

NUEVOS CONTENIDOS DE LAS LEYES DE IGUALDAD: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO NUEVO INSTRUMENTO DE INTERVENCIÓN

Carolina Gala Durán

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Autònoma de Barcelona*

Las políticas de igualdad y no discriminación como contenido de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Tal y como es conocido, las medidas de igualdad y no discriminación constituyen uno de los contenidos esenciales de la responsabilidad social empresarial (RSE), pudiéndose manifestar, incluso, que, en estos momentos y tal se desprende de algunos preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la RSE es una nueva forma de fomentar y avanzar en la puesta en práctica de las políticas de igualdad y no discriminación; idea por la que están apostando, de forma importante, algunas Comunidades Autónomas (Galicia, Cataluña y Andalucía), que están adoptando medidas concretas en este ámbito.

Cabe tener presente que, tanto en textos de la Unión Europea como en normas internas, tanto estatales como de algunas Comunidades Autónomas, se hace referencia expresa, aunque con un contenido más o menos desarrollado, al hecho de que uno de los componentes de la RSE es la consecución efectiva de la igualdad y no discriminación en las empresas y demás organizaciones o entidades, ya sea con carácter genérico o bien vinculada con la situación concreta existente entre hombres y mujeres, o respecto del colectivo de personas con discapacidad, minorías étnicas, etc.

También cabe afirmar que, en bastantes ocasiones, el texto o norma que vincula las políticas de igualdad y no discriminación y la RSE utiliza términos bastante genéricos, a pesar de la larga tradición jurídica existente, a nivel europeo, en torno a estas cuestiones. Y también cabe apuntar que, en algunas ocasiones, se olvida que la RSE implica siempre ir más allá de lo que resulta obligatorio por Ley o convenio colectivo y que, en consecuencia, el mero cumplimiento de lo previsto en aquéllos no constituye un comportamiento socialmente responsable en sentido propio sino el simple cumplimiento de la legalidad vigente.

Y, en fin, si bien una empresa o entidad, para ser socialmente responsable deberá ir más allá de lo exigible legalmente en las cuestiones vinculadas con la igualdad y no discriminación, también deberá hacerlo en el resto de materias que conforman la RSE, optando, en definitiva, por un nuevo (y verdadero) modelo de gestión que integre, en el proceso de toma de decisión de los temas estratégicos y operativos, los impactos económicos, sociales y ambientales¹.

En efecto, esa relación entre RSE y políticas de igualdad y no discriminación aparece reflejada, a nivel europeo, en dos documentos: El Libro Verde de la Comisión Europea de 18 de julio de 2001 sobre *"Fomentar un marco europeo para la RSE"* y la Comunicación de la Comisión Europea de 2 de julio de 2002 relativa a la *"RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible"*, mientras que, a nivel estatal, se recoge en el Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la RSE de 2006 y en el documento del Ministerio de Trabajo sobre *"La RSE y el Diálogo Social"*. A nivel autonómico cabe citar la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia (artículos 11 y 13 a 15) y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículo 34).

Pero junto a lo anterior, cabe tener muy presente que esa vinculación entre RSE e igualdad se refleja especialmente y en el marco de una norma directamente aplicable, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres: una vía de promoción de la RSE.

En efecto, en el artículo 73 de la citada Ley Orgánica 3/2007, integrado en el Título VII denominado *"La igualdad en la responsabilidad social de las empresas"* se prevé que: *"Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres*

¹ Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la RSE, 2006.



y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Por su parte, el artículo 74 dispone que: *“Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa”.* Y junto a ello, el artículo 75 afirma que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de la Ley.

En este ámbito cabe hacer varias consideraciones:

1ª) La trascendencia de este Título VII de la Ley Orgánica 3/2007 y de la propia Ley en sí es doble: a) por un lado, por recoger y visualizar en un texto legal la vinculación existente entre RSE e igualdad; y, por otro, por promocionar claramente dicha interrelación recogiendo ejemplos, de diversa naturaleza e intensidad, de cómo puede ponerse en práctica la RSE en el marco de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Probablemente ello se debe al convencimiento de que las políticas de RSE pueden actuar como un nuevo instrumento en la difícil y lenta consecución de esa igualdad de trato en las empresas e instituciones.

