RSE y derechos humanos

PID_00237856

Víctor Manuel Sánchez Sánchez

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 3 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 7

1. RSE y derechos humanos 9
- 1.1. Globalización, empresa y sociedad 10
- 1.2. Conceptos de RSE 14
- 1.3. Fundamentos para la RSE 18
  - 1.3.1. Ética y empresa 19
  - 1.3.2. Racionalidad empresarial de la RSE 21
- 1.4. Principios básicos de la RSE 23
  - 1.4.1. Voluntariedad 23
  - 1.4.2. Complementariedad 25
  - 1.4.3. Coherencia 25
  - 1.4.4. Flexibilidad 26
  - 1.4.5. Credibilidad 27
- 1.5. Dimensiones de la RSE 28
  - 1.5.1. Dimensión interna 29
  - 1.5.2. Dimensión externa 31
- 1.6. Instrumentos para la RSE 32
- 1.7. España y la RSE 34
  - 1.7.1. A la vanguardia empresarial 35
  - 1.7.2. Un marco institucional favorable aunque confuso 37
  - 1.7.3. RSE en el tercer sector: universidades y otros organismos 39

Resumen 40

Siglas 41

Bibliografía 42

Introducción

Como ha señalado John Ruggie, relator especial de las Naciones Unidas sobre empresa y derechos humanos (2005-2011), la globalización económica ha creado limitaciones en la capacidad de los Gobiernos para llevar a cabo las legítimas expectativas de mejora del grado de justicia de sus sociedades. Por ello, las grandes empresas, especialmente las occidentales, empujadas por una mezcla de motivaciones y asunciones éticas, el avance del derecho internacional de los derechos humanos, presión político-social, gestión de riesgos, etc., han aceptado que su actividad empresarial no puede estar guiada en exclusiva por el ánimo de lucro, sino que también deben responder más ampliamente ante la sociedad por los impactos sociales negativo de su actividad lucrativa, moviéndose por ello hacia:

Referencia bibliográfica

Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos. Informe de J. Ruggie al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, A/HRC/8/5 (7 de abril del 2008).

> «(...) la integración voluntaria (...) de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».
>
> COM (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (366 final).

Así que, junto con los mecanismos clásicos jurídicos nacionales e internacionales de promoción y vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos, las empresas (sobre todo las grandes, especialmente desde los años noventa) han reconocido una **responsabilidad compartida** con los Estados, aunque diferenciada en sus medios de acción y forma de legitimación, de respetar e impulsar mayores cotas de justicia social, sin dejar con ello de afirmar su objetivo esencial de la búsqueda legítimo del lucro.

Así, hoy en día, es frecuente la existencia de áreas gubernamentales, estatales o subestatales, orientadas hacia el impulso de la RSE. Y rara es la empresa multinacional que no dispone ya de un departamento de RSE o que no informe en su memoria anual sobre cuestiones relativas a la RSE con frecuentes menciones a sus comportamientos en materia de derechos humanos.

Las empresas españolas perciben de forma generalizada que resulta positivo incorporar actividades de RSE en su estrategia corporativa, con especial atención a cuestiones directamente vinculadas al Estado de bienestar, y casi prácticamente obligatorio, incluso si no aportara beneficios claros. En adelante se analizan los presupuestos teóricos y prácticos que han inspirado la RSE, su impacto público y privado dentro de España y cómo esas ideas se han traslado en la práctica, el derecho positivo y otras formas normativas no vinculantes (códigos de conducta, guías, proyectos de RSE, etc.) a la protección de dos colectivos de personas especialmente vulnerables: la infancia y las personas con discapacidad.

Se ha descartado el estudio de otros colectivos (como los pueblos indígenas, las minorías raciales, étnicas o religiosas, las mujeres o los colectivos LGTB) que con respecto a determinadas actividades empresariales o por relación a las prácticas laborales (condiciones de contratación y de trabajo) se pueden considerar grupos especialmente vulnerables, en parte porque algunos elementos se analizan en otras asignaturas del máster, y en parte, simplemente, porque no es posible abordarlos con detalle en los cuatro meses que dura esta asignatura. Asimismo, este material debe profundizar en la conceptualización, los fundamentos y las principales tendencias observables en Europa dentro del ámbito de la RSC y los derechos humanos, para, después, poder comprender mejor cómo se aborda desde la RSC la protección de los colectivos citados.

Objetivos

1. Entender como impacta la globalización en los modelos reguladores de las relaciones internacionales en sus aspectos económicos y sociales.

2. Comprender el alcance multifacético de la RSE.

3. Diferenciar las distintas corrientes de fundamentación de la RSE.

4. Conocer y analizar los principios básicos que guían la RSE.

5. Conocer y analizar los distintos actores de la RSE y su aportación en su formulación y seguimiento.

6. Diferenciar los instrumentos de materialización formal de la RSE.

1. RSE y derechos humanos

La **responsabilidad social de la empresa (RSE)** –o **responsabilidad social corporativa (RSC)**– es una expresión que ha adquirido mucho peso específico dentro de la cultura empresarial y de la agenda internacional y nacional públicas, aunque todavía siga siendo un ámbito de discusión y práctica escasamente conocido por la sociedad.

Con ella se trasladan ideas relativamente novedosas, no solo en el ámbito de la empresa, que es donde se ha desarrollado más, sino también en el de la ética, las políticas públicas y el derecho. Su aceptación, desarrollo y aplicación actual en el ámbito empresarial ha comportado, entre otras cosas, el diseño y la aplicación de métodos y estrategias empresariales que voluntariamente tienen en cuenta los impactos negativos sociales y medioambientales de la actividad empresarial, y no exclusivamente el objetivo económico de la búsqueda legítima de beneficios. Y cuando se habla de impactos negativos sociales y medioambientales estamos hablando siempre de restricciones, limitaciones o vulneraciones de los derechos humanos fundamentales civiles, sociales, económicos o culturales (libertad de asociación, derechos de la infancia prohibición de discriminaciones por razón de religión, raza, género, orientación sexual, derecho a la salud en el trabajo, derecho a un medio humano saludable, derecho de acceso al agua, etc.).

Este campo de estudio está dando origen así a centenares de publicaciones científicas donde se exponen, analizan y critican las diferentes teorías –económicas, éticas, jurídicas, etc.–, desde las que se da aliento a la RSE o se critica su valor y efectividad real como mecanismo de mejora de la justicia social. Además, instituciones públicas internacionales regionales y universales, como la ONU, la OCDE, UNICEF, o la UE, tienen abiertos distintos espacios de estudio, reflexión y seguimiento de la RSE y los derechos humanos, junto con otros ámbitos empresariales específicos sobre los que adicionalmente se proyecta la RSE.

Terminología

Aunque inicialmente se adoptara el término de responsabilidad social corporativa (RSC) en español, como traducción directa de *Social corporate responsibility* (SCR), en la actualidad predomina la expresión responsabilidad social de la empresa (RSE). El adjetivo corporativo en español tiende a la ambigüedad y el equívoco, derivadas de sus dos primeras acepciones. Según el Diccionario de la Lengua Española, una corporación puede ser simplemente una «organización compuesta por personas que, como miembros de ella, la gobiernan». Este primer significado cubre, por ello, tanto colectivos organizados públicos como privados. En su segunda acepción, que es la que se quiere trasladar con la expresión de RSC, se refiere: «Empresa, normalmente de grandes dimensiones, en especial si agrupa a otras menores». Esto también hacía que la expresión RSC pareciera limitarse únicamente a las grandes empresas o a un grupo empresarial configurado por un conglomerado de empresas. La expresión RSE traslada mejor el significado pleno de este concepto, en la medida en que se refiere a la mejora de la responsabilidad social de todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño.

La **RSE** supone, así, un cambio importante en la visión de la posición de las empresas en la sociedad.

Se requiere matizar la razón principal de su existencia en términos del liberalismo clásico, tan bien explicada en el provocador artículo de M. Friedman titulado «The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits» publicado en el *New York Times Magazine* en 1970, y que simplificadamente se corresponde con una frase atribuida al mismo autor: «*the business of business is making business*».

1.1. Globalización, empresa y sociedad

Es evidente que la globalización de los procesos económicos de producción y consumo es una forma, voluntariamente aceptada, de acotación o limitación, superior a la que ha habido en cualquier otro momento de la historia pasada, de la capacidad de los Gobiernos de intervenir en la economía con el objetivo de impulsar las legítimas expectativas de mejora del grado de justicia material y moral de sus sociedades. De ahí que, con el incremento de la globalización, se haya vuelto la mirada cada vez más hacia las empresas para que asuman una **responsabilidad complementaria a la de los Estados** en el avance de objetivos básicos de la humanidad en su conjunto, como son la reducción de la pobreza o la protección del medio humano frente a las prácticas más lesivas de su sostenibilidad futura. Nos podemos preguntar por qué a las «empresas». La respuesta es sencilla: nadie pone en duda su enorme poder fáctico en la estructura de poder que emerge de la globalización en curso.

> «La causa última de la difícil situación de los derechos humanos en relación con las empresas reside en las lagunas de gestión debidas a la globalización, que han surgido entre el alcance y los efectos de las fuerzas y actores económicos, por una parte, y la capacidad de las sociedades para gestionar sus consecuencias adversas, por la otra. Estas lagunas de gestión crean un entorno permisivo para actos ilícitos de las empresas de todo tipo sin que haya sanciones o reparaciones adecuadas. Cómo reducir y en definitiva superar las lagunas relacionadas con los derechos humanos es nuestro problema fundamental».
>
> «Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos». Informe J. Ruggie al Consejo de Derechos Humanos e la ONU, de abril de 2008

En efecto, el impulso de ciertos bienes públicos globales, en especial, la protección del medioambiente y la garantía de los derechos fundamentales más básicos del individuo, guarda una relación muy estrecha con el modo en que las empresas definen y ejercen sus actividades económicas.

Exxon Valdez

Son numerosos los ejemplos en los que malas prácticas empresariales han puesto en grave peligro la supervivencia de ecosistemas enteros, y con ello el modo de vida de los seres humanos, que dependía de estos ecosistemas. El buque petrolero Exxon Valdez, barco propiedad de la empresa petrolera Exxon, colisionó el 24 de marzo de 1989 con un arre-

cife de coral en Alaska, derramando unos 257.000 barriles de crudo al mar. El desastre ecológico causado no solo amenazó la existencia de miles de pájaros, aves acuáticas, nutrias, focas, ballenas y todo tipo de especies marinas, sino que afectó a la cadena alimentaria de la que dependía la industria de la pesca profesional en esa zona y, con ello, su derecho al trabajo, el derecho a la salud de las personas, etc.

