vida, como fue la eliminación del trabajo infantil en Europa, proceso que se llevó a cabo a partir de 1850 y hasta 1920, es con el colapso ocasionado por el mayor conflicto bélico de la historia cuando se configuren unas reglas de comportamiento para todos los actores sociales, que marcarán, además, las interrelaciones entre los mismos, es decir, para nuestro caso, entre Estado, empresas y sociedad civil.

Este conjunto de nuevas instituciones mundiales influirá decisivamente en la estructuración del devenir social y económico, de forma concreta para el objeto del estudio, en la función de la empresa en la sociedad. Asimismo, será a partir de los trabajos en el seno de instituciones, como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, más recientemente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), cuando se empiece a cuestionar el papel que deben asumir las empresas, especialmente las multinacionales, en la vertebración social. Las teorías sobre el rol empresa-sociedad se desarrollarán de forma muy significativa a partir de los años 50 del pasado siglo, viéndose fuertemente impulsadas por estos organismos, así como por la presión que ejercerán en el marco democrático la eclosión de los movimientos sociales y de la conciencia ciudadana, principalmente a partir de los años 1960 y 1970.

Metodología

Los cambios en la propia configuración de las empresas, particularmente a partir de los años cuarenta del pasado siglo, han supuesto una verdadera metamorfosis en lo que se entendía por el concepto clásico de la misma. Las grandes multinacionales en la actualidad, verdaderas artífices de la evolución en este aspecto, muestran una distribución de los roles entre la concepción tradicional de empresario como propietario de la empresa y la dirección profesional de la misma. La propiedad de este tipo de empresas ha pasado de forma general a manos de accionistas al margen de la gestión diaria de las compañías. Este cambio no ha traído consigo, a priori, una mayor involucración de trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas, ni tan siquiera, en la relación con otros grupos de interés externos a la misma. Por tanto, el empresario, como dirección profesional de la empresa, y los trabajadores siguen encontrándose en parámetros diferentes. Ello acontece tanto en el propio marco teórico, como en el desarrollo normativo en donde pivotan estas nuevas prácticas bajo el paraguas de la denominada responsabilidad social empresarial.

Por esta razón, para un estudio preciso sobre el verdadero papel que ejercen los trabajadores y sus representantes en la configuración de estas políticas es necesario, en primer lugar, poder enmarcar la temática a través de un recuento histórico de la evolución del concepto objeto de investigación. En concreto, el análisis del entramado normativo hasta el existente en la actualidad sobre la responsabilidad social como principio básico de las actuaciones realizadas por las empresas, así como la conformación de los roles propios de la dirección empresarial y la representación de los trabajadores, cuestión que se realiza en el apartado siguiente.

Por otra parte, es imprescindible analizar directamente el grado de participación de los trabajadores en las distintas fases de las prácticas socialmente responsables de las empresas, bajo la hipótesis de considerarlos agentes directamente implicados. Para la toma de datos se decidió utilizar como herramienta cualitativa: la entrevista con los afectados, para así conocer no sólo el grado de participación de los trabajadores y sus representantes en las prácticas englobadas bajo el concepto de responsabilidad social, sino también observar qué percepción tienen los propios trabajadores de estas políticas, su implicación y la cooperación entre empresario y trabajadores en la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de estas acciones, cuestión que resulta igualmente interesante para conocer este fenómeno en profundidad. En este sentido se escogieron un significativo número de multinacionales españolas de referencia en sus sectores productivos, en particular la construcción, la industria y los servicios. Estas empresas son: ADT Tyco, Acciona, Cemex, Comsa, Dragados, Esc, Fcc, Grupo Ortíz, Grupo Tragsa, ISS, Italcementi, Prosegur y Securitas.

Se realizaron entrevistas individuales con miembros de comités de empresa o secciones sindicales más representativas de un número significativo de empresas relevantes en España. La decisión de tomar como entrevistados a los representantes de los trabajadores tiene dos objetivos. En primer lugar, porque es una forma de aglutinar las opiniones del conjunto de la plantilla en un sólo sujeto, por supuesto poniendo de manifiesto todas las limitaciones que esto puede aparejar. En segundo término, porque para la empresa también es más fácil, cuando quiere emprender este tipo de acciones, dirigirse a los representantes de los trabajadores como foco único de atención y, por tanto, se considera que tienen acceso a una mayor y mejor información. En total se pudieron completar trece entrevistas con una duración media entre treinta y cuarenta y cinco minutos. Las mismas fueron realizadas en el mes de febrero de 2016 en diferentes sectores de la actividad: construcción, industria y servicios. De las trece personas entrevistadas, doce son hombres y una es mujer, con edades comprendidas entre los 40 y los 55 años, así como una media temporal en el cargo de representación de entre 5 y 10 años.

El modelo de entrevista, como puede comprobarse en el anexo, consta de tres apartados. Un primer bloque sobre conocimiento de la materia, información y formación. El segundo bloque sobre el grado de participación de los trabajadores en las políticas de responsabilidad social de sus empresas. El tercer y último bloque sobre valoración de estas prácticas. El objetivo de esta estructura es comprobar, desde el conocimiento del término responsabilidad social empresarial y su difusión por parte de los representantes de los trabajadores hasta el grado de implicación de los mismos, cómo valoran este tipo de políticas y cómo se puede mejorar la interrelación empresa-trabajador-responsabilidad social. De la misma forma, las propuestas de mejora que se contemplan en este campo por los representantes de los trabajadores. Para su análisis y comentario de los resultados se seguirá este mismo orden de estructura.

La configuración del nuevo marco empresa-sociedad y el papel de los trabajadores

El ámbito internacional

La primera gran cita intergubernamental que fija nuevas reglas de convivencia entre Estado, empresa y sociedad civil, será la promulgación en 1944 de la Declaración de Filadelfia en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Esto se debe a que uno de los principios rectores de dicha proclamación será la importancia que para el desarrollo social y económico de cualquier país tiene la generación de empleo junto, de forma ineludible, con la mejora de las condiciones de trabajo, pues el régimen salarial se muestra como una de las características básicas de este sistema, “tanto Marx como Weber sitúan esa forma de organización del trabajo en el centro de su definición de capitalismo” (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 9). La particularidad de esta afirmación no radica únicamente en el binomio: creación de empleo —condiciones laborales dignas—, sino también en que esta labor se ha de efectuar bajo la corresponsabilidad tanto de los gobiernos e instituciones públicas, como del propio sector privado. En concreto, para las empresas, como uno de sus objetivos prioritarios dentro de sus funciones.

