

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo*

Rafael MOLL NOGUERA**

RESUMEN: La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha prestado poca atención a su dimensión laboral interna, entre otros motivos, porque la protección social que recibe la propia plantilla en países occidentales hasta ahora solía ser alta. Ante los nuevos cambios sociales, la necesidad de repensar las relaciones laborales en clave ética surge con fuerza. No obstante, la RSE no debe ser un fenómeno aislado, sino que se ha de poner en conexión con el Derecho del Trabajo. Los puntos de fricción entre ambos sistemas se evidencian tanto desde una perspectiva material como procedimental. Sin embargo, consideramos que ambas realidades están condenadas a entenderse y no es otro el objetivo de este trabajo que acercarlas un poco más.

Palabras clave: Negociación Colectiva, Código de Conducta, PYMES, ética.

SUMARIO: 1. La dimensión laboral interna de la RSE. 2. La RSE en las PYMES. 3. Pero, ¿qué es la RSE? 4. La dimensión ética de la RSE en las relaciones laborales. 5. La relación entre el Derecho del Trabajo y la RSE. 6. A vueltas con los códigos éticos. 7. La capacidad sancionadora de la RSE. 8. La negociación colectiva y la RSE. 8.1. Posibilidades que presenta la negociación colectiva. 8.2. Riesgo de vaciamiento material en detrimento de la negociación colectiva. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

* Este trabajo ha sido presentado al XX Premio de Estudios Jurídicos Universitarios, de la Fundación Broseta, que está pendiente de fallo.

** Personal Investigador en formación en el Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

The internal labour dimension of Corporate Social Responsibility and Labour Law

ABSTRACT: Corporate Social Responsibility (CSR) has paid little attention to its internal labour dimension, among other reasons, because the social protection received by the workforce in Western countries used to be high so far. In the face of new social changes, the need to rethink labour relations in an ethical code emerges strongly. However, CSR should not be an isolated phenomenon, but should be linked to labour law. The points of friction between both systems are evidenced from a material and procedural perspective. Nevertheless, we consider that both realities will need to penetrate each other. Precisely, the main objective of this paper is to approach them a bit more.

Key Words: Collective Bargaining, Code of Conduct, PYMES, Ethics.

1. La dimensión laboral interna de la RSE

En el actual contexto económico global, el fenómeno de la RSE ha ido ampliando paulatinamente su campo de actuación hasta convertirse en un tópico reciente en la gestión de la empresa. Lo que significa que la empresa ya no solo ha de preocuparse por maximizar sus beneficios económicos, sino también por acotar la influencia que su actividad puede presentar en el campo social y medio ambiental sobre los potenciales sujetos afectados¹ en lo que, sin duda, sus trabajadores constituyen uno de los más importantes.

En particular, y en relación a las cuestiones laborales, se han diferenciado dos ámbitos de actuación: por un lado, el que supone el compromiso general con el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, referido sobre todo a los trabajadores de sus proveedores, así como de las cadenas de externalización productiva. Este ámbito se identificaría con la dimensión externa. Por otro lado, otro compromiso centrado en la propia plantilla, una línea de RSE referida al “empleo de calidad”, que se referiría a la dimensión interna. Ahora bien, históricamente se le ha prestado mayor atención a la dimensión externa que a la interna². Sin embargo, los empleados, como grupo de interés interno, tienen de manera general unos intereses, como recibir salarios justos, seguridad en el puesto de trabajo, promoción-profesional y humana y capacidad de participación, y resulta necesario que la empresa asuma conductas éticas frente a sus empleados que redunden en el mejoramiento de su calidad de vida y calidad en el trabajo³.

A mayor abundamiento, la perspectiva laboral en su dimensión interna plantea una serie de cuestiones prácticas muy relevantes en la actualidad, como son las relaciones de complementariedad, concurrencia o conflicto entre las iniciativas de RSE y el Derecho al Trabajo; el riesgo de transferencia de la tutela normativa (sobre todo convencional); o la iniciativa consensuada o no de tales medidas entre empresarios y sindicatos⁴. Asimismo, cabría preguntarse si los códigos de conducta, manifestación primaria de una política de RSE, y que más adelante se

¹ Tascón López, R., *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Madrid, CEF, 2008.

² Merino Segovia, A., “Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”, *Derecho Laboral*, n. 75, 2005. p. 53.

³ Cortina, A., “Presupuestos éticos del quehacer empresarial”, en Cortina, A. (dir.), *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid, Argenteria, 1997, pp. 13-36.

⁴ Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva laboral*, Madrid, MTAS, Colección informes y Estudios, 2004, p. 16.

analizarán, tienen capacidad real para generar obligaciones en los trabajadores cuyo incumplimiento puede conllevar la aplicación de una sanción jurídica; o si los empleados puedan exigir a la empresa el cumplimiento de su propio código de buenas prácticas, especialmente en aquellos supuestos en que éste genera derechos subjetivos para los trabajadores.

2. La RSE en las PYMES

El concepto de RSE fue diseñado originalmente para tratar de poner freno a la actividad de las grandes compañías multinacionales, cuyas actividades productivas estaban sometidas a grandes procesos de deslocalización y subcontratación⁵. A pesar de ello, es un fenómeno que se extiende a todo tipo de empresa, privada o pública, grande o pequeña, porque toda empresa es responsable de los efectos, positivos y negativos, que su actividad genera en su entorno.

Sin embargo, lo cierto es que nos encontramos barreras que impiden o cuanto menos dificultan dicha implantación en las PYMES, y con ello, en la mayoría del tejido productivo español. En España, tan solo el 0,1% de las empresas se consideran “grandes empresas”, pues tienen más de 250 trabajadores. Mientras tanto, el 40% son microempresas, ya que tienen entre 1 y 9 trabajadores; el 5% son pequeñas empresas, pues contratan entre 10 y 49 trabajadores; y el 0,8 son medianas, en tanto que su plantilla oscila entre los 50 y los 249 trabajadores; el resto del 54,1% de empresas con autónomos⁶.

Entre las causas que pueden explicar el poco grado de implementación de políticas de RSE en las PYMES se pueden destacar las siguientes:

- a) Al no haberse visto sacudidas por escándalos financieros ni por las crisis de confianza de los consumidores, han experimentado una menor presión social sobre su actividad empresarial. Esto implica que hayan tenido que realizar menos esfuerzos para recuperar o retener la confianza de los inversores, clientes y consumidores⁷.
- b) En segundo lugar, desde un punto de vista cultural, en la empresa española existe un desconocimiento generalizado del concepto de RSE y

⁵ Barrientos, S., *Corporate Social Responsibility, Employment and Global Sourcing by Multinational Enterprises*, Ginebra, ILO, 2003, p. 23.

⁶ <http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/EstadisticasPYME/Documents/Cifras-PYME-junio-2016.pdf>

⁷ Valdés Alonso, A., *Responsabilidad Social de la Empresa y Relaciones Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, p. 78.

de sus parámetros de aplicación.

c) Desde el punto de vista de la productividad, la PYME asume que el desafío de la competitividad se encuentra directamente ligado a sus dificultades financieras, y comerciales, a la calidad y diversificación de sus productos y, fundamental, al logro de un determinado nivel tecnológico en el desarrollo de sus procesos productivos⁸. En estas empresas, aún no se visualiza la RSE “como un elemento de ventaja competitiva y como herramienta válida capaz de generar valor en la empresa y en las sociedades con las que convive”⁹.

d) Quizá el grado de centralización o descentralización de la estructura de la negociación colectiva puede influir, de hecho, en que se desarrollen procesos de diálogo en la empresa. Si hay asentada una práctica negocial entre los interlocutores de los trabajadores y el empresario a nivel de empresa, debido a una estructura descentralizada, parece que será más fácil que los mismos también dialoguen sobre estas políticas.

Pese a ello, consideramos que la responsabilidad social es una cuestión que atañe a toda clase de empresas, cada cual, según su tamaño, condición y posibilidades, pues todas las organizaciones productivas pueden jugar y deben jugar su más o menos pequeño papel en la tarea de tratar de conseguir una sociedad justa y sostenible. Dicho lo cual, parece oportuno que teniendo presentes las limitaciones señaladas, las administraciones públicas apoyen a las PYMES para que se pueden acercarse a la RSE. Así, entre algunas medidas posibles se encuentran el otorgamiento de premios, la concesión de algún tipo de subvenciones, la preferencia en la adjudicación de contratos con las Administraciones Públicas, la sustitución de sanciones administrativas, la posibilidad de utilización publicitaria de las medidas adoptadas, el recibimiento de apoyo técnico necesario, o la promesa de distinguir, mediante los oportunos distintivos empresariales, a las empresas que acrediten su primorosa condición¹⁰.

En este sentido, debe destacarse al distintivo empresarial que en materia de igualdad introdujo en España como modalidad de labelling “oficial” por medio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el art. 50 hace referencia a la creación de un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus

⁸ Vid. *Integración de la Responsabilidad Social en la gestión de las Pymes y su incidencia en el empleo*, Ministerio de Ciencia y Tecnología, p. 12.

⁹ Vid. *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*, MTAS, 2001, p. 33.