La idea de la responsabilidad compartida de las empresas con los Estados (aunque diferenciada) en el respeto e impulso de mayores cotas de justicia social está implícita en documentos públicos claves en lo que debemos entender como un proceso continuo de construcción colectiva de una **ética global**. Entre los hitos finalizados más destacados de ese proceso figuran:

Ved también

Estos hitos se tratan más a fondo en la asignatura *Concepto, fundamentos y desarrollo de los instrumentos internacionales para el control de las empresas multinacionales*.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) de la ONU.
- La Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo (1992).
- La Declaración sobre los Principios y Libertades Fundamentales en el Trabajo (1998) de la OIT.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999).
- Y la reciente Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, titulada «Los derechos humanos, las empresas transnacionales y otras empresas» (2011).

Como sabéis, en estos momentos, fruto de dos propuestas de 2014 (una presentada por Ecuador y Sudáfrica, y otra presentada por Noruega), se ha creado un grupo de trabajo intergubernamental del Consejo de Derechos Humanos de la ONU que está estudiando, en una fase todavía muy embrionaria, la oportunidad de elaborar un tratado internacional universal «sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos» (Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos, de 14 de julio de 2014).

1) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Proclamada solemnemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, recuerda en su preámbulo y en su última disposición que el respeto e impulso de los derechos humanos fundamentales allí declarados es una responsabilidad de **todos**, individuos, instituciones, «personas» y «grupos de personas», términos sobradamente laxos amplios para incluir a las empresas, tanto en la categoría de «personas» como en la de «grupo de personas»:

«(...) La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, **a fin de que, tanto los individuos como las instituciones**, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción».

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Preámbulo.

«Nada en esta declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, **a un grupo o a una persona**, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta declaración».

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Art. 30.

2) Declaración de Río sobre el medioambiente y el desarrollo (1992). Pieza fundamental en la conceptualización del «desarrollo sostenible», en sus principios 5, 10, y el 27 evidencia que la obligación de todos, sin distinción, Estados y «todas las personas» (por tanto, sin distinguir tampoco entre individuos y personas jurídicas), es hacer avanzar el desarrollo sostenible:

«Todos los **Estados y todas las personas deberán cooperar en la tarea esencial de erradicar la pobreza** como requisito indispensable del desarrollo sostenible, a fin de reducir las disparidades en los niveles de vida y responder mejor a las necesidades de la mayoría de los pueblos del mundo».

Declaración de Río sobre el medioambiente y el desarrollo (1992). Principio 5.

«El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la **participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda** (...)».

Declaración de Río sobre el medioambiente y el desarrollo (1992). Principio 10.

«Los **Estados y las personas deberán cooperar de buena fe y con espíritu de solidaridad** en la aplicación de los principios consagrados en esta declaración y en el ulterior desarrollo del derecho internacional en la esfera del desarrollo sostenible».

Declaración de Río sobre el medioambiente y el desarrollo (1992). Principio 27.

3) Declaración sobre los principios y libertades fundamentales en el trabajo de la OIT (1998). Esta apuesta matriz de la Organización Internacional del Trabajo crea el *minimum player field* de los aspectos sociales dentro del proceso de globalización en curso. En ella se prioriza la libertad de sindicación y el derecho de huelga, la prohibición de la discriminación, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.

4) El Pacto Mundial[1] **de la ONU (1999)**. Presentado por el secretario general de las Naciones Unidas ante el Foro Económico Mundial (Davos) el 31 de enero de 1999, declara los diez compromisos éticos básicos que se solicitaba que asumieran las empresas con el fin de incrementar la justicia mundial, todos ellos relativos a la **protección de los derechos humanos**, del **medioambiente** y de la **lucha contra la corrupción**, aspectos claramente ligados a la **responsabilidad social de la empresa**.

(1)En inglés, *Global Compact*.

Diez principios del Pacto Mundial

1) Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

2) Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

3) Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

4) Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

5) Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

6) Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

7) Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

8) Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

9) Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medioambiente.

10) Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

5) Y la resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 16 de junio de 2011, titulada *Los derechos humanos, las empresas transnacionales y otras empresas*. En su preámbulo que aunque la responsabilidad principal en la promoción y protección de los derechos humanos sigue correspondiendo a los Estados, también subraya que:

«(...) las empresas multinacionales y otras empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos (...) el funcionamiento responsable de estas puede contribuir a promover la protección, el ejercicio y el respeto de los derechos humanos y ayudar a canalizar los beneficios de las empresas hacia el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales».

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011). *Los derechos humanos, las empresas transnacionales y otras empresas* (preámbulo).

Así, en la actualidad, es posible decir que las propias empresas, en especial, las grandes compañías del planeta, han asumido públicamente como propia esa **responsabilidad compartida** en el impulso del desarrollo humano sostenible. Una buena prueba de ello es el alto grado de adhesión a los compromisos contenidos en el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999)**, con más de ocho mil entidades firmantes con presencia en más de ciento sesenta países; o la existencia de otras declaraciones y manifiestos empresariales, como el proclamado en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York en 2009 por la Fundación Ética Mundial.

«En octubre de 2009, se presentó en Nuevo York el Manifiesto "Ética económica global", elaborado conjuntamente por la Fundación Ética Mundial, bajo los auspicios de la fundación Novartis y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El manifiesto reafirmaba el compromiso ético de las empresas con el desarrollo humano en el marco de la crisis que todavía perdura. En su preámbulo se exponen los motivos y convicciones de sus firmantes:

Para que la globalización de la economía conduzca a la prosperidad universal y a una sociedad sostenible, todos aquellos que participan en ella, o se ven afectados por las distintas actividades económicas, dependen de un intercambio, iluminado en valores y en la cooperación mutua. **La necesidad de esta orientación ética es una de las lecciones fundamentales de la actual crisis mundial de los mercados y productos financieros**.

Además, el intercambio y la cooperación comerciales, solo alcanzarán metas para hacer la sociedad sostenible, cuando las actividades de la gente en busca de satisfacer sus intereses privados legítimos y alcanzar la prosperidad se realicen teniendo un marco ético global de referencia y que este goce de la más amplia aceptación. Un acuerdo en normas globalmente aceptadas en las acciones y decisiones económicas, que es necesario, revela que «la ética de los negocios» todavía está en su primera infancia.

Para una ética económica global es necesaria una visión fundamental común, de lo que es legítimo, justo, fundamentado en principios y valores morales, que desde tiempos

inmemoriales han sido compartidos por todas las culturas y apoyados por la experiencia práctica común.

Cada uno de nosotros (en nuestros diversos roles como empresarios, inversionistas, acreedores, trabajadores, consumidores, y miembros de diversos grupos de interés en todos los países) compartimos una responsabilidad común y esencial, junto con nuestras instituciones políticas y organizaciones internacionales, de reconocer y aplicar esta ética económica global».

Manifiesto «Ética económica global», Nueva York, 6 de octubre de 2009

1.2. Conceptos de RSE

Es evidente que por su novedad e implicaciones, la RSE es un ámbito sometido a gran debate académico y práctico. No existe un «concepto» universalmente aceptado de lo que es la RSE. Al final de este escrito tenéis una lista con algunas lecturas entre los centenares que se han producido en las dos últimas décadas. Una parte de ellas son en línea y gratuitas. Cada una de ella ofrece una definición diferente de qué entiende el autor o entidad como RSE. Las definiciones «usadas» pueden incluso haber variado en el tiempo dentro de las mismas instituciones. En buena medida, las grandes discrepancias e incluso incompatibilidades existentes en las definiciones al uso son un reflejo de las formas intelectuales de **fundamentar la RSE** que dan origen después a una u otra definición. Fijemos algunos puntos de partida para acotar nuestra definición.

Variaciones en la UE de la definición de RSE

Así en el *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (COM, 2001) 366 final (párrafo 20) de la Comisión la RSE se describe a partir de su carácter voluntario para las empresas:

«La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».

Idea que repite y desarrolla en la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas, «Una contribución empresarial al desarrollo sostenible Estrategia renovada» (COM, 2002) 347 final:

«La RSE es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden, voluntariamente, integrar las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades comerciales y en las relaciones con sus interlocutores (...) Pese a la amplia gama de enfoques relativos a la RSE, existe un consenso generalizado sobre sus principales características:

- la responsabilidad social consiste en un comportamiento que adoptan las empresas voluntariamente, más allá de sus obligaciones jurídicas, por considerar que redunda a largo plazo en su propio interés;
- la responsabilidad social está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible: las empresas deben integrar en sus operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales;
- la RSE no es algo que pueda «añadirse» optativamente a las actividades principales de la empresa, sino que afecta a su propia gestión».

Sin embargo, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas» (COM, 2011) 681 final, la RSE pasó a ser definida como «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad». De la definición desaparecía el término «voluntario» y se ampliaba, por otro lado, el espacio sobre el que **debían** responder las empresas por su conducta: «la sociedad» en su conjunto. Aunque no se trataba propiamente de una renuncia al carácter voluntario de la RSE, la comisión ha proyectado un papel más intenso

de los poderes públicos y otras partes interesada en la RSE. Es un cambio de naturaleza parcial, pero importante, en la concepción de la RSE: la transparencia y la rendición de cuentas de las empresas, como parte de la RSE, debía ser regulada por los Estados, e incluso el «incentivo en el mercado» de un comportamiento responsable. Así, parte de la RSE es autorregulada –voluntaria–, pero otros aspectos pasan a poder ser normativizados desde la acción legislativa y ejecutiva de la UE.

Obviamente, como señala M. Friedman, **las empresas no son «actores públicos»** en sentido propio o estricto, esto es, no están investidos mediante procesos de aceptación pública de la responsabilidad política específica de definir o impulsar el «interés general» o el «bien común» de la sociedad en la que operan. En nuestro caso, el bien común específico que proteger son los derechos humanos fundamentales.

Los principales responsables de identificar e impulsar el «bien común» a través del desarrollo de procesos deliberativos plurales y públicos son los Estados y las organizaciones intergubernamentales en las que aquellos participan como miembros (la ONU, la UE, la OCDE, la OIT, etc.).

Los directores de las empresas son empleados de los propietarios, ante los cuales deben responder directamente de sus actos dentro de su responsabilidad principal:

«to conduct the business in accordance with their desires, which generally will be to make as much money as possible while conforming to their basic rules of the society, both those embodied in law and those embodied in ethical custom.»