De esta forma, se empieza a conformar institucionalmente a nivel trasnacional el vínculo entre la actividad económica y el progreso social, faceta que principalmente se aplicará en los países con un sistema político basado en la democracia parlamentaria y una economía sujeta a las reglas del libre mercado con la participación activa del Estado. Se establecen, por esta vía, obligaciones a las empresas más allá del propio beneficio económico, dando paso a lo que son en las sociedades más desarrolladas, las condiciones mínimas del consenso general que busca el crecimiento económico con base a la mejora del bienestar y el equilibrio social. Así, se conforma la estructuración institucional del Estado de Bienestar, como hoy se conoce, con sus tres pilares: Estado, empresas y sociedad civil. En el mercado laboral estos tres aspectos se plasmarán en: Gobierno, organizaciones patronales y sindicales, el ejemplo en España será el llamado Diálogo Social. Se dará, pues, el marco oportuno para un nuevo punto de inflexión en los debates teóricos de la dimensión social de la economía, más en concreto, entre Estado y empresa, con la aparición, de nuevos conceptos como el que aquí se aborda, la responsabilidad social empresarial, surgidos en la segunda mitad del siglo XX a raíz del redimensionamiento de las obligaciones morales del sector privado ante el progreso social, debido a la necesidad de encontrar, siguiendo a Boltanski y Chiapello (2002, p.13), un nuevo conjunto ideológico más motivador para salvaguardar el proceso de acumulación, frente a la argumentación mínima en términos de necesaria sumisión a las leyes de la economía.

La primera actuación concreta sobre responsabilidad social empresarial en orden cronológico fue la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT suscrita en 1977. En la misma se marcarán unas normas de conducta básicas a cumplir por las empresas multinacionales de forma genérica sin importar el país en el que operen. La importancia de esta postura se plasma en que no diferencia la actuación que las compañías multinacionales han de tener con la sociedad, entre los países que dan

soporte a su sede principal y los países de los que obtienen las materias primas, comercializan o incluso producen. Para la OIT existe una base mínima de interrelación entre empresa y sociedad a nivel internacional que no depende ni del desarrollo legislativo, ni del económico o social de cada país. De hecho, ha desarrollado una base de datos sobre iniciativas sociales de las empresas que incluye información exhaustiva de actuaciones del sector privado en materia de condiciones de trabajo y de empleo. La propia Organización Internacional del Trabajo defiende la Declaración como un instrumento diseñado para potenciar la responsabilidad social empresarial, basada en la concreción de principios y estándares universales, que cuenta con el apoyo de gobiernos, patronales y sindicatos.

La segunda gran cita se produjo el 31 de enero de 1999 en la ciudad de Davos. Annan (1999), el entonces Secretario General de Naciones Unidas, propuso, ante el Foro Económico Mundial reunido en la ciudad suiza, la idea de crear un Pacto Mundial, conocido internacionalmente por su término en inglés UN Global Compact. El objetivo de dicho llamamiento será el diseño de los que han de ser los pilares sociales y ambientales necesarios para desarrollar la nueva economía global. Este proceso partió del impulso para la adopción de principios y valores que den un rostro humano al mercado mundial. Se trata, por tanto, de una iniciativa de compromiso ético lanzada por Naciones Unidas con el propósito de lograr que las empresas acojan como parte integral de su estrategia nueve principios de conducta y acción sujetos a tres dimensiones: los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. A los tres elementos primigenios se añadirá un cuarto, la lucha contra la corrupción. Sobre este particular, en opinión de Amnistía Internacional, las normas de la ONU son esenciales para comprender el alcance de las disposiciones generales de los derechos humanos del Pacto Mundial, ello es debido a que, tanto por tono como por su planteamiento, las Normas de Derechos Humanos para Empresas son conscientemente normativas. A diferencia de las Líneas Directrices para empresas multinacionales elaboradas por la OCDE y la Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, las normas de la ONU no están limitadas por cláusulas que subrayen su carácter no regulatorio. (Amnistía Internacional, 2004)

El tercer acuerdo internacional fue la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE. Aunque su publicación inicial se produjo en 1976, será a partir de 2000 cuando adquiera una importancia trascendental en la conformación de lo que se pueden considerar actuaciones concretas de las empresas enmarcadas dentro de la responsabilidad social empresarial. Estas actuaciones propuestas por la OCDE se conocerán como Líneas Directrices para Empresas Multinacionales. Estos principios se plasmarán en unas recomendaciones dirigidas por los gobiernos a empresas multinacionales, donde se enuncian una serie de orientaciones para una conducta empresarial compatible con las legislaciones vigentes. El propósito será lograr un comportamiento responsable de las empresas en aspectos sociales y medioambientales, como garantía de coherencia en la consecución de sus legítimos objetivos económicos y de estos aspectos.

Desde una perspectiva eminentemente práctica se comprueba cómo las actuaciones acometidas por estos tres organismos internacionales —OIT, ONU y OCDE— se centran en desarrollar definiciones sobre la responsabilidad social de las empresas más operativas que teóricas. Esto se manifiesta en que la configuración del concepto se lleva a cabo mediante el desglose de los aspectos que se entiende deben soportar la corresponsabilidad de las actividades empresariales con la sociedad que las rodea, si bien es cierto que en todas ellas el papel de los trabajadores y sus representantes aparece de forma testimonial, relegando a los mismos a meros grupos de interés, tal y como viene siendo defendido en los trabajos de Freeman (2010 [1984]). A tal efecto se encuentra la opinión de la organización sindical más importante en el mundo, la Confederación Sindical Internacional, que en su Congreso fundador en 2006 manifiesta que trabajará, a favor de la efectiva regulación nacional e internacional de las empresas, incluyendo el pleno cumplimiento de las disposiciones que figuran en las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y la Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales y política social. No puede permitirse que la Responsabilidad Social Corporativa se utilice para sustituir el papel legítimo de los gobiernos o de los sindicatos. La CSI deberá asumir un papel protagonista en el debate político público a fin de asegurarse que las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa complementan la regulación y la negociación y los convenios colectivos... (CSI, 2006)

Será la Unión Europea quien realice una definición concreta de lo que entiende por responsabilidad social empresarial, con todo lo que ello conllevará para la teorización del concepto, ya que supone un verdadero punto de inflexión de las relaciones entre teoría y práctica.

