



RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)

El Contexto

En los últimos años ha proliferado mucho la literatura sobre RSE. Se han ido desarrollando diferentes teorías que, poco a poco, están definiendo este concepto, que tiene su base en las obligaciones de las empresas más allá del marco productivo. Con el concepto de RSE se propone una idea de la empresa como institución, con unas responsabilidades que trascienden a sus funciones estrictamente económicas y de creación de riqueza o de las obligaciones legítimas que tiene hacia sus propietarios y accionistas.

En un mundo globalizado donde las repercusiones de acciones y decisiones a nivel económico, social o medioambiental realizadas o tomadas en un ámbito local, se hacen sentir también nivel global, la idea de que las empresas no pueden ni deben actuar al margen de la sociedad en la que se insertan, porque operan en un entorno compartido, ha ido tomando fuerza desde la segunda mitad del siglo XX.

El proceso de globalización económica incorpora una creciente presión competitiva internacional sobre los tejidos productivos, por lo que la libre circulación de capitales, las materias primas, los productos elaborados, las restricciones de circulación de trabajadores, los servicios y productos agrícolas, las localizaciones, deslocalizaciones, determinadas decisiones de contratación o despidos, están influyendo sobre el modelo productivo de las empresas y sobre la economía de los Estados y su desarrollo. En este sentido es decisivo que las “instituciones empresariales” se muevan decididamente hacia la integración de los valores sociales en los procesos de toma de decisiones.

Cuestiones relativas a la Igualdad de oportunidades, la inserción laboral de personas con dificultades, la sostenibilidad, el medioambiente, las relaciones laborales basadas en criterios de respeto, la consideración de los RR.HH al más alto nivel ético, etc, todo ello más allá de las obligaciones que determina la legislación, comienzan a tener importancia en este contexto de Responsabilidad Social de las Empresas.

En este contexto, el actual modelo productivo, agotado tras una crisis económica iniciada en los años setenta y que la globalización ha ido contagiando en todo el mundo y a todos los países, se hace necesario



definir nuevos modelos de gestión de las políticas productivas, por lo que los criterios que incorpora la RSE pueden jugar un papel importantísimo, al incorporar un nuevo espíritu a estos procesos productivos agotados.

Si las empresas comienzan a asumir responsabilidades ante y con la sociedad sobre la base de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad y un tratamiento justo y equilibrado de los recursos y del impacto que los procesos productivos tienen sobre el medio ambiente o con las prácticas laborales, estaremos caminando hacia el principio de “otro mundo y otra sociedad es posible”

En el marco europeo, la Cumbre de Lisboa ha abordado esta cuestión para intervenir en los cambios que propicien este nuevo modelo, que desarrolle la idea integral de un modelo sostenible de crecimiento buscando estrategias y estándares enfocados a la cohesión social y las políticas públicas, trabajando sobre tres ejes básicos: el modelo económico y de crecimiento, el modelo social basado en el bienestar y el modelo de relaciones laborales.

El concepto

En muchas ocasiones cuando se habla de responsabilidad social, aparecen indistintamente las siglas RSE o RSC por lo que hay que clarificar que, no es lo mismo hablar de RSE que de RSC. Cuando hablamos de RSC estamos hablando del 10% del empleo en España, por lo que solo afectaría a las grandes corporaciones/multinacionales. Cuando hablamos de RSE hablamos del grueso del tejido empresarial (pymes) de nuestro país donde se inserta la mayor parte de la masa asalariada. Por ello no es sólo una cuestión lingüística, la responsabilidad social empresarial, es un concepto más amplio que afecta al conjunto de los empresarios.

La RSE no es algo que se implementa con la creación de un departamento en el organigrama de las empresas, es un concepto que se ha de interiorizar como parte del espíritu empresarial en el modelo de gestión. No es una memoria social que se realiza cada final de ejercicio o un código de conducta más, a efectos de marketing.

