

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

José Antonio Baz Tejedor

(Profesor Ayudante Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social. Universidad de Salamanca)*

«No tienen ellos ni asambleas ni normas legales, sino que habitan las cumbres de altas montañas, en cóncavas grutas, y cada uno impone sus leyes a sus hijos y mujeres, y no se cuidan los unos de los otros», Homero, *Odisea*.

SUMARIO: I. La intromisión del *soft law* en el Derecho del Trabajo: la responsabilidad social empresarial (RSE) como una de sus manifestaciones. II. La participación de los trabajadores como presupuesto y garantía de la empresa socialmente responsable: ¿bases para una nueva «democracia industrial»? 1. El componente ético de la actividad empresarial: una apuesta por el diálogo. 2. Las perspectivas de articular la participación de los trabajadores en la empresa.

I. La intromisión del *soft law* en el Derecho del Trabajo: la responsabilidad social empresarial (RSE) como una de sus manifestaciones

El imparable proceso de globalización y sus efectos sobre las relaciones laborales revitaliza el elemento transnacional a la vez que precisa de respuestas normativas y sindicales acordes con las necesidades del trabajo asalariado en una economía mundializada. Las nuevas tecnologías de la sociedad de la información y del conocimiento de principios del presente siglo, y las sincrónicas transformaciones económicas que han alumbrado una era postindustrial¹, sin dejar de lado los caracteres esenciales del propio sistema capitalista², alientan y

* Este artículo ha sido publicado en: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, páss. 85-106.

¹ En alusión a lo que se tiene por delante que es diferente de lo que se tenía, resultando evidente que sin el impacto de los cambios tecnológicos y económicos no se hablaría de globalización ni de sus consecuencias sociales, políticas y culturales, *cfr.* LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa ciudadana?», en AA.VV., *La responsabilidad social corporativa y los códigos de conducta: ¿beneficios para todo el mundo?*, (Coordina Michela Albarello), Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona, 2002, p. 9.

² Y es que «el capitalismo ha tenido muchas formas distintas en la historia. Lo que existe hoy en día es una forma nueva que es la globalización, y se caracteriza por el funcionamiento del sistema económico como una unidad planetaria en tiempo real», CASTELLS, M., «Más allá de la caridad: responsabilidad social en interés de la empresa en la nueva economía», en AA.VV., *Construir confianza*

agudizan los fenómenos de concentración económica de empresas, deslocalización y externalización de los procesos productivos que se han venido sucediendo a escala internacional ante la disminución continua de los costes de transacción³. Un incremento de las inversiones extranjeras directas debido, entre otras razones, a las innovaciones tecnológicas en las comunicaciones y transportes, que permiten la profundización en los procesos de descentralización productiva, o a los procesos de liberalización comercial y financiera, que facilitan la entrada y desplazamiento del capital⁴, que ponen sobre el aviso acerca del aumento de poder y de la capacidad de decisión de las empresas y grupos multinacionales⁵; lo que abunda en la posibilidad de utilización de mano de obra aprovechando la persuasión que constituyen las zonas con menores costes laborales y de protección social. Las secuelas acerca de la situación de determinados trabajadores no puede obviarse; mientras unos se encuentran sometidos a reestructuraciones de plantilla, moderaciones salariales o empeoramientos de sus condiciones de trabajo, debido a la posición empresarial endurecida en la negociación colectiva, otros pueden aparecer sujetos a unas condiciones ínfimas, en términos de negación de derechos humanos, ante la presencia de una legislación escasamente exigente con ciertas inversiones extranjeras⁶. Esta competencia a escala internacional de las empresas provoca una insuficiencia del Derecho del Trabajo estatal para ofrecer una respuesta adecuada, produciéndose la consabida asimetría entre la economía global e interdependiente y la actuación política a nivel nacional que ha venido respondiendo a una lógica ajena a la indiferencia ante situaciones socialmente desiguales, propia del Estado social y democrático de Derecho; esta búsqueda del equilibrio entre la libertad de empresa, la economía de mercado, y la protección del contratante débil en la relación laboral quiebra ante situaciones como las descritas⁷. Por consiguiente, esta precariedad del Derecho del Trabajo para cumplir con uno de sus objetivos, cual es su carácter compensador e igualador⁸,

(*Ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones*), (Edición de Adela Cortina), Trotta, Madrid, 2003, p. 58.

³ Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, M.C., «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», *RL*, 2000, num. 13, p. 25, con la consiguiente pérdida de valor de los modelos nacionales de producción.

⁴ Ello potencia no sólo la capacidad de movilidad del capital, sino también su progresiva autonomía respecto de las transacciones reales de bienes y servicios, *cfr.* ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, p. 96.

⁵ Cfr. CASTELLS, M., «Más allá de la caridad...», *cit.*, p. 58, las empresas multinacionales y sus auxiliares constituyen el núcleo de la producción en todo el planeta, del que depende el resto de actividades, constituyendo la base esencial de las economías.

⁶ Cfr. SANGUINETI RAYMOND, W., «La “deconstrucción” del derecho del trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿un devenir inevitable?», *RL*, 2004, Tomo II, pp. 1399 y 1400. Otros factores, además de la regulación de las condiciones laborales, como la estabilidad política y económica, dotación de infraestructuras, disponibilidad y coste del suelo, etc, pueden ser tenidos en cuenta, *cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, *cit.*, p. 97 a 99, quienes aluden también a las denominadas «zonas francas de exportación».

⁷ Cfr. ROMAGNOLI, U., «Globalización y Derecho del Trabajo», *RDS*, 1999, num. 5, p. 18 y BAYLOS, A., «Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1999, num. 15, pp. 22 a 25.

⁸ Y es que «la empresa no es sólo el centro de referencia del sistema económico, sino que en este contexto globalizador se convierte en el lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de

precisa de respuestas supranacionales que condicionen el poder de las compañías multinacionales y equilibre la pérdida de control de los Estados sobre los mecanismos productivos y financieros⁹. En efecto, se hace indispensable la asunción de un núcleo mínimo universalmente consensuado y predicado: los derechos humanos laborales.

Ahora bien, el siglo pasado ha acogido diversas manifestaciones en torno al reconocimiento universal de los derechos humanos laborales, por lo que aquí importa, lo que se reviste ahora de una necesidad apremiante en la sociedad tecnológica¹⁰, la cual precisa de una «Constitución Universal» en torno al respeto a la dignidad¹¹. Así, si se quiere, el recorrido aparece jalonado por tres grandes momentos: *Constitución de la OIT* (1919), *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948) y *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998). Este último, aparece presidido por el refuerzo del papel de la OIT en la protección de los derechos fundamentales ante la mayor interdependencia económica, de forma que esta declaración considera que «urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal», pretende «mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico», instrumento, por tanto, promocional de tales principios que compromete a los Estados miembros de la OIT a respetarlos y promoverlos, hayan o no ratificado los convenios respectivos, con un procedimiento de seguimiento que respalda este compromiso¹². Si no es posible, en ningún caso, negar la relevancia normativa de las citadas declaraciones, máxime en algunos países en vías de desarrollo en los que resulta habitual su desconocimiento, bien es cierto que existe una falta de efectividad de estos derechos humanos sin mecanismos de coerción jurídica a escala internacional como inveterada constante¹³. La mera declaración y el consenso al respecto han supuesto un gran paso en el reconocimiento jurídico de los derechos humanos a toda persona, siendo cuestión distinta la carencia de garantías para impetrar de jueces y tribunales el respeto hacia los mismos¹⁴. Todo ello abona, en gran medida, que

trabajo. Su autoridad se expresa en el carácter unilateral de las mismas, en un poder no intervenido estatalmente ni contratado colectivamente», BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., p. 23.