El ámbito europeo

En la Cumbre de Lisboa del 23 y 24 de marzo de 2000, la Unión Europea fijó para la siguiente década el objetivo estratégico de convertirse en “una economía más competitiva y dinámica, basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social” (Consejo de la Unión Europea, Conclusiones de la Presidencia, 2000), lo que se convirtió a la postre en la primera llamada significativa a las empresas en referencia a la responsabilidad social que debían asumir. Unos meses después, en el Consejo Europeo de Feira de junio, se inició un profundo proceso de diálogo entre todos los países miembros de la Unión para la promoción de la responsabilidad social empresarial. El resultado de este trabajo fue publicado el 18 de julio de 2001 bajo el título *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (CCE, 2001), a raíz del cual las inquietudes europeas encontraban reflejo y, además, se solicitaba a las partes interesadas sus apreciaciones sobre el tema. Así, la Unión Europea estableció el camino para iniciar el debate a escala comunitaria, para lo cual el propio *Libro Verde* reconoce y se basa en la existencia de diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Tripartita de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Mundial de la ONU y las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

Será en la publicación comunitaria donde se encuentre una definición concreta de responsabilidad social empresarial, entendiéndose como la “integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores” (CCE, 2001, p. 4). Es más, lo define como “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”, para posteriormente configurar el concepto en su globalidad al afirmar que el objetivo es “reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todos ellos” (CCE, 2001, p. 6) Es decir, la Unión Europea refleja, entre otras cuestiones, la importancia que tienen no sólo los beneficios económicos de las empresas, sino su relación con el resto de variables sociales, enfatizando en la presencia de trabajadores y sindicatos, dentro de estos grupos de interés.

Con base en el diseño global del concepto que realiza el *Libro Verde*, se puede comprobar cómo se recogen los principios generales que habían ido apareciendo en la dimensión teórica de las nuevas funciones de la empresa en la sociedad. Estos se sintetizan en cinco aspectos. En primer lugar, la voluntariedad de las acciones, lo que iría en contra a una regulación concreta de cada procedimiento, así como el apoyo explícito al libre mercado. Un segundo aspecto radica en el compromiso con las motivaciones sociales, las cuales pueden ser entendidas como las manifestaciones culturales y los rasgos morales, entre otros. Tercero, los planteamientos de protección de la naturaleza y la biodiversidad como el tercer pilar de la intersección: economía, sociedad y medioambiente, para la configuración del desarrollo sostenible. En cuarto lugar, las interrelaciones con sus interlocutores, más en concreto sus grupos de interés, desde proveedores hasta clientes, pasando por instituciones, trabajadores y sindicatos, ONG, etcétera. Y, en quinto lugar, considerar a las empresas como un elemento trascendental para el progreso colectivo, siempre que desarrollen su actividad sin perjudicar aquello que las rodea.

Dándole una importancia trascendental al valor que añade la responsabilidad social a las empresas, el *Libro Verde* realiza una completa radiografía de los diferentes aspectos que englobaría este concepto. De esta forma, divide las áreas de contenido en dos extensos bloques, el primero relativo a aspectos internos de las empresas y el segundo a aspectos externos de la organización. Defiende desde esta división que la responsabilidad social de las empresas es completa cuando se incluyen tanto a trabajadores y sus organizaciones sindicales, como a los múltiples interlocutores sociales, entre los cuales se encontrarían: accionistas, socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales encargadas de la defensa de los intereses de las comunidades locales y el medioambiente. Es decir, cuando los grupos de interés se refieren tanto al proceso interno como a las repercusiones externas de las empresas.

La posición que la Unión Europea otorga a la responsabilidad social empresarial, como elemento de competitividad en el mercado global, se ha manifestado con posterioridad en un buen número de iniciativas comunitarias que se han desarrollado desde los distintos estamentos europeos, llegando hasta la aprobación del documento *Responsabilidad social de*

las empresas: una nueva asociación, Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007. Ésta última ratifica el informe presentado el año anterior por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, donde se vuelve a remarcar, en concreto en su Punto 1, que “una mayor responsabilidad social y medioambiental por parte de las empresas, unida al principio de responsabilidad empresarial, representa un elemento esencial del Modelo Social Europeo y de la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible a la vez que responde a los retos sociales de la globalización económica” (*Responsabilidad social de las empresas - ¿existe un planteamiento europeo?*”, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, 5 de octubre de 2006). Eso sí, también reconoce que continúa abierto un debate entre las distintas partes interesadas sobre una definición apropiada de responsabilidad social empresarial. Es decir, por una parte, manifiesta que la toma en consideración de las actuaciones éticas de las empresas hacia la sociedad y el medioambiente suponen una ventaja entre los diversos modelos de gestión empresarial, mientras que, por otra, pone encima de la mesa la difícil tarea de concretar el concepto en una definición que contente a todas las partes.

Las principales actuaciones europeas entre el *Libro Verde* de 2001 y la Resolución del Parlamento Europeo de 2007 son la Comunicación de la Comisión de la Comunidades Europeas realizada el 2 de julio de 2002, la Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 y el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 8 de junio de 2005 en el que se hace mención específica a los trabajos iniciados en 2005 por la Organización Internacional de Normalización (ISO, 2010) para crear un instrumento de medición universal, lo que se conoce por la norma ISO 26000 que refleja igualmente la mecánica de los grupos de interés como elemento básico. Con posterioridad se aprecian un buen número de referencias como es “La Estrategia renovada la Unión Europea para 2011-2014 sobre la responsabilidad social empresarial o Las políticas públicas nacionales en la Unión Europea sobre Responsabilidad social empresarial” (CCE, 2011).

El ámbito español

El entramado normativo en el que se asienta actualmente el concepto de responsabilidad social empresarial determina, de alguna manera, las prácticas que sobre la materia realizan las empresas. De esta forma, se observó cómo la estructura normativa internacional y europea vinculada a la responsabilidad social de las empresas, permite conocer la base sobre la que se asienta el marco institucional en el caso español.

