

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: ANÁLISIS Y REVISIÓN TEÓRICA



Laura Royo Paredes – NIU: 1457578
Trabajo de Final de Grado
18 de mayo de 2020
Grado en Relaciones Laborales. 4rt Curso.
Tutor: Josep Maria Antentes

Índice

Introducción al tema de estudio	2
Resumen	2
Palabras clave	3
Abreviaturas	3
Presentación de los objetivos	3
Metodología	4
Marco teórico	5
Evolución	5
Teorías	15
Impacto e influencia en la sociedad	23
La Responsabilidad Social Corporativa en el derecho laboral	30
Conclusiones	37
Bibliografía y webgrafía	40

Introducción al tema de estudio

Resumen

Las organizaciones son el actor de la sociedad con la mayor capacidad de contribución y transformación del entorno que le rodea en los ámbitos económicos, sociales y legales al mismo tiempo. Pero, este hecho también implica asumir las consecuencias y responsabilidades de sus acciones. Por ello, des de la década de los años noventa, ha surgido por segunda vez un concepto como resultado de las demandas y presiones ejercidas por la sociedad con el objetivo de que las empresas asumen e integren en su cadena de valor estas responsabilidades.

Las demandas se exigen a través de las tres vertientes; económicas, sociales y medioambientales. En primer lugar, los ciudadanos, trabajadores, las ONG, etc. Exigen una mayor ética y responsabilidad en las actuaciones organizacionales, así como una mayor sensibilidad hacia el entorno e implantando medidas para reducir. En segundo lugar, a causa del cambio de necesidades de las personas basado en el nuevo modo de vida basado más orgánico y respetuoso. Y, en tercer lugar, por la aparición de la globalización, con la cual se unifican las economías de los distintos países, sus sociedades y se mezclan las costumbres.

También ha evolucionado en gran medida las teorías que estudian y analizan el concepto y la práctica realizada por las empresas, extendiéndose rápidamente. Pero, a pesar de todo esto, al mismo ritmo y de forma paralela a su implantación, se ha hecho una serie de prácticas totalmente contradictorias a este modelo de gestión, como son la deslocalización de la producción a países con estándares legales menores, el descenso de la intervención del estado en las relaciones entre trabajadores y empresa, los vacíos legales del Derecho del Trabajo, los cambios en los modelos económicos o la privatización de los servicios básicos.

Palabras clave

Responsabilidad Social Corporativa, Práctica empresarial, Regulación, Limitaciones, Derechos Laborales.

Abreviaturas

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

RSE: Responsabilidad Social Empresarial

PYME: Pequeña Y Mediana Empresa

UE: Unión Europea

Shareholders: grupo de accionistas

Stakeholders: grupos de interés

OIT: Organización Internacional del Trabajo

GRI: Global Reporting Initiative.

Presentación de los objetivos

El propósito del presente trabajo es realizar una revisión teórica y crítica, para analizar el surgimiento y la evolución de la RSC hasta la actualidad, observado unos aspectos concretos de tal modo que se pueda dar respuesta a los siguientes objetivos que son, principalmente:

- a. Dar una visión de la evolución de la RSC, establecer una discusión sobre su origen y las teorías aportadas como punto de partida.
- b. Estudiar y determinar por qué se entiende que el Derecho de Trabajo es un ámbito de la RSC, como es entendido por los autores, de que elementos se compone y cuales hay que tener en cuenta al tratar este apartado y como se está regulando o podría regularse.

Por otra parte, encontramos los objetivos secundarios, que pueden alcanzarse a medida que se trata de dar respuesta a los principales, dado que se encuentran dentro de estos otros.

- Identificar los posibles retos a los que se puede enfrentar en el futuro.
- Determinar, con ejemplos reales, los argumentos a favor y en contra de la RSC.
- Analizar el impacto y la influencia de la RSC, junto a los sucesos del cambio que ha provocado la sociedad con el fin de establecer un debate y determinar si existe una razón específica por la cual las empresas implantan la RSC.