¹⁰ Baz Tejedor, J.A., “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”, *Criterio Jurídico*, n. 7, 2007, p. 337.

trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Su desarrollo se encuentra recogido en el RD 1615/2009, de 26 de octubre, habiendo sido la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, la que ha venido a establecer el procedimiento y las bases reguladoras para la concesión del distintivo. También se contempla en el art. 45.4 de la ley la posibilidad de sustituir sanciones administrativas accesorias impuestas si se lleva a cabo un plan de igualdad entre sexos.

3. Pero, ¿qué es la RSE?

Uno de los conceptos más completos es el acuñado por la Comisión Europea en su Libro Verde¹¹, donde se define a 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”.

La propia Comisión Europea en 2011 redefinió¹² el concepto de RSE destacando su impacto en la sociedad:

“El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de: maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio; identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas”.

A partir de la definición dada de RSE se pueden extraer las siguientes características del concepto: su dimensión social; su voluntariedad; la integración en la gestión; la relación con las partes interesadas y principio de consenso; la adicionalidad e innovación; y el principio de transparencia y evaluación.

Por su conexión con la temática que se abordará, es conveniente

¹¹ Vid. Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 2001, p. 7

¹² Vid. Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*, p. 7.

detenerse en dos de los principios mencionados¹³. Por un lado, la relación con las partes interesadas y el principio de consenso implica que el empresario no solo ha de estar en contacto con aquellos con los que mantiene una relación estrictamente económica (*stockholders*), sino también con aquellos sobre los que tiene una responsabilidad social (*stakeholders*). El objetivo es mantener un diálogo permanente con los grupos afectados por la actividad de la empresa. De este modo, el *modelo stakeholders*, sobre el que la RSE se asienta, propugna la satisfacción equilibrada de los intereses de los afectados por la actividad empresarial mediante el diálogo y el consenso, con una amplitud de miras que sobrepasa el mero interés, dentro de una visión ética en la gestión empresarial. En otras palabras, “si se quiere ser responsable habrá que acometer una tarea de profundización o plus en pro de un desarrollo sostenible también en el nivel procedimental o formal”¹⁴.

Por otro lado, los principios de adicionalidad e innovación señalan que la RSE debe ser un complemento de la responsabilidad jurídica o legal. Razón de ello es que, si bien una empresa socialmente responsable es la que, entre otras, asume y cumple las obligaciones impuestas por las normas jurídicas (como si éstas fuesen el punto de partida de una conducta empresarial responsable socialmente), el solo cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales no es suficiente¹⁵. Se puede

¹³ En cuanto al resto de principios que componen la RSE, se puede señalar que: 1.- *Dimensión social*: además de tener en cuenta los clásicos criterios de maximización de beneficios económicos, se integran otros criterios de carácter social que exceden la dimensión economicista y se integran en como valores en la gestión empresarial; 2.- *Voluntariedad*: la asunción no coactiva de un compromiso mayor de responsabilidad con su entorno que el marcado por la norma legal o convencional es otro de sus rasgos. No debe confundirse que el cumplimiento del marco legal sea un comportamiento socialmente responsable, ya que éste exige, por definición, un plus o un añadido que parta de su libertad de decisión; 3.- *Integración en la gestión*: como se apuntaba, el compromiso de la empresa por su entorno no debe valorarse por el cumplimiento de la legalidad que se espera de ella, ni tampoco por actuaciones puntuales, sino que se trata de algo más profundo, es decir, de la incorporación de una ética responsable en su gestión diaria; 4.- *Principio de transparencia y evaluación*: por último, este principio implica que las actuaciones que lleva a cabo la empresa deben ser conocidas por los grupos de interés afectados, no solo después de su ejecución, sino antes y sobre todo durante el desarrollo de las mismas, para así poder fiscalizarlas y evaluar su adecuación con las políticas de RSE previstas.

¹⁴ Baz Tejedor, J.A., “Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 153, 2012, p. 1.

¹⁵ Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el derecho del trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, n. 148, 2010, p. 13.

pensar en mejorar una normativa previa, pero también en introducir medidas novedosas e imaginativas que redunden positivamente en la dimensión externa e interna de la empresa.

4. La dimensión ética de la RSE en las relaciones laborales

Antes de nada, conviene resaltar que la RSE ha de enraizar en una ética de la empresa¹⁶, es decir, la ética empresarial no es una parte de la RSE, como se malentende pensando sólo en la conducta profesional de los directivos, sino viceversa: la responsabilidad es una parte de la ética empresarial ocupada de las condiciones que subyacen a la confianza depositada en la empresa¹⁷. Esto significa que los valores más básicos de cualquier diseño de la actividad empresarial son de carácter moral: autoresponsabilidad, trabajo en equipo, participación del trabajador, comunicación, autorealización en el trabajo, libertad, humanización, etc.¹⁸ Así, es posible afirmar que la ética define la manera en que una empresa integra valores nucleares, tales como la honestidad, la confianza, el respeto y la justicia, dentro de sus políticas, prácticas y toma de decisiones.

A pesar de ello, la imposición del modelo neoliberal o posmoderno en el sistema de Relaciones Laborales y en el Derecho del Trabajo, encierra y supone una situación de descaecimiento ético, de cuestionamiento de los fundamentos éticos tradicionales del Derecho del Trabajo y, por consiguiente, del surgimiento de un sentimiento de vacío en la materia¹⁹. Como se sabe, el modelo neoliberal supone la individualización de las relaciones laborales, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, la intervención restrictiva del Estado en materia de relaciones colectivas de trabajo y la negación de la solidaridad, por la anulación o dispersión de lo colectivo, por la ausencia del Estado y por la privatización de la protección social²⁰. Los efectos de la aplicación de este modelo a las Relaciones Laborales y el Derecho del Trabajo están siendo la segmentación de la mano de obra, la exclusión de un número muy

¹⁶ Baz Tejedor, J. A., “Empresa socialmente...”, *op. cit.*, p. 330.

¹⁷ García-Marzá, D., “Ética empresarial: un marco para la definición y gestión de la Responsabilidad Social Corporativa”, en Fernández Fernández, J.L. (dir.), *La Ética y la Responsabilidad Social de las Empresas y Organizaciones*, Madrid, Edisofer, 2006, p. 61.

¹⁸ Conill, J., “Reconfiguración ética del mundo laboral” en Cortina, A. y otros, *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid, Argenteria, 1997, p. 195

¹⁹ Ermida, O., “Ética y Derecho del Trabajo”, *IusLabor*, n. 1, 2006.

²⁰ Ermida, O., *Curso introductorio sobre las Relaciones Laborales* (2ª Ed.), FCU, Montevideo, 1996.

importantes de ciudadanos, la precariedad laboral, la desigualdad y en definitiva el individualismo²¹.

Estamos omitiendo, en consecuencia, con demasiada reiteración los aspectos éticos que deben ser respetados en unas relaciones económico-sociales, motivando conflictos, deterioro de la imagen empresarial, desmotivaciones, excesiva competitividad interna y un largo etcétera²². Y es que el problema de fondo reside, en efecto, en la disociación de lo económico y de lo social, lo cual, desde la perspectiva empresarial, puede subsanarse, en gran manera, con la aplicación de una concepción ética de la empresa²³.

Por todo ello, para una reflexión ética en la empresa se debe atender por un lado, al convencimiento de que la equidad funciona como un principio regulador de las relaciones dentro de la empresa que requiere una conversación continua para su aplicación en las diversas situaciones que pueden surgir. Y por otro lado, la creación de un clima de trabajo inteligente y eficaz, de cuidado por la calidad del trabajo y su continua mejora. Esto requiere una política de formación profesional, la única vía para generalizar la calidad del trabajo y la productividad²⁴.

5. La relación entre el Derecho del Trabajo y la RSE

La conexión entre el Derecho del Trabajo y la RSE se pueden analizar desde dos puntos de vista, uno material y otro formal.

Desde la *perspectiva sustantiva*, la relación entre el Derecho del Trabajo y RSE se ve a primera vista: ambos parten de una misma idea central, que las empresas tengan en cuenta en su funcionamiento cotidiano el bienestar de sus trabajadores y no sólo los objetivos directamente empresariales²⁵. Sin embargo, debe destacarse que buena parte de los contenidos laborales que podrían llegar a conformar la RSE en su vertiente interna son coincidentes con los propios de la negociación colectiva²⁶, lo que invita a exprimir la complementariedad con grandes dosis de originalidad y por otro lado la nota de suplementariedad, llevando a cabo una tarea de

²¹ Ermida, O., “Ética y Derecho...”, *op. cit.*

²² Pérez García, J., “El mundo laboral y la ética”, *Técnica Industrial*, n. 255, 2014.

²³ Luelmo Millán, M.A., *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral*, La Coruña, Netbiblo, 2012, p. 36.

²⁴ Conill, J., “Reconfiguración ética del...”, *op. cit.*, p. 209.

²⁵ Rodríguez-Piñero Royo, M., “Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: líneas para un acercamiento”, *Empleo*, n. 11, 2006, p. 44.

²⁶ Merino Segovia, A., “Responsabilidad Social Corporativa...”, *op. cit.*, p. 59.

concreción y especificación de lo ya previamente regulado, como más adelante se verá.