La vinculación de la normativa española con aquella que dimana de las organizaciones internacionales a las que está sujeta, caso de Naciones Unidas o la propia Unión Europea, hace que las particularidades legales e institucionales sean mucho menores que en épocas pasadas. La Constitución Española (1978) recoge esta dependencia de la normativa nacional con respecto a la emanada de las instituciones internacionales en la que España participa. En concreto, se refiere a ello en su artículo 10.2 al decir que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Asimismo, la Carta Magna recoge en su artículo 96.1 que “los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional”. Este hecho es particularmente relevante en el caso de las disposiciones aprobadas en el seno de la Unión Europea, como es en el caso que nos ocupa, lo relativo a la interpretación que la misma realiza sobre la responsabilidad social empresarial, como en el llamado *Libro Verde*.

Aun insistiendo en la importancia del tratado constitucional en el ordenamiento jurídico español y de un número significativo de normativas transversales a la función social de la empresa, encontramos las primeras actuaciones concretas en esta materia por parte de los poderes públicos en la decisión adoptada por el Consejo de Ministros en su reunión de 28 de febrero de 1997, a propuesta del Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda, para la creación de una Comisión Especial que plantease un código ético a suscribir por los Consejos de Administración de las sociedades, en particular de aquellas cotizadas¹.

La respuesta de las grandes empresas fue que a finales de febrero de 2006 se remitió una carta de protesta firmada por el presidente de Bolsas y Mercados Españoles, BME, y 22 empresas², el 80 por ciento del IBEX 35, acompañada de un documento que cuestionaba cada una de las recomendaciones, tachando la propuesta de “muy intervencionista” y de “coartar la libertad de empresa”, y recriminando este tipo de prácticas nacidas al paso de los comportamientos de empresas de otros países, que según el propio documento tienen poco que ver con el carácter ejemplar de las empresas españolas “que han resultado módicas y ajenas a situaciones tan indeseables como las registradas en el pasado reciente en otros mercados” (Más del 80% de la bolsa española rechaza el Código Conthe, 2006).

Resultado de esta posición tomada por los Consejos de Dirección de las empresas es el hecho que hasta el 2008, año en que entran en vigor las apreciaciones del Código Conthe para rendir cuentas de las prácticas de gobierno corporativo de 2007, no se hubiesen producido cambios significativos desde su publicación en la información facilitada por las empresas. Los Consejos de Administración de las grandes sociedades parecen estimar como más adecuada su propia autorregulación, sólo asumiendo las partes más generales de las recomendaciones sobre el buen gobierno empresarial, como así lo demuestra que “en las compañías del IBEX faltan consejeros independientes y se mantienen los blindajes” (Ninguna empresa cumple el Código Conthe, 2007).

¹ Para este particular ver el Informe de Olivenza (1998), el Informe de Aldama y Miñón (2003) y el Código Unificado de Recomendaciones sobre el buen gobierno, también conocido como Código Conthe (2006).

² Las empresas firmantes fueron: Telecinco, Banco Popular, Endesa, Antena 3TV, Bankinter, Sacyr Vallehermoso, Unión Fenosa, Sogecable, Iberia, BBVA, Prisa, Telefónica, Telefónica Móviles, TPI, ACS, Acerinox, NH Hoteles, Santander, Enagas, Repsol YPF, Gas Natural y Banco Sabadell. Sólo Telefónica, Santander, BBVA, Repsol YPF y Endesa representaban en aquel momento más del 70% del IBEX 35.

Mientras se daban pasos para potenciar la implementación de un código ético homogéneo en las grandes sociedades españolas, paralelamente se habían puesto en marcha otras propuestas del Gobierno que van más allá de los planteamientos referentes al buen gobierno y en este caso sí se pueden enmarcar como una intervención específica en su comportamiento social. De hecho, será en el año 2002 cuando se presente en el Parlamento una propuesta de Ley para la responsabilidad social empresarial que, aunque no prosperase, marcaría el comienzo del debate institucional sobre la cuestión. Con posterioridad, una nueva propuesta, en este caso no de Ley, sí sería aprobada para su debate. Se iniciaba entonces una vinculación mucho más directa entre Estado y la función social de las empresas.

Debemos decir que todas las actuaciones llevadas a cabo por los diferentes Gobiernos españoles vienen a corroborar los trabajos emanados, particularmente, del ámbito europeo, para lo cual sirve como ejemplo la publicación en 2005 del *Libro Blanco de la Responsabilidad Social Empresarial*, situándolo en parámetros similares a los del *Libro Verde* de la Unión Europea. De todas las propuestas surgidas quizá la más significativa por su repercusión institucional es la recomendación al Gobierno Central de promover la creación en 2007 del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial, como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno. El resultado fue la aprobación del Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Dicho Consejo es un órgano colegiado de carácter consultivo, cuatripartito y paritario, que tiene como objeto asesorar al Gobierno y ser consultado sobre las políticas a acometer para potenciar la responsabilidad social empresarial, así como su impulso y fomento (MTIN, 2009a y 2009b). Aunque este tipo de organismo es de los más avanzados que existen para promover la participación de los sindicatos mayoritarios, como representantes legales de los trabajadores, se denota una paralización en sus actividades y objetivos, como también la falta de compromiso para avanzar en la consecución de prácticas generalistas de participación de los trabajadores en las acciones de responsabilidad social de sus empresas, así como de un control institucional permanente por parte de los sindicatos más representativos. Ello se constata por dos aspectos: por una parte, apenas realiza una reunión anual³ del pleno del Consejo; por otra, aunque en su seno existen cinco grupos de trabajo⁴ perfectamente articulados, su único informe aprobado corresponde al de noviembre de 2011 (CERSE, 2011).

Con lo expuesto, se puede afirmar que se han establecido por las instituciones internacionales, europeas y nacionales unos elementos comunes a modo de principios generales de la responsabilidad social empresarial, como son: la voluntariedad, el valor añadido, la integración y eficiencia, la adaptabilidad y flexibilidad, la credibilidad, la globalidad, la dimensión

³ Las últimas reuniones del pleno se han producido el 23 de enero de 2015 y el 16 de julio de 2014.

⁴ Grupo1: el papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución a un nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible. Grupo 2: transparencia, comunicación y estándar de los Informes y memorias de sostenibilidad. Grupo 3: consumo e Inversión socialmente responsable. Grupo 4: la RSE, el desarrollo sostenible y la educación. Grupo 5: gestión de la diversidad, cohesión social y cooperación al desarrollo.

y naturaleza social, los aspectos medioambientales, y la implicación y participación de los grupos de interés. Es decir, el marco normativo-institucional se ha configurado desde un primer momento a través de la teorización de los grupos de interés, donde trabajadores y sus organizaciones sindicales se conforman al margen de las decisiones globales de la empresa y de las actuaciones que ésta lleva a cabo en todos sus parámetros. De hecho, aunque el CERSE, en el caso Español, suponga una de las experiencias más avanzadas a nivel nacional, sus actividades apenas se han desarrollado y con ello el fortalecimiento en el control de las prácticas de responsabilidad social de las empresas por parte de los sindicatos. Esta apreciación nos permite la profundización en la segunda parte de esta investigación: la participación real de los trabajadores en las políticas y acciones comprendidas dentro del concepto de responsabilidad social de sus empresas.