⁹ Cfr. ROMAGNOLI, U., «Globalización...», cit., p. 19, y que permita al ordenamiento jurídico laboral readquirir el papel que le corresponde en la formación de la ética de los negocios.

¹⁰ Vid. CORTINA, A., «Derechos humanos y discurso político», en AA.VV., *Derechos humanos: la condición humana en la sociedad tecnológica*, (Coordinador Graciano González R. Arnaiz), Tecnos, Madrid, 1999, pp. 48 y ss.

¹¹ MARINA, J.A. y DE LA VALGOMA, Mª., *La lucha por la dignidad (Teoría de la felicidad política)*, Anagrama, 2º ed., Barcelona, 2001, pp. 293 y ss.

¹² Vid., al respecto, GIL Y GIL, J.L. y USHAKOVA, T., «La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», *DL*, 1999, num. 59, pp. 104 y ss, pues, pese a carecer de fuerza vinculante, esta declaración posee una gran importancia.

¹³ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos representa el mayor avance realizado desde la aparición del Estado moderno para tutelar los derechos humanos en el plano internacional, cfr. TRUYOL Y SERRA, A., *Los derechos humanos*, Tecnos, 3ª ed., Madrid, 1984, pp. 46 y 54.

¹⁴ Cfr. FERRAJOLI, L., «Derechos fundamentales», en AA.VV., *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, (Edición de Antonio de Cabo y Gerardo Pisarello), Trotta, Madrid, 2001, pp. 40 y ss, a las que denomina garantías secundarias, cuya ausencia determina, a su vez, la existencia de una indebida laguna normativa que ha de ser colmada.

aparezcan nuevos ensayos con el objetivo de lograr la efectividad de estos derechos a escala planetaria pero sin recurrir *sensu stricto* a las técnicas jurídicas tradicionales.

En efecto, ciertas expresiones normativas, carentes de eficacia jurídica vinculante, y situadas, en el mejor de los casos, en la frontera del Derecho, adquieren en las últimas décadas¹⁵ un auge inusitado en los ordenamientos jurídicos laborales, y ello dada la quiebra del principio de territorialidad y de la función compensadora de éstos en la nueva realidad económica. Cabe pensar que se ofrece como solución actual y previsiblemente transitoria, que anticipe y evidencie el menesteroso establecimiento futuro de instrumentos normativos dotados de reproche jurídico. En concreto, y sin perjuicio de otras manifestaciones perceptibles en el espacio de la UE, las buenas prácticas o códigos éticos o de conducta de las empresas transnacionales resultan insoslayables¹⁶. No es lugar adecuado para indagar acerca de los antecedentes de éstos¹⁷, ni tan siquiera detenerse en una taxonomía al uso de los mismos que diferencia entre internos y externos¹⁸. Entre estos últimos conviene destacar las directrices declaradas por la OCDE y por la OIT dirigidas a organizaciones multinacionales durante los años setenta del siglo anterior, remozadas en un progresivo interés de adaptarse a los requerimientos de la economía global así como de incidir en el respeto a los derechos humanos laborales¹⁹.

Intramuros de estos códigos de conducta cabe recolocar la RSE; predicada de todo tipo de empresa, se está en presencia de una fórmula evolucionada²⁰ de códigos de conducta internos pero que en su exteriorización deben seguir inexcusablemente, como norte de su comportamiento, los principios proclamados

¹⁵ Vid. BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., pp. 27 y 28.

¹⁶ Cfr. VALDES DAL-RE, F., «*Soft law*, Derecho del trabajo y orden económico globalizado», *RL*, 2005, num. 4, pp. 1 a 4, siendo colonizado el ordenamiento jurídico laboral por esta serie de actos heterogéneos que carecen de fuerza vinculante, ya que frente a la lógica de la vinculación y de la sanción del *hard law*, el *soft law* responde a la lógica de la oportunidad y de la persuasión.

¹⁷ Reglas de conducta que las empresas multinacionales se comprometen a observar voluntariamente en el ámbito de las relaciones laborales, cfr. BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., p. 35. Vid. VALDES DAL-RE, F., «*Soft law*...», cit., p. 4.

¹⁸ Los primeros suponen una autorregulación mientras que los segundos son elaborados por sujetos externos a la empresa, cfr. PERULLI, A., *Diritto del lavoro e globalizzazione (Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale)*, Cedam, Padova, 1999, p. 264. También vid. BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., pp. 36 a 38 y SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *RDS*, 2003, num. 21, pp. 83 a 88.

¹⁹ *Declaración de la OCDE sobre inversiones internacionales y empresas multinacionales y Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT*, un análisis de ambas en ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 42 a 50. Advierten sus insuficiencias, no obstante, BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., p. 36 y SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves...», cit., pp. 84 y 85.

²⁰ Paralela a los cambios producidos en la organización empresarial, lo que ha supuesto una ampliación subjetiva del ámbito de aplicación de los códigos de conducta (dirigidos ahora no sólo respecto de los trabajadores de la empresa principal sino también de los de las empresas colaboradoras) y una generalización del contenido mínimo de los mismos al margen de la ubicación geográfica (referido a los derechos fundamentales en el trabajo), cfr. VALDES DAL-RE, F., «*Soft law*...», cit., pp. 4 a 6.

en declaraciones internacionales, algunas ya referidas²¹. Concepto que si bien se caracteriza por no ser novedoso²², a finales del siglo recientemente concluido, sin embargo, es fuertemente impulsado con un carácter universal. De modo que el acontecimiento que propulsa esta RSE no es otro que el *Pacto Mundial* de Davos de 1999²³, pues, a instancia del secretario general de la ONU, se invita a las empresas a asumir voluntariamente el compromiso de integrar en sus actuaciones diez principios inferidos de textos mundiales sobre derechos humanos, escapando así a la resignación del oráculo del mercado²⁴. El núcleo mínimo de protección y susceptible de ulterior desarrollo, entonces, aparece servido. O lo que es igual, las diversas generaciones de derechos humanos que se vienen admitiendo²⁵, cuya plasmación planetaria resulta indispensable en la economía del siglo veintiuno, han encontrado eco en esta plataforma de promoción internacional, fruto también de las presiones de las diversas fuerzas sociales: ciudadanos, sindicatos, ONGs, que no aparecen dispuestos a tolerar la actuación de determinadas corporaciones aparentemente modélicas²⁶. Las instituciones y poderes públicos no pueden permanecer al margen de estos fenómenos, incorporando un marco que sirva para promover y facilitar la RSE a la hora de elaborar medidas concretas, aplicarlas o verificarlas, sin que por ello pierdan su carácter voluntario. En este sentido se concibe la RSE como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores»²⁷.