En todo caso, muchos de los contenidos laborales de la RSE en su dimensión interna se proyectan sobre las condiciones de los trabajadores de la empresa que quiere instaurar pautas de conducta socialmente responsables: sistema de contratación, retribución, igualdad y no discriminación, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral, formación y promoción profesional, información y participación de los trabajadores, mejoras voluntarias de la Seguridad Social, entre otras²⁷. Se podría reconducir todo ello a la adopción de “criterios de calidad en el empleo”, que, amén del respeto de los derechos humanos y laborales básicos, constituye la otra gran manifestación laboral de la RSE que quedaría referido principalmente a los centros situados en países desarrollados²⁸.

La expresión “calidad en el empleo” hace referencia a aspectos de la relación de trabajo considerados más favorables para los trabajadores y para su inserción social: estabilidad frente a precariedad; salarios altos frente a remuneraciones bajas; expectativas de promoción frente a puestos finales; trabajo seguro frente a riesgos en el trabajo, etc.²⁹

Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015³⁰ hacen referencia a la calidad del empleo en los siguientes términos:

“Es preciso garantizar un empleo de calidad en términos de seguridad socioeconómica, organización del trabajo, oportunidades de educación y formación, condiciones laborales (salud y seguridad, entre otras) y un equilibrio entre vida privada y profesional”.

En contraste con la definición más completa que se daba desde la Unión Europea en el año 2002 en sus directrices para el empleo³¹:

“Con vistas a incrementar las tasas de empleo, fomentar la cohesión y el progreso sociales, aumentar la competitividad y la productividad y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, los Estados miembros se esforzarán en [...] mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Los

²⁷ *Ibidem*, p. 59.

²⁸ Tascón López, R., *Aspectos jurídico-laborales...*, *op. cit.*, p. 107.

²⁹ Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía*, Junta de Andalucía, 2008, p. 201.

³⁰ Vid. Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (DOUE 15/10/2015).

³¹ Vid. Decisión (UE) 2002/177/CE: Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de empleo en los Estados miembros para el año 2002 (DOUE 01/03/2002).

ámbitos que se consideran podrán incluir, entre otras cosas, tanto las características del puesto de trabajo (como la cualidad intrínseca del mismo, las competencias, la formación y la educación a lo largo de toda la vida y el desarrollo de la carrera) como el marco más amplio del mercado de trabajo, que engloba la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre vida laboral y privada, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y la eficacia y productividad general del trabajo”.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo define como “trabajo decente” aquél que:

“resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.³²

En todo caso, la calidad en el empleo afecta y beneficia a toda la sociedad en cuanto redonda en aspectos tan importantes para ésta como el empleo, la integración social, la calidad de vida, la estabilidad, la productividad o la competitividad³³. No obstante, el debate calidad/no calidad en España se ha planteado como equivalente a empleo fijo/temporal o jornada completa/parcial, de modo que la calidad en el empleo se ha hecho sinónimo de empleo estable³⁴. Conviene para evitar tal simplificación atender a las líneas de actuación posibles³⁵:

1.- Implementación de una política adecuada de la vida laboral y familiar, que a veces resulta más barata y sencilla de lo que cabría imaginar. Eso sí, se requiere de imaginación para, por ejemplo, sustituir viajes de trabajo por teleconferencias o la presencia en el centro de trabajo por la prestación de servicios desde el domicilio.

2.- Diseño de un sistema de formación y promoción profesional que permita al trabajador desarrollar una satisfactoria carrera profesional y a la empresa obtener los beneficios innegables de un capital humano bien

³² Vid. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (consultado 03/9/2016).

³³ Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Responsabilidad Social Corporativa...*, *op. cit.*, p. 204.

³⁴ *Ibidem*, p. 202.

³⁵ Tascón López, R., “La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral: modelo para armar”, *Revista Internacional de Derecho Práctico*, 2008.

formado, facilitando la imprescindible retención del talento.

3.- Establecimiento de un sistema salarial justo y equitativo, quizá a través de una lógica de objetivos que retribuya adecuadamente la productividad, premie la excelencia en el desarrollo de la profesión u oficio y haga participar al trabajador de los beneficios de la empresa.

4.- Implementación de medidas sociales en los procesos de reestructuración de empresas y mejoras de la Seguridad Social. Por ejemplo, adoptando compromisos directos de no efectuar despidos bajo determinadas circunstancias o reforzar también la estabilidad en el empleo incrementando la indemnización legal por despido. Asimismo, un compromiso de no llevar a cabo despidos mientras haya producción cedida a terceros o en tanto que una parte de la producción se realice con medios ajenos. También es posible pensar en la ordenación jerárquica de las medidas posibles a adoptar empezando por las menos traumáticas y acabando por las extintivas. Otra idea es fijar porcentajes máximos de contratados temporalmente o la conversión de los contratos formativos a jóvenes en contratos indefinidos, fijando igualmente porcentajes concretos de transformación de los contratados en formación en indefinidos.³⁶

5.- En general, cualquier herramienta que mejore el clima laboral como por ejemplo la incorporación de técnicas de *coaching* o habilitar un buzón de sugerencias para los trabajadores.

En todo caso, volviendo a la relación de la dimensión interna de la RSE con el Derecho del Trabajo (y sus fuentes de regulación, legales, reglamentarias y convencionales) se puede observar dos tipos de relaciones posibles. En primer lugar, una relación de complementariedad, quedando la RSE para asumir aquellos aspectos propios de las relaciones laborales que no son objeto de regulación por las normas laborales. Y, en segundo lugar, una relación de suplementariedad, en el sentido de que la RSE es un plus añadido a la responsabilidad legal de las empresas, una mejora sobre las obligaciones que emanan de la ley y del convenio³⁷.

Por lo que se refiere a la relación de *complementariedad*, en nuestro modelo de relaciones laborales, la RSE es una añadidura al Derecho del Trabajo en aquellos campos en los que éste no ha entrado³⁸. Y ello responde a una lógica histórica en que aquello que las empresas proporcionaban a sus trabajadores por su propia iniciativa (y generalmente tras la presión de los

³⁶ Para un análisis más detallado léase Muñoz Ruiz, A.B., “Los compromisos de empleo estable en la negociación colectiva de empresa: garantías anti-ere y reducción progresiva de la temporalidad”, *Revista de Información Laboral*, n. 5, 2014, pp. 235-259.

³⁷ Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social de las empresas...”, *op. cit.*, p. 3.

³⁸ Rodríguez-Piñero Royo, M., “Responsabilidad social...”, *op. cit.*, p. 45.

trabajadores) pasaba después a ser una obligación legal; y el desarrollo de la legislación social fue atribuyendo progresivamente al Estado la responsabilidad de la protección social de los trabajadores. Pero siempre quedaba un espacio para la adicionalidad, que es una de las notas características de la RSE y, en este sentido, la legislación avanza más lentamente que los cambios en los modelos económicos y de producción, en los que surgen nuevas pautas de comportamiento empresariales que no se encuentran reguladas, ámbito éste proclive para la implementación y desarrollo de políticas de RSE.

Pese a ello, posiblemente la RSE adquirirá mayor sentido en determinados países en desarrollo donde, por no existir estructuras sindicales o estar muy debilitadas, no se dan auténticos procesos de negociación colectiva o la protección legal de la situación del trabajador es baja³⁹. Es decir, la RSE desempeña un papel más importante si cabe en aquellos países que presentan un sistema de relaciones laborales insuficientemente desarrollado y escasamente garantista de los derechos sociales básicos.⁴⁰

Por lo que se refiere a la relación de *suplementariedad*, ésta hace referencia a la capacidad de concreción, especificación o matización que puede llevar a cabo la RSE respecto a la norma laboral. De esta forma, la RSE, normalmente, a través del código de conducta, sería la publicitación a los empleados de la configuración y forma de ejercicio del poder de dirección por parte de la empresa. De esta manera, determinados principios de difícil concreción jurídica como son la diligencia o la buena fe que impregnan el contrato de trabajo, quedarían ahora delimitados con mayor o menor precisión. Tal podría ser el caso también de la regulación e instauración de protocolos frente al acoso en el trabajo, el comportamiento debido para con los clientes y proveedores, el uso particular de información privilegiada o la especificación de comportamientos calificables como de concurrencia desleal o conflicto de intereses.

Desde la *perspectiva formal*, conviene empezar aclarando que entre las notas características esenciales del concepto de RSE no se encuentra la “unilateralidad”, creencia desafortunadamente extendida en parte de la doctrina, y que no debe confundirse con la “voluntariedad”. Mientras que ésta sí es intrínseca al concepto de RSE, y hace referencia a la decisión

³⁹ Merino Segovia, A., “Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”, *Derecho Laboral*, n. 75, 2005, p. 59.

⁴⁰ Almendros González, M.A., Negociación colectiva y responsabilidad social empresarial, *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva: XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* / coord. por José Manuel de Soto Rioja, 2009, p. 440.

empresarial en un marco de libertad por integrar un conjunto de principios y valores éticos en su gestión, la unilateralidad significa que es la empresa de forma aislada la que decide qué actuaciones y compromisos concretos han de integrar su política de RSE. La unilateralidad no forma parte de la RSE, más bien al contrario, y es que como se expuso al comienzo, el principio de consenso o de corresponsabilidad defiende la integración en este proceso de sujetos distintos a las propias empresas que se comprometan, voluntariamente, a ser socialmente responsables. Aplicado al ámbito laboral, es consustancial a la RSE la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño concreto de la política empresarial socialmente responsable⁴¹.

La participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de la política de RSE no tiene por qué poner en solfa su carácter voluntario; no se cuestiona la libertad de la empresa para decidir (o no) la implantación de una línea de actuación laboral en materia de Responsabilidad Social, pero de hacerlo, no debería ser adoptada unilateralmente por la empresa, sino que resultaría conveniente y necesaria la participación de quienes ostentan la representación de los intereses de la clase trabajadora⁴².

Ahora bien, la cuestión radica en encontrar una vía adecuada para instrumentar dicha participación, pasando desde la mera información a los representantes de los trabajadores, a su consulta, la participación en la mera gestión o la búsqueda de un acuerdo, llegando en su caso a tener verdadera eficacia normativa al integrarse en un convenio colectivo. Posibilidades que presenta la negociación colectiva que serán analizadas más adelante.

6. A vueltas con los códigos éticos

Como se sabe, la empresa emplea tres instrumentos para llevar a cabo sus políticas de RSE: la adopción de códigos éticos; la elaboración propia de memorias de sostenibilidad y, por último, la auditoría externa de la RSE para obtener la correspondiente certificación acreditativa. Centrándonos en el primero por su cercanía con el Derecho del Trabajo, debe significarse los sistemas de autorregulación ética de las empresas poseen un grado de complejidad variable, en función de las dimensiones de la

⁴¹ Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social...”, *op. cit.*, p. 20.

⁴² Tascón López, R., “La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral: modelo para armar”, *Revista Internacional de Derecho Práctico*, 2015, p. 95.

organización, así como el alcance real de a responsabilidad social que pretenda asumir⁴³.

No obstante, basándome en la clasificación que hace Correa Carrasco⁴⁴, diferenciaré dos tipos de códigos éticos, por un lado, los denominados *internos*, en los que nos encontramos los *códigos éticos* en sentido estricto, que integrarían una serie de compromisos y mandatos cuyos destinatarios son los trabajadores, y los *códigos de buenas prácticas*, cuyo destinatario sería la propia empresa; y por otro lado, los *códigos externos*⁴⁵, que se dirigen a

⁴³ Darnaculleta i Gardella, M.M., “Autorregulación, sanciones administrativas y sanciones disciplinarias”, en Arroyo Jiménez, L. y Nieto Martín, A. (dirs.), *Autorregulación y Sanciones*, Valladolid, Lex Nova, 2008, p. 128.

⁴⁴ Correa Carrasco, M., “Derecho del Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial ante los retos de la globalización”, *Revista española de derecho del trabajo*, n. 154, 2012.

⁴⁵ En tanto exceden de la dimensión interna de la RSE no serán analizados en este trabajo. Sin embargo, baste con señalar qué instrumentos caben bajo esta denominación y sus características esenciales: 1.-*los acuerdos marco mundiales*: Se trata de acuerdos negociados entre una empresa transnacional y los sindicatos de su fuerza de trabajo a nivel mundial, en concreto, por la dirección de la sede central de la compañía multinacional y la federación sindical europea o internacional del sector correspondiente, con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores en todos los establecimientos que la compañía tenga, y suelen incluir más referencias a las normas internacionales de trabajo que en cualquier otro tipo de iniciativa de RSE en relación sobre todo a derechos sindicales, derechos de negociación colectiva, información y consulta, igualdad de oportunidades, salud y seguridad, salarios mínimos y prohibición de trabajo infantil y forzoso. Sus procedimientos de seguimiento y control hacen hincapié en el diálogo y la participación de las partes. Asimismo, se ha propuesto en el caso de que la empresa suscribiente incumpliese sistemáticamente lo acordado, el recurso a la huelga de solidaridad internacional con todo lo que de dificultoso e incluso utópico se puede pensar que ello supone. Se está con todo ello en un ámbito paccionado de internacionalización de la RSE. 2.-*los acuerdos marco sectoriales*: son fruto de la negociación entre federaciones sindicales del sector y organizaciones empresariales para desarrollar determinadas iniciativas de RSE, teniendo por ello carácter de recomendación dirigida a las empresas y trabajadores del sector que introduce un conjunto de reglas cuya eficacia diferida queda a expensas de su recepción voluntaria por las empresas, gozando, no obstante, de la virtualidad de establecer una responsabilidad de su recepción derivada del mandato representativo de las partes sociales a nivel comunitario respecto de sus organizaciones federadas o adheridas en cada país. Es decir, estos acuerdos no actúan de forma directa sobre las empresas del sector, aun cuando tienen la virtualidad de establecer una responsabilidad de recepción de mismo, esto es, una obligación de influencia de las organización firmantes sobre las empresas y trabajadores de estos sectores para que se recojan e incluyan en los eventuales códigos de conducta de as empresas en contenido de los derechos laborales que en ellos se recogen y 3.-*los códigos multiempresa*: En tercer lugar nos encontramos los códigos multiempresa. Son acuerdos adoptados de manera conjunta y con idéntico contenido por varias empresas del sector, ya sea directamente entre las compañías interesadas, y a través de una asociación a la que éstas pertenecen. Se trata de códigos individuales, en los que los empresarios asumen su

terceros con los que la empresa mantiene relaciones mercantiles de diversa índole⁴⁶.

A partir de ahí, a diferencia de los códigos éticos, los *códigos de buenas prácticas* o “códigos de conducta propios”⁴⁷ constituyen un conjunto de principios o reglas de comportamiento que las empresas se *autoimponen* para el reconocimiento y ejercicio de derechos básicos de los trabajadores en el ámbito de su organización y que, con la misma finalidad, promueven hacia otras empresas con las que tienen relaciones comerciales o imponen al conjunto de empresas que forman parte del mismo grupo empresarial o de la red empresarial, cuyo destinatario, por tanto, es el propio empresario. Tienen una función de mejora de la praxis aplicativa de los derechos laborales reconocidos por la ley o la negociación colectiva, orientando su ejercicio a la consecución de principios y valores constitucionales, presuponiendo que existe un marco de regulación que propicia el grado de protección jurídica, más o menos intenso, pero indisponible por el código, cuyo papel es necesariamente suplementario al mismo.

Se caracterizan por ser *voluntarios*, en el sentido de que su existencia no está ligada a exigencia legal alguna, y por ser instrumentos *unilaterales*, es decir, elaborados exclusivamente por la empresa. Como se decía, su ámbito aplicativo se circunscribe a la propia empresa. Respecto a su contenido, vendría dado por todas aquellas materias en las que la empresa puede ir más allá de lo regulado legal o convencionalmente, principalmente en lo que se refiere a aspectos organizativos que, eventualmente y de forma puntual, han podido ser objeto de atención de la negociación colectiva, sin que forme parte, no obstante, del contenido típico de la misma⁴⁸.

En cuanto a su *exigibilidad jurídica*, es de advertir que se ha entendido

plena autorregulación.

⁴⁶ No pretende esta clasificación ser dogmática, sino intentar en la medida de lo posible aportar luz en una terminología confusa. Por ejemplo, otros autores (Lozano Aguilar, J.F., *Códigos éticos para el mundo empresarial*, España, Trotta, 2004, pp. 127-152) hacen otra clasificación de los documentos de autoregulación que las empresas se dan así mismas entre “Credos corporativos y juramentos profesionales”, “Principios empresariales y principios de dirección empresarial”, “Misión Statement”, y “Códigos Éticos”. Para este autor los códigos éticos “clarifican y explicitan los medios y los fines de la organización ante la comunidad, ante los trabajadores y ante sí misma”, cuyas funciones en “armónica conjunción” deben ser la “aspiracional”, en tanto que fijan los estándares de excelencia que se esperan de la acción y decisión de cualquier miembro de la organización, la “educativa” en la medida que se clarifica y limita lo que se puede hacer y de lo que no se puede hacer, y la “reguladora”, en la que se establecen normas detalladas las infracciones y las sanciones aparejadas.

⁴⁷ Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social de las empresas...”, *op. cit.*, p. 4.

⁴⁸ Correa Carrasco, M., “Derecho del Trabajo y Responsabilidad...”, *op. cit.*, p. 12.

acertadamente que el contenido de los mencionados códigos puede quedar contractualizado al configurarse jurídicamente como condiciones más beneficiosas que se incorporan al estatuto laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, solo podrían alterarse mediante una novación contractual o negando tal carácter desde su instauración.

En contraste con los códigos de buenas prácticas, los *códigos éticos o de conducta* incluyen habitualmente el conjunto de medidas de RSE diseñadas por la empresa que tienen como función establecer *obligaciones y reglas de conducta para los trabajadores* que, en esencia, aparecen vinculadas a una serie de principios éticos que aquélla asume como referentes. Estos códigos que señaladamente imponen una conducta debida a los trabajadores enlazarían directamente con el *poder de dirección y organización del empresario*, que tienen anclaje constitucional en la libertad de empresa⁴⁹. Por tanto, su destinatario, a diferencia de los códigos de buenas prácticas, aquí son los propios trabajadores. Se trata de un acto voluntario y unilateralmente la mayoría de las veces, no vinculantes para terceros, y destinados a completar o matizar las condiciones de trabajo en el correspondiente ámbito funcional⁵⁰.