Resultados del estudio: la participación real de los trabajadores

La responsabilidad social empresarial es un concepto que, como se ha podido comprobar en la exposición del apartado anterior, necesita para su éxito de una estrecha vinculación entre la empresa y sus diversos grupos de interés. Es por este motivo que a través de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los representantes sindicales en las empresas citadas, se puede apreciar el grado de participación real de los trabajadores.

El primer bloque de la entrevista tipo se titula *Conocimiento de la materia, información y formación de la Responsabilidad Social Empresarial*. El objetivo concreto de este apartado es analizar si los trabajadores conocen el concepto de responsabilidad social empresarial, si sabrían identificar las prácticas que realiza su empresa bajo este término y si han recibido algún tipo de formación fuera o dentro de la empresa, así como si la empresa les informa sobre las acciones que lleva a cabo en esta materia.

En una primera pregunta, la atención se dirigió al propio concepto de responsabilidad social empresarial pidiéndoles que dieran una definición genérica sobre la misma, aunque el 100% tenía una idea aproximada, sólo tres entrevistados supieron dar una respuesta más completa y precisa. A todos ellos el término no les resultaba nuevo, por lo que podían intentar definirlo, aunque no por ello conseguían definir el alcance del concepto en su globalidad. La explicación a esta cuestión se encuentra en las tres preguntas que se dan a continuación.

En primer lugar, en referencia a la formación recibida, doce de los trece entrevistados no había recibido ningún tipo de formación sobre responsabilidad social empresarial. La cuestión en sí no sólo se refería al ámbito de su empresa como se señaló, sino también a cualquier otro ámbito. Sólo un entrevistado había recibido una jornada formativa en la empresa sobre esta materia, que sirvió para hablar sobre el concepto y enfocarlo a las actividades que realizaba la empresa en este sentido. Es decir, en este caso concreto, para realmente informar sobre qué actuaciones estaba desarrollando la empresa y que la misma englobaba bajo prácticas de responsabilidad social empresarial.

El segundo aspecto sobre la organización de la formación en esta materia vino a confirmar que sólo una de las empresas analizadas realizaba algún tipo de formación. Este aspecto tampoco pudo ser contextualizado por el único entrevistado que respondió afirmativamente a esta cuestión, ya que sólo conocía de la realización del curso al que había asistido él mismo.

Con la tercera pregunta sí se pudo evidenciar que en diez de los trece casos estudiados, la empresa a través fundamentalmente de cárteles y panfletos informaba sobre algunas de las actividades que se llevaban a cabo, enfocándolo, según los propios entrevistados, con el objetivo de mejorar la imagen de la empresa.

En los otros tres casos, se desconocía que la empresa realizara acciones de responsabilidad social y no se había recibido ningún tipo de información al respecto. Sobre este aspecto también cabe otra explicación; al desconocer lo que entraña el concepto, no se puede saber si se está informando sobre este tipo de actividades. En este punto, para corregir esta situación no deseada para el objeto del estudio, se tomó la decisión de definirles por parte del equipo investigador qué es la responsabilidad social empresarial. Una vez aclarado el término, preguntarles si se realizaban algún tipo de acción, pero la respuesta, en estos tres casos, siguió siendo negativa.

El segundo bloque de la entrevista tipo se titula *Análisis de la participación de los trabajadores en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial llevadas a cabo por la empresa*. Aquí, diez de los trece entrevistados consideraban que la empresa no promociona la participación de los trabajadores en las políticas de responsabilidad social. Una de las cuestiones mencionadas por todos los entrevistados fue que en las reuniones que el comité de empresa mantiene periódicamente con la dirección de la empresa correspondiente nunca se había incluido ningún punto referente a esta materia.

En dos casos se consideraba que sólo se promociona esta interrelación en parte. Es decir, en algunas de las políticas donde es imprescindible la participación de los trabajadores para poderlas llevar a efecto. En este particular, uno de los entrevistados comentó la promoción de la participación como corredores en carreras solidarias. En este tipo de acciones es imprescindible que se pidiera la colaboración de los trabajadores. Esta práctica se realizaba siempre de forma individual, mayoritariamente desde cada departamento en particular y nunca se contaba con el visto bueno de los representantes de los trabajadores. Conviene mencionar en este punto la confusión existente en los entrevistados entre responsabilidad social empresarial y la filantropía como un apéndice de la misma, lo que resalta nuevamente la falta de formación e información.

Hay que señalar que sólo uno de los entrevistados consideraba que la empresa era consciente de esa colaboración con los trabajadores en materia de responsabilidad social empresarial para este tipo de actuaciones, referidas a las carreras solidarias. De hecho, afirmaba que la empresa pedía ayuda a los trabajadores para apoyar las iniciativas desde su creación hasta la implementación y posterior evaluación. Los entrevistados comentaron

que se les pedía parcialmente su participación como asistentes, pero nunca como organizadores, como en el caso de las carreras solidarias o recogida de alimentos a favor de algún grupo desfavorecido.

En el caso de este tipo de acciones a favor de una fundación o grupos necesitados comentaban que se pedía la participación en la carrera para que lo realizaran fuera del horario de trabajo. Este tipo de acciones se ven por parte del trabajador como una obligación, hay que señalar los comentarios del entrevistado 7: “y cualquiera no va a la carrera, allí están los jefes viendo quien participa y quien no...” o el entrevistado 12 que comentaba que si no llevaban un kilo de comida, quedaban como insolidarios. Es decir, la presión de no apoyar estas acciones, hacía que incluso se vieran con recelo, como una obligación, más que como una acción voluntaria con el objetivo que debiesen tener este tipo de políticas.

