

## Estrategia española de responsabilidad social de las empresas. Contenido laboral

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

### I. EMPLEO DE CALIDAD Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES COMO UNO DE LOS OBJETIVOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

1. El pasado viernes, 24 de Octubre, el Consejo de Ministros aprobó la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020** dirigida a empresas, Administraciones Públicas y resto de organizaciones con el fin de avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.

Entre sus líneas de actuación, diez en total, se encuentra la **gestión responsable de los recursos humanos y al fomento del empleo**. A tal fin se recomienda que las organizaciones socialmente responsables, concepto en el que se incluye a las Administraciones Públicas, presten atención especial a la creación de empleo de mayor calidad para contribuir a un desarrollo sostenible de la sociedad.

2. Las empresas deberán subrayar aquellas actuaciones que mejoran las **condiciones de igualdad, conciliación, no discriminación y la inserción laboral** de colectivos con mayores dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral y aquellos que se hallen en riesgo de exclusión social, así como mujeres víctimas de violencia de género.

Considerando la **creación de empleo de calidad** como la **prioridad** principal del

país, se valorarán muy positivamente las acciones de las empresas que busquen y favorezcan la creación y el mantenimiento de empleo basado en la estabilidad, así como la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores. Para ello será necesario seguir potenciando la **contratación indefinida** así como la conversión en indefinidos de los contratos formativos y de aquellos utilizados mayoritariamente para contratación de jóvenes y mayores de 45 años.

Convendrá impulsar la inclusión en los planes de prevención de medidas de **promoción de la salud** en los centros de trabajo que afecten a todos los ámbitos y niveles de las organizaciones. Se conseguirá, así, el bienestar de los empleados y la mejora del clima laboral.

Se recomienda, a su vez, desarrollar medidas que impulsen la **diversidad en las plantillas** para que éstas sean un reflejo real de la sociedad en la que se desarrollan, así como garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales. Por esta razón, tanto las Administraciones públicas como las empresas deberán fomentar la diversidad en cuanto al género, edad, discapacidad, origen cultural o étnico, entre otros criterios, más allá de los mínimos legales establecidos.

Con estas políticas las organizaciones pueden aprovechar los beneficios de la diversidad social y la integración de colectivos en riesgo de exclusión con el fin de promover un mercado laboral cada vez más global y

enriquecedor y capaz de abrir oportunidades de empleo a todos los colectivos que, además, contribuya a garantizar la igualdad retributiva.

A fin de favorecer la contratación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, se continuará con la política ya iniciada para lograr que las empresas ordinarias incorporen en sus plantillas a trabajadores procedentes de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo, prestando especial atención a los jóvenes y utilizando para ello los recursos disponibles, entre otros, los procedentes del Fondo Social Europeo. Será necesario facilitar la financiación de nuevos proyectos que pongan en marcha personas desempleadas, con discapacidad o que se encuentren en riesgo de exclusión social.

En esta misma línea, se trata de apoyar e impulsar medidas que garanticen el **respeto y la protección de los derechos humanos** dentro de las propias organizaciones y también en sus respectivas cadenas de valor, tanto en proveedores como en distribuidores. En este sentido, se velará por el cumplimiento de los principios y normativas internacionales comúnmente aceptados. Especialmente en el ámbito internacional las empresas deberán garantizar que cumplen con los derechos humanos en su esfera de influencia en aquellos entornos en los que no existan garantías suficientes en relación al respeto y protección de dichos derechos.

Asimismo se trata de impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad** en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado. Deberán favorecerse fórmulas como el teletrabajo, mecanismos que permitan la organización flexible del trabajo y otras que faciliten la racionalización de los horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. De ahí que se aluda a las prácticas empresariales "familiarmente responsables" a través del apoyo a iniciativas en este ámbito.

Del mismo modo, se promoverá que las empresas y Administraciones Públicas faciliten y proporcionen oportunidades de **voluntariado corporativo para sus**

**empleados**, en coordinación con los representantes de los trabajadores.

Al igual que deberá impulsarse el **emprendimiento social** logrando fórmulas de apoyo para aquellos emprendedores sociales que se planteen nuevas formas de atender las necesidades sociales con propuestas sostenibles económica, social y medioambientalmente, utilizando los recursos disponibles, entre ellos, los que provienen del Fondo Social Europeo.

- Particular atención merece la recomendación que anima a las comisiones de control de los **fondos de pensiones de empleo** para que incluyan en los informes de gestión de los fondos de pensiones de empleo los principios, convenios, normativas y recomendaciones de consenso internacional que tomen en consideración la **inversión socialmente responsable** de sus recursos así como los criterios de selección utilizados y los volúmenes de inversión que tienen en cuenta criterios ASG (ambientales, sociales y de buen gobierno). Para ello deberá fomentarse que las entidades gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones, indiquen si tienen en cuenta sólo criterios financieros en las decisiones de inversión y, cuando tengan en consideración riesgos extra financieros, mencionen esta circunstancia. El objetivo perseguido consiste en ampliar la transparencia del mercado financiero y extender el respeto hacia criterios sociales, ambientales y de buen gobierno en este tipo de actuaciones, generando productos financieros que respeten dichos criterios.