En él se incluyen cuestiones como la prohibición de sobornos o de conductas degradantes, misóginas o contrarias al respeto debido, a la dignidad de la persona, la regulación de los conflictos de intereses, el establecimiento de mecanismos para evitar, por ejemplo, situaciones de acoso ya sea moral o sexual, la regulación del uso de los medios de producción, la regulación de la aceptación o no, y con qué límites, de regalos o prebendas, las formas y las condiciones en que podría realizarse un uso privado de los medio de producción de la empresa, en especial, de los medios informáticos y de las telecomunicaciones, la política empresarial en el uso de tales medios ligadas a una actuación medioambientalmente responsable, o incluso, otras cuestiones típicas del poder de dirección empresarial como la vestimenta o las reglas de apariencia física⁵¹.

El código de conducta acostumbra a contener *dos bloques* de previsiones

⁴⁹ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones sobre el contenido laboral de los códigos de conducta”, *Aranzadi Social*, vol. 3, n. 13, 2010, p. 64.

⁵⁰ De La Vila 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*, n. 16, 2008, p. 2.

⁵¹ Calvo Gallego, F.J., “Códigos de conducta y obligaciones éticas de los trabajadores: análisis jurídico”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y Códigos de Conducta*, La Ley, Madrid, 2011, p. 304.

respecto del comportamiento esperado de los empleados. Por un lado, se limitan a proclamar unos “abstractos principios en consonancia con un sincretismo propio de la postmodernidad”, tales como la “excelencia”, la “tolerancia”, la “lealtad”, la “sinceridad” o la “solidaridad”. Por otro lado, se convierten en unos códigos que regulan el comportamiento⁵².

De este modo, nos encontraríamos con un conjunto de directrices de carácter marcadamente *extralaboral* de índole ética, por ejemplo, las alusiones a la aportación de valor y confianza mutua a los clientes y proveedores, calidad y excelencia en la prestación de servicios, el respeto al medio ambiente o propiciar un ambiente de trabajo cómodo y saludable. Se incluyen aquí las cláusulas destinadas a establecer reglas sobre el comportamiento ético y profesional de los dirigentes y empleados, ya sea en sus relaciones con los accionistas, inversores, proveedores, clientes o consumidores, ya sea en sus relaciones dentro de la propia

En cuanto a la exigibilidad jurídica de este bloque extralaboral, se hace necesario un pacto colectivo o de asunción por convenio colectivo, o el consentimiento expreso o tácito del trabajador. Se advierte, asimismo, del peligro latente de una posible vulneración de la libertad sindical y de la negociación colectiva mediante el juego de la autonomía en masa, ya que utilizar el acto de adhesión de todos los trabajadores individualmente considerados para la regulación de un comportamiento ético laboral del trabajador sin la intervención de los representantes colectivos de los trabajadores puede suponer una merma de la autonomía colectiva y constituir un ataque a la libertad sindical⁵³.

Por otro lado, nos encontraríamos con un *bloque de carácter laboral* que definiría o especificaría obligaciones plenamente normativizadas en nuestro ordenamiento jurídico, como puede ser el caso del respeto a la integridad y no discriminación, deber de sigilo y confidencialidad, compatibilidad con la realización de otras actividades profesionales, la comunicación de conflictos de interés personal o incluso la regulación de aspectos atinentes a la gestión del patrimonio personal del empleado cuando dicha gestión se encuentre ligadas directa o indirectamente a la organización empresarial, circunstancia ésta que se da especialmente en el sector bancario⁵⁴.

En relación a este último bloque, la empresa a través de los códigos éticos puede establecer auténticas obligaciones para sus empleados, que no se

⁵² *Ibidem*, p. 107.

⁵³ Goñi Sein, J.L., “Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid, La Ley, 2011, p. 618.

⁵⁴ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones sobre...”, *op. cit.*, p. 75.

tratan de meras sugerencias o recomendaciones, sino que están dotadas de un carácter preceptivo⁵⁵. En tal sentido, su eficacia a este respecto exclusivamente viene garantizada por el hecho que los incumplimientos son sancionados mediante el ejercicio de poder disciplinario del empresario, siendo irrelevante a tales efectos la firma o no del compromiso de adhesión expresa por parte del trabajador⁵⁶, aunque implica respetar los límites de poder de dirección.

Es necesario aclarar en este punto que la implantación de nuestro sistema constitucional y legal de fuentes laborales implicó la derogación del poder unilateral normativo del empresario, que se solían materializar en los reglamentos de régimen interior de la empresa. Nuestro sistema jurídico, a diferencia de algún otro ordenamiento como el francés, no reconoce la potestad normativa de la empresa.

Como señala el profesor Lahera, estas normas jurídicas empresariales del franquismo⁵⁷, reflejo de una concepción nacionalsindicalista, autoritaria, corporativista, comunitarista y paternalista de las relaciones laborales, fueron felizmente superadas por nuestro sistema constitucional y democrático⁵⁸. Por tanto, las empresas carecen de un poder unilateral normativo y estos códigos éticos no son normas jurídicas ni despliegan fuerza normativa. Sin embargo, algunos autores señalan que no está claro que esta autorregulación no sea expresión de un poder normativo: es difícil no ver en la tipificación autónoma de las conductas formuladas por el empresario verdaderos elementos de *hard law*. Las conductas presentan los caracteres de generalidad, inderogabilidad y exigibilidad de una norma

⁵⁵ Vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de marzo de 2007 en donde aclara que los códigos de conducta son meros actos empresariales voluntarios y unilaterales que se integran en el poder de dirección. Vid. Goñi Sein, J.L., “Valor jurídico de los...”, *op. cit.*, p. 618. Para el mismo autor, las instrucciones internas son una manifestación de autorregulación de la empresa asimilable a los códigos de conducta. Sin embargo, y a diferencia de los códigos éticos, El Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de junio de 2008 afirmó que las instrucciones internas que no pueden crear derechos y obligaciones en el marco de la relación laboral y en sentencia de 11 de julio de 2001, no tienen ningún valor normativo, es simplemente una oferta empresarial que sólo produce efectos jurídicos con la aceptación del trabajador.

⁵⁶ Correa Carrasco, M., “Derecho del Trabajo y Responsabilidad...”, *op. cit.*, p. 15.

⁵⁷ Estos reglamentos eran una manifestación del poder normativo que se confería al empresario mediante los cuales éste ordenaba unilateralmente (en ocasiones, las menos, parcialmente con los representantes del personal) las condiciones de trabajo adecuando las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo a las características propias de la empresa. Repárese en que estos reglamentos desbordaban, con mucho, la propia normativa que desarrollaban.

⁵⁸ Lahera Forteza, J., “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de empresa”, *Relaciones Laborales*, n. 2, 2007, p. 818.

jurídica⁵⁹.

No obstante, como se ha puesto de manifiesto, al menos en el plano formal, las limitaciones tanto constitucionales, como legales y contractuales que son de aplicación al poder de dirección y correlativamente a los códigos de conducta, alejan a éstos códigos de los ya superados reglamentos de régimen interior de las empresas con los cuales, al menos en determinados aspectos formales, podrían guardar una cierta relación, pero que se diferencian porque, a diferencia de aquellos, más que desarrollar la normativa, especifican las obligaciones derivadas del ejercicio de un poder de dirección legal y convencionalmente tasado⁶⁰. En resumen, la mayor parte de estos códigos parecen plantearse como una manifestación tanto de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, como en segundo lugar, y de forma concreta, del propio poder de dirección del empleador, esto es, de su capacidad de dirigir y especificar la prestación laboral y de ordenar el conjunto de actividades que se desarrollan en la empresa⁶¹.

Por último, debe significarse que la mayoría de los códigos en las empresas son mixtos, es decir, si atendemos a su contenido y a los sujetos a los que éstos van dirigidos, nos encontramos que por un lado, recogen principios, reglas o pautas de comportamiento que las empresas se autoimponen para el reconocimiento y ejercicio de derecho básico de los trabajadores en el ámbito de su organización y que, con la misma finalidad, promueven hacia otras empresas con las que tienen relaciones comerciales o imponen al conjunto que forma parte del mismo grupo empresarial de la red empresarial (los conocidos como códigos de buenas prácticas, en su vertiente interna y externa, o los “códigos propios”); y por otro lado incluyen también reglas o pautas de comportamiento dirigidas a todos los empleados y que se presentan como estandarización de comportamientos éticos que las empresas esperan de sus trabajadores en el marco de RSE (los conocidos como códigos éticos o “impropios”)⁶².

7. La capacidad sancionadora de la RSE

Yendo más allá, dentro del contenido típico del bloque laboral del código de conducta se pueden encontrar aspectos relacionados con el poder sancionador. El ejercicio del poder sancionador con base a las

⁵⁹ Goñi Sein, J. L., “Valor jurídico...”, *op. cit.*, p. 618.

⁶⁰ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones...”, *op. cit.*, p. 71.

⁶¹ Calvo Gallego, F.J., “Códigos de conducta y obligaciones...”, *op. cit.*, p. 302.

