

# **Los acuerdos colectivos sobre responsabilidad social empresarial como nuevas experiencias de negociación colectiva laboral en España**

David Moreno Mendoza. Investigador FPU del Ministerio de Educación \*

## **1. Consideraciones introductorias**

Habiéndose estudiado ya la RSE en los convenios colectivos más significativos<sup>1</sup>, el presente comentario (que pretende ser una “herramienta-guía” de consulta básica para los sujetos negociadores de nuestras relaciones laborales y para promover la «intervención sindical en la aplicación de los compromisos empresariales de RSE»<sup>2</sup>) explica dos acuerdos de empresa (previamente seleccionados de entre otras experiencias informales de negociación detectadas para la realización de este estudio) sobre las políticas de RSE –y, también, el reciente «acuerdo» Gobierno-Sindicatos para la Función Pública- que merecen ser destacados para valorarlos como uno de los nuevos resultados de las experiencias negociales atípicas evolucionadas entre representantes de empleadores y trabajadores como una de las nuevas «áreas emergentes» de la negociación colectiva<sup>3</sup>, y, como una manifestación adicional de las «nuevas formas» de participación de los trabajadores<sup>4</sup> en la organización y gestión de la RSE y como «nueva técnica» para promover prácticas empresariales socialmente responsables<sup>5</sup>. Esperamos que este trabajo ofrezca una serie de “propuestas de buenas prácticas” acordadas colectivamente en España a las partes negociadoras, tanto en representación de los trabajadores como de las empresas, para que realmente se materialicen eficientemente en la práctica las múltiples y polifacéticas políticas y acciones de RSE tan frecuentemente esgrimidas, pero muy pocas veces realmente puestas en práctica ... , en lo que respecta a su ámbito laboral; pero, debiendo criticarse sus potenciales disfunciones para el ejercicio práctico de la actividad sindical –en lo referente al «derecho a la negociación colectiva» ex art. 2.2.d) Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical- que han sido advertidas en esta reflexión, gracias a la doctrina científica.

---

\* Este artículo ha sido publicado en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coordinador General), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid, Ediciones Cinca-CC.OO., 2010, págs. 454-462.

<sup>1</sup>Vid., por todos, MOLINA MARTÍN, A.M.: «La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva»; en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Observatorio de la Negociación Colectiva. Ed. Cinca. Madrid, 2008, pp. 508-519.

<sup>2</sup> BOIX, I.: «Experiencias de intervención sindical para la aplicación de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social», documento de la presentación realizada en 17 de septiembre de 2009 en la Escuela Sindical de CC.OO., p. 12.

<sup>3</sup> MERINO SEGOVIA, A.: Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral. *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005, p. 59.

<sup>4</sup>GARCÍA MURCIA, J.: «Los acuerdos de empresa: marco general»; en VALDÉS DAL-RÉ, F., LAHERA FORTEZA, J.: *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, p.614.

<sup>5</sup> LAHERA FORTEZA, J.: Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa. *Relaciones Laborales*, núm. 20, 2007, p. 40.

## 2. Régimen jurídico-laboral de los acuerdos colectivos de empresa sobre las políticas de RSE

### 2.1. Realidad actual en las relaciones laborales

En la actualidad de las relaciones laborales de España se constata la heterogeneidad existente en las múltiples prácticas diversas desarrolladas en las empresas para implementar sus políticas de RSE, las cuales frecuentemente se expresan formalmente en *v.gr.* códigos de conducta<sup>6</sup> -que en el mejor de los casos son negociados y socialmente responsables<sup>7</sup>-, acuerdos de RSE<sup>8</sup>, etc.