El objetivo legítimo de los propietarios de la empresa es hacer tanto dinero como sea posible de conformidad con las reglas básicas de una sociedad, tanto las **legales** como las **éticas**, entre las que se encuentran todas las referidas anteriormente. Y es en esos condicionantes de cualquier actividad empresarial donde despliega los efectos el concepto de la RSE. El brillante liberal M. Friedman no predicaba que las empresas debieran perseguir a corto plazo el ánimo de lucro a cualquier coste social. No hay excusa en su teoría económica para justificar la depredación insostenible de los espacios naturales, o la degradación de la dignidad humana, esto es, de aquellos aspectos que la civilización moderna reconoce como esenciales a la condición de todo ser humano como, por ejemplo, el derecho a un trabajo decente, el derecho a la salud, la prohibición del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil o el derecho a la libertad de sindicación.

En definitiva, a efectos de esta asignatura, nosotros definiremos la **RSE** de un modo laxo, como un ámbito conceptual y práctico *in fieri*, esto es, en fase de desarrollo permanente, que orienta a las empresas en la concreción de una visión más global de los efectos de su actividad en la sociedad. Enfrenta a los responsables privados de adoptar decisiones de inversión, producción o gestión empresarial, a la toma también en debida consideración de los impactos políticos, sociales y medioambientales de sus acciones, y no solo de sus resultados en términos de beneficio que, no obstante, sigue siendo su lógica fundamental. Esto supone siempre asumir voluntariamente obligaciones complementarias y suplementarias en materia de derechos humanos a las que están obligadas las empresas por el derecho positivo (leyes internas y tratados internacionales aplicables).

De esta definición saldrían dos niveles distintos de compromiso normativo de las empresas con los derechos humanos (y otros bienes públicos globales como la preservación del medioambiente):

1) Un primer nivel de compromiso de las empresas con la sociedad, el más básico, es el de **dar cumplimiento cabal a las obligaciones jurídicas exigibles a la empresa en cada territorio en el que opere**, directamente o, en la medida de lo posible, a través de las empresas que forman parte de su cadena de proveedores sobre las que ostenten un grado de control o influencia significativa (derivada, por ejemplo, por ser un accionista relevante de esta o por que las empresas de la cadena de proveedores tienen una relación de dependencia de tipo mercantil). La empresa que se compromete con la RSE es una de los principales clientes de una tercera empresa que le provee de materias primas. Aquí se trataría simplemente de reforzar los mecanismos internos que vuelven a la empresa un **ciudadano responsable** que conoce y cumple de buena fe las obligaciones jurídicas que le resultan exigibles en un momento determinado. Esto implica cumplir de buena fe con el derecho en vigor en materia de medioambiente, derechos humanos y lucha contra la corrupción, con independencia de la capacidad real del Estado para perseguir eficientemente las conductas contrarias a su sistema normativo, creando sus propios sistemas de gestión empresarial (de los recursos humanos, de la cadena de proveedores, del marketing y la comunicación, de las inversiones, etc.) que prevengan, mitiguen o impidan la manifestación de los principales riesgos para los derechos humanos que emergen racionalmente de su actividad empresarial. Estas obligaciones jurídicas pueden emanar tanto del derecho nacional del Estado del territorio donde se opere como del derecho internacional exigible también al Estado en concreto a través de las obligaciones internacionales que ha asumido por medio de tratados internacionales.

«65. (...) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe con independencia de los deberes o la capacidad de los Estados. Constituye una responsabilidad universalmente aplicable para todas las compañías y en todas las situaciones (...)

66. Como se ha señalado, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos no es una zona sin ley, ya que algunos de sus elementos pueden ser impuestos por la legislación interna. Las compañías declaran universalmente que sus responsabilidades sociales comienzan con el cumplimiento de la ley (...)

78. Por muy evidente que pueda parecer el requisito del cumplimiento de la ley, en el contexto de los derechos humanos se necesitan mejoras en los sistemas de control interno y supervisión de las compañías.

«Empresa y derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco de 'proteger, respetar y remediar". Informe de J. Ruggie al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, A/HRC/14/27

Pero no es suficiente para que podamos hablar estrictamente de la RSE. No hay nada extraordinario en exigir a una empresa que se someta con diligencia y buena fe, como los poderes públicos y los ciudadanos, al cumplimiento de la ley allá donde opera.

2) Existe un segundo nivel de obligaciones y compromisos suplementarios que se superpone al anterior y configura su **responsablidad social en sentido más estricto**. Emanaría de las obligaciones no formalizadas o de carácter ético a las que aludía M. Friedman en su artículo de los setenta. Esto es, otras obligaciones que no se derivan del derecho en vigor en un Estado concreto, sea este derecho interno o internacional, pero que configuran la perspectiva moral esencial de un momento histórico concreto.

Las empresas socialmente responsables asumen voluntariamente no solo la obligación de no dañar –*non laedere*–, sino de mejorar el **intorno** (agentes internos de la empresa como accionistas, dirección, trabajadores) y el **entorno** (proveedores, Administración, sociedad en general, sociedades locales, etc.), en el que operan, llevando a cabo acciones, por ejemplo, de mejora del capital humano o de utilización de tecnologías más respetuosas con el medioambiente, y, por tanto, con la salud general, aunque no estén obligados por ley o tratado a hacerlo.

Este segundo nivel de responsabilidad, que nos devuelve al principio clásico del derecho *sic utere ut quod alienum non laedas*, esto es, «utiliza lo tuyo sin dañar a los demás», implica la necesidad de desarrollar códigos de conducta sectoriales por actividades económicas o por riesgos de vulneración (derechos de los niños, discriminación género, etc.) que sean aplicados por el número mayor posible de empresas para mejorar la promoción de los derechos humanos a escala global. Y, para su credibilidad, supone **reconocer ciertos derechos a terceros**, y, por consiguiente, **asumir obligaciones** que son más estrictas que las estipuladas en la legislación social, laboral o medioambiental del Estado afectado por la actividad comercial. De ellas no se responderá necesariamen-

te ante los órganos administrativos y judiciales de un Estado, puesto que no son derecho positivo, sino ante el más sensibilizado y riguroso **tribunal de la opinión pública**.

> «62. Es evidente que las empresas pueden asumir compromisos adicionales, voluntariamente o por razones de filantropía. Además, algunas han obtenido nuevas oportunidades comerciales ofreciendo bienes y servicios que responden más a las necesidades básicas, como las estrategias de la base de la pirámide y otros tipos de modelos comerciales incluyentes. Estas son operaciones válidas que pueden contribuir al goce de los derechos humanos. Pero no hay que confundir lo que conviene que hagan las empresas con lo que deben hacer. Además, estas actividades convenientes tampoco compensan el incumplimiento de la obligación fundamental de la empresa, que es la de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones».
>
> «Empresa y derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco de "proteger, respetar y remediar"». Informe de J. Ruggie al Consejo de Derechos Humanos de la ONU, A/HRC/11/13, de 22 de abril de 2009.

1.3. Fundamentos para la RSE

¿Qué razones han conducido a que las grandes empresas acepten y proclamen hoy mayoritariamente su compromiso con un desarrollo humano más justo y sostenible?

Las empresas se han visto empujadas a asumir progresivamente un papel más activo en la protección y la promoción de la mejora del respeto a los derechos humanos o del medioambiente por una mezcla de motivos. Es muy difícil fijar de modo concreto cuál de cada uno de ellos ha sido el determinante en la orientación de esta o aquella empresa hacia la RSE. Seguramente, todos ellos en cojunto conforman los **principios activos** de la fórmula final que denominamos **RSE**, con distintas dosis y excipientes para cada empresa en función de las circunstancias particulares que han rodeado su impulso y desarrollo en el tiempo.

> En lo esencial, podríamos distinguir entre factores **éticos**, esto es, las asunciones sobre los deberes que rigen la conducta de todo ser humano; y otros de naturaleza estrictamente **económica**, como los riesgos reputacionales o la posibilidad de encontrar en la RSE un vector diferencial de innovación y competitividad empresarial.

El enfoque del **bien común**, propio de asunciones éticas colectivas, la presión de los actores sociales y políticos (los partidos, las ONG, los sindicatos) o la mejora de las expectativas de beneficio son motivaciones que por separado o conjuntamente conducen a las empresas a aceptar que su actividad no puede estar guiada en exclusiva por el ánimo de lucro, y que deben responder más ampliamente ante la sociedad por sus conductas, moviéndose hacia:

«(...) la integración voluntaria (...) de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»[2].

COM (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* (366 final).

(2)Definición de la Responsabilidad Social Corporativa aceptada por la Comisión.

1.3.1. Ética y empresa

Las propias asunciones éticas de los propietarios y de las personas que integran los órganos decisorios de las grandes empresas ha sido, sin duda, un factor desencadenante de la RSE.

Y resulta profundamente especulativo afirmar si este factor es principal, accesorio o puramente retórico. Para hacer una aseveración en uno u otro sentido haría falta estudios de campo en los que, mediante encuestas, se preguntara a los propietarios o a los miembros de los consejos de administración de las empresas o a la CEO (*Chief Executive Officer*, en español presidente o director ejecutivo de una empresa), su máximo representante, o al órgano estratégico, qué motivó en cada momento decisivo la aceptación de la RSE como un elemento más de sus estrategias empresariales. Personalmente, desconozco la existencia de tales estudios. Pero en esto, parafraseando a DengXiao Ping, da igual que el gato sea blanco o negro, lo importante es que cace ratones. Aclaremos ahora en qué consiste la **ética de la empresa**.

Las empresas, como tales, no disponen de un plano ético o moral propio, es decir, de una **conciencia individual sobre lo justo y lo injusto**, sobre el «bien» o el «mal». La empresa es una persona jurídica, y no una persona física dotada de voluntad y moral individual subjetiva: carece de emociones o sentimientos específicos. Esa ficción jurídica que llamamos **empresa**, esa persona creada por el derecho, es un modo específico de encauzar legalmente las actividades y expectativas de múltiples personas físicas unidas por un objetivo económico compartido que despliegan conjuntamente (la producción, distribución o comercialización de bienes o servicios), ejerciendo cada uno el papel que le asigna su lógica respectiva dentro de la empresa:

1) Los **propietarios** del capital se mueven guiados primordialmente por la obtención de beneficios. Cuanto más y más rápido, mejor.

2) Los **directivos** de la organización lo hacen por sus altos estipendios y los complementos por resultados que se deben derivar, en principio, de su obligación de buscar los máximos beneficios para los propietarios.

Stock options

Muchas veces estos complementos por resultados toman la forma de las denominadas ***stock options***. Se trata de un incentivo a disposición de los directivos por el que se les remunera, si obtienen los resultados fijados, con acciones de la propia empresa en la que sirven como directores a un precio determinado, normalmente inferior al precio de valoración de la acción en el mercado.

Normalmente, se ha entendido que tiene una relación de «agencia» con los propietarios: responden en exclusiva ante ellos de los buenos o malos resultados económicos de la empresa.

3) Y los **trabajadores asalariados**, por el ánimo de lucro que también subyace a su actividad por cuenta ajena, y que se traduce principalmente en el salario.

