

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y POBREZA EN LA OCUPACIÓN

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

“si no era una cosa grave que él, trabajador, careciese de trabajo”.

VICTOR HUGO, Los miserables

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: CONCEPTO

Es innegable que en la actualidad estamos sometidos a incesantes cambios y vaivenes sociales que afectan a nuestro modo de concebir las relaciones interpersonales e incluso las que mantenemos con nosotros mismos. Ante esta realidad, las tradicionales fórmulas de afrontar problemas se muestran inoperantes en parte por la rigidez bajo la que han surgido. En este contexto de cambio permanente se sitúa el ordenamiento jurídico, y específicamente el ordenamiento jurídico laboral, que ofrece soluciones, en ocasiones, en extremo encorsetadas para abordar las controversias que se suscitan en la práctica y de forma particular en las relaciones laborales.

A las tradicionales inquietudes jurídicas laborales (derechos colectivos, protección frente a las formas de extinción empresarial y garantías para que el empleado pueda conciliar su vida personal -familiar o no- con la profesional) surgen otras a las que la norma escrita no puede hacer frente con la presteza que requiere el ser humano, al menos, el hombre del siglo XXI.

Con este discurso no tratamos de concluir en la obsolescencia de los textos normativos escritos ni, por supuesto, en que sean superfluos; ellos son, de hecho, el punto de partida, los pilares para poder construir y avanzar socialmente.

Necesario es, por tanto, contar con un sistema legal que encauce las relaciones laborales, que dote de estabilidad a las prestaciones de servicio, creando un sistema

de garantías que permita conservar el negocio suscrito entre las partes y que durante su transcurso se puedan ejercitar una serie de derechos mínimos. Pero, siendo ello imprescindible, se hace preciso avanzar a través de la autorregulación, desarrollando un principio -que es el que se pretende abordar con el presente- que se basa en el reflejo que nuestros actos tienen de cara a terceros.

Esta es la idea de responsabilidad aquí empleada y que se identifica con la acepción que se tiene de este término como compromiso u obligación moral¹ que se asume frente a un tercero. En este sentido, el nivel de exigencia o implicación que a estos efectos nos interesa es el que discurre parejo al papel que cada uno representa en la sociedad.

Específicamente, lo que nos interesa abordar es la asunción de responsabilidades ideales y reales que tiene una empresa para con la sociedad, centrándonos entonces en el concepto de responsabilidad social empresarial o corporativa² o “ciudadanía social de la empresa”³, aunque la dimensión que contemplaremos será más reducida, por cuanto nuestro examen quedará circunscrito a la responsabilidad que asume la empresa frente a unos terceros muy concretos: sus empleados.

Y, aunque en un primer momento pudiéramos pensar que este concepto es nuevo, lo cierto es que sus antecedentes se remontan a 1960⁴ y se desarrolla

¹ “¿Es además la última carta que le queda al Derecho Social para hacer efectivo a escala global el respeto a los Derechos Laborales más básicos?” se/nos pregunta PERÁN QUESADA, S.: “La responsabilidad social de la empresa en Andalucía”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág. 292.

² SALIDO BANÚS, J.L.: “El Derecho del Trabajo: encrucijada entre los derechos de los trabajadores y el derecho a la libre empresa y la responsabilidad social de la empresa”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág. 1116. Los términos “responsabilidad social de la empresa” y “responsabilidad social corporativa” aluden a la misma realidad, aun cuando la segunda expresión es propia de los países anglosajones en clara alusión a las grandes empresas; en el mismo sentido, DE LA VILLA GIL, L.E.: “La responsabilidad social corporativa, además de la ley, pero no en sustitución de la ley y, menos todavía, en contra de la ley” en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág.1303.

³ CALVO GALLEGOS, F.J y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, UGT-Sevilla, 2007, op.cit., pág.3.

⁴ CALVO GALLEGOS, F.J. y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, op.cit., pág. 2. Señalan el origen mediato e inmediato del término, como también lo hace SALIDO BANÚS, J.L.: “El Derecho del Trabajo: encrucijada entre los derechos de los trabajadores y el derecho a la libre empresa y la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 1116; ; TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág.1018 “a lo largo de la segunda mitad del siglo XX”.

Entre nosotros, la primera norma que regula la responsabilidad social de forma específica es la Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011 de 4 de marzo), siendo varios los preceptos que tratan sobre esta cuestión. Así, partiendo del art.39, se observan también referencias en los art.20 o 35.

inicialmente en la cultura anglosajona caracterizada por un escaso intervencionismo estatal, particularmente en la ordenación de las relaciones laborales⁵. Posteriormente esta filosofía se exportará, siendo el responsable de su universalización el modelo de globalización imperante⁶ y la constancia que subyace de que, de alguna forma, todos los agentes implicados están llamados a solucionar los problemas sociales⁷, dada la imposibilidad manifiesta de atribuir esta tarea de forma exclusiva a los poderes públicos⁸.

El término que ahora estudiamos es prolijo en significados, siendo múltiples las definiciones que podemos expresar en función del punto de vista (geográfico, temporal, personal) que se adopte. Esta falta de unanimidad en cuanto a su definición provoca que, en ocasiones, se confunda con otras realidades próximas -cuales son la acción social de la empresa o las obras de caridad⁹- que también lo integran pero con las que no se identifican de forma exclusiva.

Precisamente esa heterogeneidad -en lo que hace a su contenido- redundante en la idea de que no nos encontramos ante un “concepto jurídico”¹⁰, circunstancia esta que se observa cuando se constata que la responsabilidad a la que se alude es la que se identifica con una forma de entender las relaciones, plasmándose en un actuar honesto, comprometido y juicioso¹¹.

⁵ CALVO GALLEGO, F.J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*, Ed. Bomarzo, 2008, pág. 6; en el mismo sentido, SALIDO BANÚS, J.L.: “La responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas”, op.cit., pág. 250.

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La responsabilidad social de la empresa en tiempos de reforma laboral”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág.1.135. Este autor señala que el éxito de la responsabilidad social corre paralelo con los intentos fallidos de imponer “estándares sociales internacionales”.

⁷ CALVO GALLEGO, F.J y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, op.cit., pág. 3 reflexionan en torno a esta idea.

⁸ TASCÓN LÓPEZ R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 1020, marca la diferencia entre el poder que ejercían en otras épocas históricas los Estados y cómo aquel ha sido poco a poco asumido por las mercantiles, teniendo en sus manos la posibilidad de “tratar de remediar, en parte, las indeseables consecuencias derivadas del modelo económico-productivo imperante”.

⁹ Por su parte, ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos” en FERNÁNDEZ AMOR, J.A. y GALÁN DURÁN, C. (Coord.), *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, Madrid, 2009, pág. 133, exponen la conexión entre la doctrina social de la Iglesia, el concepto de economía social y el que ahora estudiamos.

¹⁰ SALIDO BANÚS, J.L.: “El Derecho del Trabajo: encrucijada entre los derechos de los trabajadores...”, op.cit., pág. 1117.

¹¹ CALVO GALLEGO, F.J y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, op.cit, pág. 15. Deslindan los autores el concepto de responsabilidad netamente jurídico (reacción ante un incumplimiento) del que nos aporta la Real Academia Española que es el señalado en el cuerpo del presente y con el que nos hemos de sentir identificados a la hora de abordar el término.

El contenido de esta responsabilidad es dispar, pues engloba materias muy diferentes entre sí, proyectándose hacia el medioambiente (ámbito donde se origina), tratando aspectos económicos y/o financieros y, por supuesto, extendiéndose al campo netamente social, afectando a los trabajadores o prestadores de servicio y colaboradores con los que la empresa está unida a través de un vínculo jurídico. De esta manera, la responsabilidad social empresarial se desliga de la idea de acciones puntuales y se refiere a una filosofía empresarial que se proyecta hacia el futuro¹² y que trata de ser respetuosa con el medio ambiente (referencia a la idea de sostenibilidad), con los derechos del trabajador, el bienestar social y específicamente el de la comunidad más cercana.

Por esta razón, bien podríamos entender a la responsabilidad social empresarial como una política de empresa, “una nueva forma de gestión empresarial, que postula, desde el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos”¹³.

Y en esa búsqueda de nuevas fórmulas para gestionar la empresa no podemos descartar intenciones publicitarias. Una empresa socialmente responsable es una empresa que ofrece una buena imagen al consumidor y esta circunstancia redunda positivamente en los beneficios a obtener¹⁴. Mas, entendemos, que esta constancia no debe ser interpretada en términos negativos; efectivamente, la razón primera y última de la empresa es percibir un beneficio económico y si la obtención de este consigue repercutir positivamente en la sociedad, poco importan las intenciones o motivos no altruistas de las mercantiles.

¹² Solo en la medida en que la idea de responsabilidad sea consustancial a la del negocio emprendido, podremos hablar propiamente de responsabilidad social empresarial. De esta forma, se diferencia de las acciones puntuales filantrópicas que lleva a cabo la empresa, pues “Si queremos darle algún valor, y no difuminarla de tal modo que se convierta en un simple espíritu sin mayor utilidad práctica, es necesario identificarla con un compromiso estable y general de la organización productiva para integrar de forma social y medioambientalmente sostenible su comportamiento”. CALVO GALLEGO, F.J. y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, op.cit. pág. 14.

¹³ CALVO GALLEGO, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad; del soft law a la autorregulación progresivamente regulada”, en LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.): *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, 2012, Comares, pág. 1071.

¹⁴ CALVO GALLEGO, F.J: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*, op.cit., pág. 7, señala que las razones “de mera utilidad empresarial” fueron las que impulsaron inicialmente la idea de la ética de los negocios, sobre todo en Estados Unidos, siendo la asunción de este compromiso ético el germen de la responsabilidad social empresarial.

Ya en el Informe FORÉTICA 2004, se recogía cómo un alto porcentaje de las empresas (81 % de las empresas IBEX 35 y 49 % del total de las encuestadas) pensaba que la responsabilidad social repercutía en su actividad económica: http://www.foretica.org/wp-content/uploads/2016/01/cuaderno_foretica_1_responsabilidad_social_empresarial.pdf.

La anterior aseveración nos acerca a la respuesta a la que podríamos alcanzar cuando nos preguntamos acerca de cómo se puede convencer a la empresa de que adopte un modelo de hacer negocios basado en esta idea de responsabilidad social; viendo el reverso de la moneda, que no es otro más que la responsabilidad social es otro activo empresarial y, como tal, si se explota podrá generar ventajas competitivas que, a la postre, se traducirán en rentabilidad económica¹⁵.

En este plano, LÓPEZ CUMBRE¹⁶ destaca las bondades -también económicas- que le reporta a la empresa la adopción de este modelo. No es descartable que el consumidor prefiera a estas entidades comprometidas socialmente que proyectan una idea de solvencia que no es estrictamente crematística. Descendiendo a nuestro país, no olvida esta autora resaltar los inconvenientes o riesgos de la responsabilidad social empresarial al observar la composición del tejido empresarial y la cultura presidida por la preocupación por la propia supervivencia económica antes que por otras cuestiones más sociales, observándose la desatención frecuente de las normas laborales.

De cualquier forma, necesario es resaltar que esa responsabilidad a la que se siente llamada la empresa no se hace depender del tamaño de la misma, ni se refiere tampoco a una única realidad empresarial. Ciertamente es que la responsabilidad social se enfocó tradicionalmente para ser aplicada por la gran empresa, y el discurso que sobre ella se entablaba era muy reducido, preocupándose de ella casi exclusivamente en entornos académicos (jurídicos o economistas). No obstante, en la actualidad, la realidad de la responsabilidad de la empresa para con la sociedad es algo que inquieta

¹⁵ El Informe de la Subcomisión Parlamentaria para promover la responsabilidad social de la empresa contenido en la Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, utiliza esta idea para sembrar la inquietud del empresariado español.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa", op.cit., pág. 1021 abundó en esta idea y señala que aun cuando no se puede negar que este modelo implica gastos "o renuncia a ciertos posibles beneficios a corto plazo" si se pone la atención en el futuro se observa cómo "redundará en un mayor beneficio y un incremento de la esperanza de vida de la empresa".