Metodología

Para la realización de esta investigación dado que se trata de una investigación, se han escogido dos métodos que son la revisión bibliográfica con lo cual se procederá a su posterior análisis y comparación, para después extraer unas conclusiones y dar respuesta a los objetivos planteados.

Marco teórico

Evolución

La Responsabilidad Social Corporativa es actualmente utilizada para la gestión de las organizaciones y tiene como principal característica que exige, que la empresa asuma voluntariamente unas responsabilidades en materia de derechos laborales, medioambientales y sociales en su entorno y, por ello, se incorpora en sus valores, la cultura empresarial y en su cadena de valor, no es una novedad.

Es en realidad un instrumento nacido a mediados del siglo XIX, del que diversos autores discuten su origen y las razones por las cuales surgió. Este capítulo tiene el objetivo de dar una visión general sobre la evolución y las aportaciones más importantes hechas al concepto de responsabilidad social corporativa. Aun así, esto debe de utilizarse como base para poder averiguar cuál es el punto de partida, las razones de su implantación y el ritmo al cual se extendió.

En este capítulo, se realizará una revisión y crítica sobre la evolución de la Responsabilidad Social Corporativa, cuando nació, observar los elementos que interfirieron en su origen, así como las razones por las cuales sufrió las decaídas y porque volvió a ponerse en el punto de mira de la patronal.

Tabla 1 Tabla Resumen de la Evolución de la RSC.

AUTOR	APORTACIÓN
Daniel A. Wren	Historiador que determina que ya en la última parte del siglo XIX, las empresas sienten la preocupación por mejorar la vida y necesidades de sus trabajadores, así como la idea de que como empresa tienen una <i>responsabilidad social</i> sobre diversas situaciones que se están dando en el entorno.
(1930 - 1950)	Diversos autores de la época publican libros y artículos sobre la <i>Social Responsibility</i> y sobre este nuevo pensamiento que tienen las empresas.
Howard Bowen (1953)	Pública el libro <i>Social Responsibilities of the Bussinesman</i> , con el cual determina la primera aparición oficial del término RSC y de su definición.
William C. Frederick (1960)	<i>The Growing Concern Over Business Responsibility</i>
Milton Friedman (1970)	Publicación del artículo “ <i>The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits</i> ” en The New York

	Times Magazine con el que aborda la <i>Teoría de los Shareholders</i> .
Archie Carroll (1979)	Añade el aspecto social al concepto que iniciaron los autores Ackerman (1973) y Sethi (1975), con el artículo <i>A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance</i> , esto acaba por crear la <i>Corporate Social Performance</i> o Teoría de la actuación empresarial.
(1980)	Teoría de la Ciudadanía o <i>Corporate Citizenship</i>
Edward Freeman (1984)	Publica por primera vez la “Teoría de los Stakeholders”.
Archie Carroll (1991)	Publica el artículo “ <i>The pyramid of the Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management Organizational Stakeholders</i> ”.
Donna J. Wood (1991)	<i>Corporate Social Performance Revisited</i>
Unión Europea (2000)	Primeras apuestas visibles por la RSC: Libro Verde, surgido del Consejo Europeo de Lisboa.
Unión Europa (2002)	Comunicación “Responsabilidad social de la empresa: una contribución al desarrollo sostenible”, y en segundo lugar y a raíz de este, la creación del <i>Foro Europeo de Grupos de Interés sobre RSE</i> .
Dirk Matten y Andrew Crane (2003)	Publican el artículo <i>Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical conceptualization</i> , en el cual examinan y revisan esta nueva teoría.
David Vogel (2005)	<i>The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility</i>

Fuente: elaboración propia a partir de la bibliografía presente en este documento.

Tal y como apuntan diversos autores como el historiador Daniel A. Wren o Carroll (2008) a quien también cita *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*, en la mitad y finales de 1800 nacieron muchas empresas que se preocupaban e invertían en sus trabajadores como una manera de invertir los beneficios de la empresa ya que hacían que estos fuesen más productivos y, también para que tuviesen cubiertas sus necesidades. Carroll expone el ejemplo de la Compañía Macy’s que tenía una gran responsabilidad social contribuyendo a su comunidad ayudando en la fundación de un orfanato o realizando donaciones a la caridad. También podemos ver el ejemplo de Henry Ford, dueño de la compañía automovilística Ford, quien subió el sueldo a sus trabajadores a más del doble de lo que se pagaba en aquel momento lo cual permitió que los trabajadores pudiesen permitirse comprar el coche que ellos mismos fabricaban, además provocó que cubriesen necesidades básicas y aumentase su poder adquisitivo. Y no solo en la empresa Ford, sino que más tarde esto fue copiado por otras organizaciones.