De ahí que cuando hablemos de **ética y empresa** nos estemos refiriendo básicamente, en realidad, a las asunciones éticas, en materia empresarial, que definen y asumen aquellos que tienen la capacidad decisoria o de orientación estratégica de la empresa a través de su cadena de mando, esto es, sus accionistas principales, el CEO, los miembros del consejo de administración y el resto de los directores ejecutivos.

No obstante, a mi parecer, la ética de la empresa, si la entendemos como la unión de todas las fuerzas humanas antes señaladas, debería alcanzar también a los trabajadores. Aquí nos centraremos en la ética de la empresa en lo que concierne específicamente a los miembros de los órganos de decisión (que según las empresas puede coincidir también total o parcialmente con la de los propietarios mayoritarios de esta).

Las primeras conductas empresariales que traducen su compromiso con la mejora del entorno humano, a través de la aplicación de una parte de los beneficios derivados de la actividad empresarial a causas altruistas, estuvieron ligadas principalmente a la **filantropía individual**. Este vector portador de la responsabilidad social sigue formando parte de la racionalidad de la RSE, aunque ya no sea la única causa inspiradora ni necesariamente la principal.

Las primeras formas de RSE que pueden trazarse a principios del s. XX estaban directamente conectadas con la **ética individual** del filántropo/magnate, que perseguía hacer el bien devolviendo a la sociedad parte de la inmensa fortuna generada con su actividad empresarial. Hoy en día, la ética de la empresa es más compleja que la filantropía en la mayor parte de los casos. Junto con los nuevos megaempresarios/filántropos, se encuentran también las grandes empresas, sociedades que cotizan en bolsa, con miles de propietarios anónimos y grupos de accionistas dominantes.

A principios del siglo XX, la filantropía de varios titanes de la industria norteamericana, como Rockefeller, Ford, o Carnegie, creó un embrión de lo que hoy es la RSE. Con sus grandes fortunas crearon fundaciones privadas orientadas al impulso de actividades altruistas («por el bien de la humanidad»). Su finalidad era contribuir a atajar las causas profundas de los problemas sociales –no tanto sus consecuencias– y mejorar el impulso de la cultura. Un ejemplo sería los ocho milllones y medio de dólares que constó la compra de los terrenos en el East River de Nueva York donde se construyó la actual sede de las Naciones Unidas en 1949. Los pagó John D. Rockefeller, Jr., para luego donar los terrenos a la ciudad. Algo parecido ha acontecido con los nuevos megaempresarios que han emergido desde finales de los noventa del siglo XX con el desarrollo dela economía global, como Bill Gates o Warren Buffett.

Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

Por lo que la **ética** que mueve a estas empresas es la que emana predominantemente de su **cultura organizativa** fijada por sus máximos órganos de dirección, en lo esencial, por los consejeros delegados dentro del consejo de administración, los directores generales y los directores de operación.

A ellos les corresponde fijar las líneas estratégicas de RSE que impregnen hacia abajo en toda la estructura organizativa los valores éticos propios de la empresa en su conjunto. Se trata, por consiguiente, de una ética empresarial más compleja de trabar, que se articula y promueve a través de un equipo directivo plural que va a responder simultáneamente de sus actos ante los accionistas –principales «**jueces**» **económicos** de sus decisiones– y ante la sociedad en su conjunto –«**jueces**» **sociales** de sus actividades, por ejemplo, mediante las decisiones de compra– de las consecuencias amplias para el género humano de la conducta de la empresa que dirigen.

1.3.2. Racionalidad empresarial de la RSE

Pero no hay que descuidar que la acción reivindicativa de las ONG y las decisiones del **tribunal de la opinión pública**, esto es, de la sociedad en su conjunto ha sido, en especial desde los años setenta, uno de los factores más determinantes del afloramiento de esa cultura de RSE ahora tan extendida entre las grandes empresas de responsabilidad social.

La presión organizada que emanaba de ONG destinadas al desarrollo, la protección de los derechos humanos o la protección del medioambiente, y de otros modos de articulación de la sociedad como los tradicionales sindicatos o las asociaciones de consumidores, orientados por motivos sociales o medioambientales, generaron por entonces modos difusos de **escrutinio** y **castigo** (culpabilizar y avergonzar según la expresión inglesa «*blame and ashame*») de las consecuencias negativas para la sociedad y el medioambiente que han

acarreado múltiples actividades empresariales irresponsables, que perjudicaron gravemente la imagen o la reputación de las empresas y, por ese camino, su cuenta de resultados y su valoración bursátil.

Así, el diseño de estrategias serias de RSE ha venido también ligado en términos económicos a un aspecto fundamental de toda actividad empresarial, el de la **gestión de riesgos**, cuya materialización amenaza con dañar las expectativas de beneficios de las empresas:

1) La ausencia de estrategias de RSE, por ejemplo, ha conducido con frecuencia a la aparición de daños ambientales o sociales por los que la empresa ha acabado siendo responsable económicamente ante los tribunales, con indemnizaciones muy cuantiosas que afectaban negativamente a su cuenta de resultados.

Aprovecharse circunstancialmente de la debilidad institucional de este o aquel país, de su escasa regulación de aspectos ambientales o relativos a la salud, o de la falta de mecanismos nacionales para controlar la aplicación de las normas existentes puede acabar conduciendo a la generación de grandes pérdidas que pongan en peligro la subsistencia de una empresa. Una buena planificación de la RSE puede ser económicamente razonable en múltiples actividades empresariales en la medida en que ayuda a identificar esos riesgos, a prevenir su materialización y, de este modo, a generar un ahorro en los costes a medio y largo plazo.

2) Además de los costes directos que supone enfrentarse a la reparación de daños evitables, las **malas prácticas sociales** (contra los derechos humanos en general) **o ambientales de las empresas**, y de modo más holístico, contra la **buena gobernanza de un país**, ofrecen una imagen pública negativa de la empresa, esto es, dañan su **reputación social**, un intangible valioso de cualquier empresa que quiera sobrevivir a largo plazo.

> Por tal razón, en muchas grandes empresas, la unidad encargada de la RSE esté integrada en la Dirección de Comunicación o de Marketing. La RSE facilita una forma diferente y complementaria de dar publicidad a la empresa, trasladando al público en general, en lugar de la calidad o precio de este o aquel producto, una buena imagen de la empresa en sí mismo a partir de su compromiso global con la sociedad. Nada hay que objetar a esta motivación para impulsar la RSE, aunque se trate de un arma de doble filo si la comunicación de RSE de una empresa no es veraz y demostrable.

Ciertamente, la corrupción de la administración pública, los daños ambientales masivos, la aceptación de condiciones infrahumanas de trabajo en países con debilidades institucionales, etc., son prácticas empresariales odiosas que cotizan mal en la bolsa de la reputación en perjuicio justo de ventas, balances y valoración bursátil. La dificultad actual para controlar los flujos informativos gracias a Internet hace que la opción más sencilla y barata de gestionar los riesgos reputacionales para las grandes empresas sea la creación de planes de RSE creíbles.

Pymes

Esta aproximación reputacional a la RSE no resulta tan aplicable a las pymes. En la fundamentación económica de la RSE en este sector empresarial se debe poner mayor énfasis en la gestión de la RSE interna, esto es, la relación de la empresa con sus trabajadores y con la cadena de abastecimiento. Cómo mejorar la eficiencia y calidad de los insumos que proceden de estos dos sectores para aumentar la competitividad de la empresa. Se pueden derivar resultados positivos directos de, por ejemplo, un mejor entorno de trabajo que ayude a generar un mayor compromiso de los trabajadores con los resultados económicos de la empresa o con los gastos superfluos de esta.

Así, la RSE implica, evidentemente, la incorporación de **nuevos criterios** en la toma de decisiones empresariales, tornando más complejo su proceso decisorio, y más transversal su ejecución. E igualmente relevante, la RSE aboca ineludiblemente a una mayor interrelación entre el ámbito de la libre empresa y los denominados ***stakeholders***, esto es, otras asociaciones o colectivos defensores de un interés general o particular no vinculado en sentido estricto al ánimo de lucro (los tradicionales sindicatos que defienden a los trabajadores dentro de la empresa, pero también las ONG de derechos humanos o vinculadas al desarrollo sostenible, las asociaciones de consumidores, etc.), que deben ser correctamente identificados y escuchados, con uno u otro grado, en los **procesos de adopción de decisiones empresariales** así como en los de ejecución, seguimiento y evaluación de sus efectos sociales, laborales, medioambientales o políticos. ¿Por qué? Porque se encuentran entre los actores que van a determinar la orientación de información muy relevante para la suerte comercial final de la empresa.

El punto flaco de la RSE

En términos de racionalidad económica, el punto flaco de la RSE estaría en los gastos que puede suponer de su planificación, ejecución y supervisión. Estos pueden ser particularmente elevados si se tienen que proyectar sobre el conjunto de la cadena de suministros externos y deben correr todos ellos a cargo de la empresa. La RSE debe ser realista y, por consiguiente, razonable en términos de costes/beneficios.

1.4. Principios básicos de la RSE

Los principios rectores básicos de la RSE que se derivarían de nuestra definición serían los siguientes:

- Voluntariedad
- Complementariedad
- Coherencia
- Flexibilidad
- Credibilidad

Hagamos una descripción breve de cada uno de ellos.

1.4.1. Voluntariedad

A pesar de que hay discrepancias al respecto entre los distintos actores en materia de RSE, esta continúa planteándose de modo predominante como una actividad de **naturaleza voluntaria**. Esto asegura también su **carácter flexible**, en función de los contextos en los que se aplique.

Así, en el libro verde de la Comisión se indica que:

«(...) la mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales».

Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (COM, 2001) 366 final

También se alude a este principio en la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas:

«La RSE es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente integrar las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades».

«Una contribución empresarial al desarrollo sostenible estrategia renovada» (COM, 2002) 347 final

Sindicatos, ONG y otros actores sociales han insistido en los foros de debate en la necesidad de desarrollar un marco normativo obligatorio que establezca las normas mínimas y garantice unas reglas de juego equitativas en materia de RSE que dieran, además, una participación significativa en la RSE a todas las partes interesadas. En cierta medida, estas ideas han sido acogidas parcialmente en el seno de la UE en su «Estrategia renovada», de RSE, aprobada en el 2011. El documento de posición de la Comisión apunta hacia la conveniencia de regular jurídicamente ciertos aspectos complementarios de la RSE como por ejemplo su **transparencia** o **credibilidad**, e incluso el de **incentivar a través del mercado** o de la **contratación pública** la RSE (por ejemplo, con políticas de priorización de la adquisición pública de bienes y servicios socialmente más responsables).