Una empresa puede hacer grandes obras filantrópicas, pero si no es respetuosa con las relaciones laborales, o con la igualdad de oportunidades no es socialmente responsable. Así los cambios, despidos o reestructuraciones que se originen en la empresa, han de estar, por supuesto justificados y previstos, con el conocimiento de los representantes de los trabajadores y su negociación para minimizar, en



la medida de lo posible, los efectos traumáticos que este tipo de decisiones comporta.

Con carácter general La R.S.E. es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

Supone una obligación (una vez asumido) suplementaria, un plus a la legislación. Una vez que esta responsabilidad se asume, el principio de voluntariedad adquiere una dimensión de obligatoriedad para que todas las empresas tengan las mismas referencias en sus comportamientos y prácticas empresariales que puedan ser evaluadas con las mismas variables e indicadores de análisis.

La RSE tendrá su pleno desarrollo cuando las empresas integren en sus políticas de gestión esta nueva cultura, entendida ésta, como una ventaja competitiva, en lugar de un “imput” añadido a los costes, y supondrá una nueva forma de operar y de posicionamiento en los mercados, en aras a crear un modelo de desarrollo sostenible.

En la base del discurso que sustenta la RSE se identifican puntos comunes a la mayoría de las teorías desarrolladas hasta este momento y que suponen las fortalezas o valor añadido a la actividad empresarial:

- Es voluntaria pero no unilateral. Diferencia los papeles de ONG y Sindicatos. Estos son las únicas organizaciones representativas de los trabajadores.
- Parte del pleno cumplimiento de la normativa vigente y ha de utilizarse para promover una cultura de respeto y cumplimiento de las leyes.
- Comienza con la superación de la normativa vigente.
- El resultado que busca es alcanzar la sostenibilidad o reducción de impacto negativos y promoción de impactos positivos.
- Diálogo y comunicación como base para acercar las posturas de los distintos stakeholders o grupos de interés en la empresa.
- Componente transversal que afecta a todos los ámbitos y estructura de la empresa y del negocio.
- Los Sindicatos han de ser reconocidos como organizaciones de la sociedad civil además de actores económicos.
- Posibilita el control independiente se asegura por la presencia continua de trabajadores y representantes.



Dado que la RSE se presta a confusión, en ocasiones interesadamente, es necesario definir, también aquellas cuestiones o elementos que nada tienen que ver con el concepto y que identificaremos como amenazas:

- Ser utilizada como herramienta de comunicación – La empresa busca básicamente crear valor para el accionista y para el negocio.
- Sistema de gestión – La empresa lo aplica como una herramienta para la gestión del riesgo.
- La R.S.E. como se establece como metodología estratégica de la empresa, con el objetivo de ser mas rentable.
- La voluntariedad se restringe en parte por aquellos grupos que abogan por una cierta regulación e intervención de las administraciones públicas para controlar e incentivar.
- Que pretenda sustituir el papel de gobiernos y sindicatos, utilizando los códigos de conducta para redefinir la normativa.
- Que pretenda influir en las auditorias sociales e inspecciones privadas.
- Que los indicadores no midan realmente la calidad de las relaciones laborales en la empresa y subcontratas.
- Los “premios” a la responsabilidad se presentan como si el origen de las buenas condiciones laborales fuera un acto de generosidad de la dirección de las empresas, son un acto de paternalismo, en lugar de una cultura empresarial.
- Pone de relieve la participación de las partes implicadas, pero a la vez contradictoriamente pone el acento en el accionar unilateral.

La posición sindical

Los sindicatos, en un primer momento, no consideramos que la RSE fuera materia para considerar como criterio sindical y se tomó con poco entusiasmo y ciertas reservas, viendo la posición que adoptaban las grandes corporaciones multinacionales al respecto.

El análisis sindical entendía que la RSE creaba falsas ilusiones sobre la superación del conflicto de intereses y la correlación de fuerzas, el intento de suplantar el carácter de las leyes y los convenios colectivos, porque fue una apuesta defensiva que las empresas iniciaron como respuesta a escándalos económicos, financieros y ambientales.

A medida que este debate se va centrando y adoptando una visión mas global, y que los organismos internacionales (OIT, OCDE, UE, CIOSL, CES, Naciones Unidas, etc.) están desarrollando documentos, recomendaciones y orientaciones sobre el fenómeno, las organizaciones



sindicales empezamos a ver que la cuestión de la RSE tiene una dimensión tangible.

Por ello se observa que la relación y prácticas de las empresas con la sociedad, afecta a los trabajadores y trabajadoras también en sus relaciones laborales y por ende a sus representantes. El fenómeno que se esconde tras el concepto es tal, que los Sindicatos no podemos hacer caso omiso al mismo y se empieza a introducir entre los contenidos del diálogo social.

La RSE es una convergencia de ideas y evoluciones que está cambiando el entorno en el que los sindicatos establecemos la relación con empleadores, con organizaciones empresariales, con las ONG's, con los gobiernos y con las organizaciones internacionales e intergubernamentales.

Este nuevo entorno no es una opción que se pueda tomar o dejar. Creemos que es un fenómeno que es necesario moldear, y para ello es necesario detectar las amenazas, para hacerlas frente, y las oportunidades, para sacar provecho de ellas.

El diálogo social sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) parte de que la empresa es responsable como institución social y va más allá de su compromiso con el desarrollo sostenible (económico, social y ambiental).

Con la proliferación de prácticas fraudulentas, actitudes irresponsables e irrespetuosas de empresas multinacionales y sociedades financieras en cuestiones como el trabajo infantil (Nike-Reebok), destrozos ecológicos (vertidos al mar de la naviera Unión Caribe), enriquecimiento abusivo (hipotecas basura de EE.UU)

Por todo ello son imprescindibles los acuerdos multilaterales de carácter internacional con una activa participación de las organizaciones empresariales y los sindicatos. En este sentido, iniciativas como el Pacto Global de Naciones Unidas, los principios directores de la OCDE o los convenios fundamentales de la OIT, son elementos a seguir desarrollando para establecer un marco de responsabilidad global beneficioso para los países con legislaciones más laxas en materia económica, social y ambiental.

Hay que tener en cuenta que todo lo que se haga en el marco de la RSE se hace desde la sunción voluntaria de responsabilidad, por lo que no se puede normativizar. Nunca podrá sustituir a la legislación ni a la negociación colectiva que son vinculantes, ha de entenderse como un plus añadido.



Una vez que se asume dicha responsabilidad las empresas han de ser coherentes con su compromiso, y un marco importante de vigilancia y control de estos compromisos de las empresas es la negociación colectiva. La negociación colectiva es la herramienta más importante para asegurar que la actividad empresarial tiene un impacto social positivo. Mantener unas óptimas relaciones laborales es una de las responsabilidades sociales más importante.

Este marco es necesario para asegurar que el empleador respete los derechos de los trabajadores y trabajadoras y supone un gran potencial para hacer que las empresas se comporten responsablemente.

En conclusión las propuestas sindicales de la Unión General de Trabajadores para la RSE son:

- Promover que los actos de la RSE (códigos de conducta, buenas prácticas) en ningún caso sustituyan a la negociación colectiva, sino incorporarse a la misma.
- Exigir la presentación, con carácter anual del “Triple Balance” (económico, social y medioambiental), en base a unos criterios e indicadores, negociados previamente con las organizaciones sindicales.
- Promover un marco obligatorio de referencia, tanto a nivel europeo como en el ámbito específico de nuestro país, que establezca los estándares mínimos sobre las políticas y prácticas de responsabilidad en los distintos niveles (empresas públicas y privadas), junto con una definición precisa de las políticas públicas de promoción y desarrollo de la RSE.
- Propiciar que los poderes públicos integren las políticas de responsabilidad en todos los ámbitos de sus decisiones en el marco de los contratos y subvenciones de las administraciones (cláusula social).