Si bien es cierto que la negociación colectiva de ámbito empresarial constituye «una realidad muy compleja de pactos y acuerdos, que dificultan desde luego, una catalogación exhaustiva y completamente perfilada»<sup>9</sup>, no obstante, sí se puede valorar la aparición de novedosos acuerdos de empresa sobre RSE que cabe calificarlos como manifestación de una nueva tipología de acuerdos colectivos atípicos entre empresa y trabajadores. Cabe valorar su funcionalidad para ser un instrumento de acción sindical y de ordenación laboral que permita adaptar la RSE a las específicas circunstancias concurrentes de cada realidad empresarial atendiendo a su concreto ámbito funcional y territorial –especialmente, teniendo en cuenta la situación socio-económica particular de cada sector- que posteriormente se podría juridificar en el convenio colectivo correspondiente. Prueba de todo ello es que la propia CEOE considera expresamente que muchas de las «contribuciones adicionales de las empresas» en materia de RSE en las relaciones laborales las han canalizado a través de «un pacto o acuerdo con los representantes de los trabajadores (bajo las formas de convenio colectivo, *acuerdo de empresa*<sup>10</sup>, entre otras)». Y, además, afirma que el carácter «*jurídicamente vinculante*» de estos acuerdos no le resta valor al esfuerzo realizado por la empresa para mejorar su situación con el grupo de empleados «*y se ubican por ello dentro del ámbito de la responsabilidad social*»<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> CALVO GALLEGO, F.J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores. Una aproximación a la práctica en las empresas españolas*. Bomarzo, Albacete, 2009.

<sup>7</sup> Vid. BAYLOS GRAU, A., MERINO SEGOVIA, A.: «Códigos de conducta negociados»; en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), LAHERA FORTEZA, J. (Coord.): *Manual jurídico de negociación colectiva*. La Ley. Madrid, 2008, pp. 1021-1049.

<sup>8</sup> Vid. PÉREZ GUERRERO, M<sup>a</sup>.L.: «Los Acuerdos sobre Responsabilidad Social de las Empresas ¿nueva fuente del Derecho del Trabajo?», publicado en <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/admin/downloads/descargar.php?id=308>, p.15.

<sup>9</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*. CES. Madrid, 1998, p.21.

<sup>10</sup> Debe tenerse en cuenta que dicho acuerdo puede «*complementar los estándares normativos de normas estatales y autónomas*». En este sentido *vid.*: GOERLICH PESET, J.M<sup>a</sup>.: «Los acuerdos de empresa»; en ALBIOL MONTESINOS, I.: «*Convenios colectivos y acuerdos de empresa en el Derecho español del Trabajo*». CISS. Valencia, 2007, p. 328.

<sup>11</sup> AA.VV.: «*La empresa y la responsabilidad Social*». CEOE, Madrid, 2006, p.29. <http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.downloadatt.action?id=6193172>. Sobre sus potenciales efectos jurídico-laborales *vid.* In *Extenso*, TASCÓN LÓPEZ, R.: *Aspectos jurídico-laborales de la responsabilidad social corporativa*. CEF, Madrid, 2008. DE LA VILLA GIL, L.E.: «*Acerca de la responsabilidad social corporativa. Algunas consideraciones críticas desde la perspectiva de las relaciones laborales*»; *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 16, 2008. También, *vid.* SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: «*Negociación colectiva y responsabilidad social de las empresas*»; en AA.VV.: *Anuario de Conferencias del CARL 2008*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pp. 137-138.

## 2.2. La significación de los «acuerdos colectivos relativos a medidas laborales» previstos en la Ley Orgánica 3/2007

Actualmente, cabe afirmar que existe una negociación colectiva informal cuyo contenido es la materia específica de RSE, siendo pactos de empresa no tipificados y diferentes de los previstos normativamente; puesto que, hasta la fecha presente, únicamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), contempla en su art. 73 *in fine* posibles «acuerdos colectivos relativos a medidas laborales»<sup>12</sup>. Por consiguiente, al amparo de la LOIEMH resulta factible que las empresas voluntariamente<sup>13</sup> acuerden colectivamente con la representación de los trabajadores pluralidad de acciones de RSE consistentes en medidas laborales para promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.