En este bloque se realizaron algunos comentarios que es necesario resaltar para comprender la escasa participación de los trabajadores en estas políticas de la empresa. De los diez entrevistados que dijeron que la empresa no fomenta ni permite la participación del trabajador en las políticas de responsabilidad social empresarial, cuatro de ellos —coincide con las empresas más pequeñas del estudio— destacaban que la empresa no veía ningún beneficio en la realización de estas acciones. También es relevante observar que cuatro de los entrevistados comentaron que la empresa no contaba con ellos porque externalizaba las acciones de responsabilidad social con fundaciones y organizaciones que se encargan de la elaboración e implementación de estas políticas y, por tanto, a los trabajadores sólo se les informaba de la realización de estas acciones.

Sobre este particular se debe señalar la profesionalización que se está produciendo en las políticas de responsabilidad social empresarial como una parcela más en las estrategias de *marketing* de algunas empresas. Es decir, a las empresas les parece más eficiente dejar en manos de agentes externos a la propia empresa todo el proceso de estas prácticas y únicamente revisar los resultados finales, que tener que articularlos directamente. Ahora bien, ello muestra que para algunas empresas estas prácticas suponen una necesidad que puede ser contratada de forma externa, al igual que lo son otras cuestiones para la supervivencia del proyecto empresarial. En todo caso, aunque fueran agentes externos los que realizaran este tipo de políticas, no significa que los trabajadores no pudieran tener un papel más activo en el desarrollo de estas acciones.

En el tercer bloque de la entrevista tipo, titulado *Valoración de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial de tu empresa*, de los diez entrevistados que conocían que se realizaban este tipo de acciones en su empresa, la mayoría de ellos, nueve entrevistados, consideraban que eran buenas pero que el objetivo fundamental era el *marketing*, la mejora de la imagen de la empresa hacia la sociedad. Por ello, entendían que ni fomentaban la participación de los trabajadores ni pedían ninguna idea alternativa a la que ellos consideraban que era la más correcta para la consecución de este objetivo.

Por otra parte, aunque los entrevistados consideraban adecuadas las políticas que se llevaban a cabo, se mostraban receptivos a participar en acciones donde ellos pudieran contribuir y colaborar en el diseño, implementación y evaluación de las mismas. Se mostraban dispuestos tanto a poner en práctica nuevas iniciativas como a mejorar la calidad de las ya existentes. A ello hay que sumar que todos los entrevistados resaltaban que estas políticas ayudarían no sólo a mejorar la imagen externa de la empresa sino también a considerarles y valorarles como parte integrante y verdaderamente importante de la empresa. Es decir, buscar la colaboración de los trabajadores en políticas de responsabilidad social, ayudaría a que el trabajador se sintiera más valorado por la empresa ya que sus opiniones serían, al menos, consultadas y consideradas. Por ello, los entrevistados manifestaban que para mejorar esta materia era necesario contar con los trabajadores y que el aporte que pudieran dar a la empresa en la cuestión tendería a mejorar la efectividad de estas políticas y, con ello, aumentaría el valor añadido que socialmente se pudiera reportar de este esfuerzo.

En este aspecto, se debe reseñar como dato anexo a las entrevistas que ocho de los trece entrevistados agradecieron la información que se les había proporcionado sobre lo que suponía la responsabilidad social empresarial, pues se habían percatado de la importancia que la misma podía tener para su trabajo de representación del conjunto de la plantilla. De la misma forma, siete de ellos expresaron su interés en poder realizar alguna acción formativa. En resumen, de las entrevistas realizadas se pueden extraer algunas apreciaciones de interés. En primer lugar, no existe un conocimiento exhaustivo del concepto de responsabilidad social empresarial por parte de los trabajadores, ni siquiera de sus representantes, cuestión que es más llamativa. De hecho, se puede comprobar cómo, aun existiendo cierto grado de comprensión sobre la materia, existen verdaderos errores sobre los campos de actividad que se pueden desarrollar a través de la misma. Inclusive, se denota confusión en tanto qué prácticas se circunscriben al concepto de responsabilidad social empresarial dentro del propio proceso productivo y cuáles son actuaciones más acordes a otros campos como la filantropía. Además, estas últimas en muchos casos utilizan a los trabajadores como meros elementos de participación y no de implicación, lo cual además consigue un efecto pernicioso en el clima interno a la empresa.

En segundo lugar, esta falta de formación tampoco es solventada por la empresa ya que no se da formación al respecto que facilite la adquisición de este conocimiento. De la misma forma ocurre con la información que se traslada de sus prácticas concretas. La única información que se proporciona suele ser mediante folletos, carteles o revistas que la propia empresa publicita, que es considerada como un elemento más de marketing en la estrategia de mantener una buena imagen por parte de la empresa a través de sus medios de comunicación.

En tercer término, en los pocos casos que la empresa solicita la colaboración de los trabajadores, sólo es para poder llevar a cabo las actuaciones que previamente ha diseñado sin su aportación y valoración. Es decir, se cuenta con ellos como sujetos imprescindibles para desarrollar estas acciones, como por ejemplo las mencionadas carreras solidarias o la

recogida de alimentos para alguna causa benéfica. Sólo en un caso de los trece se ha consultado y pedido la colaboración de los trabajadores, no de sus representantes, para poner en práctica este tipo de iniciativas.

Un cuarto aspecto que apuntar es la valoración de las prácticas que lleva a cabo la empresa, pues se consideran buenas en trece de los diez casos. Lo cual denota una buena recepción por parte de los representantes de los trabajadores que entienden como positivo este compromiso de la empresa con las cuestiones sociales. Asimismo, los entrevistados manifiestan que las citadas acciones podrían ser mejores si se contara más activamente con los trabajadores porque se conseguiría optimizar no sólo la imagen externa de la empresa, sino que también el trabajador se sentiría más valorado e implicado a través de estas prácticas en la propia evolución de la empresa y su futuro.

Por último, a razón de estas apreciaciones surgen preguntas sobre si existe un verdadero interés por parte de las empresas en formar a sus trabajadores y a los representantes de estos en los conceptos mencionados. Sobre este particular, si el no haberlo realizado hasta la fecha es debido a que entienden a los trabajadores y sus organizaciones como meros grupos de interés, tal y como se extrae de la teoría de los *stakeholders* y del actual marco normativo-institucional, o por el contrario es porque pueden apreciar que un mayor grado de formación llevaría implícita una mayor presión para el control de las actividades empresariales. De la misma, aborda la duda de si los propios representantes sindicales consideran que su papel en las prácticas de responsabilidad social es subsidiario a las decisiones empresariales o si ello es debido a que al no poseer conocimiento sobre lo que implica este concepto, como un elemento estratégico para la empresa, no se considera una materia relevante para su actividad cotidiana. En todo caso se comprueba como en la actualidad el papel real de los trabajadores, así como de sus representantes en los comités de empresa, en la conformación de las prácticas englobadas en la responsabilidad social de sus empresas es más parecido a cualquier otro grupo de interés que a una parte vital del entramado de la propia empresa en todo su proceso productivo.