⁶² Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social...”, *op. cit.*, p. 23.

prescripciones contenidas en un código de conducta es, sin duda, uno de los aspectos de más compleja resolución. Si bien las sanciones disciplinarias no son ni mucho menos el elemento más importante de la autorregulación ética de las empresas, es posible hallar vinculaciones cada vez más estrechas entre los códigos de conducta y la disciplina empresarial, incorporándose en los mismos un elenco de faltas y medidas disciplinarias frente a la contravención de algunas de sus normas.⁶³

Debe partirse de la idea de que el poder sancionador es el correlato directo del poder de dirección y organización del empresario, de tal suerte que no es concebible el uno sin el otro y viceversa. El poder de organización y dirección carecería de virtualidad de no ser por la capacidad coercitiva con que se dota el empresario para exigir el cumplimiento de las órdenes y especificaciones por él dictadas, la cual se canaliza jurídicamente mediante el ejercicio del poder disciplinario⁶⁴. Debe recordarse que en virtud del art. 58 ET el convenio colectivo es el instrumento donde quedan diseñadas y limitadas las facultades disciplinarias del empresario.⁶⁵ Ahora bien, las cláusulas convencionales que recogen las conductas sancionables se formulan en términos muy generales, lo que es de dudosa admisibilidad si tenemos en cuenta el principio de tipicidad, aunque al mismo tiempo se entiende sinónimo de flexibilidad para que el empresario pueda puntualizar cuándo un comportamiento es contrario al orden empresarial y, consecuentemente, debe ser sancionado, como puede ocurrir con las infracciones referidas al deber de buena fe o diligencia debida por el trabajador que “difícilmente podrían ser encosertables en los rígidos moldes de los listados convencionales”⁶⁶.

Por todo ello, el catálogo de infracciones que en su caso contuviera un código de conducta debería ser una mera concreción de aquél que aparezca en el convenio colectivo, no pudiendo innovar o crear infracciones ni sanciones, sino únicamente especificar, aportando, por otro lado, seguridad jurídica al trabajador, en tanto que las generalidades o vaguedades recogidas en el convenio en materia sancionadora quedan

⁶³ Darnaculleta i Gardella, M.M., “Autorregulación...”, *op. cit.*, p. 128.

⁶⁴ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones...”, *op. cit.*, p. 72.

⁶⁵ Es de advertir que, en determinadas relaciones laborales especiales, como la Relación Especial de Alta Dirección, regulada por el RD 1382/1985, de 1 de agosto, es posible la contractualización individual de un catálogo de faltas y sanciones. En este sentido, su art. 13 señala que: “el alto directivo podrá ser sancionado en virtud del incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación laboral, en los términos que se pacten en el contrato”.

⁶⁶ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones...”, *op. cit.*, p. 74.

ahora concretadas y explicitadas, limitando, paradójicamente, el poder sancionador del empresario.

Por último, es importante matizar que los incumplimientos del bloque ético que se recoge en el código de conducta nunca podrán sustentar una sanción empresarial ya que podrían suponer una vulneración de trascendencia constitucional ya que impondrían por la fuerza unos comportamientos que, en buena medida, penetrarían en la esfera privada del trabajador y sus convicciones, salvo quizás en las empresas ideológicas o de tendencia⁶⁷.

8. La negociación colectiva y la RSE

Se ha dicho que la negociación colectiva y la RSE son dos realidades que “vienen casi condenadas a entenderse”⁶⁸. Sin embargo, todavía existe una reducida intervención de la negociación colectiva en la ordenación del fenómeno de la RSE, como consecuencia, de un lado, de la marcada dimensión internacional, y por otro lado de la concreción de los distintos compromisos de RSE en instrumentos de *soft law*.

En efecto, la RSE tiene una dimensión internacional desde su mismo origen y todavía hoy se mantiene la inercia en la que los compromisos que se asumen en la protección social y medioambiental suele estar referidos a la actividad de empresas deslocalizadas, implantadas o presentes en varios países. Y ocurre también que dichos compromisos se materializan en instrumentos de *soft law*, v.gr códigos de conducta y acuerdos marco internacionales que copan esta actividad y prácticamente no dejan espacio para la actividad negocial formulada en convenios⁶⁹.

No obstante, debe recordarse que el hecho que se suelen emplear tales instrumentos no solo no impide la acción de la negociación colectiva, sino que puede fomentarla como una manera más de RSE, comenzado por la incorporación del contenido de dichos códigos y acuerdos en el texto de los convenios colectivos. Ante la variabilidad de contenidos en los que se concreta la ordenación convencional es admisible plantear que se amplíe

⁶⁷ *Ibidem*, p. 76.

⁶⁸ Baz Tejedor, J.A, “Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 153, 2012, p. 2.

⁶⁹ Molina Martín, A.M., “La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R.J. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, S.L., CC.OO., 2008, p. 512.

las áreas de actuación de la negociación colectiva⁷⁰. En tal sentido, hay una necesidad creciente de poner sobre la mesa nuevos ámbitos materiales para la negociación colectiva, ya que los contenidos recogidos en el art. 85.1 del ET responde al espíritu de una sociedad industrial de trabajadores, como es la conciliación de la vida laboral y familiar, la temporalidad y estabilidad en el empleo o política salarials redistributivas. En tanto, mientras el empresario no venga obligado por ley a negociar sobre estos temas, la RSE puede suponer un punto de escape positivo en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Conviene recordar, a este respecto, que en la negociación colectiva existe una especie de inercia reguladora que provoca que los contenidos de los convenios colectivos se mantengan acuerdo tras acuerdo y sean reacios a desaparecer, modificarse y también a la incorporación de nuevas materias. Aun así, la vía negocial presenta dos diferencias fundamentales con respecto a la RSE: en el plano procedimental, la negociación colectiva es una vía bilateral que debe adecuarse al cumplimiento de unas reglas externas de negociación, en contraposición a la potencial unilateralidad de la RSE; y es una vía juridificada, ya que su fruto natural, el convenio colectivo (estatutario) resulta vinculante para el empresario en tanto que goza de eficacia normativa *erga omnes*, mientras que en la RSE nos encontramos la voluntad unilateral de la empresa como consecuencia de una visión ética de la misma.

Frente a estas afirmaciones de carácter general, matizables como se verá más adelante, se debe defender que la negociación colectiva sea uno de los modos idóneos para implantar la RSE, dado que si una empresa desea ser coherente con los principios que inspiran la misma, no dejará de lado (al menos por completo) esa vía, buscando a través de la misma el consenso como mejor elemento legitimador⁷¹. Por ello, la negociación colectiva se convierte en la plataforma óptima para albergar las iniciativas de RSE en el ámbito laboral por varios motivos. En primer lugar, desde el punto de vista subjetivo, se aprovecharía las instituciones representativas de los trabajadores predispuestas para el desarrollo de la negociación colectiva, máxime en la actualidad, donde la empresa se ha tornado en el centro nuclear del diálogo con los trabajadores. En segundo lugar, desde una perspectiva objetiva, la RSE supondría el enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos, interrelacionando la ética empresarial y el derecho, de tal modo que partiendo de una red de influencias mutuas verificable en la vida social, el ejemplo derive en fuente de hábitos, en

⁷⁰ *Ibidem*, p. 518.

⁷¹ Luélmo Millán, M.A., *La responsabilidad social corporativa...*, *op. cit.*, p. 103.

socialización que exprese limitaciones y permita una convivencia sustentadora de la aceptación de pautas éticas. En tercer lugar, se debe tener presente la versatilidad predicable de la negociación colectiva, pues permite ajustar fácilmente la noción dinámica de RSE a la realidad del sector o de la empresa correspondiente, realizando tal tarea de modo consensuado. Por último, la negociación colectiva adquiere una funcionalidad preventiva en orden a evitar el mero marketing o la simple cosmética empresarial en el uso de la RSE dotando así de credibilidad a las políticas de RSE⁷².

8.1. Posibilidades que presenta la Negociación Colectiva

Habiendo quedado claro que la negociación colectiva se constituye como el cauce idóneo para articular políticas de RSE dialogadas entre el empresario y los trabajadores, es momento de preguntarse, en el plano procedimental, que instrumento negocial seleccionar, pudiendo optar, bien por incluir los contenidos de RSE en el propio convenio colectivo, ya sea sectorial o empresarial, estatutario o extraestatutario o bien un acuerdo específico, ya sea igualmente sectorial o empresarial⁷³.

Partimos, para ello, de la idea de que las posibilidades que ofrece nuestro sistema legal en materia de negociación colectiva son suficientemente amplias como para permitir opciones diferentes a la puesta en marcha de una estrategia de RSE⁷⁴.

La primera posibilidad es que el *convenio colectivo estatutario* pueda reproducir parcial o totalmente el contenido del código de conducta porque el contenido del convenio colectivo solo se encuentra limitado por debajo, pero las partes pueden incluir más materias, con el límite a la ley y al reglamento.

Algunos afirman que cuando el convenio colectivo aborde estas materias, las mismas, al menos hasta donde alcance la ordenación convencional, quedarán extramuros, fuera del ámbito de la RSE, por ser ésta un plus añadido al cumplimiento de la normativa, legal y paccionada, vigente⁷⁵. Dicho de otro modo, no queda claro si el hecho de que las políticas de RSE se integren dentro de procesos de negociación colectiva, como se defiende aquí, por cuestiones principalmente de exigibilidad jurídica, hace que las mismas pierdan, no ya su nota de voluntariedad (que sí permanece),

⁷² Baz Tejedor, J.A, “Responsabilidad social...”, *op. cit.*, pp. 7-16.

⁷³ Correa Carrasco, M., “Derecho del Trabajo y Responsabilidad...”, *op. cit.*, p. 25.

⁷⁴ Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Responsabilidad Social Corporativa...*, *op. cit.*, p. 78.