Aunque en este punto todavía no se conocía el término RSC ni se hablaba de él, pero podemos se puede determinar, que aun con la discusión de a quién se le atribuye o

de qué forma apareció, podemos ver algunos indicios de la definición y del porqué de la forma de ser de la responsabilidad social corporativa.

Analizando las declaraciones de ambos autores, se puede observar que la Responsabilidad Social Corporativa es un fenómeno que nace del altruismo de los individuos y de sus objetivos individuales como personas, que una vez unidos a otros individuos y formar un grupo como ciudadanos o comunidad, pasa a generar un sentimiento colectivo de apoyo mutuo que podríamos denominar *acción social o caridad*. Esta es la *responsabilidad social* que tienen los individuos con su entorno por voluntad propia y de forma personal, como explica Edward Friedman¹.

Esto es trasladado a las organizaciones, y es uno de los puntos clave que hace recordar a estos que no son entes aislados, sino que se encuentran en un entorno. Lo que ocurre es que en las organizaciones se modifica ligeramente y pasa de ser *acción social* a *el deber de actuar de la organización para el bien la comunidad*. Es decir, no se pierde el sentido de la responsabilidad social, sino que se adapta a la actuación de la empresa y su cadena de valor.

Siguiendo a Carroll (2008), a partir del 1940 aproximadamente empezó a crecer el tejido empresarial, crece la idea de verse a sí mismas como responsables a nivel social, con lo que hacen aparecer las primeras bibliografías sobre esta idea de responsabilidad social que tienen las empresas, aunque sin destacarse nada en concreto. Además, se referían a esto como “Responsabilidad Social” dado que las empresas hasta entonces no tenían una gran influencia ni ocupaban una gran cuota de mercado como hoy ².

A partir de los años cincuenta las cosas empiezan a cambiar notablemente, ya que en primer lugar las empresas empezaron a tener cada vez más cuota de mercado y una mayor influencia. Es entonces en 1953 cuando Howard Bowen publica el libro *Social Responsibility of the Bussinesmen*. Se conoce como el padre de la Responsabilidad Social Corporativa por diversos motivos, y el primero de ellos es que fue el primer autor en establecer este término y su definición además de desencadenar toda la bibliografía, estudios, investigaciones y provocar el inicio del debate sobre la RSC en las instituciones y en el sector privado.

¹ Friedman, E. 1984. *The Social Responsibility of Business is to increase its profits*, pág 2.

² Carroll, Archie. B. 2008. *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*. Pág. 25

Este libro fue muy bien aceptado dado que se centraba en la situación de la época en cuanto a la idea que tenía la empresa y la situación sobre la problemática de los efectos que producen las organizaciones en su entorno. La definición sobre RSC que estableció en el libro fue la siguiente:

*“La (RS) se refiere a las obligaciones de los empresarios de perseguir la aplicación de esas políticas, para tomar esas decisiones o para seguir esas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad.”*³

Otro de los principales autores es William C. Frederick. Coincidiendo con Bowen, publico en los años sesenta un artículo en la *Californian Management Review* en el cual detallaba de forma muy acertada y específica la situación económica y los conflictos que presentaba, a raíz del cambio del modelo económico tras la crisis de los años veinte.

El conflicto que detalla Frederick es entre el declive de la filosofía conocida como ‘Laissez Faire’ que da paso a un modelo económico en el cual los gobiernos se tornan centralistas y nacionalistas; y por otra parte las empresas privadas quienes aumentan su poder, así como la separación entre la figura del accionista (la parte de la empresa con capacidad económica) y la del directivo (quien tienen el control de los procesos productivos y dirige a los trabajadores).