Conclusiones

Desde que en 2001 se puso de manifiesto el debate institucional europeo sobre responsabilidad social empresarial con la presentación del *Libro Verde* y hasta octubre de 2011, cuando la Comisión Europea presenta la *Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, esta materia gana progresivamente más protagonismo en la agenda comunitaria. Prueba de ello es la Resolución de Parlamento Europeo, de febrero de 2013, *sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible*. Esta directriz refuerza aún más, como se comprueba, la defensa que hace la Unión Europea sobre el papel que debe jugar el elemento social en las decisiones empresariales para mejorar su competitividad. Es decir, “la confianza, la lealtad y la veracidad son exterioridades, son bienes, son mercancías, que tienen un valor real, práctico y económico” (Arrow 1974, p. 23).

Merece destacar que esta iniciativa se enmarca en la proyección de la *Estrategia Europa 2020: de iniciativas emblemáticas para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Es por ello, que entendiendo que “los códigos éticos de los empresarios y profesionales son parte de los recursos productivos de la sociedad” (Sen, 1989, p. 45), la Unión Europea articule una nueva definición de responsabilidad social de la empresa, la cual es: además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones.

Para el caso de las empresas estos factores tienen una importancia evidente si se tiene en cuenta que deben orientar sus objetivos a cubrir las demandas de los individuos y de las sociedades en las que se encuentran, a la vez que desarrollan. Las empresas toman a diario decisiones que les permiten sobrevivir en un mercado cada vez más globalizado y abierto a la información, especialmente las multinacionales que operan en la mayor parte de las economías del mundo y se ven influenciadas e influyen sobre su entorno. Esta retroalimentación entre empresa y sociedad hace que las instituciones de sus países matrices, particularmente la Unión europea, que además vienen a ser las más avanzadas en términos sociales, den carta de naturaleza a estos nexos de carácter global con los objetivos, entre otros, de mantener las ventajas competitivas como se observa. Ello es debido a que se ven obligadas a dar respuesta a una presión social cada vez más concededora de los procesos productivos, pues siguiendo a Castells (2005, p. 412), al hablar de los flujos de información, estos son omnipresentes y se ubican en toda la geografía del planeta, excepto en los “agujeros negros” de la marginalidad.

De hecho, “el movimiento de Responsabilidad Social Empresarial ha contribuido a cambiar la mentalidad de muchas corporaciones y de las personas que trabajan para ellas” (Stiglitz, 2006, p.190). A ello se añade que tienen mayor aceptación social en la medida que satisfacen las necesidades de los ciudadanos, de tal forma que deben velar porque los bienes y servicios que ponen a disposición de la sociedad sean potencialmente aceptables desde la perspectiva moral. Por tanto, existe una verdadera retroalimentación entre empresa y sociedad, condicionando la aparición del actual marco normativo-institucional de la responsabilidad social empresarial, el cual, a su vez, está inspirado directamente por la *teoría de los stakeholders*, como se ha podido comprobar.

En el caso concreto de España, a tenor de lo expuesto, se pueden extraer algunas apreciaciones acerca de la difusión normativa y la ordenación de modelos diferenciados de los que emanan de las instituciones internacionales y europeas. Para el caso concreto, en la potenciación de la participación de los trabajadores y sus representantes de forma más directa en la toma de decisiones sobre las iniciativas de responsabilidad social.

Por una parte, existe una paralización en este tipo de debates para configurar reglamentaciones más allá del patrón establecido. De hecho, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas no es un órgano ejecutivo, únicamente ejerce una labor consultiva, por lo que sus deliberaciones no tienen relevancia jurídica salvo que sean ratificadas por un órgano con capacidad ejecutiva como el Ministerio de Trabajo, algo que no ha ocurrido hasta la fecha, excepto en el caso concreto de la Estrategia Española, cuestión a la que se venía obligado desde la propia Directiva europea.

Por otra, es en esta medida donde se encuentra que la participación de trabajadores y sus representantes no ha sido potenciada al margen del marco normativo-institucional preestablecido, el cual por los resultados expuestos es muy deficiente en este particular. Los mecanismos que se producen para la normalización de las actividades empresariales son subsidiarios de las actuaciones desarrolladas desde los ámbitos internacionales y europeos, demostrándose un proceso de institucionalización del marco normativo de la responsabilidad social de “arriba a abajo”. Es decir, ni se ha implementado un verdadero organismo controlador de las iniciativas de responsabilidad social con la participación sindical, ni en el marco de la empresa los representantes de los trabajadores son considerados como parte activa en la toma de decisiones, como se ha podido constatar a raíz del estudio del caso.

Por todo lo expuesto, se puede concluir que el caso español funciona como lugar estratégico para observar cómo se desarrollan estos procesos de difusión normativa. Primero, por cuanto España viene a implementar de forma exclusiva las orientaciones internacionales, particularmente las europeas, sin realizar aportaciones más novedosas. Se denota, por tanto, que el desarrollo normativo-institucional de la responsabilidad social empresarial es por asimilación de la normativa europea y las directrices marcadas desde los ámbitos internacionales, no existiendo ningún elemento de mejora que permita pensar que se sitúa por delante del resto de países en cuanto a las implicaciones de trabajadores y sus representantes. Segundo, al establecerse un entramado institucional que no traspasa el ámbito consultivo, por tanto sin capacidad de control sobre las actividades empresariales. Tercero, y último, a tenor de los resultados obtenidos de las entrevistas con representantes sindicales, se encuentra una falta de información y participación absoluta en las decisiones estratégicas de la empresa en esta materia. De hecho, la visión normativa-institucional que iguala a trabajadores y organizaciones sindicales con cualquier grupo de interés, tal y como definen de la *teoría de los stakeholders*, está en la base de la situación actual. Esto se manifiesta en que a pesar de que este tipo de empresas tienen la percepción de la importancia manifiesta de la responsabilidad social sobre la obtención de beneficios económicos⁵, no consideran necesario para lograrlo involucrar a los trabajadores en el diseño, la implementación, la supervisión o la evaluación de estas prácticas.