2ª) El artículo 73 de la Ley Orgánica recuerda que las empresas pueden asumir la *“realización voluntaria”* (voluntariedad intrínseca a la propia RSE) de acciones de RSE destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social: es importante destacar que, en la línea de lo que cabe considerar precisamente como RSE, se identifica a la empresa como agente que puede actuar en materia de igualdad no sólo a nivel interno también en el seno de la comunidad en la que se inserta. En efecto, en este último ámbito se está promocionando la idea de que las empresas se impliquen en la consecución de la igualdad de trato en su comunidad local, a través de la colaboración con las asociaciones u organismos implicados en dicha tarea.

Respecto al tipo de medidas que pueden asumir las empresas, el artículo 73 adopta una posición genérica al referirse, sin más matices, a medidas económicas (cabe entender, subvenciones, ayudas económicas.. tanto a favor de sus empleados <en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, por ejemplo> como de la comunidad local de la que forma parte la empresa), comerciales (compra de productos o servicios a empresas que, a su vez, sean socialmente responsables y que promuevan la igualdad de trato, compra de productos de comercio justo..), laborales (mejorando lo previsto en la legislación vigente, adoptando medidas de acción positiva..), asistenciales (estableciendo servicios asistenciales tanto a favor de sus propios empleados como de la población de la comunidad local <por ejemplo, guarderías, centros de día para personas dependientes..>) o de otra naturaleza. La decisión concreta, pues, se deja en manos de las propias empresas, y su alcance dependerá de diversos factores, tanto económicos como estratégicos.

También se afirma, con una redacción un tanto ambigua, que la realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los organismos de igualdad. Asimismo, se señala que se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con ellos.

De ello cabe deducir lo siguiente: es necesario distinguir, tal y como hacíamos anteriormente, dos planos, el interno de la empresa y el vinculado con la promoción de la igualdad en la comunidad local donde está ubicada la empresa. En el primer plano resultaría incluso contradictorio con la propia RSE –al constituir uno de sus contenidos, la promoción de las vías de información, consulta y participación de los trabajadores- concertar las medidas a aplicar con las organizaciones de consumidores y usuarios o las asociaciones de defensa de la igualdad de trato y no con los representantes de los trabajadores. Por ello, cabe entender que en el espacio interno las medidas de RSE destinadas a fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres podrán concertarse con la representación de los trabajadores, y en el plano externo se contará con las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los correspondientes organismos de igualdad (se echan en falta, no obstante, las organizaciones no gubernamentales implicadas en la igualdad de trato).



No obstante, surge la duda de si este artículo 73 impone, en el plano interno empresarial, concertar necesariamente las medidas de RSE en materia de igualdad con los representantes de los trabajadores, lo que excluiría una actuación unilateral por parte de la empresa. A nuestro entender, si bien, como apuntábamos, uno de los contenidos de la RSE es precisamente promover la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, el citado artículo 73 no realiza tal imposición –recomienda contar con los representantes de los trabajadores pero no obliga a ello–, por un doble motivo: el texto del precepto se refiere expresamente a que la realización de las acciones de RSE *“podrá ser concertada”* con la representación de los trabajadores no que *“deberá ser concertada”*, a lo que añade que se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con ellos (dentro de las que cabe incluir tanto las externas a la empresa y referidas a la comunidad local como las internas que no se han acordado con ellos).

3ª) Con el objetivo de animar a las empresas a adoptar medidas de RSE, el artículo 74, siguiendo una idea ya puesta en práctica, prevé que las empresas pueden hacer uso publicitario de sus acciones de RSE en materia de igualdad, si bien el Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, están legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideran que existe publicidad engañosa. En este punto no cabe olvidar que, principalmente en el caso de grandes empresas, el uso publicitario de la política de RSE puede ser especialmente rentable y llegar a constituir una ventaja competitiva, máxime cuanto mayor vaya haciéndose el conocimiento por parte de los consumidores y usuarios de lo que implica ser socialmente responsable. No obstante, hoy día es fácil constatar que no todas las empresas que pueden aparecer publicitariamente como socialmente responsables lo son de verdad, por lo que la referencia a la publicidad engañosa resulta muy útil como aviso o advertencia. Cabe esperar, asimismo, que tanto el Instituto de la Mujer como los correspondientes organismos autonómicos ejerzan, en la práctica, la citada acción de cesación.

4ª) El artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye un ejemplo de medida de RSE en materia de igualdad en determinados tipos de empresas, previéndose que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviadas procuren incluir en su consejo de administración, en un plazo de 8 años, un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. En este punto cabe recordar que la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas Ibex 25 no supera el 2%.



Y, 5ª) También cabe tener presente que si bien en los artículos 73 a 75 de la Ley Orgánica se establece esa vinculación expresa entre RSE e igualdad, existen otros preceptos de la Ley que también responden a esa misma filosofía, identificando y promocionando diversas vías dirigidas a que las empresas vayan más allá, en materia de igualdad, de lo exigido legalmente. En este ámbito cabe destacar lo siguiente:

- La previsión del posible establecimiento de planes de igualdad en las empresas que no están obligadas a ello, previa consulta a la representación de los trabajadores (artículo 45.5). Implantar dichos planes de igualdad –cuando, lógicamente, su contenido fuera más allá de lo exigido legalmente- constituiría una medida de RSE.

En este ámbito y con el objetivo precisamente de incentivar esta medida de RSE, el artículo 49 de la Ley señala que el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las PYMES, que incluirán el apoyo técnico necesario. Se trata de un nuevo ejemplo de la vinculación que se establece entre las políticas públicas de fomento y la RSE en materia de igualdad.

- El artículo 44 de la Ley manifiesta que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Existe aquí, sin duda, un margen para un comportamiento socialmente responsable por parte de las empresas, mejorando lo previsto en la normativa vigente y, a la vez, reconduciendo dichas mejoras hacia la corresponsabilidad frente a las obligaciones familiares.

- La referencia, recogida en el artículo 43, a que mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Se está promocionando que las empresas, en el marco de sus políticas de RSE, se planteen negociar colectivamente esas medidas de acción de positiva y, una vez negociadas, dejarán de ser RSE para convertirse en un contenido obligatorio más de los previstos en el correspondiente convenio colectivo.

- El artículo 50 de la Ley, donde se prevé que el Ministerio de Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen



por la aplicación de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados². Asimismo, para la concesión del distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Y como medida de garantía de eficacia, el Ministerio de Trabajo controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

Nuevamente y tal y como vimos anteriormente al referirnos a lo previsto en el artículo 74 de la Ley, el contar con este distintivo puede constituir, cada vez más, una ventaja comercial para las empresas, pero su concesión tiene que estar condicionada a que se trate de una empresa que verdaderamente sea socialmente responsable en materia de igualdad –y en otros ámbitos, conforme a la visión integral que comporta la RSE-, lo que implica –queremos insistir nuevamente en ello- ir más allá de lo previsto en las normas y, además, mantener dicha actuación en el tiempo, implantando medidas con vocación de permanencia.

- También cabe citar los artículos 33 y 34 de la Ley donde se recoge la posibilidad de que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, establezcan condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. Como veremos más adelante, ésta constituye una forma importante de incentivar que las empresas sean socialmente responsables en materia de igualdad.

.....
² Se añade que: "Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas".

- Y a todo ello cabe añadir el artículo 35 de la Ley donde se establece que las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de RSE, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. No hay duda que, en los ámbitos citados por la propia Ley, esta medida pretende promocionar conductas socialmente responsables.

En definitiva, hasta el momento la Ley Orgánica 3/2007 constituye, de forma explícita e implícita, la mayor apuesta en la línea de considerar que RSE e igualdad de trato entre hombres y mujeres están interrelacionadas y que la RSE puede insuflar nuevos bríos en la consecución real y efectiva de aquélla.

Vías para conseguir que la RSE actúe como un nuevo instrumento para lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Una vez constatada la interrelación que se está estableciendo entre RSE y políticas de igualdad así como el surgimiento de la idea de que la RSE puede ser un nuevo instrumento para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cabe preguntarse cómo se está incentivando que las empresas sean socialmente responsables en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

En este ámbito se han propuesto o adoptado, hasta el momento, cuatro vías.

La primera de ellas, ya vista al tratar de la Ley Orgánica 3/2007, se centra en admitir expresamente que las empresas puedan hacer un uso publicitario de sus acciones de RSE en materia de igualdad, con las ventajas comerciales que ello pueda comportarles. Si bien también se recoge un necesario control por parte de las instituciones públicas con el objetivo de evitar la publicidad engañosa.

En relación con las consecuencias que puede implicar para una empresa presentarse públicamente como socialmente responsable o realizar manifestaciones corporativas en torno a su compromiso con la RSE, cabe citar



la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Barcelona de 30 de julio de 2007, donde, entre los argumentos que se utilizan para declarar la existencia de una discriminación en el marco de la promoción profesional, se señala que: *“... a pesar, de que cada vez son más frecuentes las manifestaciones corporativas en relación con su compromiso con la llamada responsabilidad social de las empresas, que incluye la lucha contra la desigualdad de género y hasta el interés por la paridad; la empresa demandada, por el contrario, basa su justificación para que su práctica de la promoción conduzca a una gran desigualdad de género, precisamente, en las cargas familiares y las labores de la casa que soporta la mujer; lo que encierra –objetivamente– en sí misma, ya, una discriminación indirecta, limitado el ejercicio de un derecho de las trabajadoras consagrado en el artículo 35.1 de la Constitución por sus responsabilidades familiares e infringiendo el artículo 14 de la Constitución, no sólo por discriminación de género, sino por la condición social de la mujer...”* Es decir, las manifestaciones de la empresa sobre su compromiso con la RSE se convierten en un argumento para exigirle, incluso judicialmente, que efectivamente lo sea.

La segunda vía se centra en la posibilidad de establecer bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social así como en la necesidad de promover un marco fiscal favorable para las empresas implicadas en la RSE³. En este ámbito cabe destacar una cuestión importante: como es fácil apreciar, esas bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social e incentivos fiscales ya existen actualmente –y desde hace bastantes años– en el marco laboral y se vinculan a colectivos como las mujeres, las personas con discapacidad o los trabajadores mayores de una determinada edad. La novedad está, no obstante, en que se pretende ir más allá, ya que lo que se propone es incentivar otras medidas distintas de la mera contratación de colectivos que tienen dificultades en el acceso al mercado de trabajo.

.....
 3 A este respecto en el Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados sobre RSE se afirma que: *“... las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, creadas en 1998 para favorecer la integración de las personas con más dificultades, o menos representadas en el mercado laboral, entre ellas las mujeres víctimas de violencia doméstica, las personas con discapacidad, los jóvenes, las mujeres tras la maternidad, la conversión de contratos temporales en fijos, los parados de larga duración y otros, han mostrado una alta efectividad...”*, añadiéndose también que *“... en materia de empleo para personas con discapacidad, y junto con las obligaciones legales marcadas en la LISMI, y que hoy siguen sin cumplirse, es necesario recordar la necesidad de impulsar a través de las correspondientes deducciones en el Impuesto de Sociedades la bonificación a la contratación de personas con discapacidad...”* Y todavía con mayor claridad, se apunta que: *“... las empresas que incorporen a su gestión criterios de RSE e informen sobre ellos en base a indicadores tanto ambientales como sociales y acrediten su realización, deberían poder beneficiarse de un tratamiento fiscal más favorable...”*

Es decir, se propone utilizar las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social y los beneficios fiscales para incentivar que las empresas sean socialmente responsables en cualquier materia laboral (calidad en el empleo, medidas de igualdad de oportunidades, promoción y formación, condiciones de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, seguridad y salud laboral, participación de los trabajadores, gestión responsable de las crisis empresariales...).

La tercera vía, en la misma línea anterior, consiste en incentivar económicamente, dentro del marco de las políticas públicas de promoción y fomento, las actuaciones de RSE en materia de igualdad. En este sentido, cabe destacar que algunas Comunidades Autónomas⁴ ya están concediendo ayudas económicas y subvenciones a las empresas para que adopten medidas de RSE en materia de igualdad. Resulta discutible, no obstante, que el contenido de esas normas resulta muy genérico sin que se incluyan indicadores que garanticen que la empresa que recibe la ayuda es, de verdad, socialmente responsable en cuestiones de igualdad. Tampoco se prevé –a pesar de resultar necesarios– mecanismos de control por parte de los poderes públicos dirigidos a constatar que efectivamente la empresa que recibe el incentivo cumple y mantiene en el tiempo los parámetros de la RSE. Y, en fin, también cabe tener presente que esta tercera vía, como la segunda, no sólo podría aplicarse en el marco de las políticas de igualdad sino que también podría trasladarse al resto de los contenidos de lo que constituye la perspectiva laboral de la RSE.