## 2.3. Disfunciones de determinadas políticas de RSE para la actividad sindical

Este «nuevo desafío»<sup>14</sup> debe ser atendido por la acción sindical en el marco de unas relaciones laborales participativas atentas a los cambios contemporáneos<sup>15</sup> para que se incorporen a la negociación colectiva<sup>16</sup> y «el sindicato ha de conjurar los riesgos de que la responsabilidad social en la empresa no se convierta en mecanismo de vaciamiento de contenidos típicos y generalizados de los convenios colectivos de empresa»<sup>17</sup> que podrían engendrar conductas empresariales lesivas de la libertad sindical<sup>18</sup>, especialmente si concurriera un «método negocial»<sup>19</sup> significativo vaciado sustancial del contenido efectivo del convenio colectivo<sup>20</sup>, máxime cuando existen ingentes políticas públicas de fomento mediante subvenciones a empresas para desarrollar la RSE -especialmente de los poderes públicos de ciertas Comunidades Autónomas-; puesto que muchas empresas se verán incentivadas financieramente a no regular

---

<sup>12</sup> Puede resultar de ayuda para la acción sindical la importante sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona (núm. 1), de 30 de julio de 2007 (AS 2007/3334), cuyo Fundamento Jurídico Cuarto, reprocha que a pesar de la frecuente existencia de «manifestaciones corporativas en relación con su compromiso con la llamada responsabilidad social de las empresas, que incluye la lucha contra la desigualdad de género y hasta el interés por la paridad» que existan empresas (como la demandada en el caso enjuiciado) que ejecute prácticas calificables de discriminación indirecta por razón de género.

<sup>13</sup> Vid. In *Extenso*, MERINO SEGOVIA, A.: *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Bomarzo, Albacete, 2009. PÉREZ YÁÑEZ, R.: «Responsabilidad social de la empresa e igualdad de género»; en AA.VV.: *Anuario de Conferencias del CARL 2008*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pp. 525-531. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas». *Relaciones Laborales*, núm. 8, 2007.

<sup>14</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas». *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2007, p.37.

<sup>15</sup> LUJÁN ALCARAZ, J.: *La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional*. CES. Madrid, 2003, p.314.

<sup>16</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La actividad sindical ...», cit. p. 37.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 38.

<sup>18</sup> Vid. VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. CES. Madrid, 1994.

<sup>19</sup> GOERLICH PESET, J.M.: «La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional»; en CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Dirs.): *Comentarios a la Constitución Española. XXX Aniversario*. Wolters Kluwer. Madrid, 2008, p. 28.

<sup>20</sup> Cfr. CALVO GALLEGO, F.J.: *Códigos éticos ... cit*, pp. 85-86. También, vid. LAHERA FORTEZA, J.: *Códigos de conducta ... cit.*, p. 38.

determinadas materias socio-laborales en el convenio colectivo para ser establecidas en sus políticas de RSE, para poder recibir así estas múltiples ayudas financieras públicas<sup>21</sup>.

### **3. Comentario de acuerdos colectivos sobre RSE: unas prácticas negociales orientadoras para la actividad sindical**

Si bien es cierto la escasa presencia de la RSE en las prácticas negociales<sup>22</sup>, consideramos interesante para la actividad sindical de los negociadores convencionales tener en consideración como prácticas orientadoras las primeras experiencias de «acuerdos de empresa monográficos sobre RSE»<sup>23</sup>.

#### **3.1. El acuerdo entre el Ente Público Corporación Catalana de Radio y Televisión (CCRTV) y Sindicatos**

En el presente acuerdo titulado «protocolo»<sup>24</sup> el Director General de CCRTV<sup>25</sup> y representantes de los sindicatos CCOO, UGT y SPC acordaron<sup>26</sup> establecer y desarrollar «acuerdos» sobre las relaciones laborales y la RSE de dicha corporación que asumía el modelo de excelencia EFQM, para que realmente exista transparencia de las actividades empresariales en materia de RSE y para implementar «mejores prácticas». La relevancia y significación de este acuerdo es que permite profundizar en la RSE de la corporación «junto con las organizaciones sindicales» para que realmente tengan eficacia para la sociedad destinataria de las actividades de la corporación.

Además, su objetivo es «concretar» estas actuaciones en un marco de compromisos «específicos» en materia de impacto medioambiental, movilidad sostenible, relaciones sociales y laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, formación de los trabajadores, prevención de riesgos laborales y salud laboral. A estos efectos se acuerdan «los mecanismos necesarios para dar viabilidad a las propuestas contenidas en el presente protocolo y articulando la representación sindical» con criterio de representatividad para instrumentar «acuerdos» y «velar por su cumplimiento».