Este autor determina que durante un tiempo esta filosofía funcionó, pero tras la crisis de los años veinte y con el cambio de modelo económico esta filosofía deja de ser funcional. Tal y como detalla el autor, con esta teoría anterior los intereses privados armonizaban con los intereses de la sociedad, pero ya no es así, ya la sociedad se ha transformado y ahora es democrática con lo cual los intereses y el aumento de los poderes de las empresas privadas ya no pueden armonizar.

Des de los años cincuenta surgen varias corrientes de pensamiento entre los cuales destaca se la idea de que los directivos deben de forma voluntaria, actuar en favor de los intereses públicos y no solo en favor de los suyos, vigiar el uso de ese poder y hacer autocontrol y autogestión. A pesar de que esta especie de “contrato” entre los intereses privados y los públicos reduzca los beneficios inmediatos por el bien de la sociedad. A esto lo llamó *consciencia de la empresa* que consistía en proteger la

³ La traducción al castellano es propia. Texto original en inglés: “It (SR) refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society” Bowen, H. 1953. Social Responsibilities of the Bussinessmen. Pág. 6.

sociedad de la acumulación del poder de las corporaciones, los empresarios necesitan pensar de ellos mismos como algo más que máquinas de hacer dinero.

Y, según esta idea, el gobierno debe de jugar un mayor papel que el que tenía con el modelo económico anterior: ha de equilibrar la balanza de poderes entre la sociedad y las empresas privadas, aunque eso conlleve que se ponga de parte de uno de ellos⁴.

En 1991 Archie Carroll publicó un artículo en el cual presentaba la llamada Teoría de la Pirámide, la cual fue muy bien recibida por la literatura dado que aporta un modelo explicativo que es utilizado para aclarar parte de la definición de RSC.

- ♦ Responsabilidades económicas: Se establecen como la base de la pirámide, y también por ser el objetivo de principal de las empresas privadas. Se entienden que las empresas deben de saber extraer el máximo beneficio a corto y a largo plazo a través de la producción de productos y servicios.
- ♦ Responsabilidades legales: Son creadas por las instituciones del gobierno y, se definen como las normas básicas establecidas en leyes y regulaciones con las que deben operar las empresas.
- ♦ Responsabilidades éticas: Tal y como expone Carroll, es la obligación de hacer lo correcto y razonable según los valores y cultura de la sociedad, y, que se espera que la empresa respete. Estas suponen un gran límite y dificultad para las empresas dado que están constantemente cambiando y siendo debatidas.
- ♦ Responsabilidades filantrópicas: Se puede definir como unas prácticas voluntarias que hacen que la sociedad considere que la empresa está aportando algo a la comunidad,

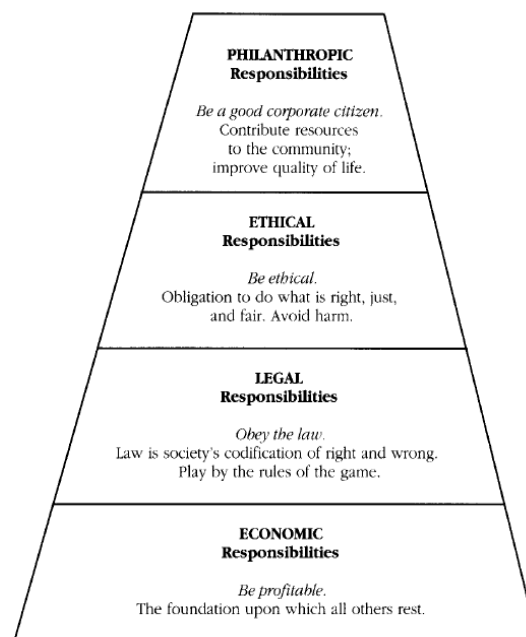


Tabla 2 Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa. Carroll, A.B. Pág. 42. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. Pág. 42. *Bussines Horitzons*, Julio-agosto 1991)

⁴ Frederick, W. C. 1960. The Grownning Concern Over Bussinessmen Responsibility. Pág. 54 – 57.

como ofrecer programas de becas educativas o colaborar en causas humanitarias.

Con esta teoría se muestra de forma práctica las responsabilidades que tienen las corporaciones, ya que reúne todo el conjunto de obligaciones y las desglosa en cuatro tipos distintos (económico, legal, ético y filantrópico), colocándolas de forma escalonada en una pirámide. El colocarlas en forma de pirámide es porque deben de cumplirse paso por paso desde la base de la pirámide, para después cumplirse de forma simultánea y coordinada, dado que todas influyen a la hora de que la empresa alcance su objetivo, y no centrando la atención en una u otra (como en la económica y en la legal, que es lo que suele ocurrir a nivel práctico) o incluso descuidarlas o ni siquiera integrarlas.

Con esta teoría primer se desmonta el mito de que las empresas solo tenían responsabilidad económica, para su beneficio propio y para el de los accionistas (y, por lo tanto, la responsabilidad base de la pirámide queda reconocida por la propia empresa), ya que como muestra Carroll con la pirámide, esta responsabilidad debe seguir la legalidad impuesta por las instituciones.

Las responsabilidades éticas y filantrópicas en cambio tienen una dificultad extra para ser aceptadas e integradas por la empresa. Son las demandas de la sociedad desde hace algunos años ya iniciándose hacia los años setenta con el fin de la Guerra Fría hacia los años sesenta la cual resultó en un sentimiento de cooperación y comunidad en la sociedad.

Esta teoría, por lo tanto, muestra y acerca las conexiones existentes entre gestión empresarial y el entorno, además de constituirse una manera de detectar la actitud enfrente de las obligaciones en función de la respuesta. También, al no haber un consenso sobre qué lugar ocupan la empresa privada en la sociedad, ayuda a interpretar a que demandas sociales sí tiene que responder una empresa; las demandas sociales actuales se centran en el ámbito laboral y medioambiental los cuales se solía encargar el Estado mayormente a través de normativas y sanciones.

En el plano de la Unión Europea la Responsabilidad Social Corporativa se ha querido utilizar como un mecanismo para alcanzar sus objetivos principales: unión entre los estados miembros, de creación de un mercado económico competitivo, de libre circulación de los trabajadores o una mayor cohesión social.

No fue hasta la década de los 2000 cuando impulsó oficialmente su apuesta; estableció una serie de instrumentos que servirían como su base para adentrar la RSC en su proyecto y como medida para ayudar a las empresas a que se preparasen para

saber moverse en el nuevo espacio europeo, y, contribuir al objetivo estratégico establecido en el Consejo Europeo de Lisboa: *“convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*⁵.

Estos instrumentos base son, en primer nivel, el Libro Verde y, en segundo nivel la Comunicación de la Comisión Europea “Responsabilidad Social de la Empresa: una contribución al desarrollo sostenible” y con esta, el Foro Europeo de Grupos de Interés sobre la RSE. Con estos, podemos ver claramente la postura de la UE que ha mantenido hasta el día de hoy, por lo cual haremos un análisis al respecto.

Y junto a este objetivo general, también se pretendía que no solo fuese un espacio que uniese a un conjunto de estados, sino que se estableció unos objetivos secundarios, una guía de actuación común. Dichos objetivos eran más claros y estaban dirigidos directamente a las empresas; se basaban la creación de unos valores sostenibles y transversales a distintas áreas, definir una red de relaciones entre empresas europeas que permita el intercambio de experiencias propias para favorecer la creación de una base recopilatoria de información fiable y clara sobre las prácticas.

Estos objetivos se refuerzan con las respuestas que recibió la UE tras la publicación del Libro Verde de los colectivos a los cuales afectada e iba dirigido. Tanto empresas, como sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, así como los inversores expresaban en sus observaciones positivas al respecto, por lo que podemos decir que el objetivo es común. Pero, observando las opiniones de las empresas y sindicatos - los actores con mayor peso- por un lado, señalaban la importancia de recordar que la RSC tiene naturaleza voluntaria, pero, de otro lado y aquí vemos el problema de base, discrepaban en cómo debía abordarse: donde se encuentra el límite de la regulación de la RSC para el beneficio real de todos. Aquí hay que detenerse y tener en cuenta que este es uno de los mayores problemas que trataremos a lo largo de los siguientes capítulos; los grupos de interés o actores sociales tienen opiniones muy diversas sobre la regulación y la intervención, o, dicho de otra manera, la voluntariedad de la RSC.

Esto es debido a que es cierto que es importante definir un marco estratégico donde ser determinen cuales son las normas con tal de que sirva como guía para la consecución de dichos objetivos dentro del espacio europeo y que las prácticas de

⁵ Unión Europea. Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. COM (2001) 366 final. Pág. 3.

RSC sean las validas y adecuadas, y en segundo lugar que proteja los derechos de todos los interesados y que se establezcan sanciones ante su incumplimiento.

Para la UE ser responsable socialmente no es únicamente cumplir con las obligaciones legales *sino ir más allá*; es invertir en el entorno y los actores con los que se relaciona la empresa: clientes, proveedores, trabajadores, instituciones...). También incluye en la definición que no es la substitución de legislación en ninguna de las vertientes económicas, sociales o medioambientales ni otorga derecho a crear nueva legislación, sino que la RSC debe de ser un complemento.

Y, el segundo instrumento que se determinaba anteriormente es la Comunicación del 2 de Julio de 2002 “Responsabilidad social de la empresa: una contribución al desarrollo sostenible” nacida a raíz del Consejo Europeo de Götenberg del 2001 con el objetivo de proponer un marco de acción y estrategia para la RSE en Europa, en seguimiento y apoyo a los objetivos del Libro Verde.

Este documento establece con detalle una serie de recomendaciones sobre la estrategia y las diversas acciones para dar a conocer e integrar la RSC en las políticas de la Unión Europea en relación con la creación de empleo, fomentar el intercambio y la adopción de buenas prácticas entre empresas de indistinto tamaño, acciones específicas para las PYME, así como en los Estados miembros, promover desarrollar capacidades de gestión de la RSE entre otros ⁶.

También detalla el concepto “*La RSE es un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente integrar las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades comerciales y en las relaciones con sus interlocutores*” ⁷ y características aceptadas de forma generalizada sobre la RSC y que la UE ha adoptado y que son básicamente:

- ♦ Las empresas tratan de integrar de manera voluntaria una actitud sostenible con las preocupaciones sociales con el objetivo de dar una respuesta, pero manteniendo un interés propio. Va más allá de las obligaciones jurídicas y se establece a largo plazo.
- ♦ El compromiso se establece con demandas sociales, medioambientales y económicas.

⁶ Unión Europea. Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión. 2002. *Responsabilidad social de la empresa: una contribución al desarrollo sostenible*. COM (2002) 347 final. Pág. 9.

⁷ *Ibid*, Pág. 5.

- ♦ Por la forma en que se integra afecta en la gestión de la empresa, lo cual quiere decir que ha de modificar su cadena de valor y sus proyectos.

Y, a raíz de esta y para mayor impulso de la RSC en el ámbito europeo, se creó el *Foro Europeo de Grupos de Interés sobre RSE* ⁸, que pretendía ser un lugar de reunión entre los grupos de interés (como son empresas, sindicatos, grupos representantes de la ciudadanía y miembros de la Comisión) el cual elaboró un informe publicado dos años más tarde, en el 2004, resultado de las reuniones anuales sobre las prácticas, experiencias de sus miembros, instrumentos y orientaciones a adoptar, la importancia de la evaluación de los progresos y de los objetivos a establecer por las organizaciones.

Si nos observamos como ha sido el recorrido de la RSC en España, los autores Otero Hermida y Domènec Melé, están de acuerdo en que el movimiento empezó en los años setenta del siglo XX con los últimos años de la dictadura franquista, la llegada de la democracia y la apertura de la economía al exterior. Aun así, creen que también hubo una “segunda ola” de RSC que se produjo en el siglo veintiuno cuando tanto España, Europa y muchos otros países de alrededor del mundo se interesaron por ella ⁹.

En este caso y como en el de muchos otros países fueron las grandes empresas las que empezaron a implementar acciones y estrategias de responsabilidad social, aunque de forma lenta a pesar de que las empresas españolas tienen una fuerte opinión positiva sobre la RSC y sus beneficios generales actuales y futuros.

Conviene resaltar que la RSE ha de enraizar en una ética de la empresa, es decir, la ética empresarial no es una parte de la RSE, como se malentiende pensando sólo en la conducta profesional de los directivos, sino viceversa: la responsabilidad es una parte de la ética empresarial ocupada de las condiciones que subyacen a la confianza depositada en la empresa ¹⁰.

⁸ *Ibid*, Pág. 20

⁹ Hermida, O. “El marco español actual de la responsabilidad social empresarial”. Revista de Responsabilidad Social de la Empresa, nº1, 2009. Domènec Melè “Corporate Social Responsibility in Spain: an Overview”.

¹⁰ Moll Noguera, R. 2017. La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo. Vol. 5, núm. 1, Pág. 8.

Es decir, Moll en primer lugar, coincide con el historiador Wren en el origen de la RSC ya que explica que la ética empresarial es la base de la cual surge la RSC y no al revés como suele creerse, es decir, se encuentra en la base del carácter de la empresa por lo que es intrínseco.

Las organizaciones deben de basarse en la revisión de los valores y sus objetivos globales, y en las vías para alcanzarlos, por lo que, en el caso de querer aplicar una gestión de RSC, debe modificar sus actividades, procesos y prácticas ya que son el origen del daño que generan. Por ello, la ética empresarial, debe de contar con la autorresponsabilidad, transparencia, veracidad y atraer a personal que no solo sepa tomar decisiones, sino que también tenga poder para hacerse responsables de los resultados.

La última literatura a de este capítulo que se analizará es el libro publicado en el 2005 por el autor David Vogel y titulado "*The market for virtue: the potential and limits of Corporate Social Responsibility*". Con este libro el autor pretende hacer una crítica, así como una reflexión a todas las teorías y afirmaciones hechas a lo largo de los años sobre la Responsabilidad Social Corporativa y arrojar algo de luz a la realidad de cuáles son los impactos y función real y si esta puede hacer que las empresas sean más 'virtuosas' y si puede ser con o sin las regulaciones de las instituciones de gobierno.

Lo que hizo Vogel fue un análisis crítico, actuar como abogado del diablo y poner sobre la mesa aspectos sobre la RSC que con el tiempo y entre la literatura habían ocultado o bien no se quisieron tratar. Es decir, no ofrece una visión negativa sobre el término, su posición es positiva, pero con matices basados en una postura más individual de cada sector económico y productivo, sobre cada estado e incluso sobre casos de corporaciones específicamente. Otro hecho importante hizo relucir con dicho análisis fue poner en duda las verdaderas razones por las cuales las corporaciones incorporaban esta estrategia en sus cadenas de valor.

Teorías

Existen cuatro teorías principales sobre la responsabilidad social corporativa ¹¹:

1. Teoría de la actuación social de la empresa de Ackerman, Sethi y Carroll.
2. Teoría del accionista o *Teoría de los shareholders* de Milton Friedman.
3. Teoría de los grupos implicados o *teoría de los stakeholders* de Freeman y Carroll.
4. Teoría de la ciudadanía empresarial o *Corporate Citizenship*.

Se ha utilizado como base el artículo de Domènec Melé del 2007 dado que ofrece un pequeño enfoque de cada una de las cuatro teorías (Ackerman, Sethi, Carroll, Friedman, Wood, Freeman, Matten & Crane) así como la visión de los principales autores desarrolladores de estas con el objetivo de obtener una base con la que más tarde establecer una crítica propia sobre ellas.

1. Teoría de la actuación social

Surgió en los años setenta y fue acuñada por el conjunto de aportaciones de Ackerman (1973), Sethi (1975) y Carroll (1979) que determinaron que la empresa debía de adaptarse y responder a los valores, necesidades y demandas sociales actuales y futuras, y no solo atender al efecto económico.