⁵ Así se demuestra cuando “más del 75% de las grandes empresas aseguran haber detectado una creciente preocupación por parte de sus inversores respecto a cuestiones éticas, sociales y medioambientales” (Las grandes empresas perciben que sus inversores les demandan más RSC, 2008).

Referencias bibliográficas

- AENOR afirma que el Código Conthe recibe el mismo rechazo social que impidió crear una norma sobre RSC (13 de marzo de 2006b). Europa Press. Recuperado de <http://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-rsc-resumen-noticias-transmitidas-hoy-lunes-13-marzo-2006-servicio-rsc-europa-press-20060313193310.html>
- Aldama y Miñón, E. (2003). *Informe Aldama*. Madrid, España: Fundación de Estudios Financieros.
- Amnistía Internacional. (2004). *Las normas de derechos humanos de la ONU para empresa. Hacia la responsabilidad legal*. Madrid, España: Editorial Amnistía Internacional (EDAI).
- Annan, K. (1999). *Intervención ante el Foro Económico Mundial*. Davos, Suiza. Recuperado de <http://www.un.org/es/sg/messages/2009/davos2009globalcompact.html>
- Arrow, K. J. (1974). *Elección social y valores individuales*. Madrid, España: Ministerio de Economía y Hacienda.
- Banco Mundial (1999). *Programa de responsabilidad social corporativa y competitividad sostenible*. Recuperado de www.bancomundial.org
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.
- Castells, M. (2005). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Ciudad de México, México: Siglo XXI editores.
- CES. (2005). Resolución sobre RSE. Seminario: *la dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España*. Informe de la Confederación Europea de Sindicatos - Consejo Económico y Social, Madrid, España
- Comisión de las Comunidades Europeas (CCE). (2001). *Libro Verde, fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, Bélgica: Comisión de las Comunidades Europeas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (CCE). (2011). *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*. Bruselas, Bélgica: Comisión de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011DC0681>
- Comité Económico y Social Europeo. (2005). *Dictamen sobre instrumentos y evaluación de la RSE en una economía globalizada*. Bruselas, Bélgica. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52005IE0692>
- Consejo de la Unión Europea. (2000). *Cumbre de Lisboa, 23 y 24 de marzo*. Recuperado de www.europarl.europa.eu
- Consejo de la Unión Europea. (2003). Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003, relativa a la responsabilidad social de las empresas. *Diario Oficial de la Unión Europea* 18.2.2003, C 39/3.
- Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). (2011). *Balance en materia de Responsabilidad Social de las Empresas, 2008-2011*. Ministerio de Traba-

- jo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/111107-balance-rse-noviembre2011.pdf
- Constitución Española (CE). (1978). *Recuperado en* <http://www.congreso.es/consti/>
- CSI. (2006). *Recopilación de menciones a la RSE en documentos fundamentales*, Confederación Sindical Internacional. Viena, noviembre, (Documento Interno).
- Foro (2007). *Informe gubernamental: las políticas públicas de fomento y desarrollo de la responsabilidad social empresarial en España*. Foro de Expertos en responsabilidad social de las empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gobierno de España.
- Freeman, R. E. (2010 [1984]). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- ISO (2010). *Documento de trabajo de la norma ISO 26000*. Internacional Organization for Standardization. Ginebra, Suiza. Recuperado de www.iso.org/sr
- Las grandes empresas perciben que sus inversores les demandan más RSC. (01 de diciembre de 2008). *Cinco Días*, recuperado de <https://cincodias.elpais.com/tag/fecha/20081201/2>
- Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1464/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas.
- Más del 80% de las bolsa española rechaza el Código Conthe. (24 de febrero de 2006). Europa Press. <http://www.europapress.es/economia/noticia-economia-bolsa-ampliacion-mas-80-bolsa-espanola-rechaza-codigo-conthe-20060224182742.html>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). (2009a). *Orden TIN/2009, de 13 de enero, por la que se nombran lo vocales del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas*. Gobierno de España.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). (2009b). *Orden TIN/970/2009, de 6 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de economía social*. Gobierno de España.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). (2004). *Documento del Foro. Definición y ámbito de la RSE*, Punto 8. Gobierno de España.
- Ninguna empresa cumple el Código Conthe. (21 de enero de 2007). *El País*, recuperado de https://elpais.com/diario/2007/01/21/economia/1169334001_850215.html
- Olivenza, M. (1998). *Informe Olivenza. El gobierno de las sociedades cotizadas*. Madrid, España: Fundación de Estudios Financieros.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1945). *Carta Fundacional*. Recuperado de <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1966). *Pacto Internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1972). *Cumbre de la Tierra*. Recuperado de <http://www.un.org/es/development/devagenda/sustainable.shtml>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1989). *Convención sobre los derechos del niño*. Recuperado de <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1997). *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977/2000*.
- Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gobierno de España.
- Sen, A. (1989). *Sobre ética y economía*. Madrid, España: Alianza.
- Stiglitz, J. (2006). *¿Cómo hacer que funcione la globalización?* Madrid, España: Altea Taurus Alfaguara.

ANEXO

Entrevista para conocer el grado de implicación de los representantes de los trabajadores en las políticas de responsabilidad social de sus empresas



Empresa:

Fecha:

Cargo:

Bloque primero (conocimiento de la materia, información y formación)

1. ¿Sabrías definir lo que es la responsabilidad social empresarial, RSE?
2. ¿Has recibido algún tipo de formación sobre RSE?
3. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿la empresa organiza algún tipo de formación sobre la RSE?
4. ¿Recibes algún tipo de información sobre las actividades de RSE que lleva a cabo la empresa?

Bloque segundo (grado de participación en las políticas de RSE)

5. ¿La empresa promociona la participación de sus trabajadoras y trabajadores?
6. En caso de que la respuesta sea afirmativa: La representación de los trabajadores participa en alguna de estas facetas:

Diseño de las políticas de responsabilidad social

Implementación de las mismas

Supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa

Valoración de los resultados

Bloque tercero (valoración sobre las prácticas de RSE)

7. ¿Cómo valoras las prácticas de responsabilidad social de tu empresa: buenas, regulares o malas?
8. ¿Crees que la empresa se preocupa realmente por ello?
9. ¿Crees que son las más adecuadas?
10. ¿Qué cambios serían necesarios para mejorar estas prácticas?