⁷⁵ Merino Segovia, A., “Responsabilidad Social Corporativa...”, *op. cit.*, p. 60.

sino que se transforman en norma jurídica y por tanto pierden, desde el momento en que resultan de obligado cumplimiento, la nota de adicionalidad. En otros términos, se podría entender que el estándar mínimo legal ha sido elevado por las partes como consecuencia de haber suscrito un convenio colectivo y a partir de ese momento, las medidas que quizá antes suponían una ventaja respecto al mínimo legal, se han transformado curiosamente en ese suelo legal de obligado cumplimiento. Frente a esta paradoja, otra posibilidad sería que el convenio colectivo estatutario sirviera de marco para recoger la *obligación de la empresa de poner en marcha estrategias de RSE*. Dicho compromiso por parte de la empresa podría estar sujeto a un plazo de ejecución o condicionado a determinadas materias concretas.

De forma similar, se puede pensar en la idea que el propio convenio contenga previsiones sobre la *creación de organismos* paritarios para la gestación y seguimiento del código de conducta o además la ratificación de códigos de conducta internacionales de carácter sectorial que inciden en materias relativas a RSE y buenas prácticas empresariales⁷⁶.

También es posible que el convenio colectivo al hacer suyo el código de conducta, limite la extensión de efectos que le son propios, es decir, *se podría exceptuar el efecto vinculante* del mismo si las partes así lo acuerdan. De este modo, el código de conducta, pese a estar integrado en el convenio colectivo, tendría la función pedagógica o informativa⁷⁷ y de paso, acallaría las críticas que rechazan su incluso en una norma vinculante por perder, según ellos, el carácter de voluntario.

Sin embargo, consideramos que la incorporación de los compromisos de RSE a la norma convencional como resultado de una decisión de quienes tienen legitimidad para ello, no es óbice para mantener el carácter ético y voluntario de las políticas de RSE, a pesar de acudir al terreno del *hard law*, no impidiendo que tal convenio se erigiera en manifestación de una gestión empresarial socialmente responsable⁷⁸. Eso sí, dicha plasmación e inclusión debería ser en el *ámbito empresarial o inferior*, sin desconocer que el convenio colectivo sectorial puede propulsar una visión y filosofía de RSE mediante fórmulas de *soft law* plasmadas a partir de cláusulas obligaciones de un cariz más bien programático. Es decir, pueden señalar pautas generales en torno a las políticas de RSE enfocadas según los requerimientos y necesidades del sector que vertebré y afiance los compromisos socialmente responsables a nivel de empresa o incluso

⁷⁶ Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones...”, *op. cit.*, p. 79.

⁷⁷ De La Vila Gil, L.E., “Acerca de la Responsabilidad...”, *op. cit.*, p. 9.

⁷⁸ Baz Tejedor, J.A., “Responsabilidad social empresarial...”, *op. cit.*, pp. 5-6.

implantando observatorios sectoriales que hagan seguimiento de la gestión socialmente responsables de las empresas del sector adscritas⁷⁹.

Otra cosa sería que tratándose de *convenios que trasciendan dicho ámbito*, en el que por no haber tenido participación directa la organización productiva singular, que queda vinculada por el acuerdo de más alto nivel, más que un caso de RSE, aunque la materia regulada por el convenio lo sea, se estará, probablemente, en el cumplimiento de una norma ordinaria más⁸⁰.

Pero, ¿exigir jurídicamente el cumplimiento de las acciones socialmente responsables que han sido voluntariamente adoptadas por las empresas desnaturaliza la RSE? La respuesta no puede ser otra que negativa, ya que, con ello, paradójicamente se reforzaría la RSE. La empresa que decide voluntariamente asumir compromisos e incorporar estos a la negociación colectiva, está al mismo tiempo haciendo partícipe de su iniciativa a unos *stakeholders* concretos (los representantes de los trabajadores), dándoles publicidad (no olvidemos que la transparencia es también otro elemento definitorio de la RSE) y garantizando su cumplimiento y exigibilidad (sin necesidad de acudir a otras vías de verificación o auditorías). Dicho de otro modo: el simple hecho de incorporar a la negociación colectiva tales iniciativas de RSE, constituye de por sí una práctica socialmente responsable y respetuosa con los intereses de unos *stakeholders* privilegiados dentro de la organización empresarial, como son sus propios trabajadores.

Por todo ello, consideramos que la incorporación por la empresa de su política laboral de RSE al producto de la negociación colectiva no impide que constituya una manifestación de gestión empresarial socialmente responsable, y que no excluye el origen ético del impulso voluntario, sino que otorga así un grado de veracidad y seriedad a los compromisos libremente adquiridos por la empresa en materia de RSE que elimina toda sospecha de un tratamiento meramente publicitario o mercantil⁸¹.

En conclusión, la RSE es un proceso en el que se debe respetar la nota de voluntariedad, resultado de un proceso de reflexión y compromiso ético, con cierto grado de exigibilidad legal en tanto que se respete la voluntariedad en su fase inicial, pero introduciendo mecanismos de exigibilidad jurídica de los compromisos voluntariamente asumidos, y es aquí donde la negociación colectiva cobra de nuevo virtualidad⁸².

Amén de la negociación estatutaria, existe la opción de la *negociación informal o extraestatutaria*, en la que los interlocutores escapan del marco

⁷⁹ *Ibidem*, pp. 15 y 18.

⁸⁰ Luelmo Millán, M.A., *La responsabilidad social corporativa...*, *op. cit.*, p. 104.

⁸¹ Baz Tejedor, J.A., “Bases para una relación...”, *op. cit.*, p. 146-147.

⁸² Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social de...”, *op. cit.*, p. 14.

regulador del Estatuto de los Trabajadores dotando voluntariamente a los acuerdos alcanzados de una eficacia contractual y no normativa, lo que supone que solo vincula a aquellos firmantes y no *erga omnes*. Esto supondría una estrategia de RSE en forma de contrato sin eficacia general, lo que permitiría por un lado flexibilizar tanto el contenido como el procedimiento del resultado obtenido, tanto en su consecución como en su posible modificación posterior, y por otro lado, presentaría la ventaja de su control externo ante instancias judiciales en caso de incumplimiento por parte del empresario, convirtiendo así la voluntariedad original de implementar políticas de RSE en un compromiso serio, estable y comprometido con los trabajadores. En resumen, esta propuesta presenta las ventajas de los procesos de negociación colectiva y las ventajas de las acciones del *soft law* o derecho no compulsivo⁸³.

Además del convenio colectivo, estatutario o extraestatutario, tanto de nivel de empresa como sectorial al que ya hemos hechos referencia, existe la opción de recoger los códigos de conducta en un *acuerdo de empresa*. En la medida que se adapten a las formalidades estatutarias en su negociación pueden tener eficacia normativa y si no contractual, siendo posible que las cuestiones concernientes a la implantación y desarrollo de la RSE en la empresa sean objeto de estos acuerdos⁸⁴, permitiendo con ello una negociación *ad hoc* y especializada.

Por último, cabría pensar en una cuarta vía en la que la presencia de los trabajadores no alcanza la intensidad propia de un acuerdo formal o informal quedando limitada a la realización de consultas y las consiguientes recomendaciones. En este sentido, la participación de los representantes de los trabajadores, aun existente, se encuentra muy limitada siendo estos códigos, realmente, simples manifestaciones unilaterales de un poder de dirección y sancionador que corresponde al empresario, pero, ahora, informado por la representación de los trabajadores.

8.2. Riesgo de vaciamiento material en detrimento de la negociación colectiva

En caso que las políticas de RSE no se inserten en procesos de negociación colectiva, puede favorecer la unilateralidad en su decisión, ejecución y control, o en su caso un diálogo sin las garantías propias

⁸³ Rodríguez-Piñero Royo, M., *Responsabilidad Social...*, *op. cit.*, p. 79.

⁸⁴ Valdés Alonso, A., "Algunas consideraciones...", *op. cit.*, p. 78.

reconocidas a los representantes de los trabajadores en procesos de negociación colectiva. Por ello, las organizaciones sindicales han mostrado prudencia ante la entrada de la RSE en el ámbito laboral. Ese recelo se explica por el riesgo de que pueda constituir un sustitutivo de la normativa legal y convencional pues puede enmascarar un deseo de la empresa de liberarse de la normativa imperativa propia de las legislaciones más avanzadas de los países desarrollados, quedando vinculada únicamente por sus “propias soluciones autocompositivas”⁸⁵.

De esta manera, se corre un serio riesgo de que sea el sector privado, y más en concreto la propia empresa, quien fije las normas laborales y las redefina, retornando a estadios muy primitivos que recuerdan la situación existente al tiempo del advenimiento de la Revolución Industrial⁸⁶.

Como se decía antes, el trasvase de la RSE a la negociación colectiva es, por tanto, sumamente beneficioso; en cambio, lo contrario, el trasvase de materias de la negociación colectiva a la RSE sería especialmente peligroso, pues se destruiría el papel garantista que presenta la vía negociada. Se estarían desregulando materias que asumirían como propias las empresas y que desarrollarían como expresión de su RSE, escenario posible con el nuevo régimen de ultraactividad y el vacío convencional que puede conllevar.