En este acuerdo se crea una «Comisión socio-laboral» de la CCRTV, compuesta por 11 miembros de las organizaciones sindicales firmantes que tengan presencia en el

---

<sup>21</sup> Cfr. MORENO MENDOZA, D.: «Políticas públicas de fomento de la dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas y su adecuación al derecho comunitario de la competencia»; en DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C. (Coord.): *“Unidad de Mercado y Relaciones Laborales. XXV Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”*. Mergablum, Sevilla, 2007, pp. 261-273.

<sup>22</sup> Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: «Responsabilidad social empresarial, Derecho del Trabajo y crisis económica»; en FERNÁNDEZ AMOR, J.A., GALA DURÁN, C. (Coords.): *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*. Marcial Pons, Madrid, 2009, p. 74.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p.78.

<sup>24</sup> Con fecha de 20 de enero de 2006.

<sup>25</sup> Vid. Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales (BOE de 6 de noviembre de 2007). De acuerdo con su art. 3.1. «La Corporación Catalana de Medios Audiovisuales es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar». Y, de conformidad con su art. 4.1. «La actividad de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales debe ajustarse a las normas de derecho privado, salvo en los supuestos en los que la ley determine la aplicación del derecho público y, en todos los casos, en las relaciones de la Corporación con la Administración a la que queda adscrita».

<sup>26</sup> Publicado por CC.OO de Cataluña en: [http://www.conc.es/pdf\\_documents/ccrtv\\_rsc.pdf](http://www.conc.es/pdf_documents/ccrtv_rsc.pdf)

conjunto de las empresas de la CCRTV –manteniendo la proporcionalidad de los representantes de cada sindicato sobre las bases de los resultados electorales considerados globalmente, sirviendo de orientación lo estipulado en el art. 63.3. TRLET- y los representantes de la CCRTV designados por la Dirección.

Esta comisión se reunirá periódicamente (aproximadamente, una vez cada trimestre), teniendo como objetivo esencial realizar el «seguimiento y balance del desarrollo y del cumplimiento de los objetivos» acordados en el conjunto de las empresas de la CCRTV. También, se constituye una «Comisión de Trabajo» específica, formada por 7 miembros en representación proporcional de los sindicatos firmantes designados entre los miembros de la Comisión socio-laboral y una representación de las empresas de la CCRTV. Las funciones atribuidas a esta comisión, «en colaboración con los comités o delegados de prevención constituidos en las empresas y las comisiones o responsables de formación» son el asesoramiento y orientación para asegurar la eficiencia de la gestión y organización del trabajo en materia de «políticas activas» de prevención, seguridad y salud laboral, así como en materia de formación profesional de los trabajadores y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas, «a través de los órganos de representación legalmente constituidos».

En materia de impacto ambiental y movilidad sostenible, hay que comentar la creación de un «Comité de Desarrollo Sostenible», formado por 5 miembros en representación de los sindicatos, designados entre los miembros de la Comisión socio-laboral y una representación de las empresas de la CCRTV. Las funciones encomendadas son desarrollar acciones conjuntas para la adecuada gestión medioambiental en el conjunto de empresas de la CCRTV.

Finalmente, una materia altamente trascendental es el acuerdo específico sobre las necesidades que la RSE debe materializarse en que la subcontratación con empresas proveedoras y su personal no implique en ningún caso precariedad en las relaciones laborales ni dentro de las empresas de la CCRTV ni en las empresas contratadas. En este sentido, la Dirección de la CCRTV se compromete a incluir en sus cláusulas contractuales y concursos un serie de exigencias que garanticen el cumplimiento de la legislación, estableciendo un sistema de penalizaciones para aquellas empresas que incumplan dichas cláusulas –especificándose que estas penalizaciones pueden llegar a ser motivo de rescisión del correspondiente contrato, en caso de «manifiesta gravedad». Además, se acuerda que para la concesión de los servicios se tendrán en cuenta (además de los criterios económicos) las propuestas presentadas por las empresas que destaquen mejoras sociales, laborales y de calidad, y para ello se establecerán cláusulas de subrogación que consoliden empleo y eviten la precariedad. Haciendo referencia a contratos mercantiles, de colaboración, debe velarse por la inexistencia de discriminaciones de cualquier clase y, en concreto, que no existan en los contratos correspondientes cláusulas abusivas o lesivas para evitar cualquier tipo de precariedad «respecto a las funciones iguales o parecidas de la plantilla laboral de la empresa contratante». Y, debe ponerse de relieve que expresamente se acuerde que la Dirección de la CCRTV informará de las subcontrataciones para mantener «actualizada periódicamente» la información a los representantes de los trabajadores.