## II. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- La Estrategia destaca una serie de medidas con **prioridad muy alta**. Entre ellas se encuentran el procedimiento de publicación de memorias e informes, una web accesible especializada, el impulso del buen gobierno, la obligación de las empresas del sector público de la elaboración de informes, una fiscalidad responsable, actuaciones dirigidas a combatir el fraude laboral y fiscal así como la economía sumergida, la necesidad de promover la ética y la transparencia en las organizaciones, de

impulsar la Responsabilidad Social como mecanismo para fortalecer la imagen de España y la percepción positiva de productos y servicios españoles, la elaboración de informes anuales que incorporen de forma transparente la información de aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno, una guía de divulgación de información no financiera, la tutela de la protección de derechos humanos en toda la cadena de valor, o la puesta en marcha de mecanismos de coordinación con las Comunidades Autónomas, entre otras.

Con **prioridad alta**, la Estrategia señala, también entre otras muchas, la sensibilización a las empresas sobre el modelo de gestión responsable y sostenible, la creación de plataformas de comunicación y espacios de diálogo entre organizaciones y grupo de interés, la integración de prácticas de Responsabilidad Social en pymes y entidades de economía social, la necesidad de publicitar el esfuerzo de aquellas empresas comprometidas con la Responsabilidad Social, de fomentar el compromiso de las entidades públicas y privadas con el fomento del empleo joven, con la diversidad en las plantillas, con la igualdad de oportunidades, con las medidas de conciliación, con la salud laboral, con la integración de personas en riesgo de exclusión social, con la contratación indefinida, con el estudio en los distintos niveles educativos de la cultura de la Responsabilidad Social, con la inversión socialmente responsable, con el emprendimiento desde la Responsabilidad Social, con el asesoramiento especializado en la materia para pymes, emprendedores y autónomos o, en fin, con la potenciación del Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en el seno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

2. La articulación de la Estrategia se llevará a cabo a través del programa presupuestario de desarrollo del autoempleo, de la economía social, de la responsabilidad social y de la garantía juvenil del **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, al margen de lo que cada Ministerio o Administración Pública destine para las medidas que se correspondan con su ámbito de actuación.

Un proyecto que se encuentra dentro de los objetivos de la **Estrategia Europea 2020** y que se complementa con las principales áreas de inversión de los fondos estructurales 2014-2020 y especialmente con el Fondo Social Europeo.

### III. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. ENTRE EL SOFT LAW Y UNA ACTUACIÓN EMPRESARIAL CADA DÍA MÁS OBLIGADA

1. Definida por el Libro Blanco de 2006, la **Responsabilidad Social de la Empresa** es *“además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia política y procedimiento, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”* (BOCD 4 ago.06).
2. Como es sabido, los compromisos adoptados en el seno de la Responsabilidad Social de la Empresa han sido considerados en el marco del denominado **soft law** lo que supone la presencia de normas en el ordenamiento jurídico con una menor intensidad obligatoria o con un componente inferior de coacción. Desde sus orígenes se reconoce que la expresión *soft law* trata de describir enunciados normativos formulados como principios abstractos que devienen operativos a través de su aplicación judicial. No se trata tanto de establecer una distinción entre el Derecho y el no Derecho ni entre instrumentos vinculantes de los meramente orientadores ni entre instrumentos jurídicos y aquellos que no lo son. Son obligaciones derivadas de un imperativo social que carece de sanción por parte del ordenamiento aunque sí exista una coercibilidad por parte de la sociedad. El *soft law* reúne un conjunto de normas no imperativas pero sí indicativas. De ahí que, en ocasiones, la expresión se utilice en relación con instrumentos heterogéneos en los que suelen concurrir

dos elementos, el carácter no vinculante pero su eficacia jurídica. 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.

A este bloque pertenecen todas aquellas normas que carecen de fuerza coercitiva tales como resoluciones, recomendaciones, decisiones y por las que se opta cuando se trata de regular ámbitos en los que no procede la prescripción de conductas o se prescriben únicamente **comportamientos voluntarios** como ocurre con la Responsabilidad Social de la Empresa. Se trata de un **derecho flexible y adaptable** con el fin de dirigir las conductas de forma menos autoritaria que

a través de la heteronomía y que persigue más la adhesión que el sometimiento, rechazando la intangibilidad de la norma jurídica.

Mas la Responsabilidad Social supone una actuación voluntaria y unilateral de la empresa y constituye un **complemento de la legalidad**. Implica un plus de actuación para la empresa, un esfuerzo adicional que, amén del cumplimiento de sus obligaciones legales, convencionales o contractuales, algunas realizan y otras no. De ahí la necesidad de desarrollar **mecanismos de reconocimiento** como los que puede llegar a implantar en la cultura empresarial esta Estrategia recientemente aprobada.