Dicho de otro modo, la relación solo puede ser de inclusión material a favor del convenio desde los códigos éticos y no al revés, ya que la presencia de determinadas materias reguladas en el código puede sentar las bases para que las mismas, cuando corresponda, pueda y deban ser abordadas por la negociación colectiva. De esta manera, nos encontramos con la paradoja de que es precisamente el código el que per se, como es sabido busca nuevos espacios de actuación. En cualquier caso, resulta por lo demás obvio, que la presencia de determinadas materias en un código de conducta da idea de la importancia que las mismas tienen en el desenvolvimiento de la actividad empresarial desde la óptica de sus gestores y que, por ende, son sin duda susceptibles de ser abordadas por la negociación colectiva.

⁸⁵ Ryder, G., “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores” *Educación Obrera. La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*, n. 130, 2003, p. 24.

⁸⁶ Ryder, G., “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, n. 63, 2006, p. 24.

9. Conclusiones

Llegados a este punto resulta oportuno destacar algunas de las ideas que han surgido en este trabajo a modo de conclusión. Así, en primer lugar subrayamos la necesidad de prestar más atención a la dimensión laboral interna de la RSE, ya que la su vertiente externa la ha podido ocultar. De ahí que se deba aprovechar el tirón que la RSE está teniendo en las sociedades occidentales para defender que los aspectos relacionados con la calidad del empleo se conviertan en un tema capital a la hora de implantar políticas socialmente responsables en las empresas.

Este propósito choca con la realidad del tejido productivo español, ya que, como se ha apuntado, predominan las pequeñas empresas que, en términos generales, tienen más impedimentos para instaurar políticas de RSE. Por ello, las administraciones públicas deberían concienciarse, apoyar y fomentar que las mismas actúen socialmente responsables. En el ámbito laboral esta necesidad es, todavía si cabe, mayor, habida cuenta de que las relaciones laborales han experimentado un decaimiento ético que nos está conduciendo a un escenario lejano a los valores más básicos que cualquier actividad empresarial debería tener, como son el trabajo en equipo, la comunicación, la humanización o la autorrealización en el trabajo.

Es cierto, sin embargo, que entre las finalidades del Derecho del Trabajo está (o al menos debería estar) la protección del trabajador y eso hace que conecte aparentemente bien con la RSE. Esa apariencia se basa en que materialmente se comparte el objetivo de procurar la calidad y estabilidad en el trabajo. Sin embargo, dicha conexión se vuelve compleja en países con legislaciones sociales avanzadas, pues el espacio que en principio ocupa el Derecho del Trabajo es espacio en el que la RSE ya no puede entrar. No obstante, siempre existen áreas materiales para la innovación en la mejora de las condiciones laborales que la RSE puede asumir de forma complementaria; pero incluso también puede mejorar lo ya regulado de manera suplementaria.

Esta conexión entre el Derecho del Trabajo y la RSE se refuerza todavía más en la actualidad, pues los códigos éticos o de conducta, cuyos destinatarios son los propios trabajadores, amén de contener un conjunto de directrices de índole moral, están estableciendo auténticas obligaciones laborales, e incluso, algunos recogen un catálogo de sanciones e infracciones. En este sentido, dichas obligaciones y sanciones serían, como el propio Tribunal Supremo ha indicado, manifestaciones del poder de dirección y disciplinario del empresario y por ello, en la medida que se respeten los límites legales de dicho poder, serían válidas. Dicho lo cual,

está conclusión no se puede predicar respecto del contenido extralaboral de carácter moral, no siendo admisible la sanción al trabajador en caso de incumplimiento. Por otro lado, respecto de las obligaciones que el empresario se autoimpone en los denominados códigos de buenas prácticas, las mismas se podrían exigir por parte de los empleados como condiciones más beneficiosas, aplicándose, por consiguiente la doctrina asentada por los tribunales al respecto.

Otro punto de reflexión son las relaciones bidireccionales entre la negociación colectiva y la RSE. Por un lado, si el enfoque del que se parte es que los contenidos de la RSE pueden trasladarse a la negociación colectiva, los problemas que se suscitan están, principalmente, relacionados con su voluntariedad y carácter ético. No compartimos que la juridificación desnaturalice la medida de su carácter socialmente responsable, pues la voluntariedad y el carácter ético de la medida se deben predicar en su adopción, no en su desarrollo y control. Precisamente en esos dos planos, la vía negocial ofrece bastantes posibilidades, como son los convenios estatutarios de empresa o de centro, convenios extraestatutarios, acuerdos de empresa, la mera consulta, etc. Por otro lado, si el enfoque es el contrario, es decir, que contenidos de la negociación colectiva se trasladen a la RSE, sin perjuicio de que pueda mejorarlos, se corre el riesgo de vaciar materialmente la negociación colectiva en pro de una autorregulación empresarial impuesta.

10. Bibliografía

- Almendros González, M.A., Negociación colectiva y responsabilidad social empresarial, *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva: XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* / coord. por José Manuel de Soto Rioja, 2009, pp. 439-452.
- Aragón Medina, J. y Rocha Sánchez, F., *La responsabilidad social empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral*, Madrid, MTAS, 2004.
- Barrientos, S., *Corporate Social Responsibility, Employment and Global Sourcing By Multinational Enterprises*, Ginebra, ILO, 2003, pp. 23 y ss.
- Baz Tejedor, J.A., “Empresa socialmente responsable y derechos fundamentales laborales”, *Criterio Jurídico*, n. 7, 2007, p. 323-352.
- Baz Tejedor, J.A., “Bases para una relación entre derecho del trabajo y ética empresarial”, en Morgado Panadero, P. (coord.), *La Ética en el Sistema de Producción: Economía Social y Responsabilidad Social Empresarial*, Navarra, Civitas, 2012, pp. 129-152.

- Baz Tejedor, J.A., “Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 153, 2012, pp. 1-23.
- Calvo Gallego, F.J., “Códigos de conducta y obligaciones éticas de los trabajadores: análisis jurídico”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y Códigos de Conducta*, Madrid, La Ley, 2011, pp. 263-313.
- Conill, J., “Reconfiguración ética del mundo laboral”, en Cortina, A. y otros. *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid, Argentario, 1997, pp. 187-228.
- Correa Carrasco, M., “Derecho del Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial ante los retos de la globalización”, *Revista española de derecho del trabajo*, n. 154, 2012, pp. 49-88.
- Cortina, A., “Presupuestos éticos del quehacer empresarial”, en Cortina, A. (dir.), *Rentabilidad de la ética para la empresa*, Madrid, Argentario, 1997, pp. 13-36.
- Darnaculleta i Gardella, M.M., “Autorregulación, sanciones administrativas y sanciones disciplinarias”, en Arroyo Jiménez, L. y Nieto Martín, A. (dirs.), *Autorregulación y Sanciones*, Valladolid, Lex Nova, 2008, pp. 117-145.
- De La Vila 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*, n. 16, 2008, pp. 1-14.
- Ermida, O., “Ética y Derecho del Trabajo”, *IusLabor*, n. 1, 2006.
- Ermida, O. *Curso introductorio sobre las Relaciones Laborales (2ª Ed.)*, Montevideo, FCU, 1996. pp. 318 y ss.
- García-Marzá, D., “Ética empresarial: un marco para la definición y gestión de la Responsabilidad Social Corporativa”, en Fernández Fernández, J.L. (dir.), *La Ética y la Responsabilidad Social de las Empresas y Organizaciones*, Madrid, Edisofer, 2006, pp. 57-67.
- Goñi Sein, J.L., “Valor jurídico de los códigos de conducta empresariales”, en Goñi Sein, J.L. (dir.), *Ética empresarial y códigos de conducta*, Madrid, La Ley, 2011, pp. 584-623.
- Lahera Forteza, J., “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de empresa”, *Relaciones Laborales*, n. 2, 2007, pp. 815-823.
- Lozano Aguilar, J.F., *Códigos éticos para el mundo empresarial*, España, Trotta, 2004.
- Luelmo Millán, M.A., *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del Derecho laboral*, La Coruña, Netbiblo, 2012.
- Merino Segovia, A., “Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”, *Derecho Laboral*, n. 75, 2005, pp. 51-80.

- Molina Martín, A.M., “La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. J. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, S.L: CC.OO., 2008, pp. 508-519.
- Pérez García, J. (2014), “El mundo laboral y la ética”, *Técnica Industrial*, n. 255, pp. 58-60.
- Rodríguez-Piñero Royo, M., “Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales: líneas para un acercamiento”, *Empleo*, n. 11, 2006, pp. 43-45.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía*, S.L: Junta de Andalucía, 2008.
- Ryder, G., “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores” *Educación Obrera. La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*, n. 130, 2003, p. 24.
- Ryder, G., “La responsabilidad social de las empresas y los derechos de los trabajadores”, *Educación Obrera*, n. 63, 2006, p. 24.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Responsabilidad social de las empresas y códigos de conducta empresariales: aproximación desde el derecho del trabajo”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, n. 148, 2010, p. 1-25.
- Tascón López, R., *Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa*, Madrid: CEF, 2008.
- Tascón López, R., “La responsabilidad social corporativa en el ámbito laboral: modelo para armar”, *Revista Internacional de Derecho Práctico*, 2015. Consulta en <http://www.forjib.org/responsabilidad-social-corporativa-en-el-ambito-laboral> [10/09/2016].
- Valdés Alonso, A., “Algunas consideraciones sobre el contenido laboral de los códigos de conducta”, *Aranzadi Social*, vol. 3, n. 13, 2010, pp. 59-85.
- Valdés Alonso, A., *Responsabilidad Social de la Empresa y Relaciones Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo