

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sevilla, España

21 al 23 de septiembre de 2011

NORMAS TÉCNICAS, SOFTLAW Y AUTORREGULACIÓN: EL PAPEL DE LA GUÍA ISO 26000 Y DE LA NORMA EXPERIMENTAL UNE 165010 EN RELACIÓN CON LAS MATERIAS LABORALES

Ponencia a la que se adscribe

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES ANTE LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

M^a CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO

Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social
Universidad de Sevilla

FRANCISCO JAVIER CALVO GALLEGO

Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

España

RESUMEN

Vivimos en un mundo cada vez más globalizado, esto se manifiesta principalmente a través de la expansión de las empresas, que tienen que actuar conforme las regulaciones de los países en los que se encuentra radicadas. Resulta evidente que estas regulaciones no son homogéneas, desde el punto de vista de los derechos humanos, sociales o políticos. Ante esta realidad, algunas empresas, de manera voluntaria, asumen prácticas o conductas socialmente responsables.

A fin de canalizar este tipo de comportamientos empresariales surgen diversos instrumentos, nacionales e internacionales, que definen y dan contenido al concepto de Responsabilidad Social. En este trabajo analizamos la norma ISO 26000 y la norma experimental UNE 165010. Aunque se parte de un estudio general de las mismas, nos hemos centrado fundamentalmente en las prácticas de contenido laboral referenciadas en las mismas.

Como principal reflexión extraída de este trabajo es que las normas antes referidas constituyen una guía para aquellas empresas que desean desarrollar un comportamiento ético dirigida a la promoción de un desarrollo sostenible de la economía.

SUMARIO

I. Introducción

II. La Norma ISO 26000 Como Guía De Responsabilidad Social

1 Consideraciones Generales

2. Prácticas Laborales

2.1 Derechos Fundamentales Como Prácticas Laborales

2.2 Asuntos Laborales Como Prácticas

2.2.1. La seguridad y salud laboral como asunto autónomo dentro de las prácticas laborales

III. Norma UNE 165010

1. Consideraciones generales

IV. Conclusiones

I. Introducción

Hablar de globalización implica pensar en un mundo sin fronteras donde las decisiones de los distintos grupos, acertadas o no repercuten en diferentes entornos no siempre coincidentes con sus directos destinatarios. Se trata de un término muy generalizado que centra su atención principalmente en la economía y en el medio ambiente. Respecto a la primera hablar de globalización significa entre otras cosas, movilidad de capital, inversiones, bienes, derechos, industrias o servicios. Cuando nos referimos al medio ambiente, pensamos en el calentamiento del planeta, en la destrucción de la capa de ozono, con la emisión permanente de agentes contaminantes, y en poner límites a los mismos. Ambos elementos unidos hace que en numerosas ocasiones unos primen sobre otros, y no siempre son los intereses económicos los que ceden. No puede pedirse, sin una adecuada justificación, a países subdesarrollados o a los denominados países emergentes que limiten su producción para beneficiar al planeta, pero tampoco puede pedirse este esfuerzo a los países desarrollados cuando la economía de los mismos, cuanto menos, se encuentra en crisis.

Esta justificación podemos encontrarla, entre otros, en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo¹, cuando en su Principio 25 declara que “la paz, el desarrollo y la protección del medio ambiente son interdependientes e inseparables”. De este principio nos interesa centrarnos en “el desarrollo” al que necesariamente contribuye toda actividad productiva, pública o privada, con o sin ánimo de lucro. Y dentro de este concepto al más concreto “desarrollo sostenible”, como objetivo a conseguir por toda organización, fundamentalmente si alguna de ellas desea ostentar la posición de socialmente responsable.

En ocasiones se utiliza la expresión “desarrollo sostenible” como un reclamo publicitario, o como una exigencia para explicar e incluso justificar determinadas conductas o decisiones que de otra forma podrían ser cuestionadas por la sociedad. El carácter de desarrollo sostenible de una organización, de una decisión, política o no, o como definición de una determinada pauta de conducta tiene un concreto significado no siempre coincidente con la utilización que de la misma se hace. Como paso previo a cualquier análisis o estudio de conducta de las distintas organizaciones hemos de saber que ha de entenderse por “desarrollo sostenible”. La Declaración de Río en su Principio 3 entiende que <<El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y

¹ Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, del 3 al 14 de junio de 1992: “El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras”.

futuras>>². Solo desde esta perspectiva podemos entender la responsabilidad social como modelo de conducta de las organizaciones³ que la tienen asumida.

La responsabilidad social se identifica con una forma concreta de actuar respecto a las distintas cuestiones que pueden afectar a una organización pública o privada y a sus partes interesadas. Con la responsabilidad social las organizaciones se comprometen voluntariamente a <<asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza>> en toda su actuación, con independencia de los grupos de interés con los que se relacionen⁴. Esta actitud nos plantea una primera reflexión sobre la oportunidad de elaborar y aprobar normas, como la ISO 26000 o la norma UNE 161050, que fomentan estas conductas en tiempos de crisis económica⁵, fundamentalmente en el actual donde comienza a imperar, por toda Europa, ideas neoliberales.

La conclusión a la que lleguemos sobre la oportunidad o no de estas normas dependerá de las características del entorno donde se desarrolle. Si no movemos en un mercado dinámico donde los mínimos tanto económicos, como en política de recursos humanos están garantizados, detentar una posición, con o sin acreditación, como empresa socialmente responsable genera confianza en su relación con otras organizaciones, frente a terceros y frente a los consumidores finales de sus productos. Cuando el argumento fundamental se justifica por razones exclusivamente de resultado o como una herramienta de marketing, una crisis como la que estamos viviendo, entendemos, hace tambalearse los principios básicos en los que se desenvuelve la responsabilidad social⁶, detectándose con facilidad aquellos supuestos en los que la percepción que se tenga acerca del desempeño de una organización en materia de responsabilidad social, no coincide con el desempeño real de la misma, lo que debería conllevar la inversión del reconocimiento que la misma tiene en el mercado.

² Una respuesta a este plan de acción para el desarrollo sostenible se encuentra en la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible, adoptada en la Tercer Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo 2002, en la que en su apartado 5 los Estados participantes asumen <<la responsabilidad colectiva de promover y fortalecer, ..., el desarrollo económico, desarrollo social y la protección ambiental, pilares interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible>>.

³ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, pág.69.

⁴ En este sentido DEL REY GUANTER, S.: “Responsabilidad social empresarial y orden social: algunas reflexiones sobre sus conexiones semánticas (o terminológicas) y sustanciales”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs.45-30; sobre el concepto jurídico de responsabilidad social, SÁNCHEZ HUETE, MA.: “La acción social y la responsabilidad social. Posibilidades y límites de la intervención normativa financiera”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs.89-96. AA.VV.: “Reflexiones en torno a la responsabilidad social de las empresas empresarial”, Rvta. Teoría y Praxis, nº 3, 2007, págs. 125-134.

⁵ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica”..., op. cit. págs. 79-83.

⁶ CALVO GALLEGU, FJ.: Códigos éticos y derecho de los trabajadores. Una aproximación a la práctica en las empresas españolas, ed. Bomarzo, Albacete 2008, pág.66. “Códigos éticos y contrato de trabajo: algunas notas” en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs. 240-244.

Si por el contrario nos encontramos ante empresas u organizaciones en las que coinciden ambos factores, es decir, la percepción que se tiene de ellos y la adecuación a los principios que la sustentan, consideramos que el encuadramiento de éstas como socialmente responsables mejora su posición para sí misma y para el exterior, lo que favorece su posicionamiento en el mercado, aún en tiempos revueltos.

El concepto de responsabilidad social abarca numerosos principios que, estando relacionados íntimamente entre sí, mantienen autonomía propia en su asunción y desarrollo por las distintas organizaciones. Nosotros vamos a centrarnos en aquellos que directa o indirectamente afectan a la relación laboral. Con la responsabilidad social estamos hablando de una autorregulación de los empresarios que garantiza óptimos resultados, económicos o no, en función del carácter de la propia organización, garantizando, promoviendo o colaborando con el desarrollo sostenible.

Esta autorregulación no significa, como se insiste reiteradamente, en las diferentes normas relacionadas con la responsabilidad social, una desregulación de la normativa, no se trata de eliminar los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores, sino de actuar sobre ellos, la primera regla de la responsabilidad social es el cumplimiento de la normativa vigente, la actuación de una organización no puede presentarse como ética cuando su *modus operandi* se basa en el incumplimiento sistemático de los mismos. Y la segunda regla, dentro del respeto a todos los derechos considerados como básicos, desarrollar un comportamiento por el que los beneficios y costos de la globalización se distribuyan de forma pareja facilitando a los países en desarrollo nuevas oportunidades que les permita contribuir al desarrollo sostenible⁷

II LA NORMA ISO 26000 COMO GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La Norma Internacional ISO 26000, Guía de responsabilidad social, 1-11-2010, (en adelante ISO 26000) define como su objetivo social contribuir al desarrollo sostenible, entendiéndolo, siguiendo a la Declaración de Río, como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. La idea de responsabilidad social no es revolucionaria, ni constituye una novedad en sí misma, existiendo referencias de la misma a partir de la segunda mitad del siglo XX. Su evolución y

⁷ Declaración nº 15 de la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible. AÑEZ HERNÁNDEZ, C, BONOMIE ME.: “Responsabilidad social empresarial: estrategia de competitividad en el marco de la globalización” Rvta. de Formación Gerencial, año 9, nº 1, 2010, págs. 144-168.

adaptación a las nuevas realidades, políticas, económicas y sociales⁸ dentro de una globalización generalizada la han convertido en un objetivo en sí misma como garantía de la consecución de un desarrollo sostenible. Sobre todo si tenemos en cuenta que estas realidades no siempre han generado idéntica homogeneización en los sistemas políticos de muchos estados, ni en el desarrollo legislativo de los mismos.

La norma ISO 26000 va dirigida a todas las organizaciones privadas, públicas, con o sin ánimo de lucro, sin ámbito geográfico concreto. El problema fundamental que se genera en su aplicación es la diversidad normativa, política, económica y estructural de los países donde estas organizaciones están radicadas. Pese a su importancia, no es una norma de sistemas de gestión⁹, su valor se encuentra en el reconocimiento de las organizaciones que la adopten y en el logro de sus objetivos. Esta norma será importante si con su aplicación se erradican prácticas, que en muchas ocasiones llegan a colisionar con el respeto de derechos considerados básicos de la persona.

La flexibilidad que conlleva la práctica de todas las actuaciones previstas en la norma ISO 26000, hace que sean las propias organizaciones las que decidan la prioridad de los asuntos a tratar y el *tempus* de su implantación. La responsabilidad social como norma de conducta está imbuida de un carácter ético que se pone de manifiesto con el compromiso del empresario de respetarlo en la dirección de su empresa. Se trata de una actitud que debe llegar donde los gobiernos no pueden hacerlo, por rebasar sus fronteras, o donde la libertad de empresa, como derecho, no puede verse afectado por regular relaciones que excederían en mucho a su contenido esencial. Como señala la norma ISO <<allí donde los gobiernos han fallado al legislar, una organización debería actuar conforme a los principios que subyacen en esos instrumentos internacionales. En lugares donde la ley es adecuada, una organización debería actuar conforme a la ley, aún si la capacidad del gobierno de hacer cumplir la ley es inadecuada>>.

Se trata de una norma importante, entre otras razones porque su contenido pretende ser un mínimo de conducta para las organizaciones que deseen actuar como socialmente responsables, enumerando y priorizando entre aquellas materias, consideradas como básicas, a las que ineludiblemente debe responder toda organización, y definiendo todos aquellos asuntos, que a juicio de la norma ISO 26000, forman parte de cada una de las materias consideradas como fundamentales. Esta estructura facilita su adaptación a la diversidad organizativa existente y a la coyuntura de cada una de las

⁸ BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica en AA.VV. Aspectos económicos de la jurisdicción social, Estudio de Derecho Judicial nº 66, Consejo General del Poder Judicial, 2005, pág. 251 Mª 313; Sobre Su evolución histórica y antecedentes, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica”..., op. cit. págs. 55-57.

⁹ Al no contener requisitos <<no es adecuada, ni pretende servir para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual>>. Tampoco pretende ser <<interpretada como una “Norma Internacional”, “directriz” o “recomendación”,..., ni pretende ser citada como evidencia de la evolución del derecho internacional consuetudinario>> ISO 26000, pág. 1

organizaciones, que entenderá cumplida la misma, siempre que al poner en práctica la responsabilidad social se maximice su contribución al desarrollo sostenible¹⁰.

Junto al marco material de la responsabilidad social, la norma ISO 26000 se preocupa de establecer las orientaciones necesarias para integrar este concepto en la organización. Parte del hecho de que todas las materias fundamentales son pertinentes para la organización pero no todos los asuntos incluidos en ellas. Éstos deberán ser identificados, analizados, para decidir en función de los criterios desarrollados por la propia organización, cuales son más significativos y tienen mayor importancia para la misma. En cualquier caso, y con independencia de la elección y jerarquización de los distintos asuntos por la organización, la norma ISO 26000 considera que son importantes: <<el incumplimiento de la ley; la incoherencia con la normativa internacional de comportamiento; las potenciales violaciones de los derechos humanos; las prácticas que puedan poner en peligro la vida o la salud y las prácticas que puedan afectar gravemente al medio ambiente>>¹¹ como criterio a tener en cuenta para negar la consideración de socialmente responsable a una organización.

2. PRÁCTICAS LABORALES

De los diferentes grupos de materias que contempla la norma ISO 26000 nos interesa determinar el alcance del impacto de las decisiones y actividades de la empresa cuando su conducta afecta a las prácticas laborales dentro de su sistema de gestión. Las prácticas laborales en una ERS han de partir del respeto más absoluto a un principio fundamental: a los trabajadores no se les puede tratar como un factor de producción. Y de una realidad aceptada universalmente: <<el poder de las partes contratantes no es equitativo y que, por ello, los empleados requieren protección adicional>>¹² sentándose con ello las bases del derecho laboral.

Las practicas laborales se nos presenta en la norma ISO 26000 como aquellas que comprenden <<todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado>>¹³.

Hablar de prácticas laborales como decisiones y actuaciones socialmente responsables, supone en primer lugar delimitar al grupo de interés al que va dirigido, el cual incluye tanto al trabajador laboral como autónomo. Pese a ello nuestro análisis va dirigido fundamentalmente al primero, sin perjuicio que muchas de estas conductas puedan ser de aplicación a ambos. Y en segundo lugar definir el comportamiento de la empresa ante sus empleados como tal grupo.

¹⁰ Esta ha de ser la meta primordial de cualquier organización al abordar y poner en práctica la responsabilidad social, Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, pág. X

¹¹ Apartado 7.3.2.2 de la norma ISO 26000, pág. 79.

¹² ISO 26000, pág. 38.

¹³ ISO 26000, pág. 37.

Como paso previo al análisis de las prácticas laborales recordar que sólo puede abordarse la responsabilidad social desde el cumplimiento más estricto de la normativa vigente en cada país, lo que implica una garantía en la gobernanza de los asuntos de una organización en relación a los derechos de sus trabajadores cuando su sede social se encuentra en un país con una protección laboral amplia. Por otra parte el análisis de estas prácticas solo puede aislarse del resto de conductas a efectos expositivos, ya que sólo éstas en su conjunto nos pueden permitir responder a la consecución o no de este concepto.

Forma parte de esta práctica los asuntos relacionados con las condiciones de trabajo y protección social, el diálogo social, desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo, y la salud y seguridad ocupacional. Aunque cada de ellos mantiene su propia autonomía ninguno puede entenderse si obviamos el respeto de los derechos humanos que les sirve de base y que en todo caso han de ser garantizados.

2.1 DERECHOS FUNDAMENTALES COMO PRACTICAS LABORALES

No podemos referirnos a las prácticas laborales sin acercarnos a los derechos fundamentales que constituyen su base. Es una realidad el hecho de que <<las organizaciones y los individuos tienen el potencial de afectar, y efectivamente afectan a los derechos humanos, directa o indirectamente>>¹⁴. En la Declaración Universal de Derechos Humanos se recogen unos derechos que son <<inherentes, inalienables, universales, indivisibles e interdependientes>> a la condición de ser humano, cualquier organización si es ESR debe asegurar su respeto.

La ISO 26000 se refiere a estos derechos como materia fundamental de toda organización socialmente responsable y como asuntos descriptivos estructura los derechos fundamentales en aquellos relacionados con la discriminación y grupos vulnerables¹⁵; derechos civiles y políticos; derechos económicos, sociales y culturales y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Hay que tener en cuenta, como señala la propia norma ISO 26000, que aunque la regulación de los derechos humanos afecta al Estado en su relación con los individuos, estos también se ven afectados directamente y, en ocasiones, con menor control en la relación laboral, por ello tienen la responsabilidad de respetarlos¹⁶.

Si esta actuación la extrapolamos a una actuación interna en su relación con los empleados como grupo de interés, ha de garantizar el cumplimiento y el respeto de otros derechos que directa o indirectamente derivan de éstos y que tanto la OIT como la comunidad internacional han aceptado

¹⁴ ISO 26000, pág. 26.

¹⁵ GALA DURÁN, C.: “Responsabilidad social empresarial y políticas de igualdad”, en “FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs. 208-230.

¹⁶ En este sentido ISO 26000 pág. 25.

como básicos¹⁷ entre ellos se incluyen: la libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

La norma ISO 26000 da contenido a alguno de estos derechos como guía interpretativa de su alcance para una ESR. En primer lugar exige desarrollar todas sus actividades, y la de aquellos con los que tiene relación, con la debida diligencia en el respeto de los derechos humanos y, en la medida de lo posible, con su conducta influir en el comportamiento de otros, llegado el caso alertando de los posibles incumplimientos. En cualquier caso <<la complejidad de una situación no debería utilizarse como excusa para no actuar>>¹⁸.

En segundo lugar ha de evitar la complicidad con estos incumplimientos ya se produzcan en un contexto legal o no legal. La norma ISO distingue tres clases de complicidad: directa, cuando se ayuda a sabiendas a violar los derechos humanos; beneficiosa, cuando sin participar directamente en ellos si se beneficia económicamente de la vulneración que hacen otros; y por último, tácita cuando conociendo ésta no lo pone en conocimiento de las autoridades competentes. Nos encontramos frente a un asunto que, incluso, cuando se trata sólo de obviar una realidad, no legitima la actuación de una ESR aunque directamente no participe en ella.

2.2 ASUNTOS LABORALES COMO PRÁCTICAS

Por lo que respecta a las prácticas laborales junto a la descripción básica de los derechos humanos la norma ISO 26000 la estructura en cinco asuntos, los relativos al trabajo y a las relaciones laborales, entre los que se encuentra la consecución del pleno empleo¹⁹ como mejora del nivel de vida, la estabilidad en el empleo y la prestación de un trabajo decente. Las distintas acciones a realizar para su consecución se concretan en fomentar el empleo indefinido o de larga duración frente a la temporalidad injustificada; contratar, en su caso, a través de intermediarios legalmente reconocidos y si se trata de contratistas o subcontratistas que cumplan en su entorno con un código de prácticas laborales; garantizar la adecuada vinculación jurídica con la prestación efectivamente desempeñada, asegurando la igualdad de oportunidades; proteger al trabajador frente a prácticas no causales del despido, cuando sean arbitrarias o discriminatorias, minimizando, en cualquier supuesto los efectos negativos de éste; garantizar en cualquier supuesto el derecho de intimidad del trabajador y como dice la norma si la empresa tiene proyección internacional encuadrar dentro de

¹⁷ Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, 1998. CALVO GALLEGU, FJ.: Códigos éticos y derecho de los trabajadores. Una aproximación a la práctica en las empresas españolas, ed. Bomarzo, Albacete 2008, pág. 37.

¹⁸ ISO 26000, pág. 28.

¹⁹ Sobre la calidad del empleo, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Responsabilidad Social y calidad en el empleo” en CRUZ VILLALÓN, J (Director): Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo, ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2011, pág. 309.

¹⁹ ISO 26000, pág. 38.

sus prácticas el desarrollo de los derechos laborales desde el empleo y el progreso en el país anfitrión.

Como uno de los asuntos más significativos, por afectar directamente a la prestación de trabajo y a los derechos y obligaciones de empresario y trabajadores, la norma ISO se refiere a las condiciones de trabajo, incluyendo, aunque en un apartado diferente, todas aquellas políticas e iniciativas que favorezcan un mayor desarrollo humano desde la formación, capacitación y desarrollo de habilidades de los trabajadores. Junto a aquellas incluye todas las actividades relativas a la protección social, aunque minimiza su contenido en la medida en la que la mayoría de los países y fundamentalmente en los de nuestro entorno, esta actividad recae sobre el Estado.

De forma más profunda analiza las condiciones de trabajo, no siendo tan importante la enumeración de las mismas, cuanto la determinación de las acciones y expectativas relacionadas con ella. Por condición de trabajo entendemos aquellas cuestiones que afectan directamente a las relaciones individuales o colectivas entre trabajadores y empresario, y en su desarrollo una ERS debe asegurar el cumplimiento de la norma, sea legal o paccionada garantizando en todo caso los niveles más altos de protección, insistiéndose la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar removiendo, en lo posible, los obstáculos que la imposibiliten o dificulten. En materia salarial relaciona de alguna forma la obtención del salario con la productividad, pero en cualquier caso todas las acciones van dirigidas a dignificar la posición del trabajador desde el empleo, desde la prohibición de cualquier tipo de discriminación y el respeto por la persona del trabajador hasta permitir la observancia de costumbres y tradiciones. Todo ello dentro del carácter global y nada localista de la norma.

Junto a estos asuntos otro que guarda una relación directa con todos ellos nos referimos al diálogo social, entendiendo por tal como hace la norma ISO 26000 <<todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relativos a inquietudes económicas y sociales>>²⁰; se incluye a los gobiernos cuando el debate se extiende a legislación o al establecimiento de medidas de política social. Como práctica laboral nos interesa la acción de la ESR respecto de sus trabajadores, fundamentalmente porque la conducta de una empresa será relevante cuando actúe dentro de una organización de un ámbito superior en relación con la representación de los trabajadores. Resulta interesante, por la implicación del trabajador en la gobernanza de la propia organización y en el conocimiento financiero de la misma el desarrollo de acciones a realizar que tienden a fomentar la participación de los trabajadores directamente o a través de sus representantes.

²⁰ ISO 26000, pág. 41.

2.2.1 LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL COMO ASUNTO AUTÓNOMO DENTRO DE LAS PRÁCTICAS LABORALES

Entre los diferentes asuntos tratados con anterioridad, como integrantes de las prácticas laborales a asumir por una empresa que desee ser considerada como socialmente responsable, vamos a detenernos en que, pese a haber coincidencia sobre su necesidad, hoy en día necesita de una concienciación casi permanente para no ser desterrado a uno de los últimos lugares en prioridad de cumplimiento. Nos estamos refiriendo a la salud y seguridad en el trabajo²¹. Nos encontramos ante una materia cuya importancia es inversamente proporcional a las garantías sociales y reconocimiento de derechos de un país. Cuando las necesidades mínimas se encuentran cubiertas es cuando comienzan a exigirse acciones para salvaguardar la seguridad de los trabajadores, las cuales van disminuyendo cuando las necesidades primarias no lo están. Toda referencia dirigida a la salud y seguridad se hace desde una posición que va más allá de la protección de la vida e integridad física de los trabajadores, por tratarse éste de un derecho fundamental y no poder ser cuestionado por ningún estado u organización, con independencia de ser o no respetado.

La norma ISO hace coincidir parte de la descripción de este asunto con la definición de salud dada por la OMS, se trata de promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social, al que tiene derecho todo ciudadano como tal y como trabajador, previniendo cualquier daño a la salud. Ambos objetivos se garantizan desde la protección frente a los riesgos para la salud y desde la adecuación del trabajo a la persona del trabajador. Hay que tener presente que la siniestralidad laboral supone una importante carga financiera y social tanto para las organizaciones que ven alterada su propia estructura interna como para los estados que ha de hacer frente a los enormes costos que una accidente conlleva sobre todo desde el punto de vista de la protección social.

Las acciones relacionadas con la seguridad, entendidas siempre desde la integración en el sistema de gestión de la empresa²², pueden concentrarse en tres apartados: primero las que constituyen obligaciones generales para las organizaciones. Su contenido se traduce normalmente en el cumplimiento de la normativa vigente, en facilitar los medios necesarios colectivos e individuales para garantizar la seguridad de los trabajadores, en informarlos, formarlos y controlar su adecuación y la correcta utilización de los mismos.

En segundo lugar, las obligaciones específicas atendiendo al sujeto que desempeña la actividad, como ocurre con la maternidad en sus distintos estadios; con los menores, siempre dentro del respeto a los derechos fundamentales de la prohibición de los trabajos a los niños y niñas, garantizando su desarrollo personal, físico y psíquico. Y aquellas que atienden a las características

²¹ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Responsabilidad Social y calidad en el empleo”..., *Opp. cit.* pág. 308.

²² Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001, Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, OIT-Ginebra.

de la actividad o de la relación, como si nos encontramos ante un trabajo temporal o ante supuestos de interposición laboral.

El tercer bloque, sin el cual no se terminan de entender bien los anteriores, es el referido a la participación de los trabajadores en su seguridad, sólo desde su implicación directa o a través de sus representantes puede garantizarse la eficacia de un programa de salud y seguridad. Planteándose para su consecución la existencia de un comité paritario, no representativo, donde los intereses de ambas partes se encuentre representados y donde pueda desarrollarse un proceso permanente de dialogo, encuentro y, en su caso, solución de las cuestiones de salud y seguridad que puedan darse en la organización.

Esta norma constituye un auténtico código de conductas que, de ser aceptado por las distintas organizaciones, garantizaría unos mínimos, en muchas ocasiones no respetados, que permitiría unas relaciones laborales más justas y favorables, en aquellos países donde tradicionalmente no existen o no son respetadas y en aquellos otros donde la crisis económica conlleva una crisis de valores alentada, entre otras consideraciones, por las altas tasas de desempleo, por las distintas reformas laborales impuestas por los necesarios ajustes económicos o por la presión de los mercados.

III.- NORMA UNE 165010.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La responsabilidad social no resulta ajena en nuestro país²³, con independencia de otros instrumentos se ha elaborado en el año 2009 la norma UNE 165010 EX sobre “Sistemas de gestión de la Responsabilidad Social de las Empresas”²⁴, se trata de una norma integradora cuyo contenido puede servir como indicador o termómetro que permita a las empresas realizar su autoevaluación sobre el nivel de incorporación de las materias que conforman la responsabilidad social²⁵ y que la propia norma recoge.

Integrar la responsabilidad social en el sistema de gestión de una empresa supone para la norma UNE 165010 desarrollar determinados comportamientos frente a la sociedad y al medioambiente.

²³ Acuerdo Tripartito de Diálogo Social, Informes del Parlamento y del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, Norma UNE 165010, Ley de Economía Sostenible. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica”..., op. cit. págs.59-62. ESTEBAN LEGARRETA, R. ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs. 137-139. MORENO MENDOZA, D.: “El derecho de la protección social y la responsabilidad social: la configuración de la RSE como técnica de protección social” en “FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009, págs.192-200.

²⁴ Elaborada por el comité técnico AEN/CTN 165 Ética cuya secretaría desempeña AENOR

²⁵ Referido a la ley de economía sostenible SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Responsabilidad Social y calidad en el empleo” ..., op. cit. pág. 309.

Estos grupos de comportamientos están estructurados: en derechos humanos y consideración de la comunidad y la sociedad, prácticas laborales, frente a consumidores y proveedores, prácticas operacionales, gobierno de la empresa y un bloque importante de conductas medioambientales.

La norma UNE, como todas las instrucciones sobre esta materia parte de las mismas exigencias: la voluntariedad en el desarrollo de su contenido y la obligatoriedad en el cumplimiento de la normativa vigente. Al tratarse de una práctica voluntaria llama la atención el condicional como tiempo verbal más utilizado por la norma UNE. Como ejemplo es significativo su punto de partida: para que una empresa pueda considerarse y ser considerada como socialmente responsable <<debería>> cumplir con la normativa vigente que le sea de aplicación. Si con ella se pretende fijar las cuestiones fundamentales por las que una empresa puede ostentar esta consideración el cumplimiento de la legislación vigente y, en su caso, de los convenios colectivos son el mínimo del que ha de partir cualquier empresa y constituirá la base donde comience a cimentarse conductas y toma de decisiones que favorezcan esta consideración.

Centrándonos solo en los principios laborales el análisis de los aspectos que conforman este comportamiento, como mínimo, no es más alentador limitándose a enumerar derechos, sin criterio aparente. Estructuralmente no distingue entre derechos fundamentales del trabajador, condiciones de trabajo, relaciones laborales y participación de los trabajadores en la empresa, formando parte todos ellos de <<los comportamiento especialmente relevantes para la RSE>>. Unificando criterios estas conductas las hemos agrupado en Derechos fundamentales del trabajador en la prestación de su trabajo: prohibición de discriminación, del trabajo forzado e infantil; derecho a la intimidad y dignidad del trabajador; derecho de asociación y negociación; derecho a la conciliación familiar y laboral. Y derechos que afectan tanto a la relación laboral como a la determinación de condiciones de trabajo: contrato de trabajo; formación, empleabilidad y carrera profesional; salario; salud y seguridad; entornos accesibles y mecanismos de comunicación.

Dentro de cada uno de ellos se observa como las conductas van dirigidas fundamentalmente al cumplimiento de la normativa vigente y sólo en algunos de ellos incluye verdaderas prácticas adicionales como medida de una integración socialmente responsable, como son: valorar el establecimiento de mecanismos que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades, llevar la erradicación del trabajo infantil a la cadena de contratación, el desarrollo de una cultura de prevención y una cultura de empresa que tenga en cuenta las necesidades de conciliación, favorecer la comunicación entre los trabajadores y la empresa y aplicar los criterios de diseño universal y accesibilidad global en los entornos laborales y puestos de trabajo.

Si relacionamos el contenido de esta norma con la ISO 2600, observamos como el aspecto conceptual coincide básicamente, no así el contenido de materias fundamentales que en la norma ISO están más estructuradas y homogeneizadas en función de su contenido, como ocurre con los

derechos humanos al incluir como asunto los derechos fundamentales de trabajo separándolos de las prácticas laborales lo que conlleva a la ERS a integrar ambos en su proceder.

No obstante, cualquier actuación que se haga a favor de una conducta ética, como señala la norma UNE, por parte de nuestras empresas ha de considerarse positiva en el camino de la consolidación de una actuación socialmente responsable.

V.- CONCLUSIONES

La voluntariedad jurídica para formar parte de las empresas socialmente responsables se traduce en una exigencia privada de las relaciones. No es función de normas como la ISO 26000 o la UNE 165010 fomentar el cumplimiento de la ley sino el de prácticas socialmente responsables. Más que crear inspectores, que vigilen y controlen el cumplimiento de la norma, son las relaciones entre empresas las que se comprometen como base de sus acuerdos comerciales, de su posición en el mercado o de la aceptación de sus productos. Se trata de definir un modelo de conducta donde no respetar los contenidos o principios básicos, de estas normas o de cualquier otro instrumento similar, implique el rechazo de otras organizaciones que sí lo respetan.

La autorregulación será adecuada en la medida en la que se incremente la productividad y la posición en el mercado de la empresa desde la aceptación de unas reglas donde su incumplimiento, en términos económicos, suponga su salida del mercado. Consecuencia mucho más grave, en la mayoría de las ocasiones, que las impuestas, por muchos gobiernos, en los supuestos de incumplimiento normativo. Esta afirmación, no obstante, solo será una realidad cuando las principales empresas o grupos de empresa de aquellos países que mueven la economía mundial estén comprometidos con la responsabilidad social y cuando la ética en el buen hacer se imponga dentro de cada una de los países.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: “Reflexiones en torno a la responsabilidad social de las empresas empresarial”, Rvta.

Teoría y Praxis, nº 3, 2007

AÑEZ HERNÁNDEZ, C, BONOMIE ME.: “Responsabilidad social empresarial: estrategia de competitividad en el marco de la globalización” Rvta. de Formación Gerencial, año 9, nº 1, 2010

BAYLOS GRAU, A.: “Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica en AA.VV. Aspectos económicos de la jurisdicción social, Estudio de Derecho Judicial nº 66, Consejo General del Poder Judicial,

2005

CALVO GALLEGO, FJ.: Códigos éticos y derecho de los trabajadores. Una aproximación a la práctica en las empresas españolas, ed. Bomarzo, Albacete 2008

-“Códigos éticos y contrato de trabajo: algunas notas” en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible, adoptada en la Tercer Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo 2002

Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, del 3 al 14 de junio de 1992

Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, 1998

DEL REY GUANTER, S.: “ Responsabilidad social empresarial y orden social: algunas reflexiones sobre sus conexiones semánticas (o terminológicas) y sustanciales”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001, Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, OIT-Ginebra
ESTEBAN LEGARRETA, R. ROJO TORRECILLA, E.: “Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

GALA DURÁN, C.: “Responsabilidad social empresarial y políticas de igualdad”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

ISO 26000

MORENO MENDOZA, D.: “El derecho de la protección social y la responsabilidad social: la configuración de la RSE como técnica de protección social” en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica”, en FÉRNANDEZ AMOR, JA, GALA DURÁN, C. (Coords.): La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho, ed. Marcial Pons, Barcelona, 2009

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “Responsabilidad Social y calidad en el empleo” en CRUZ VILLALÓN, J (Director). Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo, ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2011.