Sólo en este contexto es viable observar la RSE desde la perspectiva del factor trabajo en la empresa; y si esta actitud debe comportar diálogo con todos los afectados (*stakeholders*)²⁸ en aras de atender mejor en la gestión a todas las

²¹ Vid. *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 14.

²² El discurso moderno de la RSE se inicia a mediados del siglo pasado, *cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 30 y ss. En los años setenta del siglo veinte surge con fuerza en Estados Unidos la ética de los negocios, ética de la empresa en el mundo europeo, *cfr.* CORTINA, A., «Las tres edades de la ética empresarial», en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., p. 17. También *vid.* LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa...», pp. 12 a 15.

²³ Respecto al mismo, y acerca del auge que ha tenido en España a través de la llamada *Mesa Cuadrada* y la asociación ASEPAM, *vid.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 50 a 55 y 132 a 137.

²⁴ Orientar el mercado en un sentido u otro es una cuestión de elección, no de fatalismo insuperable, *cfr.* CORTINA, A., «Ética de la empresa, no sólo responsabilidad social», *El País*, 20 de agosto de 2005. En «este marco de globalización, empieza a preguntarse a las empresas qué hacen –o dejan de hacer- en relación con los Derechos Humanos, pregunta, por cierto, a la que no estaban acostumbradas a responder», LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa...», cit., p. 14.

²⁵ *Vid.* CORTINA, A., «Derechos humanos...», cit., pp. 53 a 55.

²⁶ *Cfr.* DILLER, J., «¿Una conciencia social en el mercado mundial?. Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores», *RIT*, 1999, num. 2, pp. 113 y 114. *Cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 31, 32, 100, 240 y 241, pues las denuncias de actitudes empresariales reprobables producen un fuerte impacto en la opinión pública mundial.

²⁷ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 7.

²⁸ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 23 y 24, destaca, desde la noción acuñada por la Comisión europea, unos rasgos asociados al concepto de RSE, entre los que se encuentra (además de dimensión social, voluntariedad, integración en la gestión, relación con las partes interesadas y principio de transparencia) un principio de consenso,

esferas sociales implicadas, ni que decir tiene que este fenómeno viene a reactivar el debate y las consideraciones acerca de la participación de los trabajadores en la empresa, ya que ser socialmente responsable intrínsecamente conlleva ésta.

II. La participación de los trabajadores como presupuesto y garantía de la empresa socialmente responsable: ¿bases para una nueva «democracia industrial»?

1. El componente ético de la actividad empresarial: una apuesta por el diálogo

Sin duda alguna, la RSE para serlo «ha de *enraizar en una ética de la empresa*»²⁹. Y la consideración de la ética en la empresa no resulta algo innovador, pero sí han sufrido mutaciones históricas tanto las convicciones de actuación como la propia idea de empresa, así como la valoración de la interrelación de ambos conceptos³⁰. Y es que mientras se apreciaba que la ética era un concepto extraño a la actividad empresarial orientada ésta en exclusiva a la obtención del beneficio económico y al cumplimiento de la legalidad, que en su caso sólo podían permitirse grandes compañías y una vez obtenidos excelentes resultados, en un plano más cercano a la filantropía o a la campaña publicitaria, van a ir de la mano ambos conceptos necesariamente en un mundo globalizado en el que la empresa adquiere una nueva dimensión moral³¹. Ante la transnacionalización de la producción y la interrelación con otras empresas, emerge la empresa-red³², alterando el modelo «fordista» de producción, para encarnar una transformación de la empresa que ahonda en su papel social³³; el Estado³⁴ ya no asume en exclusiva la responsabilidad de lo público, sin dejar de ser relevante para seguir garantizando los derechos básicos al calificarse como

consenso con los diferentes agentes implicados, ya que las actuaciones unilaterales en este terreno pondrían en tela de juicio la propia filosofía de la RSE.

²⁹ CORTINA, A., «Ética de la empresa...», cit., quien considera que la RSE debe asumirse como una herramienta de gestión, una medida de prudencia, pero ante todo como una exigencia de justicia.

³⁰ Convicciones y creencias que han generado hábitos en la actividad empresarial a lo largo de las edades industrial y postindustrial, *cfr.* CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., pp. 23 y ss.

³¹ *Cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial: Del diálogo a la confianza*, Trotta, Madrid, 2004, pp. 19 a 21.

³² *Cfr.* VALDES DAL-RE, F., «Transformaciones del Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 2003, num. 12, pp. 136 a 138, quien considera a la descentralización productiva como «partera» que ha ayudado a alumbrar ese nuevo paradigma de empresa en que radica la empresa-red.

³³ «Una empresa es ciudadana en la medida en que se valora desde su contribución a la sociedad, y no simplemente desde su capacidad de maniobra en el mercado y ante la legislación», LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa...», cit., p. 11. Un «mundo en el que se considera a las empresas, en cierto modo, como una reserva de eficacia y de creación en la sociedad», CASTELLS, M., «Más allá de la caridad...», cit., 73.

³⁴ *Cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 32 y 37 a 41, así, como uno de los fenómenos que provocan la emergencia de la RSE se colocaría el nuevo papel social de la empresa, estrechamente vinculado, en el ámbito europeo, al debate que en los inicios de los años noventa del pasado siglo se plantea en torno a la redefinición del modelo de Estado de bienestar surgido en la segunda posguerra mundial.

social y democrático de Derecho, sino que se incrementa el protagonismo de esferas de sociedad civil como la empresa, cuyo éxito, en su caso, dependerá de las actitudes de un grupo humano³⁵; las expectativas sociales depositadas en la empresa, entonces, deben ser resueltas de modo favorable para que genere confianza, indispensable en un proceso de globalización sin un conocimiento directo ni apoyado en tradiciones compartidas, requiriéndose una ética crítica y universalista³⁶, una «Ética Cívica Transnacional» como la derivada de los requerimientos del *Pacto Mundial*³⁷.

Parece insoslayable, en consecuencia, el aserto relativo a que la empresa se constituye en agente moral; ostenta la facultad de decidir como organización, y en virtud de la elección realizada será imputable a ella, y no a sus componentes particulares, los efectos de su conducta³⁸. Todo lo cual evidencia que pueda forjarse un carácter, unos hábitos de actuación que no supongan derroche de energías a la hora de adoptar decisiones, sino que éstas respondan automáticamente a un horizonte previamente establecido, generando un «círculo virtuoso» más necesario que nunca en la era de la información y las comunicaciones en la que la integridad y transparencia aparecen como bienes públicos, de los que se benefician no sólo quienes los crearon con su esfuerzo³⁹. El componente ético requiere, entonces, de la empresa su compromiso con la idea de dignidad; si se sostiene que la dignidad personal supone la capacidad de «autodeterminación consciente y responsable de la propia vida»⁴⁰, es ineludible reconocer la autonomía y libertad personal, la aceptación como interlocutor válido a quien puede ser responsable, al permitirle participar en la adopción de las decisiones que le afecten mediante el diálogo desarrollado en condiciones de igualdad⁴¹. Es posible descubrir, en el transcurso de las indefectibles acciones comunicativas que llevan a cabo los seres humanos, criterios racionales que den lugar a fórmulas con pretensión de universalidad; exigencias que constituyen condiciones para un diálogo racional, que, sin embargo, han de irse concretando en los contextos históricos determinados⁴². Lo cual, permite sostener que una empresa, por tanto, genera confianza en un grado proporcional al nivel de diálogo moral y consenso que sea capaz de aportar; y ello precisa de objetivación

³⁵ Cfr. SEN, A., «Ética de la empresa y desarrollo económico», en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., p. 43. Acerca de un concepto plural y corporativo de empresa, *vid.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 152.

³⁶ Cfr. GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 23 a 33.

³⁷ CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., p. 22.

³⁸ Cfr. CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., p. 18. Además, algunos directivos adoptan decisiones que fuera del contexto de su cargo tendrían un contenido diferente, *cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 178.

³⁹ Cfr. CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., pp. 21 y 36.

⁴⁰ STC 53/1985, de 11 de abril, f.º 8º.

⁴¹ «Válidas son aquellas normas (y sólo aquellas normas) a las que todos los que puedan verse afectados por ellas pudiesen prestar su asentimiento como participantes en discursos racionales», HABERMAS, J., *Facticidad y validez (Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso)*, Trotta, Madrid, 1998, p. 172. *Cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 89 a 92, 264 y 265, y es que la relación intrínseca entre el diálogo y la dignidad permite hablar del valor moral del diálogo.

⁴² Cfr. CORTINA, A., «Derechos humanos...», cit., pp. 41 a 43, en línea con un fundamento de los derechos humanos que supera las visiones *iusnaturalista* y positivista.

mediante la proclamación de un código ético, a lo que se acompaña el establecimiento posible de comités y auditorías éticas⁴³, diluyendo, así, cualquier intento de realizar mera cosmética empresarial⁴⁴.

De lo hasta aquí afirmado puede destacarse que el componente ético, máxime en la realidad que circunda, adquiere un papel complementario y no excluyente de la presencia del Derecho en cuanto mecanismo externo de regulación⁴⁵; sin perjuicio de considerar que de las fórmulas de *soft law*, o herramientas internas y voluntarias, deba predicarse su carácter transitorio en aras de potenciales instancias jurisdiccionales a escala internacional que velen por la efectividad de los derechos humanos, esta provisionalidad se supera cuando se aprecia el complemento que constituyen ambos instrumentos de ordenación de conductas en un doble sentido. Por una parte, la dimensión ética en el quehacer empresarial genera una concienciación o convicción a la hora de cumplir con la legalidad, un hábito necesario en las organizaciones sociales, si no se quiere evidenciar la insuficiencia del mundo legislativo y judicial; hábitos que como tales se convierten en previsibles, lo que genera confianza⁴⁶. Ahora bien, la voluntariedad que rodea a la RSE, decisiones adoptadas sin coacción externa, explica que puedan ser motivos diversos los que justifiquen la actuación⁴⁷, por ello la concienciación o convicción ética parte de la prescripción kantiana de que la persona es un fin en sí mismo y no un medio, lo que precisa una visión deontológica de la ética empresarial desde acciones comunicativas y de cooperación, y no utilizaciones estratégicas o utilitaristas con el ánimo de obtener rentabilidad económica, que pueden verse reducidas a meras campañas publicitarias o de marketing; esta apariencia está vinculada con éxitos económicos a corto plazo, cuya información pública no se resiste afectando finalmente a la reputación empresarial⁴⁸. Esto no es óbice para sostener que la dimensión moral de la empresa es una condición para la eficiencia y los buenos

⁴³ Desde el papel básico de la generación de confianza apoyada en el carácter moral y en la buena reputación de la empresa, el código ético se define como «documento formal donde se expresa la voluntad y la disposición de la empresa en el reconocimiento y satisfacción de todos los intereses en juego a través del diálogo y la participación», *cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 253. *Cfr.* CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., p. 30.

⁴⁴ La ética empresarial se ocupa de establecer las condiciones de procedimiento, de forma que las bases éticas de la confianza derivan de indicios relativos a las condiciones que permitan la participación y el acuerdo posible de todos los grupos de intereses, *cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 146, 187, 254 y ss, quien además ofrece una serie de directrices para evitar la presencia de un mero instrumento de imagen. También, *vid.* LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa...», cit., pp. 22 y 23.

⁴⁵ *Cfr.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 30 y 31, ante un marco global de los problemas (que excede las fronteras estatales del Derecho), planteados, en ocasiones, por empresas multinacionales, el Derecho sigue siendo totalmente necesario pero completamente insuficiente como instrumento exclusivo para la resolución de conflictos.

⁴⁶ *Cfr.* CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., pp. 20 y 36 y GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 249 a 251.

⁴⁷ Tales como conservar una imagen pública adecuada que otorga valor añadido a la compañía, prevenir eventuales acciones de boicot de consumidores, o bien contrarrestar iniciativas de regulación de los poderes públicos, al respecto *cfr.* SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves...», cit., p. 83.

⁴⁸ *Cfr.* CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., pp. 30 y 31 y GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 51, 52, 188 y 189.

resultados económicos de forma sostenida, a medio y largo plazo⁴⁹, en el marco de una economía ética⁵⁰. Por otra parte, la voluntariedad de la RSE también pone sobre la pista acerca del plus que implica como suplemento de la legalidad⁵¹, no siendo suficiente, aunque sí indispensable, por ende, el cumplimiento de la misma⁵², al menos en los países desarrollados con una protección social más avanzada. Ha de operar este plus, así, a dos niveles: a un nivel procedimental o formal, mediante medidas de potenciación de la denominada «democracia industrial»; a un nivel sustancial o material, con medidas concretas que profundicen en la plasmación y desarrollo de los derechos humanos. Ahora sí, a pesar de todo, y con total precaución, puede argumentarse que las manifestaciones de *soft law* pueden coadyuvar a lograr una generalización de un núcleo mínimo universal.

2. Las perspectivas de articular la participación de los trabajadores en la empresa

La dimensión laboral de la RSE, que se plantea tanto en términos de producto o contenido de las posibles iniciativas a desarrollar como de procedimiento⁵³, esto es, las decisiones que se adoptan y el cómo se adoptan, no puede soslayar la mirada que dirigen hacia estas manifestaciones voluntarias tanto el sindicalismo como el Estado. Una acción sindical eficiente ante la situación económica descrita precisa de mecanismos mundializados de presión y de negociación acordes con la lucha por unos derechos laborales básicos a escala planetaria⁵⁴. La actitud frente a los códigos de conducta y la RSE por parte de las organizaciones sindicales se sintetiza en cierto recelo y desconfianza hacia estas expresiones, pues no deben suponer, en ningún caso, una sustitución del rol atribuible a las normas estatales o convencionales⁵⁵. Conviene delimitar, sin

⁴⁹ Cfr. CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., pp. 28 a 30.

⁵⁰ Vid. CONILL, J., «Economía ética en la era de la información», en AA.VV., *Construir confianza...*, cit., pp. 79 y ss. Acerca del alcance y la extensión de las interconexiones entre desarrollo económico y ética empresarial, vid. SEN, A., «Ética de la empresa...», cit., p. 53.

⁵¹ Cfr. *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 15, no pudiendo sustituir a las normas de obligado cumplimiento que garantizan niveles mínimos.

⁵² Cfr. ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 23 y 24.

⁵³ Cfr. ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 108.

⁵⁴ Cfr. CIOSL, *Una guía sindical sobre la mundialización*, Bruselas, 2001, pp. 24 y ss. Vid. BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., pp. 38 y ss y SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves...», cit., pp. 73 y ss.

⁵⁵ Puede apreciarse una cierta ambivalencia, al contrarrestar esta desconfianza hacia los códigos de conducta mediante afirmaciones como que «pueden ser una manera oportuna de mesurar el comportamiento empresarial y procurar mejorarlo, (...) para hacer que las empresas acepten algunas de las responsabilidades de la mundialización», habiendo elaborado la CIOSL su propio código de conducta a utilizar como herramienta de referencia para discutir códigos con los empleadores, CIOSL, *Una guía sindical...*, cit., pp. 38, 39 y 129 a 132. También, cfr. KEARNEY, N. y JUSTICE, D.W., «Los nuevos códigos de conducta» en CIOSL, *Una guía sindical...*, cit., pp. 134 y 135. Asimismo, vid. CERFEDA, W., «El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial» y *Resolución sobre Responsabilidad social empresarial de la Confederación Europea de Sindicatos* (9-10 junio de 2004), y *Ponencia sobre RSE aprobada en el VIII Congreso Confederado de Comisiones Obreras* (21-24 abril de 2004), que pueden

embargo, a los efectos del fomento de la participación de los trabajadores en este tipo de iniciativas enmarcadas en lo socialmente responsable, la propia negociación colectiva de la RSE, al no poderse desconocer el carácter vinculante de los convenios colectivos. Ello conlleva que exista una cierta paradoja cuando se relacionan ambos fenómenos, pues frente a una rechazable fuga de contenidos de la negociación colectiva hacia el ámbito de la voluntariedad que preside la RSE, nada impide la acogida de ciertas iniciativas suplementarias en la esfera de la negociación que supone el enriquecimiento de la misma y la promoción, al fin y al cabo, de prácticas de diálogo y acuerdo, esto es, que toda decisión voluntaria de carácter laboral deba ser pactada con los representantes de los trabajadores⁵⁶. Obsérvese cómo el movimiento sindical aprecia, con cautelas, las nuevas oportunidades que presenta la RSE, de ahí que se opte por su fomento mediante productos de la negociación colectiva, como sucede con el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005*⁵⁷. Mención destacada merecen, a su vez, los acuerdos marco mundiales celebrados entre la compañía transnacional y las organizaciones sindicales correspondientes respecto a las actividades internacionales de esa empresa, que pueden incluir compromisos de respeto a derechos básicos y universales, con procedimientos de seguimiento que hacen hincapié en el diálogo y la participación de las partes, lo que evita la unilateralidad empresarial que se predica generalmente de los códigos de conducta⁵⁸. El Estado social, arts. 1.1 y 9.2 CE, por su parte, imbuido de la lógica de este tipo de expresiones de *soft law*, tiende a establecer un marco legal de referencia de la RSE en lo que se refiere a su plano sustantivo como a su plano procedimental, compatible con el carácter voluntario de ésta, pero reconfigurando su labor mediante una normativa flexible que fomente las iniciativas de RSE, a lo que se acompaña de incentivos, con la promesa de distinguir a las empresas que acrediten la primorosa cualidad respectiva. Los poderes públicos, en consecuencia, parecen no actuar, en ocasiones, a través de la coacción jurídica, sino desde una perspectiva positiva de la conducta deseada, conforme a una lógica de la gratificación o dádiva, en lugar del reproche por una actuación negativa. En el caso español esta maleabilidad del papel estatal aún resulta escasa e incipiente en este terreno⁵⁹, si bien conviene destacar, entre las

consultarse en AA.VV., *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas*, (Coordinadores Jorge Aragón Medina y Fernando Rocha Sánchez), Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2005, pp. 7 a 18 y 71 a 78.

⁵⁶ Cfr. KEARNEY, N. y JUSTICE, D.W., «Los nuevos códigos...», cit., p. 137, los códigos de conducta no deben contener disposiciones más apropiadas a los convenios colectivos; CERFEDA, W., «El sindicalismo europeo...», cit., pp. 16 y 17; DILLER, J., «¿Una conciencia social...», cit., p. 114; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 109, 177 y 178.

⁵⁷ Prorrogado para el año 2006 (BOE de 10 de febrero de 2006), en cuyo contenido se considera necesario identificar y «promover ámbitos de interlocución entre las organizaciones empresariales y sindicales en esta materia», compartir «experiencias y difundir buenas prácticas» e impulsar «compromisos sobre responsabilidad social».

⁵⁸ Cfr. KEARNEY, N. y JUSTICE, D.W., «Los nuevos códigos...», cit., p. 136; SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves...», cit., p. 78; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 110 a 112.

⁵⁹ Superada la dicotomía entre voluntariedad/regulación el sector público debe jugar un papel activo en el campo de la RSE, de modo que para observar un repaso completo a las diversas medidas públicas adoptadas en materia de RSE en España, tanto por la Administración central como por la

últimas actuaciones, la constitución de una *Mesa de Diálogo Social sobre Responsabilidad Social de la Empresa* y de un *Foro de expertos en Responsabilidad Social de la Empresa*, compuesta la primera por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, y abarcando el segundo una agenda de trabajo estructurada en ocho sesiones teniendo como marco las directrices de fomento aportadas por la Unión Europea, para indicar que una «empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés», de modo que el «escenario en el que se debe desarrollar la RSE es el del diálogo y acuerdo con todas las partes interesadas»⁶⁰. Hasta la fecha, sí que parece observarse una clara decisión de mantener este fenómeno de la RSE en el terreno de la voluntariedad, cuando además la mentalidad del empresariado no parece dispuesta a prescindir de ella, rechazando cualquier regulación normativa en la materia⁶¹, sosteniendo que la toma de decisiones sobre la organización y funcionamiento de la empresa es una facultad en exclusiva de los dueños y/o responsables de la misma, por lo que asignar parcelas de autoridad a los *stakeholders* podría significar una restricción de los derechos de propiedad⁶². Todo ello viene a corroborar la coherencia de la promoción de la RSE (estableciendo, entre otros, deberes de información, cursos formativos, dotación de subvenciones, homologando códigos de conducta y modelos de informes, estandarizando la certificación, creando premios) a instancia de la intervención pública, máxime cuando las prácticas de RSE procuran un mayor nivel de información y transparencia en la gestión empresarial e implican avances en una mayor participación de los trabajadores⁶³.

Ahora bien, la esfera laboral de la indicada RSE a nivel del procedimiento seguido debe incardinarse desde una doble perspectiva, a saber: en un marco genérico de impulso de la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, reafirmando sus derechos fundamentales laborales⁶⁴, en línea con la

autonómica, *vid.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 73 a 75 y 155 y ss.

⁶⁰ Por ello los «poderes públicos deben facilitar el buen desarrollo de ese proceso de diálogo teniendo en cuenta a las empresas y organizaciones por un lado y las partes interesadas de la sociedad por otro», afirmaciones contenidas en el documento que es producto de la reflexión conjunta realizada en este citado foro durante sus tres primeras sesiones de trabajo, que puede consultarse en <http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc>.

⁶¹ *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, Bruselas, COM (2002) 347 final, p. 6, insiste en la voluntariedad como principal característica de la RSE. Según una encuesta publicada en *El País*, 24 y 25 de diciembre de 2005, las compañías preguntadas, aunque insisten en afirmar su importancia, consideran mayoritariamente (72,1%) que es un tema voluntario de las empresas y que, por tanto, no debe ser regulado por ley.

⁶² *Cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 153 y 172 a 174.

⁶³ *Cfr.* BARRERA CERREZAL, J.J., «Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas», CIRIEC-España, 2005, num. 53, p. 18.

⁶⁴ CASAS BAAMONDE, M^a.E., «¿Una nueva constitucionalización del Derecho del trabajo?», *RL*, 2004, Tomo I, p. 131, los «derechos y libertades de que son titulares los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo, caracterizado por la naturaleza personal de la prestación, limitan los poderes

profundización democrática de los diversos ámbitos vitales vinculada a la participación del ciudadano en las decisiones que le afecten, también en el ámbito de la economía y la empresa, a pesar de la crisis del concepto ya revisado de «democracia industrial»⁶⁵, en el que si bien no es posible trasladar el esquema de la democracia política a sede de la empresa⁶⁶, sí está en juego la democratización de las relaciones laborales y la distribución de poder en la misma⁶⁷, el reparto de funciones entre los distintos componentes que la configuran teniendo además en cuenta el interés social y ambiental que la rodea⁶⁸, para hablar de una empresa ciudadana⁶⁹ o una ciudadanía en la empresa y de la empresa⁷⁰; en un marco específico, en el que no se cuestione el carácter voluntario de las medidas concretas sino que sean adoptadas unilateralmente por la empresa sin contar con la participación de los trabajadores en las distintas fases de elaboración, aplicación y evaluación, participación que contribuiría, por ende, significativamente, al éxito de las mismas⁷¹. En un caso, a poco que se observe, la participación de los trabajadores opera en un plano como presupuesto y, en otro, como garantía de la empresa socialmente responsable. Cuestión diferente consiste en articular esta implicación colectiva de los trabajadores, así como en analizar las experiencias que han venido acaeciendo al respecto para inferir cierta tendencia generalizable. Adviértase que la idea de participación de los trabajadores en la empresa aquí utilizada no viene referida únicamente a un entendimiento estricto y riguroso, ligado a la presencia de representantes de los trabajadores, bajo fórmulas diversas, en los órganos de gobierno de las

empresariales, el contrato de trabajo, por tanto; pero éste, caracterizado también por la subordinación del trabajador, limita a su vez el ejercicio de sus derechos fundamentales».

⁶⁵ Cfr. BAYLOS, A., «Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles», en APARICIO, J. y BAYLOS, A., *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 175 y 176, transcurrida la primera mitad de los años setenta del siglo pasado llegan los tiempos del debate sobre la «democracia industrial».

⁶⁶ Entre las causas de cierto abandono de este concepto, además de su desvinculación con la democracia económica que no opera ante una competencia global y que deja fuera del diálogo a otros grupos de intereses que también forman parte de la realidad empresarial, se encuentra la distinción entre la lógica política y la lógica económica, cfr. GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, pp. 270 a 272. En lo que respecta a las razones para no poder trasladar al interior de la empresa los esquemas de funcionamiento de la democracia política, vid. JEAMMAUD, A., «Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa», en APARICIO, J. y BAYLOS, A., *Autoridad...*, cit., pp. 185 a 187.

⁶⁷ Cfr. ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 29 y 30.

⁶⁸ Cfr. LANDA ZAPIRAIN, J.L., «La participación financiera de los trabajadores y los problemas de la “gobernanza corporativa”: ¿una probable nueva dimensión de la responsabilidad social de la empresa articulable entre la corresponsabilidad y la capacidad de codecisión del factor trabajo?», en AA.VV., *Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa*, (coordinador Juan Pablo Landa Zapirain), Bomarzo, Albacete, 2004, pp. 15 y 16.

⁶⁹ Cfr. LOZANO, J.M., «¿Hacia la empresa...», cit., p. 27, se trata de construir una relación con los diversos *stakeholders* basada en el diálogo con ellos en la medida en que resulte posible.

⁷⁰ Vid. JEAMMAUD, A., «Los derechos...», cit., pp. 179 y ss. Cfr. GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., p. 273, «ciudadanía en la empresa», participación de todos los grupos de intereses como principio de acción, «ciudadanía de la empresa», responsabilidad de la empresa como corporación en la mediación del principio de autonomía con el principio de eficacia y competitividad, principios básicos de la responsabilidad social corporativa.

⁷¹ Cfr. ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 109 y 270 a 272. Vid. KEARNEY, N. Y JUSTICE, D.W., «Los nuevos códigos...», cit., pp. 139 a 141, respecto a la intervención de sindicatos.

sociedades mercantiles, sino más bien se acerca a un concepto laxo, derivado de la indeterminación constitucional, que acoge a todo instrumento que capacite para colectivamente influir, de alguna manera, en las decisiones empresariales⁷²; en este sentido, la plasmación jurídica⁷³ ofrece vías de afianzamiento de una restricción del poder directivo del empresario, limitación que se produce mediante la atribución de facultades o competencias (información, consulta, negociación, participación en sentido propio) que quiebran la absoluta unilateralidad en sede empresarial⁷⁴, superándose la inveterada dicotomía entre conflicto y cooperación propia de un sindicalismo que no apreciaba en su momento y en la debida forma la permeabilidad de ambas realidades⁷⁵.