### **3.2. El acuerdo de la empresa Rural Servicios Informáticos**

Este acuerdo<sup>27</sup> entre la empresa Rural Servicios Informáticos, S.C y los representantes legales de los trabajadores, destaca por ser uno de los primeros acuerdos de empresa específico sobre la RSE y la plantilla de trabajadores afirmándose el objetivo de la «ampliación de beneficios sociales existentes» y de la «mejora de las condiciones laborales» y, comprometiéndose a «implantar junto con la Representación Legal de Trabajadores y la Sección Sindical de CC.OO. una cultura de responsabilidad social corporativa, que persigue principalmente: conciliar los intereses de la empresa con los de la plantilla que la componen». En concreto, se comprometen a «mantener y tratar de mejorar los beneficios sociales y condiciones laborales que actualmente vienen disfrutando los empleados de R.S.I.»; «negociar con buena fe medidas o condiciones más beneficiosas, que sean de aplicación a toda la plantilla de RSI.»; «avanzar principalmente en la consecución de descuentos en la adquisición de productos o en el disfrute de servicios, financiación de guarderías, mayor publicidad a los descuentos obtenidos a través de CC.OO., etc.»; «crear un espacio en el tablón de anuncios de la Intranet, en el que se dará publicidad a todos los beneficios sociales que se disfruten en RSI.»; y, a «detallar en una memoria anual los avances alcanzados en esta materia».

### **3.3. El acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del diálogo social<sup>28</sup>**

Debe tenerse en cuenta que este acuerdo, que se desarrollará a lo largo de los próximos años 2010-2012, recoge una serie de previsiones y compromisos, en desarrollo de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleo Público, que se aplicarán al conjunto del sector público y sus Administraciones, y que se concretarán y alcanzarán su desarrollo en cada una de ellas, en los diferentes niveles de articulación de las mesas de negociación descritos y contemplados en la citada Ley; ya que, sin perjuicio de las competencias que corresponden a cada una de las Administraciones Públicas es, propósito del Gobierno y Sindicatos que el presente acuerdo «sirva de referencia a los que puedan concretarse en los ámbitos de las negociaciones de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales». Con el mismo fin y en esos ámbitos, se propiciará que la Mesa General de las Administraciones Públicas adopte los acuerdos que sean necesarios. Y, debe destacarse el significativo apartado «15» referente a «condiciones de trabajo» que precisamente especifica que «se promoverán las medidas que correspondan en el marco de la Responsabilidad Social, especialmente las que permitan la mejora continua del clima laboral, las de carácter medioambiental y las que contribuyan a un desarrollo sostenible, entre otras, con la consiguiente publicación de las respectivas memorias anuales»<sup>29</sup>.

## **4. Reflexiones conclusivas y retos de futuro**

---

<sup>27</sup> De 15 de octubre de 2007. Consultable en <http://www.comfia.net/madrid/html/9249.html>

<sup>28</sup> De 25 de septiembre de 2009. Consultable en Ministerio de la Presidencia del Gobierno de España: <http://www.mpr.es/Centro+de+prensa/NotasdePrensa/NP20090925-2.htm>

<sup>29</sup> Además, debe recordarse que existe una «Comisión técnica sobre Responsabilidad Social de la Administración General del Estado» en virtud del Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado para Administración Pública, publicada en BOE de 6 de junio de 2008).