Tendencias reguladoras de la RSE

Cierto cambio de un modelo estrictamente voluntario de RSE a uno más regulado en aspectos subsidiarios se puede percibir en la «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas» (COM, 2011) 681 final, de 25 de octubre de 2012.

En la estrategia renovada (2011), la RSE pasa a definirse como «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad», desapareciendo de la definición el término «voluntario». Cierta pérdida del carácter «voluntario» de la RSE futura emerge con claridad en el epígrafe 3.4 de la comunicación destinado a «El papel de los poderes públicos y otras partes interesadas», al incluir la siguiente afirmación:

«El desarrollo de la RSE deben liderarlo las propias empresas. Los poderes públicos tienen que desempeñar un papel de apoyo ofreciendo una combinación inteligente de medidas voluntarias y, en caso necesario, de acciones reguladoras, por ejemplo, para promover la transparencia, incentivar en el mercado un comportamiento responsable de las empresas y asegurarse de que estas deben rendir cuentas».

Es un sutil cambio de naturaleza en la concepción de la RSE: sigue siendo voluntaria, pero elementos como su transparencia y la rendición de cuentas pueden ser objeto de regulación por los Estados, e incluso es posible normativizar también el «incentivo en el mercado» de un comportamiento responsable. Se sugiere así una pérdida siquiera parcial del carácter autorregulado de la RSE, aunque se traslada extrañamente al plano nacional la competencia reguladora de estos aspectos, con el peligro que esto supone para la consistencia en el plano europeo de las medidas adoptadas fragmetariamente por cada espacio legislativo territorial (cada Estado o cada ente territorial subestatal con competencias legislativas).

1.4.2. Complementariedad

La responsabilidad social de las empresas no se debe considerar como un vehículo sustitutivo de las obligaciones de los poderes públicos de legislar en materia de derechos sociales y laborales, o en temas medioambientales, y de crear sistemas públicos eficaces de seguimiento, control y castigo de las conductas contrarias a esa normativa.

La RSE debe diseñarse como un complemento eficaz a las normas nacionales o internacionales exigibles. En los países en los que la regulación o supervisión en estas materias es débil, la RSE evitaría que las empresas quisieran desarrollar una ventaja comparativa basándose en la ausencia de un marco legislativo o reglamentario adecuado o su falta de eficacia. Una práctica socialmente responsable buscaría, en la medida de lo posible, subvenir esas deficiencias.

En el preámbulo de la resolución de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU se resalta esta dualidad de responsabilidades del Estado y de las empresas multinacionales en los siguientes términos:

> «Reconociendo que, aunque los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos».
>
> «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos». Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU de 13 de agosto de 2003.

1.4.3. Coherencia

La coherencia de la RSE implica la aceptación de unos marcos referenciales comunes de alcance universal. En general, este marco convergente para la fijación de estándares de protección y prácticas quedaría cubierto a través de los siguientes tratados y directrices internacionales de alcance universal.

Instrumentos universales de referencia

Las políticas de RSE deben ser coherentes con este marco universal de mínimos que en realidad es muy amplio si se analiza el contenido en materia de protección de los derechos humanos que incorpora, por ejemplo, la ISO 26000 sobre responsabilidad social y las referencias que contienen los «Principios rectores de la ONU» (2011).

- Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Declaración de Río sobre medioambiente y desarrollo (1992).
- Declaración sobre los principios y libertades fundamentales en el trabajo de la OIT (1998).
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999).
- «Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales» (1976, revisadas en el 2011).
- «Declaración tripartita de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social» de la OIT (1977, revisada en el 2006).

- «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos», aprobadas la Comisión de Derechos Humanos en el 2003.

- «Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos» (2011). Informe del John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, aprobado por la Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, titulada «Los derechos humanos, las empresas transnacionales y otras empresas».

Esta idea de la armonización de las políticas de RSE con los estándares internacionales básicos fue expresamente asumida por la UE en los siguientes términos:

> «A fin de lograr una situación internacional más equitativa, la Comisión intensificará su cooperación con los Estados miembros, los países socios y los foros internacionales pertinentes para promover el respeto de los principios y directrices reconocidos internacionalmente y fomentar la coherencia entre ellos. Este enfoque requiere también que las empresas de la UE hagan un mayor esfuerzo por respetar esos principios y directrices. (...)
>
> La mejora de la coherencia de las políticas de la UE pertinentes para las empresas y los derechos humanos es un reto fundamental. Una mejor implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas contribuirá a alcanzar los objetivos de la UE sobre cuestiones específicas en materia de derechos humanos y normas laborales básicas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso en las cárceles, la trata de seres humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva».
>
> COM (25 de octubre de 2011). «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas».

1.4.4. Flexibilidad

La RSE debe adaptarse a los **contextos socioeconómicos y culturales** en los que desplegará sus efectos. No es lo mismo la RSE de una empresa multinacional que opera en un contexto de subdesarrollo social, económico, político y jurídico, que la RSE de la misma empresa en el mundo occidental. Además, la RSE debe ajustarse en función de los sectores económicos determinados por la actividad empresarial (financiero, seguridad, energético, agrícola, salud, etc.). Su alcance será también diferente según la **tipología de las empresas**: de un lado estaría la RSE de las multinacionales; de otro, la de las pymes.

La creación y la aplicación de estrategias de RSE para las pymes son muy relevantes en el ámbito, en la medida en que son las empresas que más contribuyen agregadamente a la economía y a la creación de puestos de trabajo. E incluso cabe diferenciar entre la RSE en tiempos de paz y en tiempos de guerra, contexto social en el que resulta muy complejo fijar las obligaciones concretas de las empresas multinacionales.

En «La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar"» se hacen las siguientes reflexiones al respeto:

> «La función y el tamaño de la empresa
>
> 72. Todas las empresas, sean cuales sean su naturaleza o tamaño, tienen que incorporar el principio de la debida diligencia en materia de derechos humanos y sus elementos básí-

cos. Sin embargo, las actividades concretas que deben realizar las empresas para cumplir esta responsabilidad varían de un modo que todavía no se ha comprendido plenamente.

73. Por ejemplo, la debida diligencia en materia de derechos humanos que ha de ejercer un banco cuando tramita un préstamo a un proyecto se diferenciará en algunos aspectos de la que debe ejercer la empresa que aplica el proyecto. No obstante, los bancos tienen la obligación de ejercer la debida diligencia en este contexto, y los riesgos que los proyectos pueden entrañar para los derechos humanos representan otros tantos peligros para la responsabilidad, los beneficios y la reputación del banco. Más allá de los bancos se encuentra una red aún más compleja de prestamistas, inversores y gestores de bienes: es preciso aclarar y precisar cuáles son sus obligaciones respectivas en lo referente a la debida diligencia.

74. De modo análogo, las empresas pequeñas y medianas deben considerar los efectos de su actividad en los derechos humanos. No obstante, sus obligaciones de debida diligencia no pueden compararse en escala y complejidad con las de las grandes empresas transnacionales.

75. Las cadenas de suministro tienen sus propios problemas. Con frecuencia se olvida que los proveedores también son empresas, sujetas a la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos que cualquier otra empresa. Para los compradores, el desafío consiste en verificar que no son cómplices en las violaciones de sus proveedores. La medida en que la responsabilidad del comprador baje en la cadena de suministro dependerá de lo que revele una adecuada verificación de la debida diligencia en el país y las condiciones sectoriales prevalecientes, y de los posibles asociados comerciales y sus prácticas de aprovisionamiento. Un número creciente de compradores en todo el mundo estiman necesario dedicarse a actividades de creación de la capacidad en materia de derechos humanos con los proveedores, para mantener la relación.

76. El representante especial seguirá estudiando las eventuales variaciones legítimas del ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos entre empresas de diferentes funciones y tamaños, para determinar principios a este respecto que sean aplicables a todas las empresas».

«La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar"». Informe de J. Ruggie, de 22 de abril de 2009.

1.4.5. Credibilidad

La RSE en materia de derechos humanos debe ser también transparente, verificable y, por consiguiente, creíble por un observador externo imparcial. Para no confundir la RSE con meras campañas de imagen, las afirmaciones sobre la buena conducta de la empresa en materia social y medioambiental debe ir acompañada de unos procedimientos de creación, aplicación y evaluación de la RSE que sean creíbles para el conjunto de la sociedad. Esa «confianza» del tribunal de la opinión pública hacia las afirmaciones de una empresa sobre su RSE se puede generar en tres momentos diferenciados:

1) En el de fijación de los estándares específicos de RSE que quiere comunicar la empresa. Una **participación plural** en los procesos de fijación de los objetivos, principios y criterios de la RSE es un buen síntoma de la seriedad de la opción de la empresa por la RSE. Es relevante dar entrada, a través de procesos de consulta, a los *stakeholders* (interesados) principales –otros colectivos con un interés específico– en la fase de fijación del estándar de RSE que seguir para la cristalización del prestigio que puede reportar la RSE a quien la aplica.

2) El seguimiento y evaluación de la RSE debería también prever la participación por distintos medios de los actores interesados. Las auditorías y las certificaciones externas son dos procedimientos básicos en la creación de valor a través de la RSE.

Así, en la UE se habla de esta participación en los siguientes términos:

> «La experiencia pone de manifiesto que los procesos de autorregulación y corregulación son más eficaces cuando: están basados en un primer análisis abierto de las cuestiones con todas las partes interesadas, en presencia de poderes públicos como la Comisión Europea y, si es preciso, solicitado por estos; dan lugar, en una fase ulterior, a compromisos claros de todas las partes interesadas, con indicadores de rendimiento; prevén mecanismos de seguimiento objetivos, la revisión del rendimiento y la posibilidad de mejorar los compromisos en función de las necesidades; incluyen un mecanismo de asunción de responsabilidades para tratar las denuncias por incumplimiento.
>
> La Comisión se propone:(...)
>
> 5. poner en marcha un proceso, en 2012, con las empresas y otras partes interesadas para elaborar un código de buenas prácticas sobre autorregulación y corregulación que, en principio, debe mejorar la eficacia del proceso de RSE».
>
> COM (25 de octubre de 2011). «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas», 681 final.

3) Realizar la comunicación pública de la RSE que refleje adecuadamente sus características, evitando llevar a error a los grupos de interés identificados por la estrategia de RSE.

Por ello la Comisión de la UE se propone en estos momentos:

> «3. tratar el problema del marketing engañoso en relación con las consecuencias medioambientales de los productos (el denominado *green-washing*, que consiste en atribuir falsas virtudes ecológicas a un producto en el contexto del informe sobre la aplicación de la directiva relativa a las prácticas comerciales desleales, previsto para 2012, y estudiar la necesidad de adoptar medidas específicas sobre esta cuestión».
>
> COM (25 de octubre de 2011). «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas», 681 final (pág. 11).