Y a todo ello cabe añadir, desde la perspectiva estatal, lo previsto, como vimos anteriormente, en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, donde se prevé que las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de

.....
 4 Ley 11/2007, de 27 de julio, de Galicia, sobre normas reguladoras de prevención y el tratamiento integral de la violencia de género (artículo 36); Acuerdo del Consejo de Dirección del Instituto Gallego de Promoción Económica (Igapre) que aprueba las bases reguladoras de los incentivos económicos del Igapre y procede a la convocatoria de determinadas líneas de ayuda; Reglamento de desarrollo del Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha en materia de subvenciones de 2002. También se han adoptado medidas de este tipo en Catalunya.



conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de RSE, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. En la misma línea, el artículo 13.1 de la Ley 12/2007, de Andalucía, establece que la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación⁵.

Como reflexión conjunta respecto de la segunda y tercera vías cabe preguntarse si resulta conveniente utilizar las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, los incentivos fiscales y las subvenciones y ayudas públicas para incentivar que las empresas sean socialmente responsables, o si éstas deben serlo exclusivamente porque están convencidas de ello, porque la RSE representa el nuevo modelo de empresa o por las ventajas competitivas que puedan alcanzar en el mercado. A nuestro entender, resulta discutible la utilización de fondos públicos para incentivar económicamente, con carácter general, la RSE. Sólo cabría recurrir a dichas medidas cuando esté verdaderamente justificado –fomento de la contratación de colectivos desfavorecidos, por ejemplo–, estableciendo indicadores concretos que permitan valorar la efectividad de la medida (exigiendo, por tanto, el cumplimiento de determinados y concretos objetivos por parte de las empresas beneficiarias de las ayudas) y fijando los controles necesarios para poder evaluar su impacto real.

La última vía consiste en utilizar la contratación pública para fomentar la RSE en materia de políticas de igualdad. Posibilidad que aparece recogida en algunos textos comunitarios y expresamente, como ya apuntamos páginas atrás, en los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007. En el primero de ellos se señala que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. En el segundo se afirma, en el marco de la Administración General del Estado, que: *“anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad*

.....
⁵ Añadiéndose que: “La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”.

en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público⁶. ... Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la ejecución de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación..”

Con una mayor contundencia, incluso, se manifiesta la Ley 2/2007 de Galicia, al señalar en sus artículos 11.4 y 19.2 que las empresas que hayan implantado un plan de igualdad u obtengan la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad⁷ tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos de la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que las proposiciones presentadas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación. A esos efectos, los órganos de contratación advertirán de esa preferencia en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, aunque la ausencia de advertencia no privará del derecho a la preferencia en la adjudicación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrirse. Asimismo, si la empresa hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación, que, si el contrato resultara de ejecución sucesiva, será igual a su duración temporal.

Por su parte, el artículo 13 de la Ley 12/2007, de Andalucía, señala que la Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Dichos órganos de contratación señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas

⁶ Añadiéndose que: “en el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.”

⁷ Marca de Excelencia regulada en los artículos 16 a 20 de la Ley 2/2007.



destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan⁸.

En la misma línea se sitúa la propia Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, donde se establece expresamente que los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Los pliegos o el contrato podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el artículo 196.1 de la Ley, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 206.g). Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos o en el contrato, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en el artículo 49.2.e) de la Ley.

Y, en fin, la reciente Proposición no de Ley sobre la RSE presentada en el Congreso de los Diputados⁹ por el Grupo parlamentario socialista recoge como uno de sus objetivos la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales en los contratos públicos.

En definitiva, en estos momentos, tanto a nivel estatal como autonómico existen leyes que contemplan y promocionan la posibilidad, con los lími-

.....
8 Añadiéndose a ello que: "La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente".

9 Boletín del Congreso de los Diputados, 20-2-2009.

tes exigibles en un sistema de contratación pública, de dar preferencia a la hora de realizar contratos por parte de las Administraciones Públicas a aquellas empresas que adopten medidas de RSE en el campo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A nuestro entender, teniendo en cuenta el elevado volumen de contratación pública existente tanto a nivel estatal como autonómico y local es ésta la mejor vía para fomentar la interrelación entre RSE y políticas de igualdad.

Para concluir cabe señalar que el interrogante que surge para los próximos años es constatar si la interrelación que, como hemos visto, se ha establecido –y se promociona por las Administraciones Públicas– entre RSE e igualdad de trato entre hombres y mujeres va a conseguir avances reales en esta materia. Tendremos que ser optimistas al respecto.