¹⁶ LÓPEZ CUMBRE, L.: "La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa" en *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, LÓPEZ CUMBRE, L. (Coord.), 2012, COMARES, pág.67 y pág.68.

a más sectores sociales¹⁷, extendiéndose a la pequeña y mediana empresa, a la Administración Pública¹⁸ y a las ONG¹⁹.

Una vez perfilado el sentido que tiene el vocablo “responsabilidad” a los efectos aquí pretendidos, se hace preciso detenernos en la idea “social” que completa la comprensión del término. Así, este buen hacer del empresario tiene como destinatario a la sociedad, pero ¿a quién o quiénes concretamente? De nuevo en este punto cabe múltiples interpretaciones, desde la restrictiva, considerando que se identifica con los trabajadores a la comúnmente aceptada que hace referencia no sólo al colectivo de empleados, sino también a los distintos individuos de la sociedad y más concretamente a los agentes o sujetos que son susceptibles de sufrir las injerencias de las actividades empresariales.

Así pues, y a modo de inicial aproximación que no desconoce la amplitud de enfoques bajo los cuales es susceptible de ser contemplada la responsabilidad social empresarial, de forma unánime por nuestra doctrina se acepta el concepto que nos

¹⁷ La constancia de esta realidad en SALIDO BANÚS, J.L.: “La responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas”, op.cit., pág.241. Destaca este autor -más adelante- cómo las dificultades económicas que atraviesa nuestro tejido empresarial es una rémora para el avance de la responsabilidad social empresarial, entendiendo con realismo que las medidas empresariales tendentes a la asunción de compromisos no son gratuitas para estas.

¹⁸ Existen, desde el ámbito del sector público, fórmulas para promover la idea de comportamientos responsables en la empresa. Así, la Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9 /2017, de 8 de noviembre) uno de los criterios -el primero- para la adjudicación de los contratos es precisamente al que se alude en el art.145. 6.a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas”. En coherencia con la previsión legal el Real Decreto 94/2018, de 2 de marzo, por el que se crea la Comisión Interministerial para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, que desarrolla la idea de la contratación pública con empresas socialmente responsables. Mención también para el Real Decreto 221/2008 de 15 de febrero por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

Cercana a la redacción del presente, el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. El art.8 señala -como órgano directivo dependiente de la Secretaría de Estado de Empleo- a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Para un estudio detallado de las normas que contienen referencias a la responsabilidad social de la empresa, véase LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit, págs.82-88.

En el panorama normativo internacional aludir a la reciente promulgación de la ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización social y la garantía de los itinerarios profesionales que modificando el Código de Trabajo francés recoge en su capítulo II la “responsabilidad social de las plataformas” . Este capítulo ha sido objeto de una reciente modificación (1 de agosto de 2018) que afecta, en lo que a nuestro estudio hace, a la posibilidad (ponemos aquí el acento) que ostentan estas plataformas de elaborar la “carta de responsabilidad social” (art. L. 7342-1 del Código de Trabajo).

¹⁹ CALVO GALLEGU, F.J. y VALVERDE ASENSIO, A.: *Guía sobre Responsabilidad Social de las Organizaciones*, op.cit, pág.15.

ofreció el Libro Verde de la Comisión Europea y que posteriormente recoge el Libro Blanco de 2006 “La RSE 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, medio ambientales 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”²⁰ .

Y si hay una característica que por antonomasia define la responsabilidad social empresarial, esta es sin duda la voluntariedad. El empresario es libre²¹ -con base en el art.38 de nuestra Carta Magna- para escoger si quiere o no implantar un modelo de gestión que respete todas o algunas de las premisas que, a la postre, hacen que podamos observar que su modelo de negocios es responsable en el sentido antes reflejado. Por supuesto, esa libertad es defendida por la clase empresarial. Es esta, la

²⁰ En el Libro Verde de la Comisión Europea de 18 de julio de 2001 se destacan las anteriores ideas de “integración voluntaria” y las “preocupaciones sociales y medioambientales” de la empresa cuando lleva a cabo su actividad económica.

Por su parte, una de las publicaciones de FORÉTICA (concretamente el cuaderno primero. http://www.foretica.org/wp-content/uploads/2016/01/cuaderno_foretica_1_responsabilidad_social_empresarial.pdf) insiste en la idea de voluntariedad, responsabilidad ante el mercado y la sociedad, “el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano” que implica abordar cuestiones como “las condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, el respeto a los consumidores como clientes y como ciudadanos con derechos, la conciliación de trabajo y vida personal, el trato imparcial a las personas en el medio laboral y profesional, el impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural, las expectativas ciudadanas sobre la contribución de las empresas a los objetivos sociales (en temas como seguridad, salud, educación, integración, etc), la I+D+I, la reputación corporativa, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los inversores”.

Coincidencia con lo reflejado por el informe del foro de expertos en responsabilidad social de las empresas, que señala que “además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.” http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf

²¹ LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa” op.cit, pág. 97; CALVO GALLEGO, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad del soft law a la autorregulación progresivamente regulada”, op.cit, pág. 1074, “sería así el fruto de la más completa libertad de la empresa”.

Esta nota consustancial al concepto que manejamos no obstaculiza la existencia de normas que de una u otra forma animen al empresario a adoptar políticas de responsabilidad social, CALVO GALLEGO, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit, pág. 1074 y 1075.

empresa, la que decide libremente adoptar (o no) este compromiso y caso de hacerlo decidir hasta dónde llegará este o qué actitudes concretas asumirá²².

Pero de esa libertad no debemos inferir necesariamente unilateralidad. De hecho, la voluntariedad a la que hemos hecho referencia a la hora de asumir determinados compromisos que redundan en beneficio de la más amplia comunidad (empezando por los sujetos directamente afectados que son sus trabajadores - subordinados o no-) no supone inexorablemente que aquellos hayan de ser elaborados única y exclusivamente por el empresario, proponiéndose por parte de la doctrina²³ la necesidad de garantizar la intervención de los agentes sociales que, de otro lado, puede verse avalada -al menos en lo relativo a las condiciones laborales- por los artículos 64 y 68 de nuestra norma básica laboral (ET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

La segunda nota que caracteriza a la responsabilidad social empresarial es que esta “constituye un complemento de la legalidad”²⁴ a la que se adiciona²⁵ y que

²² El sentido es el enunciado por CALVO GALLEGOS, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit., pág. 1074 “lo que nunca existiría sería una coercibilidad jurídica en la asunción originaria de estos compromisos por parte de la entidad”.

²³ SANGUINETI W.: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2010/03/06/responsabilidad-social-empresarial-y-participacion-de-los-trabajadores/> 6 de marzo de 2010 [Fecha de consulta: 20 de julio 2018] “En materia laboral, lo dicho supone que cualquier medida socialmente responsable, para merecer ese calificativo, ha de ser adoptada y puesta en práctica en el marco de un proceso de diálogo con los representantes de los trabajadores y no de forma vertical”.

En sus orígenes, la responsabilidad social de la empresa fue contemplada por los agentes sindicales con recelo por cuanto se pensaba que podía constituirse en excusa para promover la desregulación de los derechos laborales: LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 75.

En la actualidad, tanto UGT como CCOO poseen observatorios bien sea de creación propia o por incorporación en uno ya constituido. También esta autora incluye una reflexión acerca de la visión empresarial tendente a negarles participación a los distintos stakeholders, haciendo especial mención a los sindicatos que se sienten específicamente llamados cuando se inciden en las condiciones de trabajo (vid. LÓPEZ CUMBRE, L.; *ibidem*, pág. 100).

Por su parte, ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos”, op.cit., pág. 139: “que la RSE sea voluntaria no quiere decir que deba ser unilateral, destacándose desde la óptica sindical que una vez que la parte empresarial decide ponerla en marcha debe negociar su contenido concreto con los distintos grupos de interés legitimados”.

²⁴ LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 103.

Esta idea de que la responsabilidad social constituye un plus de legalidad es la que nos hace desechar el concepto que expresa la World Business Council for Sustainable Development, por cuanto lo asimila a la “gestión de un negocio de una forma tal que *alcance* o exceda las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que la sociedad tiene en el negocio” (la cursiva es nuestra).

²⁵ CALVO GALLEGOS, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit., págs.1072 y siguientes, que apunta como notas características y unánimemente aceptadas el elemento de la adicionalidad (“desarrollo de actuaciones que, desde el más absoluto respeto a la normativa

presupone la previa aceptación y cumplimiento del panorama normativo preexistente, pues sin esta acción anterior no será posible la efectiva implantación de aquella. Tal vez por esta razón, en nuestro ordenamiento el espacio para la responsabilidad social (en lo que hace a su dimensión netamente laboral) se vea más limitado al existir un amplio espectro jurídico-normativo que encauza las relaciones entabladas entre el empresario y trabajador. Esta realidad no supone, sin embargo, que no haya un lugar para los compromisos empresariales ultra normas y para comprobar esta realidad baste con contemplar cuestiones tan concretas como son los “procesos de selección para la contratación de los trabajadores... [así como] la formación, la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar”²⁶ donde queda un amplio camino para que la responsabilidad social empresarial lo recorra.

Desde otro punto de vista, hemos de coincidir con TASCÓN LÓPEZ²⁷ quien señala cómo una empresa que cumple escrupulosamente con el panorama normativo que le vincula, está ya emprendiendo el camino hacia la consecución de la responsabilidad social. A partir de ahí, queda expedita la vía para la implementación de esta responsabilidad que la mayoría de las ocasiones se plasmará a modo de códigos de conducta de la empresa que redacta unilateralmente. Pero ¿sería factible que esos compromisos quedaran recogidos y reconocidos a través de previsiones convencionales?

Es en este último punto, con la cuestión antes planteada, donde hay que comprobar si el concepto inicialmente trabado sobre la responsabilidad social empresarial resiste a los embates que se suscitan cuando nos preguntamos acerca de si sería o no posible que tales medidas empresariales socialmente responsables se hicieran constar como cláusulas concretas en los convenios colectivos. En la medida en que hemos hecho pivotar a la responsabilidad social sobre los pilares de la voluntariedad (del empresario) y del ir más allá de las previsiones legales, ¿cómo podemos sostener con éxito que esta responsabilidad obedece a la unilateralidad empresarial generando obligaciones que no constan en normas, si la misma aparece en instrumentos normativos consensuados como son los convenios colectivos?

Las distintas opciones doctrinales pasan por negar virtualidad al convenio como mecanismo útil para proyectar estas obligaciones sociales empresariales,

nacional e internacional vayan más allá... del marco normativo establecido y al que se encuentre sujeta la organización en cuestión”, pág. 1073) y la voluntariedad.

²⁶ SALIDO BANÚS, J.L.: “La responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas”, op.cit., pág. 251.

²⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 1029. Este autor señala expresivamente como ejemplos el escaso cumplimiento empresarial en atención a los porcentajes de puesto de trabajo que han de cubrirse con personas discapacitados y/o el cumplimiento riguroso de las normas de prevención de riesgos laborales.

aceptando otras voces la plena eficacia del instrumento convencional²⁸ e incluso adoptando una posición que acaso pudiéramos calificar de ecléctica, aceptando al convenio colectivo de empresa únicamente como validador de estos compromisos.

Precisamente es a esta última conclusión a la que nos aferramos; en nuestra opinión y, en la medida en que esos compromisos se incluyan como parte integradora del convenio colectivo, efectivamente se juridifican, se convierten en norma y bien pudiera pensarse que desaparece la idea de la voluntariedad que tiene que dominar la actuación empresarial en este campo. No obstante, entendemos que la voluntariedad a la que se refiere la definición consensuada y el elemento que la sustenta tiene un principio y un fin. El empresario es libre para asumir o no compromisos, para decidir hasta dónde quiere llegar pero una vez consiente en gestionar su empresa conforme a esos modelos sociales, es indiferente el documento o instrumento que emplee para su materialización.

De esta forma la voluntariedad empresarial se predica solo de la decisión de emprender o no el trayecto hacia la responsabilidad social. No es desdeñable que una vez que se ha alcanzado tal opción empresarial, se desee entablar un diálogo con los agentes directamente implicados por las decisiones allí donde no hay obligación legal de hacerlo. La empresa que asume ese compromiso de diálogo para plasmar acciones concretas que repercutirán en el bienestar de su plantilla, está caminando por la senda de la responsabilidad social empresarial.

Cuando hemos definido a la responsabilidad social empresarial como voluntaria, esta es la acepción que proponemos y cuando completábamos el concepto haciendo referencia a la idea expresada doctrinalmente de que la responsabilidad constituía un plus de legalidad, faltaba algo que precisar: complementa, mejorando el sistema normativo sancionado por los poderes públicos, sin incluir por tanto las previsiones que aparezcan reflejadas en los convenios colectivos.

Pero se hace necesario introducir otro matiz, pues no siempre el convenio colectivo es fuente para originar la responsabilidad social empresarial. Dado que se defiende desde el inicio que esta filosofía empresarial es una decisión libre que le corresponde al empresario, pudiendo -en virtud del específico poder que ostenta con base al art.20 del Estatuto de los Trabajadores- asumirla o no entendemos que no es instrumento hábil para la asunción de este compromiso todo tipo de convenio colectivo, pues no todo pacto colectivo nace de la aquiescencia del concreto

²⁸ Así, TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág.1034, que destaca la coherencia interna entre la idea de la responsabilidad social empresarial y la necesidad de garantizar que las decisiones concretas hayan sido consensuadas; CALVO GALLEGOS, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit., pág. 1084, que señala que la voluntariedad ha de predicarse “en el momento inicial, de decisión de la organización” y apuesta decididamente (pág.1.085) a que “esos compromisos empresariales se negocien con los representantes de los trabajadores y, a ser posible, se incorporen en un instrumento jurídicamente fuerte” .

empleador en donde será aplicado. Así, en la medida en que el convenio de sector no es negociado por la específica empresa a la que vincula, los beneficios que puedan allí recogerse -aun cuando sean susceptibles de ser declarados “sociales”- no podrán subsumirse bajo el concepto que hoy tratamos.

Por supuesto, en la medida que la responsabilidad social empresarial se canalice a través de la negociación colectiva²⁹, tendríamos que distinguir entre las cláusulas vinculantes (aquellas que contienen compromisos netamente laborales, esto es, que afectan a las condiciones de trabajo³⁰) y las que no lo son (porque quedan fuera del ámbito laboral). El grado de eficacia en unas y otras no es el mismo, pero sí dan cuenta las segundas del tipo de comportamientos que han sido asumidos empresarialmente.

De cualquier manera, no podemos dejar de desinteresarnos por convenios colectivos que recogen dentro de su clausulado el específico deber empresarial para con la sociedad³¹ y que apuntan -salvaguardando la libertad de la empresa para llevar a cabo las concretas acciones que no quedan reflejadas específicamente en las normas colectivas- a la necesidad de que las asociaciones autorregulen las acciones concretas para alcanzar los fines comprometidos.

Aun reconociendo la virtualidad con las precisiones anteriores de que los convenios de empresa puedan recoger obligaciones concretas de responsabilidad

²⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit, pág. 1029: “Además, es cierto que el convenio colectivo, en cuanto verdadera norma jurídica, constituye parte del ordenamiento jurídico imperativo y, por tanto, la observancia de sus mandatos no puede situarse, en principio, como parte de la Responsabilidad Social de la empresa, sino más bien como parte de su responsabilidad jurídica”. Esta afirmación es seguida por el reflejo de que sería posible dejar constancia del compromiso empresarial en el convenio colectivo de empresa (pág.1030), “juridificando así, de forma voluntaria, el contenido de la Responsabilidad Social Corporativa”.

³⁰ Descendiendo a un supuesto concreto se observa cómo la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo de 2007) recoge en el Título VII -tal y como destaca LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 76- “la igualdad en la RSE”, con base a esta norma CALVO GALLEGOS, F.J.: -”Responsabilidad social y voluntariedad...” op.cit., pág. 1086- deja constancia de la “posibilidad de que algunas de estas medidas lleguen a formalizarse mediante acuerdos con los representantes de los trabajadores”, en este sentido (ibídem, pág.1101) “el valor jurídico de las mismas, obviamente, el de concreto producto normativo o vinculante en el que se insertan”.

³¹ A modo de ejemplo reciente: Convenio colectivo general de la industria química. Resolución 26/07/2018, BOE 8/08/2018 (Capítulo XI); Convenio colectivo de la empresa Fertilizantes S.A 2018-2021, BOE 6/08/2018 (específicamente en lo que hace al plan de igualdad); Convenio colectivo marco del grupo Viesgo en España, BOE 2/08/2018 específicamente para la política de relaciones laborales; Convenio colectivo de la empresa Masa Servicios, SA, BOE 1/08/2018, también con relación al plan de igualdad.

social empresarial, tal y como antes quedó reflejado, el instrumento natural de plasmarse esta es el código de conducta³² elaborado unilateralmente por la empresa.

De otro lado, estos compromisos que integran la responsabilidad social empresarial pueden tener un período de vigencia cierto y determinado. No obstante, y aunque no exista ningún óbice a señalar la fecha de expiración de aquellos, en el tráfico empresarial no suele ser frecuente que la empresa vuelva atrás (no ha de olvidarse el trasfondo de marketing con el que se desenvuelven estas actuaciones empresariales). Los códigos de conducta suelen publicarse y es frecuente que posteriormente la empresa también exponga informes para reflejar el grado de consecución de esos compromisos sociales.

Volviendo a la anterior nota de voluntariedad que está presente en la decisión empresarial de acometer o no esta filosofía empresarial, nos asalta la duda acerca de su eficacia. Partiendo de que no es una obligación jurídica en sí misma, en el sentido de que su nacimiento -el compromiso empresarial a asumir esa responsabilidad social- no es ordenado por ninguna norma³³, bien podríamos concluir en que su plasmación no deja de ser un documento sin más valor que el de un ideario o una declaración de principios. Mas la circunstancia de que la base sobre la que se asienta la responsabilidad social sea la voluntariedad, “no significa impunidad toda vez que la asunción voluntaria de un determinado comportamiento no supone irrelevancia jurídica del compromiso adquirido”³⁴ por lo que los afectados por una posible inobservancia empresarial podrían accionar³⁵.

³² En todos y cada uno de los códigos de conducta consultados, se enumeran -con mayor concreción, a nuestro juicio, que los compromisos sociales aplicables a la empresa- una serie de comportamientos a observar por los trabajadores, surgiendo de esta forma nuevos deberes a los que estos están sujetos. La inobservancia de tales prescripciones ha supuesto que en la práctica el empresario ha sancionado (incluso con el despido) al trabajador infractor ya sea por transgresión de la buena fe contractual o por desobediencia. La posibilidad de que las conductas unilateralmente señaladas por el empresario habiliten el despido, ha sido analizada a la luz de nuestra doctrina judicial por CAMÓS VICTORIA, I.: “Despido disciplinario e incumplimiento del código de conducta de la empresa. Comentario a la Sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 9 de febrero de 2017 (Rec. núm. 1697/2016). [En línea] Disponible en IUS LABOR 2/2017.

³³ Tras el Libro Verde de la Unión Europea de julio de 2001, tal y como nos reseña ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos” en FERNÁNDEZ AMOR, J.A. y GALÁN DURÁN, C. (Coord.), *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, 2009, Marcial Pons, op.cit., pág. 136, recogen la diferencia de criterios entre lo sostenido por las organizaciones empresariales (defensoras de la nota de la voluntariedad) y los que mantienen los sindicatos y ONGs (propugnando un mínimo marco legal que diseñara también las fórmulas para controlar los eventuales incumplimientos).

³⁴ LÓPEZ CUMBRE, L.: “La dimensión normativa nacional de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 97

³⁵ Hemos de tener en cuenta que estos beneficios podrán dar lugar a condiciones más beneficiosas, cuya modificación ulterior corre la suerte prevista por la legislación laboral. Con relación a terceros que no son trabajadores, también tienen la posibilidad de accionar aunque lógicamente a través de otras vías y con la intensidad que proceda en función de la contundencia de la asunción empresarial

Situados en el plano netamente de las relaciones laborales, piénsese que si los beneficios concretos en que se traduce la responsabilidad social empresarial han sido elaborados unilateralmente por el empresario, serán susceptibles de incorporarse en el patrimonio del trabajador y, por lo tanto, convertirse en una condición más beneficiosa ex art.3.1.c) del ET, siempre que logre acreditarse que el empresario quiso de forma indubitada conceder esa mejora.

Pero, en cualquier caso la circunstancia de que estos compromisos sean asumidos unilateralmente por el empresario a través de códigos de conducta, no significa que no tengan valor o eficacia jurídica; en este último sentido, la doctrina laboralista fundamenta esta consideración en la necesidad de completar las previsiones contractuales con las exigencias derivadas del principio de la buena fe, por lo que el eventual incumplimiento de estas dejaría expedita los medios de reacción colectivos y el acceso a la jurisdicción social³⁶, aun cuando lógicamente las posibilidades de éxito de estas eventuales reclamaciones dependerán en última instancia del grado de concreción de las obligaciones asumidas.

A lo anterior hay que recordar que aunque los mecanismos de coacción o impulso a esta responsabilidad social no se fundamenten en los previstos para las normas jurídicas, no significa que no existan otras fórmulas para impulsar su cumplimiento, descansando estos en la nada desdeñable “censurabilidad social de la comunidad”³⁷.

2. LA DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Pero, ¿cómo conocer y reconocer a una empresa socialmente responsable? Para ello también existen normas técnicas ofrecidas por entidades normalizadoras y de acreditación (aun cuando estos no estén exentos de críticas) que, a fecha actual,

de respeto a un determinado comportamiento. “quizá los sujetos perjudicados por la falta de actuación empresarial pudieran intentar alguna clase de acción de responsabilidad civil extracontractual”, TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 1035; con base a la premisa de voluntariedad de la empresa que decide los “ámbitos y la intensidad de esta vinculación de la empresa” se podría “alcanzar -si así lo desea la propia empresa- la exigibilidad jurídica y, por tanto, su pleno control y la exigencia por parte de los órganos jurisdiccionales del Estado”, CALVO GALLEGU, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit., pág. 1081.

³⁶ CALVO GALLEGU, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op.cit., pág. 1104; SALIDO BANÚS, J.L.: “El Derecho del Trabajo: encrucijada entre los derechos de los trabajadores...”, op.cit., pág. 1118, niega la posibilidad de exigir responsabilidades ante la jurisdicción por cuanto son “exclusivamente compromisos morales inexigibles ante los tribunales, siendo su máxima sanción y ello no es baladé, la posible pérdida de cuotas de mercado”.

³⁷ DEL REY GUANTER, S.: “Responsabilidad social empresarial y orden social: algunas reflexiones sobre sus conexiones semánticas (o terminológicas) y sustanciales” en *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, FERNÁNDEZ AMOR, J.A y GALA DURÁN, C. (Coords.), 2009, Marcial Pons, pág. 48.

facilitan etiquetados o acreditaciones relativas a esta materia (ya sea globalmente o sobre parcelas concretas). De esta manera, la empresa es entre comillas libre no solo para adoptar la decisión de ser o no socialmente responsable, sino también de asumir o no estas normas técnicas y de gestión que, como decimos, la acreditarían como socialmente responsable desde una perspectiva global o, al menos en relación con una parcela o un sector de los grupos interesados.

La primera norma europea que está pensada para la certificación de la empresa como ente socialmente responsable es la contenida en la SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (norma del año 2000³⁸) y en lo que hace a los contenidos laborales que nos atañen, se incluye la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso en la empresa y posteriores ascensos, debiendo publicitarse las funciones desarrolladas en la organización y las personas que las llevan a cabo.

No se olvida de valorar el impulso (“en la medida de lo posible”) a la incorporación en la entidad empresarial de sujetos que pertenecen a colectivos ausentes en la misma o que tienen escasas oportunidades laborales.

Lógicamente la política en prevención de riesgos laborales es de vital importancia y también se le reconoce una atención especial a la formación continua de los trabajadores, debiendo analizarse periódicamente las necesidades de la organización a fin de orientar la formación de los empleados.

Se concede especial relevancia a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debiendo redactarse un plan en el que se recojan todas las medidas adecuadas a las necesidades de los trabajadores, debiendo ser revisado trianualmente.

Por último, presta igualmente atención a los procesos de reestructuración siendo necesario que ante los mismos se propongan medidas empresariales para atender a las partes afectadas.

Alusión también hemos de hacer, en este punto, a la Guía ISO 26000³⁹. Partiendo de que su contenido no es obligatorio, siendo meramente una Guía y no una norma acreditable, surge para dar respuesta universal (sin importar la dimensión de la empresa, ni dónde se encuentra esta) a las inquietudes suscitadas en torno al alcance de la idea de la responsabilidad social de las “organizaciones”, englobando por tanto no solo a las entidades privadas sino también a las Administraciones Públicas. Pese a que, como ya hemos señalado, el cumplimiento de sus indicaciones

³⁸ Forética. Desde entonces hasta la fecha ha sufrido cuatro procesos de revisión, siendo el último el acometido en el año 2016. http://www.foretica.org/norma_SGE_21.pdf

³⁹ Publicada el 1 de noviembre de 2010 con el apoyo del 94 % de los países votantes, tras un trabajo previo de cinco años de duración y en el que participaron cuatrocientas personas, encontrándose representados en su seno los interlocutores sociales, Administración, sindicatos, ONG, consumidores y centros de investigación.

no supone la concesión a la entidad de certificación alguna⁴⁰, sí es destacable cómo sus firmantes -aun cuando no haya sido de forma unánime- se han puesto de acuerdo en elaborar estos parámetros a fin de que sea reconocible el concepto que hoy estudiamos.

La ISO 26000 -publicada por Resolución de 26 de abril de 2012, de la Dirección General de Industria - señala las materias para integrar la responsabilidad en la empresa: derechos humanos, gobernanza de la organización, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa en la comunidad y prácticas laborales. Puesta nuestra atención en las prácticas laborales, se descende a las siguientes⁴¹: “Reclutamiento y promoción de trabajadores; procedimientos disciplinarios, transferencia y traslado de trabajadores; finalización de la relación de trabajo; formación y desarrollo de habilidades; salud, seguridad e higiene industrial, y cualquier política o práctica que afecte a las condiciones de trabajo, en particular la jornada laboral y la remuneración”.

Fiel al espíritu de la ISO 26000, la IQNet SR 10 rescata conceptos anteriores en torno a la responsabilidad social empresarial y ofrece una serie de pautas conductuales para reconocer a una empresa socialmente responsable o, expresado de otra forma, para que la entidad -con las adaptaciones que en su caso pudiera requerir en atención a la dimensión de esta- pueda recibir tal denominación. En lo que hace al objeto de este estudio, resaltar que los compromisos a asumir por estas empresas coinciden en parte con los ya establecidos en el Pacto MUNDIAL en lo que hace a la prohibición del trabajo forzoso, limitación del empleo a menores o la proscripción de discriminación.

La responsabilidad social empresarial se concibe como algo dinámico que supondrá la necesidad continua de revisión de valores, tendencias y actuaciones empresariales concretas las cuales, además, han de ser públicas promoviendo así la transparencia empresarial también en este específico apartado.

El cumplimiento empresarial de este estándar internacional -su referente- supondrá la concesión de un certificado que avala el cumplimiento de estos objetivos.

Referencia somera también a otro instrumento, la también norma técnica SA-8000 (revisada en 2014) que teniendo como principales inspiradores a la Declaración de Derechos Humanos y las previsiones contenidas en los pactos de la OIT, trata de promover la responsabilidad social empresarial centrándose en el ámbito de las relaciones entabladas por el empresario para con sus trabajadores y otros agentes prestadores de servicio.

⁴⁰ De hecho, tal como destaca CALVO GALLEGO, F.J.: “Responsabilidad social y voluntariedad...”, op. cit., pág. 1097 no podrá sustentar reclamaciones judiciales.

⁴¹ <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>

Al tener aquella un ámbito de irradiación más específico, no solo contiene genéricas declaraciones -anteriormente ya contempladas- sobre las prohibiciones a determinadas opciones laborales (trabajo forzoso, infantil o discriminatorio) sino que desciende a terrenos más concretos y, específicamente, hace alusión a la jornada laboral, políticas de remuneración salarial o derechos colectivos, sin olvidar por supuesto la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, y restringiéndonos al ámbito de la conciliación, cabe destacar el observatorio efr.

En apartados precedentes se ha afirmado que el instrumento natural donde verter los compromisos asumidos por el empresario en materia de responsabilidad social han sido los códigos de conducta. Estos han sido considerados como “sucesores, en gran parte, de los antiguos Reglamentos de régimen interno”⁴². Examinemos siquiera someramente en qué medida han recogido aquellas prácticas.

Pero, antes de pasar a desglosar determinados aspectos que nos parecen de utilidad, creemos necesario poner de relieve que a pesar de que entre este y el exhaustivo trabajo llevado a cabo por CALVO GALLEG0 han transcurrido diez años, no hemos detectado cambio alguno en sus previsiones.

De un lado, tal y como entonces ocurría, estos códigos se redactan unilateralmente por la empresa⁴³, quien a través del consejo de Administración o personas directamente por este designadas, ejerce también la labor de control en orden a asegurar el cumplimiento de estas normas de responsabilidad social.

En segundo lugar, se observa que existe casi una generalizada adhesión a las previsiones y objetivos de desarrollo sostenible impulsados por la ONU⁴⁴.

⁴² CAMÓS VICTORIA, I.: “Despido disciplinario e incumplimiento del código de conducta de la empresa, op.cit.

⁴³ CALVO GALLEG0, F.J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*, op.cit., pág.23 y pág.30; Ocurre con todos los consultados. A título de ejemplo: código de conducta (denominado “código ético”) de Abertis -2014- aprobado por el Consejo de Administración. Se crea la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa que se integra por cuatro personas que son miembros del Consejo de Administración. Código de conducta de ACS de 12 de noviembre de 2015. En el de contratas y obras se redacta por la mercantil, a pesar de que se opta desde el propio código por la comunicación y el diálogo como estrategia de empresa.

⁴⁴ Empresas como Mercadona destacan esta circunstancia en su memoria anual de 2017. www.INFO.MERCADONA.ES/DOCUMENT/ES/MERCADONA-MEMORIA-ANUAL-2017.PDF. [Fecha de consulta 7 de agosto de 2018].

Los destinatarios de sus prescripciones suelen ser tanto empleados como lo que algunas mercantiles denominan “grupos de interés”⁴⁵, esto es, proveedores, clientes, accionistas, socios y colaboradores en general, así como franquicias⁴⁶.

Es recurrente también proclamar el cumplimiento específico de la normativa laboral, haciendo expresa referencia a la libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, proscripción de trabajo forzoso, infantil⁴⁷ y de las prácticas discriminatorias en el “empleo y la ocupación”.

En cuanto a este último apartado de igualdad, en algunos códigos se hace referencia a la promoción del trabajo femenino y la necesidad de procurarles puestos de responsabilidad⁴⁸.

Otro de los capítulos frecuentes es el de la formación, prestándose especial atención a la normativa de prevención de riesgos laborales. No obstante, no es anómalo encontrar que está enfocada hacia un fin muy específico: que los trabajadores conozcan las directrices internas de la empresa⁴⁹.

⁴⁵ El código de conducta del grupo Santander no es un ejemplo de lo reflejado en el cuerpo del presente, pues no se mencionan ni a proveedores ni a otras entidades con las que pudiera tener relación este grupo empresarial. Se recoge la posibilidad de que cada una de las entidades que conforman este grupo puedan adoptar sus propias directrices.

Sí hay una mención a los colaboradores externos en el código general de conducta del grupo banco Sabadell.

Los denominados principios de negocio responsable de TELEFÓNICA S.A se aplican a empleados, proveedores y socios comerciales.

⁴⁶ Es el caso del de la entidad Adolfo Domínguez.

⁴⁷ Algunos códigos, sin embargo, omiten toda referencia al trabajo infantil, como ocurre con el de Adolfo Domínguez (octubre de 2006), circunstancia esta puesta de manifiesto por CALVO GALLEGO, F.J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*, op.cit., pág. 26 y 27. Este autor observa cómo la proscripción del trabajo infantil -e incluso el interés hacia el trabajo juvenil- es frecuentemente tratado en estos códigos, observándose no obstante que el trabajo forzoso no es regulado con idéntica prolijidad.

⁴⁸ A pesar de ese interés para promocionar al sector femeninos, se observa cómo la mayor parte de los consejos de administración (redactores de los códigos) son varones.

⁴⁹ Así, Abertis. El último informe de responsabilidad social publicado en la fundación Abertis es del año 2015 [Fecha de consulta: 19 de agosto de 2018].

En ACS también se alude a la necesidad de que los empleados conozcan “los compromisos y normativa internas”, pero lo que más sorpresa nos causa -porque a nuestro juicio no es coherente con la idea de responsabilidad social- es la previsión de formación a los jóvenes talentos que proceden de universidades de USA y Canadá.

Atribución al departamento de recursos humanos del grupo Santander de la competencia informativa a los trabajadores de las normas conductuales empresariales.

El Código ético de ENDESA precisa dos tipos de formaciones: la obligatoria (que no señala cuándo ha de impartirse) y la opcional que claramente ha de desarrollarse fuera de la jornada laboral.

Formación destinada a los derechos humanos es la prevista por el código ético y de conducta de los empleados de ITINERE INFRAESTRUCTURAS, S.A; la establecida por Gas Natural Fenosa (5 de agosto de 2003) se encamina a que los empleados conozcan tanto la “normativa externa”

El empleo de estos códigos parece ser una excusa perfecta también para incidir en los deberes de los trabajadores, incluyéndose pautas de actuación de estos en sus relaciones con otros integrantes de la empresa o con terceros⁵⁰.

En este sentido, nos parece ciertamente llamativo cómo los códigos de conducta se emplean en ocasiones únicamente para reflejar detalladamente cuáles son las obligaciones que pesan sobre los trabajadores y las consecuencias jurídicas que puede entrañar la inobservancia de estos mandatos⁵¹.

En conclusión, apenas⁵² compromisos sociales para con los trabajadores más allá del genérico respeto a los derechos humanos, haciéndose hincapié en la

como la “interna relevante para las funciones que desempeñen”.

⁵⁰ Así, código general de conducta de grupo banco Sabadell. Nos parece necesario poner de relieve que se garantiza en este documento el respeto a la vida privada de los trabajadores siempre que las actividades que lleven a cabo los mismos “no afecten al buen nombre de la entidad, a sus intereses legítimos o al desempeño profesional del empleado”. Llega a más cuando afirma que “la imagen del Grupo Sabadell depende también de las acciones de los empleados. En consecuencia, cuando en uso de las libertades individuales se lleven a cabo actividades que tengan una repercusión pública, deberá comunicarse el hecho al Comité de Ética Corporativa, indicando su naturaleza y las posibles incompatibilidades que dichas actividades puedan suponer con el ejercicio de las funciones de la organización”, instándose a los empleados que si estas acciones tienen “repercusión pública” se informe al Comité. Ante ello, inevitablemente nos preguntamos: ¿No basta con la exigencia fundamentada en la buena fe de proscripción de competencia desleal?, ¿a partir de qué momento una determinada actuación tiene “repercusión pública”?

El código de conductas y prácticas responsables del Grupo INDITEX (julio de 2012) incluye la previsión aplicable a sus trabajadores de que “sólo podrán desarrollar actividades laborales y profesionales ajenas a las desarrolladas en Inditex, cuando no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de sus funciones”. Peligroso a nuestro juicio la valoración empresarial unilateral y diríamos casi discrecional de esa “eficacia esperada”.

⁵¹ Es el caso de REPSOL; el documento se enfoca esencialmente para que los empleados conozcan cómo han de actuar en sus relaciones laborales e incluso fuera de su jornada laboral (pág.21), señalándose las conductas (pág.9) que se sancionan con la “finalización del contrato”. Se prevé la creación de un “canal de ética y cumplimiento” para plantear las dudas e inquietudes que pueden suscitarse a la lectura del documento. No aparece ni un solo objetivo aplicable a la empresa en pos de la mejora social.

En el código de conducta de BBVA (28 de mayo de 2015) tras ensalzar la actitud empresarial de respeto a la sociedad, se procede a señalar las obligaciones de los trabajadores. En lo que hace a los mandatos estrictamente laborales, el sujeto obligado es el empleado, a quien se le conmina a no realizar determinadas acciones (“no trabajes bajo los efectos del alcohol”) o a llevar a cabo otras (“no discrimines”).

⁵² Todo lo más, en los códigos de conducta de Adolfo Domínguez y de la FLA (5 de octubre de 2011: actualización) donde se prevé que las horas extraordinarias se abonarán por un importe superior al fijado para las horas ordinarias.

En ACS que se establece -sin grado de concreción alguno- el respeto empresarial de los “plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos significativos”. El de ETI incluye la obligación de facilitar al trabajador información escrita relativa a sus condiciones salariales, antes de iniciar su relación laboral; llama la atención, no obstante, la literal previsión “Hasta donde sea posible, el trabajo será realizado bajo una relación laboral reconocida y establecida a través de leyes y costumbres nacionales”.

prohibición del trabajo forzoso⁵³ o infantil⁵⁴, la proscripción de discriminación, el cumplimiento de la normativa laboral con especial atención a la prevención de

El aprobado por ENDESA garantiza la información -al inicio de la contratación- precisa a los empleados por la mercantil sobre los elementos concretos del contrato en un lenguaje comprensible (ahondando en esta cuestión, el Grupo se compromete “a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia... de la otra parte”).

Más “social” nos ha parecido el código de conducta del lugar de trabajo de la FLA que establece una preferencia de contratación de los trabajadores que una vez estuvieron unidos con la empresa a través de un vínculo laboral (ya fuera directamente o a través de un ETT a los que denomina -junto con los que proceden de una agencia de colocación- “contratistas”).

De hecho, este documento incluye una definición sobre el empleo precario en el sentido de considerar este como los “acuerdos de trabajo donde la seguridad laboral, considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo, es carente. El término incluye contratos de trabajo temporales y por período fijo, trabajadores en el hogar, contratistas y trabajadores eventuales”.

Aunque no se califica de acoso, expresamente se prohíben los gritos proferidos por el empresario aunque estos se utilicen como medio para mantener la disciplina laboral. Se impone al empleador también la obligación de controlar (registro preciso) el horario laboral; la propuesta de realización de horas extraordinarias deberá comunicarse con tiempo suficiente al trabajador para que este pueda organizarse (“hacer planes alternativos”).

De igual modo, en lo que hace a la imposición de sanciones también parece vislumbrarse un aumento de las garantías de los derechos del trabajador afectado, por cuanto que antes de imponer aquellas será necesario que el mando superior a aquel que impone la sanción, fiscalice previamente. También es preciso un trámite de audiencia previa al trabajador y la inclusión de testigo imparcial.

Las políticas de formación propuestas por la empresa se encaminan al progreso del trabajador, asegurando un sistema de evaluación del rendimiento que permita la participación del empleado afectado.

Ante necesidades empresariales que pudieran afectar al nivel de empleo, se tratará de minimizar los efectos de la reducción de personal, consultándose previamente a los representantes para aplicar otras medidas menos drásticas. Se prevé que, ante estas situaciones, los trabajadores afectados sean trasladados a otros centros que pudieran existir en el mismo país, garantizando el mantenimiento (“salario comparable”) de sus retribuciones.

Aun cuando -a nuestro juicio- no está expresado con claridad meridiana, parece que el período de prueba sea cual fuere la función del trabajador está limitado a tres meses.

En lo que hace a los salarios, se establece que “Donde la compensación no cubra las necesidades básicas y proporcione ingreso discrecional, cada empleador trabajará con la FLA para tomar medidas adecuadas que persigan progresivamente alcanzar un nivel de compensación que lo haga”.

Las disposiciones adoptadas en el código no pueden ser contradichas ni tan siquiera por los convenios colectivos.

⁵³ En el código básico ETT (septiembre de 1998) se insiste en la idea del trabajo voluntario; el derecho del trabajador a desvincularse laboralmente se somete a la necesidad de preaviso “razonable”.

⁵⁴ Normalmente, los códigos enuncian de forma taxativa este tipo de prohibición, mas en el código de conducta del lugar de trabajo de la FLA y normas de cumplimiento se incluye una obligación explícita que ha de asumir el empresario en cuanto que este es responsable de recabar la documentación que adviere que el trabajador no es menor de edad, debiendo también comprobar la veracidad de tales documentos.

riesgos laborales⁵⁵, aludiéndose a la promoción de la conciliación entre trabajo y vida personal⁵⁶.

3. EL TRABAJADOR POBRE O LA POBREZA EN LA OCUPACIÓN

Una vez señaladas las ideas fundamentales sobre Responsabilidad Social quedaría abordar la trascendencia que en la misma presenta la pobreza de los trabajadores o, más ampliamente ocupados. Pero para ello permítasenos previamente echar la vista atrás para retroceder en el tiempo con el objetivo de contemplar qué ocurría con la clase trabajadora en los albores del siglo XIX y el papel que el Derecho supuso para eliminar las desigualdades y situaciones de injusticia⁵⁷.

Siguiendo a RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO⁵⁸ -y situándonos en aquel contexto histórico- es un hecho que “el contrato y el mercado hacen pobre al trabajador”⁵⁹. Pero si avanzamos a un momento posterior -siglo XX- el Derecho del Trabajo logró corregir las iniciales injusticias que pesaban sobre la clase obrera para

⁵⁵ Protección integral de la mujer embarazada desde el momento inmediatamente anterior a la contratación en el código de conducta del lugar de trabajo de la FLA y normas de cumplimiento. Se proclama su derecho a la intimidad y concreta la imposibilidad de realizar pruebas de embarazo.

⁵⁶ Así, sin ninguna acción concreta, el código de conducta del grupo Santander. En el código ético de contrata y obras destaca el programa de conciliación de vida personal, laboral y familiar que abarca la flexibilidad horaria y ordenación del tiempo, servicios a la persona y a la familia, incluyendo el apoyo a la maternidad, paternidad o actividades tendentes a conseguir la motivación, integración y satisfacción laboral de los trabajadores.

En el de ENDESA se “favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos”. El del grupo FERROVIAL incluye la prescripción de que la empresa “fomentará medidas orientadas a conciliar” la vida profesional con la personal.

MERCADONA y, en concreto en la pág.43 del informe al que hemos hecho referencia en el anterior, se observa que se amplía la excedencia legal por cuidado de hijos de que pasa de 3 años hasta que el menor cumpla los 8 años de edad. Se deja constancia de que hubo “310 solicitudes realizadas”.

Se prevé un aumento del período de baja maternal en 30 días (se echa en falta no ya el número de trabajadoras que disfrutan de este incremento, sino del porcentaje que representan con relación a las que recientemente han sido madres).

Compromiso también a la mitigación de los efectos de la violencia de género para prestar asistencia a la víctima y ofrecerles opciones concretas con el objetivo de solicitar una amplia excedencia (3 años) o el traslado a otro centro de trabajo.

⁵⁷ Echando la vista atrás observamos ya cómo ANTÓN MENDER desde su libro “El Derecho civil y los pobres” (1890) se enfrenta a esa pobreza empleando como arma el Derecho.

⁵⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. : “El Derecho del Trabajo y los pobres” en “ II Foro Andaluz de los Derechos Sociales”, 2009, Tirant Lo Blanch. Disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/03/EL-DERECHO-DEL-TRABAJO-Y-LOS-POBRES.pdf> [en línea] pág.2.

⁵⁹ *Ibidem*, pág. 3

ser el instrumento a través del cual se garantizaban unas condiciones mínimas que aseguraban el disfrute de una vida digna. De esta forma, los trabajadores ya no eran -como norma general- el sector desfavorecido, por lo que en aquel momento no podía hablarse con propiedad de trabajadores pobres y las claves eran básicamente dos: de un lado, la existencia de un cuerpo legal tutitivo de sus intereses (a través, básicamente, de la limitación de los poderes empresariales) y asociaciones que representaban a los trabajadores. Esto suponía que los “excluidos” se identificaban con las personas que no estaban presentes en el mercado laboral⁶⁰.

Así, se entendió que la pobreza era un atributo de aquellas personas que estaban fuera del mercado laboral con independencia de si percibían o no una prestación asistencial del Estado.

Por esta razón, tal y como la doctrina ha puesto de manifiesto⁶¹, se producía una equiparación entre la pobreza y el sector poblacional no ocupado. La lógica consecuencia era que si esa persona a la que pudiéramos calificar de “pobre” lograba encontrar una ocupación laboral, dejaba de pertenecer a este sector social excluido.⁶²

No obstante, la realidad que vivimos en la actualidad se ha trocado, de tal forma que -y es esta una circunstancia no sólo aplicable a los países no occidentales- hoy en día se puede decir sin género alguno de dudas (convenga o no políticamente hablar de ello) que existen trabajadores pobres⁶³, o lo que es lo mismo que a pesar de estar ocupados laboralmente la remuneración (ya sea o no técnicamente salario) no alcanza el umbral mínimo para poder vivir autónoma y dignamente; en definitiva, el trabajo ya no es sinónimo de subsistencia.

⁶⁰ Gráficamente, “la pobreza sería el estigma de las personas inevitablemente inactivas y remitidas a la protección social”, CALVO GALLEGU, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”, *Temas Laborales* número 134/2016, pág.64.

⁶¹ CALVO GALLEGU, FCO. J. : “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”, “, en *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*, CALVO GALLEGU, F.J. y GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ M. R. (Directores), 2017, Ediciones Laborum , pág. 17.

⁶² No tan lejano en el tiempo; Superar la pobreza mediante el trabajo (2003). Declaración del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo

⁶³ GÓMEZ TORRES, M.J., pág. 411.

Por su parte, GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL M. Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza, señalan cómo en Europa ha surgido en los últimos años una “nueva categoría social, los trabajadores pobres”, pág. 1.

BANYULS LLOPIS, J. y RECIO ANDREU, A.: “Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión*, pág. 137 destaca el cambio de perfil en las personas pobres, señalando que tradicionalmente este adjetivo se reserva a personas que no formaban parte del mercado laboral activo (“Lo que no se concebía era que la pobreza pudiera tener lugar en situaciones de empleo”), a diferencia de lo que ocurre en la actualidad (“ahora lo forman personas paradas y ocupadas”).

Y llegados a este punto, inevitable es la reflexión a modo de pregunta que la doctrina especializada se plantea: ¿qué y por qué ha ocurrido? Las causas de la emergencia de los trabajadores pobres (concepto este que, de otro lado, no es en absoluto coyuntural) descansan en la globalización, el “cambio tecnológico”⁶⁴, así como las políticas estatales que centraron su acaso miope mirada en la necesidad de procurar empleo a toda costa a aquel sector de la población que no ostentaba una cualificación técnica y al que se proponía una serie de salidas profesionales haciendo abstracción de la calidad de las ofertas de empleo.

No podríamos olvidar la crisis económica a la que nos hemos debido enfrentar y que parece erróneamente habernos enseñado que para lograr la prosperidad económica, se hace necesario sacrificar ciertos intereses en el juego, siendo estos los encabezados por los trabajadores. De esta manera, se ha pensado que la mejor forma de no ser sucumbidos por esa crisis que nos atenazaba era la rebaja salarial⁶⁵ de una parte y el recorte de las prestaciones asistenciales y contributiva de otra⁶⁶.

Esta percepción que trata de solucionar a corto plazo los problemas que se planteaban fruto del desplome económico, se unía también un factor en absoluto jurídico pero a nuestro juicio irrefutable de constancia cada vez más arraigada en el corazón del desocupado de impotencia y convencimiento de que la fácil sustitución de la mano de obra suponía -y supone- la baldía lucha por unos mínimos salariales. En definitiva la alta tasa de desempleo ha procurado que el desempleado que finalmente deja de serlo ha de aceptar lo que le ofertan sin margen alguno para negociar las condiciones laborales impuestas y acaso esta sea una de las razones por las que a pesar de que existen indicios objetivos de superación de la crisis, el mercado laboral no se ha fortalecido⁶⁷.

⁶⁴ CALVO GALLEGU, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”, en *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales* op.cit., pág. 19.

⁶⁵ Véase informe OIT de 22 de enero de 2018: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615674/lang-es/index.htm. Esta aseveración nos hace preguntarnos si subliminalmente no sigue presente la idea de la ley de bronce del salario por medio de la cual se parte de que es preciso que el trabajador permanezca pobre para asegurar su productividad.

⁶⁶ Ahondando en esta cuestión, “el ritmo de crecimiento de las pensiones por incapacidad permanente se ha estabilizado en torno al 1 % interanual, lo que supone su mayor tasa desde 2010”. Fecha de consulta: 1 de marzo de 2018. https://www.elconfidencial.com/economia/2017-07-26/pensiones-incapacidad-permanente-seguridad-social-maximos-nomina_1420775/.

⁶⁷ Véase las reflexiones contenidas en el documento OCDE acerca de la evolución del empleo https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018/summary/spanish_b3846094-es#page1

La Resolución aprobada el 14 de marzo de 2018 por el Parlamento Europeo sobre los aspectos sociales y de empleo, señala que la tasa de “pobreza de los ocupados” es especialmente elevada en España (13,1 %), delante tan solo de Rumanía (18,6 %) y Grecia (14 %). “Considerando que la pobreza de los ocupados se mantiene en Europa en su conjunto, con los mayores niveles registrados en España... lo que demuestra que el empleo por sí solo no siempre basta para sacar a

Junto a aquellos factores que han supuesto que ser trabajador no constituya en sí mismo la garantía de subsistencia, la doctrina continúa haciendo hincapié en otros tales como la “edad, el género, la nacionalidad”⁶⁸ ; como se observa una amalgama de factores que no son solamente tecnológicos y que han desembocado en un “nuevo tipo de pobreza”⁶⁹ que se ha extendido a colectivos que históricamente habían permanecido inmunes a su padecimiento.

Pero volviendo al concepto -y a pesar de ser irrefutable la existencia de este tipo de trabajador y que esta no es una realidad en peligro de extinción⁷⁰- no existe norma alguna (ni nacional ni internacional) que defina con claridad los lindes bajo los cuales se mueve esta figura no exenta -de otro lado- de connotaciones extrajurídicas que acaso hagan más difícil culminar con éxito la tarea de comprensión unificadora⁷¹.

El primer riesgo que podemos correr es la confusión entre este concepto y el de “trabajo decente”⁷², concepto este que no es original de este siglo, sino que es un

las personas de la pobreza y refleja tendencias en el mercado de trabajo, por ejemplo empleos a tiempo parcial o temporales, niveles salariales e intensidad del trabajo en los hogares, así como unas condiciones de trabajo deficientes, que el crecimiento de los salarios sigue siendo bajo en la Unión, con un incremento inferior al 1 % en los dos últimos años y que la dispersión de la remuneración de los empleados es bastante amplia en la Unión, desde 4,6 euros por hora trabajada en Bulgaria a 4,3 en Luxemburgo, que el crecimiento real de los salarios está a la zaga del crecimiento medio de la productividad en 18 de los 28 Estados miembros y que incluso se sitúa por detrás de la caída del desempleo”.

⁶⁸ *Ibidem*, pág. 19. Este mismo autor alude a las familias monoparentales como susceptibles de ser englobadas dentro del colectivo de trabajadores pobres; esta afirmación se ve corroborada por datos publicados por el INE que incluye a estas personas como grupo susceptible de exclusión social y con riesgo de pobreza. http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259925455948&p=1254735110672&pa_genname=ProductosYServicios%2FPYSLayou

⁶⁹ CALVO GALLEGO, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”; *Temas Laborales*, op.cit., pág. 65: “...seguramente lo más novedoso de este “nuevo tipo de pobreza” no sería solo el crecimiento cuantitativo de este colectivo en los países occidentales, sino también, y sobre todo, su ampliación sociológica a segmentos históricamente integrados entre la clase media, pero que, ya sea por las nuevas realidades sociológicas -en especial, y como veremos, la tipología de hogares- ya sea por la nueva dinámica de los mercados laborales o por las insuficiencias de los sistemas redistributivos, caían o estaban en riesgo de caer en la pobreza y en la exclusión social”.

⁷⁰ Resolución del Parlamento Europeo de 14 de marzo de 2018.

⁷¹ Tal y como destaca, CALVO GALLEGO, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación” en CALVO GALLEGO, F.J. y GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, M.R. (Directores): *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*, Ed. Laborum, 2017, pág.21 y pág.33.

⁷² El concepto quedó definido en 1999 por el que fuera Director General de la OIT, Juan Somavia, señalando la necesidad de alcanzar “la promoción del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social” en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p.4, tal y como recuerda LOZANO LARES, F. en “La eficacia jurídica del concepto del trabajo decente”, página 4.

empeño constante en la reivindicación que realiza la OIT desde su origen en 1919⁷³. A pesar de que todo lector entiende a qué se refiere el concepto, como acertadamente se nos señala por la doctrina especializada (ROJO TORRECILLA⁷⁴) no existe más texto legal que prescriba el concreto compromiso de los Estados que el que se contiene en el Convenio número 189⁷⁵, en relación al servicio doméstico.

A la mente nos acuden imágenes del trabajo digno, siendo distintas las variables que pudiéramos emplear para trazar la diferencia. Así, si seguimos los dictados del informe AROPE⁷⁶ no podrían encuadrarse los colectivos que presentan una “baja intensidad de empleo, pobreza y carencia o privación material”. Los datos allí contenidos son alentadores, pero no ha de descartarse que las jornadas laborales han disminuido con relación a los datos que de estas disponemos antes de la crisis⁷⁷.

No obstante, a nuestro juicio el trabajo decente va a contemplar una serie de elementos que han de quedar fuera del objeto de este estudio centrado en la consideración de los trabajadores pobres. Así, desde la óptica del trabajo decente podríamos examinar las realidades laborales y familiares y cómo estas se compatibilizan para hacer efectiva aquella máxima de conciliación, lo que a la postre nos remitiría a un estudio sobre las jornadas de trabajo y la afección de estas a la calidad de vida laboral y personal, pasando por aspectos tan relevantes como el de la formación de los trabajadores.

Aun cuando no se puede negar que el término pobreza en el trabajo⁷⁸ está próximo a la situación de exclusión social, cierto es que cada uno conserva su propios rasgos identificativos. Siguiendo a LÁZARO SÁNCHEZ⁷⁹ el término

⁷³ Tratado de Versalles de 11 de abril de 1919.

⁷⁴ ROJO TORRECILLA, E.: (2018, marzo, 5). Empleo decente: un reto presente y de futuro (I). [Mensaje en Blog]. Recuperado de <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2018/03/empleo-decente-un-reto-presente-y-de.html>.

⁷⁵ Art.6: Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad”.

⁷⁶ 7º informe AROPE (2017): https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2017_Resumen_Ejecutivo.pdf. [Fecha de consulta: 18 de agosto de 2018].

⁷⁷ Employment and Social Developments in Europe: 2018 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=9150>. [Fecha de consulta: 20 de junio de 2018],

⁷⁸ Informes como el de Cáritas ponen de relieve el nada despreciable 12 % de trabajadores atendidos por esta entidad en Cataluña, toda vez que estos empleados perciben un sueldo inferior a 837 euros al mes.

⁷⁹ LÁZARO SÁNCHEZ, J. L.: “Aproximación al tratamiento de la pobreza laboral en las políticas de empleo e inclusión social” en *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo*. 2017. Ediciones Laborum. Destacará este autor -pág.262- que la normativa laboral presta especial atención a las situaciones de exclusión social, dado que “la idea de pobreza laboral no tiene un reflejo expreso en la normativa de empleo”.

exclusión social es “el proceso de pérdida de integración o participación de las personas en la sociedad y en los diferentes ámbitos económico, político y social”. La pobreza, por el contrario, es “la carencia de recursos para satisfacer las necesidades básicas”.

Descartamos en este punto la óptica estadounidense (Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos) de considerar que trabajadores pobres son aquellos “individuos incluidos durante al menos veintisiete semanas en la fuerza laboral (trabajando o buscando trabajo) y cuyos ingresos están por debajo del umbral oficial de pobreza”, por cuanto incluye en el estudio no solo a las personas empleadas sino también a los que no lo están⁸⁰.

De igual forma, se desecha la visión subjetiva⁸¹ que puede tener el propio trabajador sobre la situación que está atravesando, para finalmente adoptar la propuesta por la Unión Europea que ofrece un indicador para medir el riesgo de pobreza⁸², cual es: “El ratio de riesgo de pobreza en el trabajo hace referencia al porcentaje de personas respecto al total de población que se declara trabajador (empleado o autónomo) que está en riesgo de pobreza, es decir con una renta disponible equivalente por debajo de la línea de riesgo de pobreza que consiste en el 60 % de la renta mediana equivalente de la renta disponible después de las transferencias sociales”.

Téngase en consideración que a los efectos de las estadísticas europeas, se tendrán en consideración únicamente a las personas que tienen algún tipo de empleo (cualquiera que fuera su calificación jurídica) y que hayan trabajado la mitad del período al que hace referencia la muestra, siendo indiferente del tipo de vínculo suscrito o si la jornada lo fuera a tiempo parcial o completo.

Tras conocerse a los individuos susceptibles para el muestreo, se hará necesario saber cuáles son sus emolumentos, o lo que es lo mismo su “renta disponible” para lo que se precisa aunar los ingresos de cualquier tipo que perciban los miembros de la unidad familiar y dividir esta cantidad entre el número de sujetos que la componen, teniendo en consideración que si tiene 14 años o más el primero cuenta como 1 y el resto como 0,5 y si fueran menores de esta edad se ha de computar a razón de 0,3 personas.

⁸⁰ CALVO GALLEGGO, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: una primera aproximación”, op.cit. 26 y 27.

⁸¹ Continuamos con este autor, op.cit., pág. 22.

⁸² Para examinar los antecedentes europeos que concluyen en la definición consignada, véase GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, M.R y GÓMEZ GARCÍA, F.: “ Marco teórico para el análisis de la pobreza en el trabajo en la UE: concepto, medición y causas” en CALVO GALLEGGO, F.J. y GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, M.R. (Directores) *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*.2017. Ediciones Laborum, pág. 93.

Una vez determinados los parámetros relativamente objetivos para poder discernir cuándo la persona ocupada está atravesando una situación de pobreza, y dado que lo que se pretende es revertir esta situación, inevitable es que nos preguntemos acerca de la calidad en el empleo, siendo diversas las variables que podemos emplear para analizar aquélla: estabilidad en el empleo, suficiencia de la protección para las situaciones de inactividad laboral, “tensión laboral” y salarios. Precisamente, la Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2018⁸³ pone el acento en la necesidad de disminuir el número de contratos temporales, las jornadas a tiempo parcial⁸⁴ y garantizar las pensiones⁸⁵.

De entre todos los descritos interesa especialmente los relacionados con el concepto que hemos trasladado de pobreza en el trabajo, esto es la situación que se produce no por la pérdida del puesto de trabajo, sino por la escasa calidad del empleo que deviene de los parámetros antes señalados, de entre los cuales por supuesto cobra especial fuerza los salarios, terreno este que de otro lado es susceptible de ser abordado desde la óptica de la responsabilidad social empresarial.

4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA POBREZA EN LA OCUPACIÓN

La responsabilidad social empresarial puede actuar como acicate para la promoción del empleo digno, fomentando el empleo de aquellos sujetos que pertenecen a colectivos susceptibles de ser encuadrados en situación de exclusión social, discapacitados y llevando a cabo políticas de igualdad de género⁸⁶, lo que en definitiva supondrá la erradicación o, al menos la mitigación, de la pobreza en el trabajo.