Esta comunicación pública no se refiere únicamente a las estrategias de publicidad, sino también a las de divulgación general de la información de carácter social y medioambiental relativa a la actividad de la empresa hacia los *stakeholders*, los medios de comunicación generales y hacia dentro de la organización.

1.5. Dimensiones de la RSE

Así, la responsabilidad social empresarial tiene una dimensión interna y una dimensión externa. Es a partir de esa categorización de los sujetos «afectados» por la actividad de una empresa, y por tanto con un interés más o menos directo, que en la literatura sobre esta materia ha trazado esta diferenciación. Esta distinción fue seguida por la UE en su *Libro verde sobre la RSE* (COM, 2001), 366 final, y otros muchos documentos y escritos posteriores.

1.5.1. Dimensión interna

Dentro de la empresa, las prácticas socialmente responsables tienen dos grandes pilares sustantivos que guardan relación con los derechos humanos: la **RSE y los recursos humanos**, y la **RSE y el medioambiente**. En varios aspectos se encuentran interrelacionados. También hay otra dimensión interna de la RSE relativa a los accionistas que afecta a cuestiones gerenciales.

1) La política y las acciones en materia de RSE se proyectan sobre los recursos humanos de una empresa, esto es, sobre sus empleados.

Todas las acciones de RSE en este ámbito se pueden ligar a la potenciación de los derechos humanos laborales y sociales, en la medida en que esta dimensión interna de la RSE guarda una relación indisociable con los derechos y obligaciones legales y metalegales (éticos) que asume la empresa con respecto a las condiciones laborales y otras ventajas de sus empleados. Son modos de concretar el respeto a la dignidad humana en el trabajo y a través del trabajo, en la medida en que este es el mecanismo principal de integración en la sociedad de cualquier individuo, y de mejora de impulso de su autonomía personal.

Entre otros aspectos, la RSE podría cubrir:

- las mejoras en las condiciones que determinan como se realiza el trabajo;
- la fijación de un salario justo;
- la no discriminación por razones de género, orientación sexual, religión, raza, etc.;
- las mejoras en la salud y seguridad en el trabajo;
- la conciliación del trabajo con la vida familiar;
- la inversión en recursos humanos para la mejora de la empleabilidad;
- la contratación de jóvenes sin experiencia laboral para facilitar su paso del sistema educativo al mercado laboral;
- la contratación de parados de larga duración;
- la incorporación de personas discapacitadas al ámbito laboral;
- la participación de los trabajadores en el accionariado de la sociedad.

RSE y adaptación a la crisis

Dentro de este ámbito interno, la RSE también puede guiar los procesos de reestructuración de las empresas que se llevan a cabo en situaciones de crisis económica (específica de la empresa o más general de la Economía). Es posible reestructurar una empresa con una perspectiva socialmente responsable teniendo en cuenta todos los intereses en juego. En particular, manteniendo una buena estrategia de información y consulta con los afectados, y evaluando hasta el límite cualquier alternativa menos drástica para los trabajadores que el despido. Para ello se debe disponer de un marco legislativo atento a estas circunstancias excepcionales. Los efectos de la crisis en España muestran ya a las claras un error estratégico grave de muchas grandes empresas que apostaron rápidamente por las reestructuraciones reduciendo los costes laborales por la vía más expeditiva. La acumulación de esta política de despido masivo practicada simultáneamente por múltiples empresas, junto con las reducciones salariales, la caída de los ingresos de los funcionarios, las restricciones al crédito empresarial y al consumo, más los recortes presupuestarios, han creado una convergencia diabólica de pérdida de poder adquisitivo, dinamismo económico y reducción de expectativas vitales de la ciudadanía y las empresas, con un impacto muy negativo en la demanda. Esto, a su vez, ha hundido más aún las cuentas

de resultados de muchas empresas y lógicamente, su cotización bursátil, justo lo contrario de lo que se perseguía con los despidos. No ha habido líderes empresariales con imaginación y creatividad suficiente para gestionar de otro modo la adaptación al cambio en curso. Y las empresas (sus accionistas y socios) lo han acabado pagando también. No tanto los privilegiados directivos que adoptaron tan brillantes decisiones.

2) La RSE tiene un segundo plano interno en la gestión de los recursos naturales utilizados directamente para la producción por la empresa. En general, la disminución del consumo de recursos o de los desechos y de las emisiones contaminantes reduce el impacto sobre el medioambiente de la actividad empresarial, mejorando el desarrollo sostenible.

Estas dos vertientes internas de la RSE pueden ser fácilmente justificables en términos económicos, y no solo en términos éticos o jurídicos. Hay beneficios esperables para la competitividad y la productividad de la empresa, tales como:

- La mejora del «clima laboral» en la empresa como factor de lealtad, compromiso y mejora de productividad de los trabajadores.

- El incremento de su creatividad como factor de competitividad e innovación.

- El aumento del atractivo de la empresa para captar capital humano cualificado.

- La reducción de los costes laborales derivados de la mejora de la salud en el trabajo.

- La reducción de los costes de los insumos como consecuencia de una buena RSE en materia medioambiental.

- La reducción de costes derivados de las obligaciones de descontaminación («quien contamina paga»).

- La mejora de calidad del servicio al cliente.

- La mejora de la posición de las pymes como proveedores de la administración pública o de otras empresas más grandes que exigen políticas de RSE a sus proveedores.

3) El último plano de la RSE de las empresas se proyecta sobre los legítimos intereses de los accionistas, que también se pueden tener en cuenta en el diseño de la dimensión interna de la RSE.

Hablamos de una suerte de «buena gobernanza» de la empresa. Los derechos de participación y voto de los accionistas en las juntas, el modo de fijar las retribuciones de los órganos directivos, sus indemnizaciones por despido o jubilación, pueden acabar dañando las legítimas expectativas de ganancias de los accionistas cuando afectan significativamente a los beneficios empresariales.

Y, por esta vía, se limitan las capacidades financieras de la empresa. Una buena política de RSE social, ambiental y gerencial puede ser también atractiva para los inversores actuales y futuros.

Ilustrativamente, en estos últimos tiempos ha habido una rápida expansión de fondos de **inversión ética** o **inversión socialmente responsable (ISR)** que evalúan a través de análisis financieros las políticas RSE de las empresas antes de adoptar sus decisiones de inversión estratégica, negativa o positiva. Negativa, excluidos determinados sectores de su inversión (empresas tabacaleras, armamentísticas, etc.). Y positiva, buscando el «*best in class*», esto es, las empresas como mejores estándares de RSE.

Inversión responsable

El patrimonio gestionado en el mundo con criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno alcanza los 13,6 billones de dólares, según se pone de manifiesto en el informe «Global Sustainable Investment Review 2012» publicado por la Global Sustainable Investment Alliance (GSIA). La principal forma de inversión responsable es la que se lleva acabo con procesos de exclusión puesto que alcanza a 8,3 billones de dólares en acciones. En cuanto al patrimonio de activos que se gestionan bajo la fórmula de «*best in class*» suponen cerca de un billón de dólares en acciones, que se concentran principalmente en el mercado norteamericano. Por distribución geográfica, Europa es la región con un mayor porcentaje de patrimonio gestionado de forma responsable con un 65% sobre el total de la zona. Esta cifra asciende al 96% si se les suma los patrimonios gestionados en Estados Unidos y Canadá. Respecto al ejercicio del derecho de voto y participación en las juntas de accionistas como modo de determinar la ISR a través de la buena gobernanza de las empresas, varía mucho en función de los países y regiones, aunque cabe destacar que globalmente supone la tercera estrategia más común con un total de 4,7 billones de dólares.

1.5.2. Dimensión externa

La RSE en su sentido más holístico debe proyectar sus efectos sobre otros actores externos de la empresa: comunidades locales, proveedores, organizaciones de consumidores, ONG, entes públicos, etc.

1) La comunidad local constituye el entorno más inmediato de la empresa. Existe una conexión insoslayable entre un negocio próspero y el bienestar de la comunidad que lo rodea. De ahí salen sus trabajadores y también una parte de sus clientes por lo que interesa que ese entorno sea rico en un sentido amplio. Las acciones RSE hacia la «comunidad local» pueden ser muy variadas, una de ellas, mejorar la asistencia sanitaria o educativa en zonas donde el Estado se encuentra ausente o potenciar la capacidad de estos cuando sea insuficiente en esta materia.

2) Proveedores y clientes también pueden ser objeto de políticas de RSE. Las buenas relaciones con los clientes, por ejemplo, a través la creación de un servicio de atención al cliente (SAC); o la exigencia a los proveedores de la implantación de su propio sistema de RSE, extendiendo la RSE a toda la cadena de valor de sus productos, son prácticas recomendables de la RSE.

3) Las relaciones con la Administración configuran también la dimensión externa de la RSE. Aquí lo más importante es evitar las prácticas más usuales de corrupción: evitar sobornos para la adquisición de ventajas de la administración pública (en forma de contratos o subvenciones); o prohibir en códigos de conducta el paso de la vida política a la a los órganos directivos de empresas, con la consiguiente confusión de intereses (la «*revolving door*») que permite ver como un alto directivo de la Administración pasa de conceder contratos públicos, o subvenciones a empresas, a formar parte, finalizado su mandato político, de la dirección de las mismas empresas antes beneficiadas. Con seguridad, medidas contra estas prácticas mejorarían el prestigio de las grandes empresas y de los políticos en un tiempo marcado por la desconfianza pública hacia unos y otros.

1.6. Instrumentos para la RSE

Existen diversos instrumentos de gestión que pueden ayudar a las empresas a impulsar la RSE:

1) Declaraciones corporativas. Se suelen denominar «Declaración de misión y valores» de la empresa, y se generalizaron con el impulso de la idea de la **gestión por valores**. Son documentos breves. Su objetivo es proclamar los valores y objetivos fundacionales de una empresa. Tienden a ser retóricos y, por sí mismo, apenas dicen nada del comportamiento real de una empresa si no vienen acompañadas de otros mecanismos de concreción y supervisión de su cumplimiento.

El credo de Johnson&Johnson

Creemos que nuestra primera responsabilidad es con los médicos, enfermeras y pacientes, con las madres y padres y todos los demás que utilizan nuestros productos y servicios. Para responder a sus necesidades, todo lo que hagamos debe ser de primera calidad. Debemos luchar constantemente por reducir nuestros costos a fin de mantener precios razonables. Los pedidos de los clientes deben atenderse rápidamente y con precisión. Nuestros proveedores y distribuidores deben tener la oportunidad de conseguir un beneficio justo.