Y es que estos vehículos institucionalizados⁷⁶ pueden servir de cauce para la puesta en marcha de medidas determinadas, voluntarias y suplementarias, de RSE con la implicación de los trabajadores, lo que opera ya en un plano más específico y concreto. Se trata de aprovechar las vías de representación/participación de los trabajadores que ya existen: bien a impulso del Estado, art. 9.2 CE, como sucede con la proyección legislativa en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, en un doble plano respecto a la materia laboral, esto es, como enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos a través del deber de negociar medidas o planes de igualdad obligatorios⁷⁷, respondiendo así los propios convenios a mandatos constitucionales dirigidos a

⁷² Vid., al respecto, las reflexiones de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional)», Ponencia General al XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006).

⁷³ Cabe destacar, por lo que ahora importa, el art. 2 h) Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, del Consejo, completa el estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOL num. 294, de 10 de noviembre), pues define la implicación de los trabajadores como «la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa», así como el proyecto de ley que actualmente se tramita sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas (BOCG de 25 de noviembre de 2005), una vez promulgada ya la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España (BOE de 15 de noviembre de 2005).

⁷⁴ Vid. DE LA VILLA, L.E., *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980, pp. 23 y 24; BAYLOS, A., «Control obrero...», cit., pp. 170 y ss.

⁷⁵ Vid. OJEDA AVILES, A., *La cogestión de las grandes empresas en Europa (La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976)*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978, pp. 17 y ss, en relación al radical cambio de actitud de los sindicatos europeos.

⁷⁶ Cfr. ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 28, 29, 127 y 174, mecanismos de interlocución de los que carecen otros *stakeholders*, con las dificultades añadidas para determinar la representatividad de éstos, sin desconocer, por otra parte, la tendencia de las empresas a entablar diálogo con otras partes interesadas, en aras de eludir a los representantes de los trabajadores.

⁷⁷ Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006), indicando su Exposición de Motivos que la «Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido», sin olvidar «el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas» (con la previa consulta a los representantes legales de los trabajadores), *cfr.* arts. 38, 40 a 45, y Disposición Adicional Décima (puntos quince y dieciséis) respecto a las modificaciones de los arts. 85.1 y 85.2 ET.

los poderes públicos⁷⁸, como mediante la potenciación de medidas de adopción voluntaria en materia de igualdad de género con la invitación a incorporar en su puesta en marcha a los interesados⁷⁹; bien por promoción desde la propia empresa, más allá de la obligatoriedad legal respecto a la información, consulta o codecisión a desarrollar ante decisiones precisas, en busca de formalizar, dialogadamente, la adopción y seguimiento de medidas de RSE, tal y como sucede ante la gestión de reestructuraciones empresariales que pueda mitigar las consecuencias perniciosas y asegurar la buena práctica de las mismas, pues reestructurar «desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones»⁸⁰, y se entiende, en general, la RSE como la «promoción de estructuras de participación sólidas, que utilicen los procedimientos de información y consulta existentes, especialmente entre los comités de empresa europeos»⁸¹. Esto no descarta otros posibles foros para el diálogo constituidos a partir de iniciativas promovidas desde el nivel empresarial⁸², singularmente, la creación de comités de ética⁸³, pues «la integración de los intereses de los diferentes *stakeholders* clave para la empresa, así como el establecimiento de mecanismos transparentes de interlocución con los mismos para el diseño, implementación y evaluación de las distintas acciones, se considera actualmente un elemento central en la adopción de cualquier estrategia de responsabilidad social empresarial»⁸⁴.

⁷⁸ En «la medida en que participan de la condición de fuentes del derecho y la ley se sirve de esa condición los convenios colectivos incorporan normas que escapan a los intereses de quienes las negocian para realizar objetivos y políticas de interés general», CASAS BAAMONDE, M^a.E., «¿Una nueva constitucionalización...», cit., p. 134.

⁷⁹ El Título Séptimo del anteproyecto citado, acerca de la igualdad en la responsabilidad social de las empresas, establece que la realización voluntaria por las empresas de estas medidas suplementarias puede ser concertada «con los representantes de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad», aplicándose la normativa laboral a las decisiones empresariales y acuerdos colectivos concernientes a medidas laborales, art. 68; en referencia a la publicidad de estas acciones y a las medidas para procurar una composición equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración, incorporando el legislador el incentivo de la preferencia en la adjudicación de contratos, *cfr.* arts. 69 y 70.

⁸⁰ Y conviene «buscar la participación y la implicación de todos los afectados», *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 10. La «información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía», Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, del Consejo y Parlamento europeo, establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea (DOL num. 80, de 23 de marzo).

⁸¹ *Resolución sobre Responsabilidad social empresarial de la Confederación Europea de Sindicatos* (9-10 junio de 2004), que pueden consultarse en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., p. 72.

⁸² «En el ámbito de la empresa, la participación e implicación de los trabajadores es una condición imprescindible para garantizar la cadena de valor o la trazabilidad de la certificación social que es consustancial al modelo de RSE. Por ello, planteamos que en las empresas se formalicen instrumentos y órganos que impulsen la participación de los trabajadores y trabajadoras, reclamando, en consecuencia, la constitución de foros y/o instrumentos de participación sindical en el seno de las empresas», FERNÁNDEZ TOXO, I., «La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical», en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., pp. 30 y 31.

⁸³ *Vid.* GARCÍA-MARZÁ, D., *Ética empresarial...*, cit., pp. 261 y ss.

⁸⁴ ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 29.

Algunos datos acerca de experiencias concretas parecen reveladores al permitir concluir que resulta deficitaria la participación de los trabajadores en las decisiones de RSE con enfoque laboral. Aspecto esencial de la RSE, como se sabe, resulta la implicación de otros actores distintos a los propietarios o dirigentes de las empresas, cuya participación real en las iniciativas empresariales, adoptadas principalmente en los países más desarrollados e implantadas predominantemente por grandes empresas, suele ser en general, como han puesto de manifiesto los diferentes estudios empíricos realizados, muy reducida o prácticamente nula⁸⁵; mientras que en España las iniciativas residen, principalmente, en manos de empresas de gran tamaño, el mayor número de ellas se han decidido, asimismo, de manera unilateral⁸⁶. En definitiva, las empresas entienden la RSE como una decisión que se toma y se lleva a la práctica de forma independiente, confundiendo, así, voluntariedad con unilateralidad, conformando una decisión propia, libre de ataduras y de controles⁸⁷, sin posibilidad alguna de fiscalizar sus actitudes refractarias.