En la actualidad, la mayor parte de las empresas -sobre todo las de grandes dimensiones- no dudan en adoptar medidas que podríamos encuadrar bajo la genérica fórmula de responsabilidad social; los compromisos a los que tienen que

⁸³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-spain-es.pdf>

⁸⁴ En atención a <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>, el número de contratos registrados a tiempo parcial de enero a septiembre de 2018 es de 5.893,30, siendo 10.578,10 el de contratos a tiempo completo registrados en el mismo período.

⁸⁵ “En relación a los salarios, las pensiones actuales se encuentran entre las más elevadas de la UE”.

⁸⁶ Las diferentes formas para promocionar la responsabilidad social empresarial específicamente en el ámbito de las comunidades autónomas son referidas por LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Visión comparada de la responsabilidad social de la empresa en el ámbito autonómico”, en *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, op.cit., pág. 156.

atender las mercantiles son de variada índole, pero es destacable la preocupación casi unánime hacia la protección del medio ambiente⁸⁷.

Quizás podría pensarse en una responsabilidad social empresarial menos ambiciosa en el sentido de que no proyecte sus efectos directamente sobre la sociedad, sino que transmita su irradiación inmediata a los trabajadores⁸⁸, circunstancia esta que tendrá efectos e influirá en el bienestar de toda la sociedad⁸⁹.

A través de esta genérica propuesta se podrían incluir medidas tanto para incrementar el número de relaciones laborales como para aumentar la calidad de estas, y así iniciar una tendencia hacia la consecución de una alta tasa de indefinidos que además fueran contratados a tiempo completo⁹⁰ y garantizándose la entrada fundamentalmente de aquellas personas que tienen menos posibilidades de acceder al mercado laboral.⁹¹

Así pues, dentro de este genérico apartado podemos descender a diferentes realidades concretas susceptibles de ser mejoradas vía responsabilidad social de la empresa, partiendo de la consciencia clara, genuina y real de que se ha de garantizar que el acceso al puesto de trabajo se realice en condiciones de igualdad.

El discurso sobre la igualdad de oportunidades y la remoción de obstáculos para lograr la consecución real de este derecho no es ni mucho menos innovador. Centrados en el mundo laboral, se observa cómo no todos los sujetos que tratan de acceder al mercado tienen las mismas oportunidades y cómo, en más ocasiones de

⁸⁷ Para un estudio extenso sobre la práctica asumida por las grandes empresas nacionales en BADIOLA SÁNCHEZ, ANA M.: “La responsabilidad social en la práctica de las grandes empresas”, en *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, op.cit., páginas 199-237.

⁸⁸ Distintas son las acepciones teóricas bajo las cuales contemplar esta realidad. La constancia de la heterogeneidad en la comprensión del concepto y la complejidad de las circunstancias que pueden ser analizadas son puestas de manifiesto por CALVO GALLEGU, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación”; *Temas Laborales* número 134/2016, op.cit., páginas 68 a 72.

⁸⁹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la responsabilidad social de la empresa”, op.cit., pág. 1019 pone el acento de la responsabilidad social en el intento de “conseguir una mayor armonía de la empresa con el resto del mundo y, principalmente, con su entorno cercano”.

⁹⁰ A pesar de las bondades teóricas que posee el contrato a tiempo parcial, hemos de partir de la idea contrastada reiteradamente de que esta forma de prestar la jornada no es una opción libre del trabajador sino la única posibilidad que se le ofrece y, aunque resulta una obviedad, la flexibilidad bajo la que se concibe el contrato a tiempo parcial no garantiza la percepción de unos ingresos mínimos que garantice la subsistencia de la persona.

⁹¹ Un ejemplo de lo expresado Mercadona. El compromiso alcanzado en 2017 para las nuevas incorporaciones en las instalaciones portuguesas suponen la asunción de creación de 120 puestos de trabajo indefinidos dirigidos a los jóvenes que asumen cierto nivel de responsabilidad.

En el informe se destaca la inversión en formación (pág.41), la creación de 5.000 puestos nuevos de trabajo “estables y de calidad” -pág.42 del informe- dirigidos estos fundamentalmente a jóvenes hasta 29 años (55 %). La mayor parte de la plantilla está conformada por mujeres (64 %), siendo el salario mínimo que se garantiza a raíz de la contratación de 1.000 euros.

las que detectamos, esa entrada está condicionada por criterios que no se basan en los principios de capacidad o mérito de los candidatos.

La promoción en la igualdad de oportunidades pasa por remover los obstáculos que encuentran aquellos colectivos que, a priori, encuentran más dificultades para acceder al mercado laboral. Precisamente, ya desde el plano legal se era consciente de que un sector de la población -personas con discapacidad- encontraba serios problemas para ser contratado, de ahí que se hayan arbitrado medidas para animar a la contratación (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido) imponiendo restricciones a la empresa que alcanza una determinada dimensión para reservar un porcentaje de su plantilla a personas que tengan acreditado un nivel de discapacidad no inferior al 33 %.

El nivel de implantación de esta medida no es el deseable y por supuesto la ejecución de la medida por parte de las empresas obligadas (aquellas que cuentan con una plantilla de 50 trabajadores o más) no puede ser calificada como responsabilidad social empresarial⁹² por los argumentos anteriormente expresados, quedando casi reservada su actuación a aquellas entidades que no están vinculadas por la norma y que a pesar de ello sí cuentan con personas que sufren algún tipo de minusvalía y a las mercantiles que superan el mínimo legal de reserva de puestos de trabajo del 2 % legalmente previsto.

La dificultad con la que se encuentran determinados colectivos si ya no para acceder al mercado de trabajo -como acaso ocurre con el ejemplo anterior- sí para obtener un empleo de calidad, abre la puerta a la responsabilidad social empresarial como otra de las vías para erradicar la pobreza en el trabajo.

Pero este ejemplo nos sirva para tratar de adaptar medidas de impulso a la contratación de grupos de individuos que son susceptibles de sufrir debilidad laboral. Así, conocidos los sectores más proclives a detentar peores condiciones laborales, se trataría de diseñar toda una política empresarial que atendiera a las necesidades de estos colectivos⁹³, problema a su vez que nos remite a la calidad del empleo y al requerimiento de garantizar ingresos mínimos estables, en especial -por resultar especialmente vulnerables- a los trabajadores que conforman una unidad familiar monoparental y a los inmigrantes⁹⁴.

⁹² ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos”, op.cit., pág.155 a 158, en donde además se destaca que el cumplimiento de la reserva legal a favor de este sector de la población “es pobre”.

⁹³ Partiendo de la heterogeneidad que nos señala CALVO GALLEGOS, F.J.: “Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo”, op.cit., pág. 56 y de que este es un problema con el que se pueden encontrar las políticas laborales, entendemos que a la postre no es este un obstáculo con el que se haya de topar una empresa, por cuanto aun siendo diferentes los colectivos que -en principio- son más susceptibles de sufrir esa pobreza, los remedios son los mismos para todos.

⁹⁴ 13 de julio de 2018 acuerdo en Naciones Unidas. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. Según estadística INE -10 de octubre de 2018, disponible en

Siendo cierto que sobre el empresario no pesa ninguna obligación jurídica (a diferencia de lo que ocurre con las personas que tienen un determinado grado de discapacidad) para atender a los colectivos que hemos señalado anteriormente, el empresario sería responsable socialmente si ofreciera una respuesta ante esa carga autoimpuesta de velar porque esos trabajadores -y en especial los que pertenecen a colectivos que a priori pueden vivir una situación de menesterosidad- sean autónomos (desde el punto de vista económico) y se sitúen al otro lado de la línea del riesgo de la pobreza. Y la respuesta empresarial debe de venir de la mano de acciones específicas que atiendan a los factores que se han de erradicar para conseguir que, a través de la responsabilidad social empresarial se garantice la independencia y autonomía de los prestadores de servicio.

La consciencia empresarial de que es necesario dotar de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y que se hace preciso remover los obstáculos para lograr la consecución real del derecho a la igualdad, es un hecho. Si descendemos a la lectura de los códigos de conducta de las empresas, suele ser generalizada la preocupación casi unánime en asegurar el derecho a la igualdad; en este sentido, se impone la obligación de que la entidad asegure que el acceso a los puestos de trabajo se realice solo en función de los principios de capacidad y mérito de los candidatos. Igualdad y profesionalidad que se erigen en máximas también para la continuidad en el vínculo laboral y en la promoción profesional.

Siendo ello el dato positivo, no podemos dejar de señalar que de su análisis se observa una reproducción casi automática -en este aspecto que vamos analizando- de los postulados contenidos en el Pacto Mundial, echándose en falta una concreción de estas declaraciones de principios a modo de medidas concretas y tangibles que muestren y demuestren el compromiso empresarial para atender preferentemente a los colectivos más vulnerables.

Y los medios que el empresario tiene a su alcance para tratar de satisfacer las necesidades humanas de estos colectivos que en principio tienen más posibilidades de desembocar en una situación de pobreza son los mismos que constantemente nuestra doctrina ha ido defendido.

Así de un lado, y dada la clara constatación del escaso aporte que ha supuesto la subida salarial en términos anuales⁹⁵, se propone el compromiso empresarial de

www.ine.es/prensa/ph_2018_2033.pdf- en el año 2033 habría más de 5,8 millones de hogares unipersonales, lo que representaría el 28,9 % del total-

⁹⁵ Así, la última encuesta anual de estructura salarial relativa al año 2016 (publicado el 29 de mayo de 2018 y disponible en www.ine.es/prensa/ees_2016.pdf) destaca que la ganancia media anual por trabajador supuso un 0,2 % de incremento con respecto al año anterior. Esto confirma la vigencia de las reflexiones vertidas por MOLINA NAVARRETE, C. (“Productividad, trabajo y pobreza: ¿trío posible pero insostenible?”, op.cit., pág.8), cuando señalaba -en relación a los datos obrantes en su poder del período comprendido entre 2010 y 2015 que el “incremento” es nominal, no real, en la media en que durante este período (2010-2015) la inflación fue de un 8,7 %, con lo cual los trabajadores (públicos y privados) perdieron un importante poder adquisitivo”. El análisis es más

garantizar a todos los trabajadores la percepción de salarios mínimos por encima del mínimo interprofesional⁹⁶.

La erradicación de la pobreza en el trabajo pasa ineludiblemente por garantizar unas retribuciones mínimas por los trabajos prestados⁹⁷ y la responsabilidad social empresarial ha de dotar no solo de estabilidad a las relaciones laborales sino de procurar unos ingresos suficientes como para que el trabajador que tiene a su cargo sea autosuficiente, lo que a su vez nos lleva a la necesidad de garantizar salarios mínimos y, de otro lado, ofrecer jornadas si no completas si al menos de una envergadura tal que garanticen al empleado esa subsistencia de la que hablábamos⁹⁸. Descendiendo al terreno de la política retributiva, son dos las

profundo por cuanto este autor señala el ostensible desajuste que existe entre los salarios más altos y los más bajos, circunstancia esta que supone que los que perciben más “influye(n) más en la “media estadística”). Se señala que para el caso 4 % del empleo privado la subida salarial no solo se deriva de una política legislativa en torno a asegurar esta, sino también un compromiso de los agentes sociales para materializar compromisos en este sentido a través de la forma en la que se plasman los acuerdos colectivos.

Otra reflexión en <http://es.euronews.com/2018/03/29/los-salarios-han-bajado-en-9-paises-de-la-union-europea>.

⁹⁶ En ninguno de los códigos de conducta consultados aparece este compromiso, como tampoco se refleja en las normas técnicas como la SA 8000 o IQ Net SR10

⁹⁷ En la Comunicación de la Comisión Europea dedicada al “Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento 2018” se considera que el crecimiento de los salarios reales resultantes de la productividad “es crucial para reducir las desigualdades y garantizar un alto nivel de vida”. Ese aumento redundaría en un incremento de la demanda interna que “impulsaría todavía más la actual expansión económica” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/03/semestre-europeo-prioridades-economicas.html#more>

⁹⁸ BANYLUS LLOPIS, J. y RECIO ANDREU, A.: “Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas”, pág.140. En un momento posterior de su estudio (pág.141) destacan el avance de los trabajos a tiempo parcial que, en apenas 8 años, han experimentado un aumento en torno al 4 %. Según la encuesta EPA del cuarto trimestre de 2017, el 57,3 % de los trabajadores a tiempo parcial, desearían prestar sus servicios a tiempo completo. Se ha señalado - http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3716#.WsE2_iADN8U.twitter - que se ha convertido en un contrato a llamada, siendo imposible la conciliación, responsabilizando a las últimas reformas de 2010 y 2012 de este fenómeno. Entendemos, no obstante, que sería deseable mostrar no sólo cuál es la jornada concretamente comprometida, sino el porcentaje de personas que compatibilizan varios contratos a tiempo parcial. El 7,3 % alega que esta jornada es querida para compatibilizarla con formación y el 10 % para cuidar a familia.