Somos responsables ante nuestros empleados, los hombres y mujeres que trabajan en todo el mundo. Cada uno de ellos debe ser considerado como persona. Hemos de respetar su dignidad y reconocer su mérito. Deben tener un sentido de seguridad en su trabajo. La retribución tiene que ser justa y adecuada, y las condiciones de trabajo limpias, ordenadas y seguras. Debemos ser conscientes de brindar diversas formas de ayuda a nuestros empleados en el desempeño de sus responsabilidades familiares. Los empleados deben sentirse libres para presentar sugerencias y quejas. Ha de haber igualdad de oportunidades para el empleo, desarrollo y avance de los calificados. Debemos proporcionar una gerencia competente y sus acciones han de ser justas y éticas.

Somos responsables ante las comunidades en las que vivimos y trabajamos e igualmente ante la comunidad mundial. Debemos ser buenos ciudadanos (apoyar las obras buenas y caritativas y cargar con nuestra participación justa en los impuestos). Debemos fomentar el avance cívico y una mejor sanidad y educación. Debemos mantener en buen estado los bienes que tenemos el privilegio de usar, protegiendo el ambiente y los recursos naturales.

Nuestra responsabilidad final es con nuestros accionistas. La empresa debe conseguir un beneficio justo. Debemos experimentar con nuevas ideas. Ha de protegerse la investigación, desarrollarse programas innovadores y pagar por los errores cometidos. Se debe comprar nuevo equipo, proporcionar nuevas instalaciones y lanzar nuevos productos.

Han de crearse reservas para proveer en tiempos adversos. Si actuamos siguiendo estos principios, los accionistas conseguirán un beneficio justo.

2) Códigos de conducta. Llamados también **códigos éticos** o **de ética corporativa**, obedecen a la voluntad de alinear las conductas de los integrantes de la empresa de acuerdo con reglas y principios éticos comunes. Se trata de documentos muy generalizados entre las empresas. Todas las empresas del IBEX 35 tienen códigos de conducta publicados en sus respectivas páginas web. De hecho, se trata del mecanismo de RSE más difundido entre las empresas. Su contenido es muy fluctuante. Los hay muy genéricos y casi idénticos a las declaraciones de corporativas, esto es, que fijan los **valores** de la empresa. Otros son más **normativos** y fijan obligaciones y procedimientos de los miembros de la empresa que pueden permitir su control, especialmente en aspectos de alta dirección destinados al «buen gobierno» (evitar conflictos de intereses, prohibir sobornos, etc.).

3) Planes de RSE. Los **planes** o **políticas** de RSE son mecanismos más integrados que contienen un diseño estratégico de RSE para la empresa. Se impulsan desde la alta dirección de la empresa y tienden a la reorientación del conjunto de la organización hacia mejoras transversales de su gestión socialmente responsable. En los planes o políticas de RSE se definen fines y prioridades en este ámbito, se señalan las líneas estratégicas de acción y se concretan instrumentos específicos de aplicación y seguimiento interno, inclusive los planes de educación interna en RSE y también de comunicación externa de sus resultados. Los informes de RSE son un mecanismo de comunicación estandarizada de los planes de RSE y sus resultados.

4) Los informes de RSE. Para que la información sobre RSE sea comprensible y comparable por los ciudadanos, inversores y consumidores, lo más útil es que las empresas utilicen criterios comunes de información sobre sus planes de RSE. Uno de los sistemas de realización de informes más conocido en materia de RSE es el de **triple balance** promovido por Global Reporting Initiative (el GRI 4+) (balance ambiental, balance social, y balance económico). Se trata de un modelo de informe que expone la información de un modo que permite la comparación de resultados (tanto dentro de la empresa, por periodos, como entre empresas). Son numerosas las empresas cotizadas españolas que emiten sus informes de RSE siguiendo las directrices del GRI.

Otro modelo de informe de RSE más focalizado es el creado para el seguimiento de los diez Principios del Pacto Mundial de la ONU. El Informe de progreso del Pacto Mundial es un informe anual a través del cual la empresa informa sobre las acciones realizadas en la implementación de los diez Principios del Pacto Mundial. El objetivo final de este informe es que las entidades firmantes identifiquen sus avances en las materias del pacto como sistema de autoevaluación. También dota de mayor transparencia y credibilidad a la iniciativa. Este informe tiene cierta homologación con el GRI.

5) Los sistemas armonizados de gestión de RSE. Los sistemas de gestión son instrumentos muy conocidos en ámbitos como la calidad, medioambiente, seguridad laboral, etc., que han extendido sus contenidos hacia la RSE. Se trata de conjuntos de normas cuya aplicación asegura un modelo de gestión de RSE auditable. Los sistemas de gestión incluyen guías, protocolos, normas, etc. Estos sistemas armonizados permiten su verificación externa. La empresa puede así monitorizar su RSE desde la dirección y ofrecer una garantía de veracidad por medio de verificaciones por terceros. En el ámbito de la RSE, existe una gran variedad sistemas de gestión. En España se aplica mucho el SGE21 y el SA8000.

La norma **SA8000** ha sido producida por la agencia estadounidense Social Accountability International. Es una norma centrada sobre todo en el cumplimiento de la legislación y tratados internacionales sobre condiciones y derechos laborales, empleo infantil, no discriminación, etc. Es un instrumento muy utilizado por empresas que pretende ser proveedoras de grandes compañías con sus propias políticas de RSE para proveedores.

El **SGE 21** es el primer sistema de gestión de la responsabilidad social europeo que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y obtener una certificación en gestión ética y responsabilidad social. Resulta aplicable tanto a empresas multinacionales como a pequeñas empresas. Se ha diseñado para crear un sistema de RSE que englobe a todos los actores de la RSE (accionistas, organización, consumidores, admnistración, proveedores, sociedad, trabajadores, etc.) con criterios desarrollados por un código de conducta y supervisados por un comité de ética. El SG21 acredita a entidades externas para que puedan certificar el estándar.

1.7. España y la RSE

En estos momentos, los datos sobre la implantación de políticas de RSE dentro de España son positivos, en comparación con otros países y a pesar del contexto económico poco favorable. Los elementos más destacados de la situación de la RSE en España son los siguientes:

- Hay un volumen importante de grandes empresas españolas que se sitúan a la vanguardia de la RSE mundialmente.

- Sin embargo, la implantación de la RSE en las pymes es bastante baja. La incertidumbre económica de la última década afecta a su capacidad para profundizar en el desarrollo de políticas de RSE.

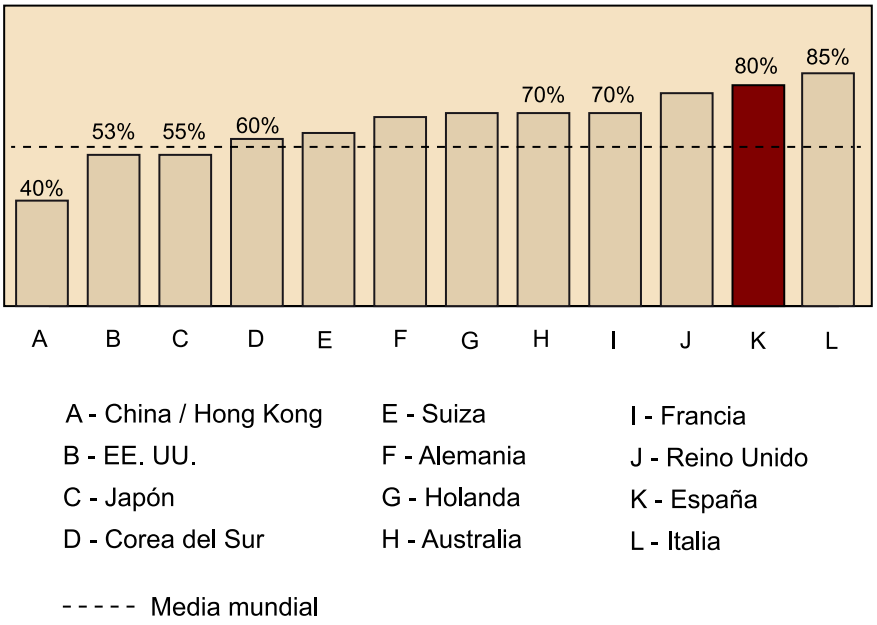
- España es uno de los países en el que existe un marco normativo e institucional más desarrollado. El hecho de que tanto las comunidades autónomas como el Estado central estén desarrollando pautas de RSE tiene un lado positivo y otro negativo. El positivo es la muestra de interés por el tema. El negativo, la proliferación de acciones y espacios poco cohesiona-

dos de RSE estatalmente y de comunidades autónomas que perjudican la coherencia y claridad que debe presidir este tema, más teniendo en cuenta la naturaleza voluntaria de la RSE.

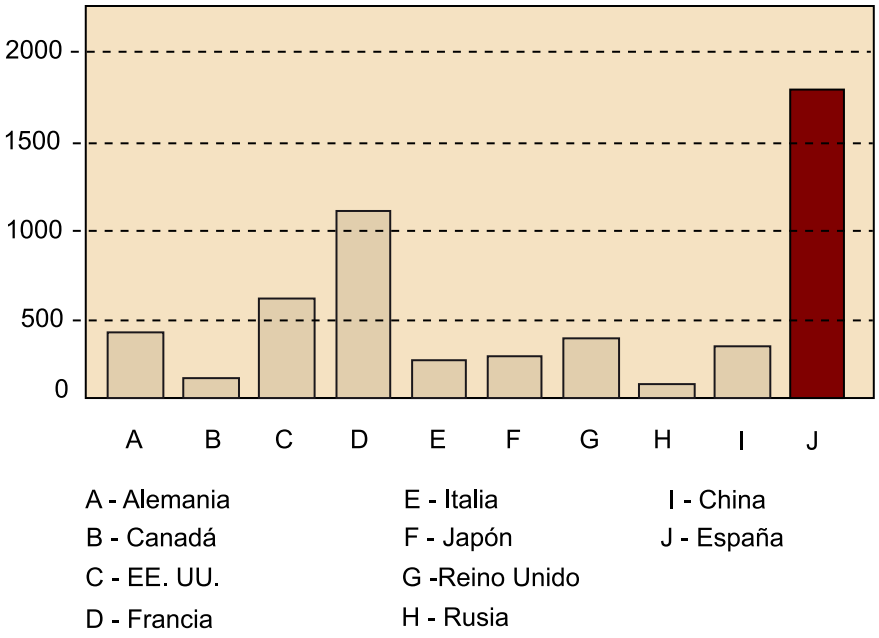
1.7.1. A la vanguardia empresarial

Como viene señalando Forética en sus informes, el grado de adopción de políticas y herramientas de responsabilidad social en España es muy alto en las empresas de mayor tamaño. Una de cada dos empresas medianas y grandes tiene implantadas políticas y herramientas avanzadas en materia de RSE. Además, las empresas han ido avanzando en la rendición de cuentas respecto de sus aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno. España es el país que cuenta con mayor número de firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es, además, uno de los principales emisores de memorias de sostenibilidad de gran calidad.