A la vista de lo apuntado, cabe concluir que quizá se atisben bases para una nueva «democracia industrial» como presupuesto y garantía de la RSE en cuanto fenómeno fuertemente impulsado a finales del siglo XX. Se produce la entrada, por ende, de mecanismos de *soft law*, amparados por el Estado, que pretenden, ante el creciente poder de las empresas multinacionales, una solución transitoria o de urgencia, a fin de universalizar en los países en vías de desarrollo el núcleo mínimo de amparo relativo a la dignidad humana, a la espera de la implantación de instancias internacionales de coerción jurídica; y como una solución más consolidada o permanente, en cambio, se reviste en los países más desarrollados con el ánimo y la convicción de constituir un plus o suplemento a

⁸⁵ En apretada síntesis, se afirma, sobre las bases de datos de organizaciones internacionales como la OCDE y la OIT, que si bien lo laboral ha adquirido mayor relevancia, en la mayoría de casos, las iniciativas desarrolladas han sido adoptadas unilateralmente por las empresas sin contar con la participación de los trabajadores ni de sus representantes sindicales, *cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 107, 109, 241 y 242, además, tales iniciativas suelen caracterizarse por su falta de transparencia en su aplicación y la ausencia de métodos de verificación fiables. En materia de seguridad y salud en el trabajo, *vid.* el estudio de investigación de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2005, pp. 9, y 19 y ss, en atención al análisis de los informes de once casos ilustrativos de empresas ubicadas en seis países de la Unión Europea.

⁸⁶ El estudio en torno a cuatro empresas españolas incluidas en el IBEX 35, de tamaño grande, encuadradas en distintos sectores de actividad y con implantación internacional, realizado por ARAGÓN, J.; ROCHA, F. y CRUCES, J., «La dimensión laboral de la RSE en España: un análisis de casos», en AA.VV., *La dimensión laboral...*, cit., pp. 52 a 55, 59, 60 y 64, revela que tan sólo una de las cuatro empresas ha establecido mecanismos formales de participación, «consejo social» destacadamente, a fin de canalizar la implicación de algunas (no sindicatos) partes interesadas (tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de las iniciativas).

⁸⁷ *Cfr.* CERFEDA, W., «El sindicalismo europeo...», cit., pp. 11 a 13. *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 19, ya advertía que la «comprobación por terceros independientes de la información publicada en los informes de responsabilidad social es también necesaria para no dar la impresión de que los informes son meros ejercicios de relaciones públicas sin contenido real (...). La participación de distintos interlocutores, incluidos sindicatos y ONG, podría aumentar la calidad de dicha verificación».

la normativa estatal y convencional, desde una perspectiva dinámica y relativa⁸⁸, alejada, en consecuencia, de un cierto afán sustitutivo de la misma. La RSE así entendida ofrece un componente de maleabilidad en los ordenamientos jurídicos nacionales, dado principalmente su carácter voluntario, en línea con la flexibilidad exigida a la normativa laboral del Estado para hacer frente a la fuerte competitividad internacional⁸⁹, pero con la ventajosa prestación de tutela hacia los derechos laborales lográndose una competitividad a medio y largo plazo⁹⁰, de manera que la «aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad»⁹¹ en un mundo globalizado que plantea nuevos retos, pues se está en presencia de «una idea abierta, o un proyecto de corte más bien ideológico y político si se prefiere»⁹². Ahora bien, ya que el diálogo social «es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y sus trabajadores, desempeña por lo tanto un papel fundamental en el marco más amplio de la adopción de prácticas socialmente responsables», por lo que «debe consultarse ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas»⁹³. Cuando las decisiones de RSE laboral se adoptan sin contar con la participación e implicación de los trabajadores se produce la negación de la propia dimensión ética que conlleva, obturando cualquier capacidad de influencia en las decisiones y obstaculizando, por consiguiente, el debate acerca de la democratización de las relaciones laborales⁹⁴, lo que conlleva un mayor riesgo de que toda la

⁸⁸ Relativo, porque se hace preciso tener en cuenta el marco normativo vigente en el país en el que esté implantada la empresa, y dinámico, pues las medidas de RSE no han de impedir la producción de nueva normativa, sino más bien deben servir para su promoción, *cfr.* ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., pp. 270.

⁸⁹ *Cfr.* SANGUINETI RAYMOND, W., «La “deconstrucción” del derecho...», cit., p. 1407.

⁹⁰ Cuando «el *cortoplacismo* es el tiempo de esta sociedad informacional», CORTINA, A., «Las tres edades...», cit., p. 32. *Vid.* CASTELLS, M., «Más allá de la caridad...», cit., pp. 66 y 72.

⁹¹ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 7. Y es que la RSE, por la que se sigue apostando en la Unión Europea apoyando la creación de la Alianza Europea para la RSE, puede contribuir al desarrollo sostenible mientras refuerza el potencial innovador y la competitividad de Europa, favoreciendo así la empleabilidad y la creación de empleo, *cfr. Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas* (2006).

⁹² LANDA ZAPIRAIN, J.P., «La participación financiera...», cit., p. 28.

⁹³ *Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, COM (2001) 366 final, p. 20. Y habrá que seguir reforzando el papel de los trabajadores, de sus representantes y de sus sindicatos en el desarrollo y aplicación de las prácticas de RSE, *cfr. Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas* (2006).

⁹⁴ Y así, si «no son exigibles por ningún medio jurídico (...), sino que su cumplimiento se deja al libre arbitrio del sujeto moralmente responsable» y si carecen «de una referencia colectiva respecto de los representantes de los trabajadores o sindicatos de la propia multinacional, que no son incorporados a participar», cabe afirmar que los códigos de conducta constituyen «la expresión más clara de una tendencia a la *despolitización* de las reglas sobre las relaciones de trabajo, y de la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático», BAYLOS, A., «Globalización y Derecho...», cit., p. 37. Se insiste que pueden los códigos de conducta presentar un cierto interés para la actividad sindical si las

parafernalia no pase de ser mero marketing⁹⁵ o, en el mejor de los casos, una simple acción social⁹⁶ ajena a una responsable, socialmente, gestión empresarial.

organizaciones sindicales logran cierta presencia en su adopción y en los procedimientos de control y seguimiento, *cfr.* SASTRE IBARRECHE, R., «Algunas claves...», cit., pp. 86 a 88.

⁹⁵ Si bien el Derecho de los consumidores, en torno a la publicidad engañosa, puede convertirse en un medio de control y observancia por parte de las empresas de sus códigos de conducta, al menos con carácter transitorio y hasta tanto los Estados no reconstruyan la asimetría de la política respecto de la economía globalizada, *cfr.* VALDES DAL-RE, F., «*Soft law...*», cit., pp. 13 y 14.

⁹⁶ La «acción social no conlleva ninguna modificación sustancial en el funcionamiento interno de una compañía», ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *La responsabilidad social empresarial...*, cit., p. 138.