El Banco Central Europeo da un toque de atención a España por el nivel de subempleo, entendiendo que este se ocasiona cuando los trabajadores tienen una jornada inferior a la que desearían.

cuestiones que preocupan por encima del resto, a saber: subidas de los salarios⁹⁹ y la brecha salarial entre hombres y mujeres¹⁰⁰.

La medida de reducción de salarios puede suponer el incremento a corto plazo del empleo, no obstante -y con independencia de los intereses de los concretos trabajadores afectados por esta política salarial miope- esta opción es del todo incompatible con un crecimiento económico sostenible.¹⁰¹

Otro aspecto relevante es que la atención a los grupos (y en general a todo individuo en su faceta de trabajador) pasa inexorablemente por asegurar la estabilidad en el mercado laboral, restringiendo drásticamente las posibilidades de contratación temporal que tiene el empresario¹⁰² pues es una realidad que nuestro mercado laboral está copado de fórmulas contractuales eventuales¹⁰³.

Presuponiendo el uso no desviado de la utilización de la contratación temporal, pudiera pensarse que una posible línea de actuación empresarial que ahondara en el dato de su responsabilidad, sería la de procurar la contratación

⁹⁹ El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020 (BOE 17/07/2018) destaca la necesidad de garantizar un salario mínimo anual de 14.000 euros, instando a la negociación colectiva a que plasme esta indicación.

Téngase en consideración la encuesta anual de estructura salarial publicada por INE el 29 de mayo de 2018 y los datos que allí se contienen relativos al año anterior. Las principales conclusiones que, a nuestro juicio, se pueden extraer, son las diferencias más que considerables entre los sueldos más altos y los más bajos que hace que existan discordancias entre el salario medio y el que es el más habitual que se señala en 1.375 euros mensuales (12 pagas).

¹⁰⁰ El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020 descende a este principio de igualdad que se extiende también a las medidas de conciliación de vida laboral y familiar. Como ejemplo concreto citar a MERCADONA -pág. 43 del informe- “misma responsabilidad, mismo sueldo” y destaca que el 42 % de los puestos promocionados son de mujeres.

¹⁰¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Productividad, trabajo y pobreza: ¿trío” posible pero insostenible?”, Comentarios, Casos prácticos: recursos humanos, Revista de Trabajo y Seguridad Social, Estudios Financieros, 2017, pág.6. La reflexión de este autor pasa por señalar que para el empleo privado la subida salarial no solo se deriva de una política legislativa en torno a asegurar ésta sino también un compromiso de los agentes sociales. En el sector público, el papel de aceptación de las propuestas sindicales lo encarna el Gobierno quien, hasta la fecha, se muestra reacio a asumir el compromiso tendente a la “recuperación del nivel adquisitivo” de la clase funcionarial.

¹⁰² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La responsabilidad social de la empresa en tiempos de reforma laboral”, op.cit., pág. 1.149.

¹⁰³ Como muestra, las estadísticas publicadas por SEPE que reflejan claramente -ciñéndonos al último año, período comprendido entre enero de 2018 a agosto del mismo año- cómo las contrataciones temporales (y especialmente el contrato eventual por circunstancias de la producción) superan significativamente el número de contratos indefinidos.

Contrasta nuestro mercado con la realidad presente en Reino Unido cuya tasa de temporalidad en el empleo alcanza el 5,6 % y el desempleo llega al 4,8 %. Con estos datos -y a pesar de la bondad de los mismos, los británicos no renuncian a mejorar- se puede (sin ser tachados de extraordinariamente optimistas) pensar que el “buen empleo” es posible. Los británicos no renuncian a mejorar (Taylor Review)

estable, sobre todo -a nuestro juicio- cuando la modalidad contractual escogida no es causal sino la que legalmente se posibilita vía contratos formativos del art.11 del Estatuto de los Trabajadores.

Se proponen medidas que supongan la asunción empresarial de compromisos tendentes a la estabilidad en las relaciones laborales lo que se conseguiría, de un lado dotando de duraciones mínimas a los contratos eventuales y de otro concediendo oportunidades de consolidación de aquellas dentro de la empresa.

La jornada a tiempo parcial posee unas bondades en sí misma que no pretendemos desvirtuar, pero es un hecho -y los datos así lo corroboran- que este tipo de jornada no obedece a una opción del trabajador, sino a una imposición empresarial que el trabajador acepta por cuanto no le cabe elección posible. No obstante, y teniendo presente esta circunstancia, deben -y también está llamada la responsabilidad social empresarial- regularse este tipo de jornadas a fin de compatibilizar la vida laboral con la familiar/personal, consiguiéndose de esta forma también el aumento de la intensidad de ocupación en los hogares.

Esta última circunstancia adquiere una mayor relevancia tanto en materia de género como en los hogares monoparentales, consiguiéndose así una mayor intensidad laboral.

Aparte de estos grandes pilares que se han propuesto y que deben tener como destinatarios principales a aquellos sectores cuyo desempeño laboral no logra evitar la pobreza, existen otras vías para ahondar en el concepto de responsabilidad social empresarial.

Así, la formación, pues qué duda cabe que uno de los pilares sobre los que construir trabajos de calidad es el lograr que la persona empleada que carece de formación suficiente pueda acceder a la misma¹⁰⁴. Pero, además la preparación técnica, en habilidades y aptitudes es también la vía para la consecución de ese empleo de calidad, procurando que el trabajador pueda promocionar en la propia empresa con base únicamente en los méritos y cualidades intrínsecas del mismo¹⁰⁵.

En este apartado, la responsabilidad del empresario será más social cuanto menos fije su atención en la obtención de un beneficio únicamente mercantil. En la medida en la que el empresario proponga a sus trabajadores un período formativo que va más allá del perfeccionamiento de las tareas que concretamente le han sido encomendadas, más real será esta responsabilidad para con su empleado¹⁰⁶ (y, con

¹⁰⁴ Otra de las preocupaciones reflejadas en el citado IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020

¹⁰⁵ Por ejemplo, en el año 2017 en Mercadona (cfr. Pág. 47 del informe) un total de 741 personas fueron promocionadas. Si se tiene en cuenta que (pág. 41) son 84.000 sujetos los que forman la compañía, no parece que el porcentaje sea demasiado relevante.

¹⁰⁶ Seguimos con esta empresa, MERCADONA -salvo mejor criterio- no siempre cumple con esa "formación para el crecimiento profesional" que enuncia en la página 46 de su informe. Ofrece a

casi total seguridad, redundará también en la optimización de los recursos humanos de la empresa). Estos planes de formación -publicitados convenientemente, fijando metas factibles y motivantes- harían visible las carreras profesionales de los trabajadores.

Y siendo todos y cada uno de los objetivos pretendidos coherentes con la idea de la responsabilidad social empresarial defendida por los operadores jurídicos, ¿por qué no extender toda esta abigarrada suerte de compromisos a las empresas contratistas y subcontratistas? Objetivo ambicioso que generaría toda una auténtica cadena de valor y extendería los efectos inicialmente limitados a los prestadores de servicio con los que la empresa concierta directamente que pongan a su disposición su fuerza de trabajo a otros sujetos con los que también se relaciona y a los que se conseguiría rescatar de un real riesgo de pobreza.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN

Sea este un debate actual o con evidentes -a nuestro juicio- engarces históricos, lo cierto es que la categoría de “trabajador pobre” no es ninguna invención doctrinal, sino una realidad innegable a la que hay que poner fin¹⁰⁷, para lo cual no solamente están llamados los poderes públicos sino también los agentes directamente responsables o implicados en las situaciones adversas que atraviesan estos trabajadores y que no son otros más que los empresarios.

Esta consciencia -de la que no es ajeno ningún operador¹⁰⁸- ya es un avance y, desde esta perspectiva esperanzadora es como queremos afrontar e iniciar este camino de la responsabilidad social a fin de que la empresa asuma voluntariamente a través de compromisos concretos la carga adicional que supone garantizar que sus trabajadores son económicamente autosuficientes.

Para asegurar esas condiciones que permitan a los empleados (subordinados jurídicamente o no al empleador) subsistir autónomamente, son diferentes las variables que podemos emplear y que atañen básicamente a las condiciones laborales (jornada, modalidad de contratación, conciliación, formación y salario) que se

sus recién ingresados un curso -Plan de Acogida- que se extiende durante todo el período de la relación laboral con ellos. Esta formación va encaminada al conocimiento de lo que denominan como “Modelo de Calidad Total”, para lo cual destinan una inversión personal de 780 euros. Ciertamente se prevén cursos de especialización en determinadas secciones pero ignoramos -a la vista del reiterado documento- cuáles son las características que han de reunir los posibles candidatos. Este modelo que bien pudiera haber sido calificado de responsabilidad social, queda difuminado al no poder contemplarse sus contornos.

¹⁰⁷ Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, Resolución de 27 de julio de 2018.

¹⁰⁸ También los sindicatos se han hecho eco de esta realidad y proponen determinadas medidas a fin de solucionar el problema de los trabajadores pobres nacionales. <http://www.ugt.es/7-acciones-urgentes-para-frenar-la-precariedad> [Fecha de consulta: 29 de agosto de 2018]; Declaración del L20 a la reunión de ministros de trabajo y empleo del G20, <https://tuac.org/news/declaracion-del-l20-a-la-reunion-de-ministros-de-trabajo-y-empleo-del-g20-mendoza-argentina-6-7-de-septiembre-de-2018/>

conciertan con el trabajador y que son susceptibles de mejora legal por parte del empresario responsable. Todas y cada una de estas circunstancias merecen una atención pormenorizada y aquí únicamente hemos pretendido el esbozo de las mismas.

Aun siendo cierto que el destinatario natural de estas políticas responsables es el trabajador con el que directamente se concierta la relación de servicios, la pretensión de extensión de la responsabilidad es más ambiciosa, extendiendo sus efectos también a los trabajadores que son contratados por las empresas contratistas o subcontratistas. De esta forma, los efectos beneficiosos de la responsabilidad coparán un mercado cada vez más amplio.

Del examen de la realidad actual podemos constatar cómo apenas hay compromisos concretos asumidos por el empresario al que incluso con datos objetivos (normas técnicas) podemos calificar como responsable socialmente. En la mayoría de los documentos consultados, abundan las proclamaciones programáticas y fijan su atención en el cumplimiento escrupuloso de la legalidad -si nos centramos en los códigos de conducta, se tratan con más detalle aquellos aspectos que pueden ser más fácilmente incumplidos por la concreta empresa- y escasas son las referencias específicas que supongan ese plus con que se concebía desde el principio el concepto de responsabilidad social; pero dada la dimensión cuantitativa y cualitativa del riesgo de pobreza y, en definitiva de la realidad del trabajador pobre, quizás sea el momento de replantearse el contenido concreto de esta responsabilidad social en lo que hace al plano de las relaciones laborales y el compromiso que como agentes poseen las empresas.

Claro están los instrumentos para desarrollar la responsabilidad social empresarial. Ciertamente es el repunte de los trabajadores pobres, es tiempo ahora de proclamar -a través de actuaciones y directrices nítidas, dotadas de contenido real y coherente- el interés a su erradicación.

Una vez alcanzada esta inicial meta, y dada la elasticidad -asentada siempre bajo esa idea de voluntariedad y de que constituye un plus sobre la realidad normativa- del concepto de responsabilidad social, se posibilita la consecución de otros objetivos que nos hará diferenciar entre el empleo de calidad y el que no lo es. Así pues, larga vida para la responsabilidad social empresarial.