De conformidad con el ordenamiento jurídico español, y al amparo de las políticas públicas de promoción de la RSE, cabe estimar factible en todo caso desarrollar «prácticas informales»<sup>30</sup> fruto de las diversas políticas empresariales que pretenden cumplir con la dimensión socio-laboral de la fomentada RSE. Ahora bien, debe tenerse siempre presente en la actividad sindical que el papel de la negociación colectiva laboral también debe ser instrumento para la aplicación real de la RSE a los efectos de, en su caso, incorporar a los convenios colectivos medidas que -verdaderamente- signifiquen un contenido material que implique un más allá del cumplimiento de la legislación y normativas imperativas que pueda estimular, difundir e impulsar «todo lo que implique medidas de RSE»<sup>31</sup>. Debe seguirse valorándose la funcionalidad de la negociación colectiva para prever estas cláusulas como manifestación práctica de las políticas de RSE, siendo criticable su limitada regulación convencional. Asimismo, debe defenderse la idoneidad jurídica de que mediante los acuerdos<sup>32</sup> de empresa se implemente de manera efectiva la política de RSE por lo que a su dimensión socio-laboral respecta. Serían aptos para facilitar la adaptación de la RSE que se exige a las condiciones y circunstancias de cada empresa<sup>33</sup> ya que resulta un instrumento negocial más cercano al ejercicio de los poderes de dirección y organización del trabajo y que permite la representación y participación de los trabajadores en estas cuestiones; y, así, se evitaría la unilateralidad en la adopción empresarial de la política de RSE, puesto que resulta esencial la participación de los trabajadores<sup>34</sup>.

Por consiguiente, el acuerdo de empresa, como fruto de unas «prácticas de negociación colectiva informal», cuyo fundamento constitucional deriva del principio de autonomía colectiva protegida por el art. 37.1. CE<sup>35</sup>, resulta jurídicamente apto para materializar la política de RSE y sería una de las factibles variedades atípicas de acuerdos posibles, fruto de la diversidad de expresiones que puede originar la práctica de la negociación colectiva laboral en España. Debe estimarse positivo si parte del contenido de estos acuerdos o pactos de empresa se transponen en el convenio colectivo siendo así una nueva vía de enriquecimiento de la negociación colectiva y del «universo negocial» del sistema de relaciones de trabajo español<sup>36</sup>. Además, cabe estimar que, como en virtud del art. 62.2 TRLET los delegados de personal «tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa», así se podría promover la RSE en las pequeñas y medianas empresas y, así, se daría cumplimiento a la necesidades de adaptar

---

<sup>30</sup>Cfr. GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M.A: *Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores*, Fundación Alternativas, Empleo, nº 134, Madrid, 2008, p.6.

<sup>31</sup>«Informe de la subcomisión de Trabajo y Asuntos Sociales para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas», Congreso de los Diputados (2006), Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, núm. 424, Serie D, de 4 de agosto, p. 78.

<sup>32</sup> Cfr. Neau-Leduc, C.: «Les accords sur la «responsabilité sociale de l'entreprise», en *Droit Social*, nº.1, 2008, pp. 75-79.

<sup>33</sup>GARCÍA MURCIA, J.: «Los acuerdos de empresa: marco general»; en VALDÉS DAL-RÉ, F., LAHERA FORTEZA, J.: *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, p.620.

<sup>34</sup> Acuerdo sobre «La responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social», Ministerio de Trabajo, 2007, p. 3 *in fine*.

<sup>35</sup>GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*. Civitas. Madrid, 1999, p.25.

<sup>36</sup>GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*. Comares. Granada, 2006, pp.161-164.

la RSE a las singularidades de las PYMES<sup>37</sup>; siendo relevante la función de la negociación colectiva laboral al respecto<sup>38</sup>. Esperamos que el «*Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas*»<sup>39</sup>, de acuerdo con sus arts. 3 y 4, fomente iniciativas de RSE por medio de acuerdos libremente adoptados en virtud de la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Y, deseamos que se continúe orientando los «contenidos esenciales susceptibles de integrarse en las prácticas de responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales» en próximos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (en desarrollo del capítulo VIII sobre RSE de los anteriores acuerdos).

---

<sup>37</sup> Cfr. art. 3.b) del *Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas* (BOE de 29 de febrero de 2008).

<sup>38</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «Las relaciones laborales en la pequeña empresa: una aproximación a sus especialidades normativas», en CRUZ VILLALÓN, J., FUENTES RODRÍGUEZ, F.: *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*. Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2003, p.41.

<sup>39</sup> Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, citado.