Calidad de memorias RSE



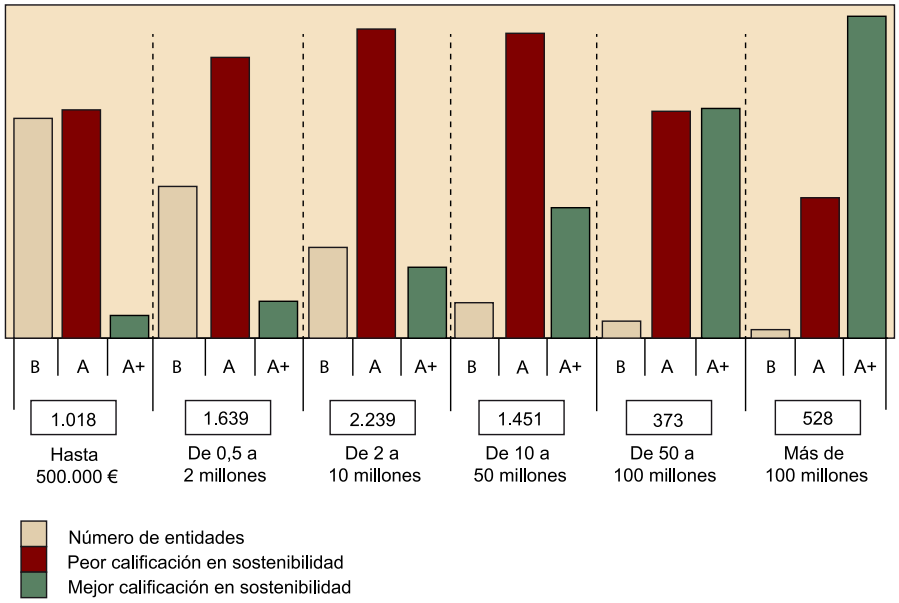
Firmantes del Pacto Mundial ONU



Fuente: KPMG y Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Once empresas españolas se sitúan entre las ciento ochenta y siete líderes mundiales en la lucha contra el cambio climático según la organización Carbon Disclosure. Y las empresas españolas tiene una fortísima presencia en el índice Dow Jones de sostenibilidad. En la última edición aparecen veinte empresas españolas varias como líderes en su sector. Esta tendencia a la excelencia, sin embargo, es más reducida cuando vamos descendiendo en el tamaño de las empresas según su volumen de facturación.

Distribución de las calificaciones en sostenibilidad por volumen de facturación



1.7.2. Un marco institucional favorable aunque confuso

En España, la regulación y la institucionalización pública de la RSE ha sido rápida e intensa. Es incluso pionera en muchos aspectos dentro de la UE.

1) Institucionalización pública. España fue el primer Estado de la UE que creó un órgano específico para el impulso de la RSE en España: el Consejo Estatal de la RSE (CERSE) creado mediante el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero como órgano «asesor y consultivo» del Gobierno dentro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el «impulso y fomento de las políticas de responsabilidad social de las empresas». El CERSE tiene una representación plural en la que están presentes empresas, sindicatos, tercer sector y la propia Administración (general, autonómica y local, aunque con un peso desproporcionado de la primera, que ocupa diez de los catorce vocales). La aportación más significativa del CERSE ha sido la aprobación de la «Estrategia Española 2014-2020 de Responsabilidad Social de las Empresas», el 22 de julio de 2014, un documento de planificación estratégica que incorpora cabalmente objetivos estratégicos, principios y líneas de acción de la RSE española hacia el 2020 para avanzar en la competitividad de las empresas, la cohesión social y el respeto a los derechos humanos.

2) Acción normativa. La política pública en torno a la RSE ha impulsado la adopción de normas laborales, mercantiles, administrativas, penales y civiles. En el Estado figuran entre las más relevantes:

- La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Recoge diversas disposiciones relativas al buen gobierno corporativo de las empresas, cuestiones relativas a la sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas, promoción en general de la RSE y obligaciones de información sobre la

RSE dentro de los fondos de inversión. La Ley de Economía Sostenible está necesitada todavía de desarrollos legislativos y reglamentarios para su eficacia.

- La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, cuya Disposición final 11.ª, obliga a la comisión de control de cualquier fondo de pensiones a informar expresamente sobre los riesgos extrafinancieros que afecta a los activos que integran el fondo de pensiones, y dar publicidad a esa información.

- La Ley 11/2013 de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Entre múltiples medidas se creaba un sello específico para las empresas que aceptaban compromisos en materia de empleo joven.

- La propia Ley 19/2013 de 9 de diciembre de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, que aumenta la transparencia de la administración y el acceso a la información pública, factores determinantes en la promoción también del buen gobierno de las empresas en sus relaciones con la administración.

- Las leyes específicas relativas a los derechos de los discapacitados, el Real Decreto Legislativo 1/2013 sobre integración social de las personas con discapacidad, y la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

- Las dos últimas reformas del Código Penal que confirma la responsabilidad penal de las empresas por delitos cometidos a su amparo y desarrolla su obligación de disponer de mecanismos de *due dilligence* internos que prevengan su comisión para quedar exentas de responsabilidad penal como personas jurídicas (nuevos arts. 31, 31 bis, 31 ter, 31 quater, 31 quinquies del CP, conforme a la LO 1/2015).

- Y la Ley 31/2014 de 3 de diciembre por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. Incorpora modificaciones sustanciales en cuestiones de protección de los derechos de los accionistas minoritarios de las sociedades cotizadas, así como sobre los modos de fijación de la remuneración y elección de los consejos de administración y alta dirección de estas empresas, siguiendo las recomendaciones del libro verde de la Comisión del 2011 en materia de buen gobierno de las empresas.

1.7.3. RSE en el tercer sector: universidades y otros organismos

Como ha pasado con las empresas, el tercer sector y las universidades han tenido un papel muy relevante en el impulso de la RSE, una de las líneas de acción contempladas por el MERSE. Son tan numerosas las iniciativas en este sentido que resulta muy difícil hacer un recuento y evaluar su impacto en la divulgación y avance de esta materia. Algunos observatorios o asociaciones han sido impulsados por las propias empresas. Destacan entre otros, **Forética**, creada en 1999, o el **Club de Excelencia en Sostenibilidad**, creado en 2002. Ambos han elaborado numerosos informes y guías para la implantación de la RSE en el empresariado español. Otros observatorios de RSE han emergido a iniciativa de los sindicatos y de ONG, como el **Observatorio de la RSC** impulsado por Comisiones Obreras, o el Observatorio de la RSE, dependiente de UGT, con funciones también de investigación, divulgación, información, etc., de la RSE. El impulso de la RSE a través de la formación universitaria es también destacable. En la web hemos encontrado programas formativos de posgrado en materia de RSE o de empresas y derechos humanos en más de una veintena de universidades públicas y privadas, o escuelas de negocio.

Resumen

Desde una perspectiva pública, el impulso de la RSE ha tenido un espacio institucional, normativo, empresarial y social a todos los niveles, universal, regional (Unión Europea) y estatal (muy significativo en España). En numerosos aspectos, la idea de la RSE, a pesar de su naturaleza esencialmente voluntaria, está dando lugar a cambios legislativos, inclusive de carácter estructural, como el que ha supuesto la traslación de la responsabilidad penal a las personas jurídicas, y la creación de mecanismos de *due dilligence* para su exención. Desde un punto de vista institucional, el marco de apoyo estructural a la RSE a escala universal, regional y en España es también sólido.

Desde una perspectiva privada, las empresas, en especial las grandes empresas, ocupan una posición fundamental en la estructura de poder de la sociedad global que las coloca como una posición privilegiada para el impulso del desarrollo sostenible en sus tres facetas, la económica, la humana y la medioambiental. Estos bienes públicos globales han sido definidos con precisión en el ámbito internacional mediante procesos deliberativos plurales en textos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Declaración de Río (1992), la Declaración sobre los Principios y Libertades Fundamentales de la OIT (1998), o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999).

La RSE puede ser un buen instrumento complementario para impulsar mundialmente la mejora de la promoción y protección de los derechos humanos. La participación cabal de todos los actores privados implicados en el progreso social es un factor importante para lograr dicho progreso, aunque difícil de conseguir. La RSE, a través de sus múltiples instrumentos de acción, no debe ser despreciada como mecanismos privados de impulso del progreso social, pese a sus limitaciones inherentes. Las prácticas socialmente responsables de una MN en una zona de procesamiento pueden generar un efecto imitativo en otras empresas nacionales o multinacionales que operan en el mismo territorio. Y también es posible lograr efectos positivos en determinados sectores económicos mediante la generalización del uso de etiquetas sociales voluntarias. El reto institucional más importante en estos momentos consiste en el establecimiento de procesos integrados público-privados, como el Global Compact de la ONU de promoción de los derechos sociales que involucren de modo coherente la acción individual y colectiva en el plano internacional.

Abreviaturas

BLIHr Business Leaders Initiative on Humanrights (Iniciativa de Líderes Empresariales sobre DD. HH.)

CEI Comisión Electrotécnica Internacional

CEO Director ejecutivo

EACA Asociación Europea de Agencias de Publicidad

GRI Global Reporting Initiative

HRC Consejo de Derechos Humanos

IFC Corporación Financiera Interancional

IPEC Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

ISO Organización Internacional de Normalización

LGTB Colectivo de gais, lesbianas, transexuales y bisexuales

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT Organización Internacional del Trabajo

OMS Organización Mundial de la Salud

OMT Organización Mundial del Turismo

ONG Organización No Gubernamental

ONU Naciones Unidas

PMNU Pacto Mundial de las Naciones Unidas

PNUMA Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente

RSC Responsabilidad Social Corporativa

RSE Responsabilidad Social Empresarial

TIC Tecnologías de la información y de la comunicación

UE Unión Europea

UN.GIFT Iniciativa Global de Naciones Unidas para la Lucha contra la Trata de Personas

UNGIFT Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Trata de Personas

UNICEF Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Bibliografía

Bibliografía complementaria

Jiménez Araya, T. (ed.) (2010). *Hacia una ética económica global*. Huygens Editorial.

Sánchez, Víctor M.; Jiménez Araya, T. (ed.) (2012). *Empresas y derechos humanos, más allá de la crisis*, Huygens Editorial.

Sánchez, Víctor M.; Jiménez Araya, T. (ed.) (2013). *Sostenibilidad, competitividad e innovación. Retos y oportunidades para la RSE*. Huygens Editorial.