Esta teoría parte del hecho de aceptar que las empresas se encuentran entorno o sociedad, un sistema abierto en el que la empresa se relaciona con los otros actores y, que al interactuar los unos con los otros tanto sus actuaciones y resultados ya sean beneficios o daños, producen un efecto del cual todos se ven afectados y no solo al actor que los genera. Además, tal y como señala tanto Melé (2007) como Wood (1991), ello implica que las empresas y el resto de los agentes al mantener una convivencia continua y permanente generan una interdependencia con la que se legitiman o no los unos a los otros para poder actuar en este entorno.

Por ello, se considera que la empresa no solo produce efectos económicos, sino también sociales y morales en su actuación. Esta teoría establece que la empresa debe considerar adaptar sus acciones y cadenas de valor para que provoque el menor daño

¹¹ Melé, D. 2007. Responsabilidad Social de la Empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz*. Nº 65. 2 cuatrimestre. Pág. 1.

posible a su entorno, así como unos resultados beneficiosos no solo para la empresa sino también para su comunidad ¹².

La esencia de esta teoría se encuentra en la interdependencia empresa-sociedad. Esto implica que las empresas deben de realizar un estudio sobre la comunidad de la que son parte con el fin de determinar cuál es su cultura y valores y las demandas de la sociedad, sus miembros con los que han de interactuar obligatoriamente (recordemos que se legitiman unos a otros) así como del entorno y mercado en el que se encuentran para ver de qué recursos materiales finitos disponen y cuáles son las normas de comportamiento o legislación.

Por una parte, es acertado determinar que esta teoría se corresponde con la Responsabilidad Social Corporativa más pura por dos motivos, uno porque surge en los años cincuenta junto a la primera gran ola de la RSC, y segundo gracias a que su enfoque es de tipo social lo que conlleva la interdependencia empresa-sociedad.

Pero también esta interdependencia empresa-sociedad es también negativa ya que esta teoría implica que la empresa debe guiarse constantemente por las demandas y presiones sociales y adaptarse a ellos para ser legitimada. Esto, además, provoca una limitación importante en la empresa, esto supone que una parte de la gestión de la empresa queda en manos de un actor externo.

Otro hecho negativo es que no se detiene a examinar los pros y contras en materia de beneficios y costes, además puede no ser posible ya que es muy difícil establecer cuál es el precio para ciertas acciones sociales ni, por lo tanto, la repercusión a nivel financiero para las corporaciones.

2. Teoría del valor del accionista o *Shareholder theory*

En este caso fue Milton Friedman ¹³ quien publicó un artículo en el *The New York Times Magazine* en los años setenta, aunque ya había hablado de ella unos diez años antes aproximadamente.

En este determina esta teoría, totalmente contraria a la que se ha visto anteriormente, porque su base es económica, apoyándose también en las ideas de la libertad de

¹² Wood, J. D. 2010. Measuring Corporate Social Performance: A Review of International Journal of Management Reviews.

¹³ Friedman, M. 1970. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, The New York Times Magazine.

mercado de Adam Smith. Lo primero que hizo en dicho artículo fue preguntarse al hablar es *¿Qué significa que una empresa tenga responsabilidades?*

Esta teoría determina que la única responsabilidad que tiene la empresa en relación la sociedad y su entorno, es aportar un valor económico para sí misma. Por lo que, esta teoría se basa en dos principios; el primero es que la empresa no tiene responsabilidades sociales sino únicamente aquellas necesarias para generar este beneficio, y en segundo lugar parte de la libertad de mercado sin ninguna intervención del estado sino unas mínimas para asegurar el marco básico legal, es decir, la teoría de la libertad de mercado y la mano invisible de Adam Smith.

Explica que dentro de una empresa los responsables son los propietarios industriales o ejecutivos corporativos o *shareholders*, es decir, los directivos de la empresa y los propietarios de la empresa.

Estos directos y propietarios, externamente a la empresa son individuos los cuales *“asumen responsabilidades sociales de forma voluntaria con su familia, sus sentimientos, sus creencias, su país, etc.”*¹⁴.

Pero esto no ocurre cuando actúa como directivo o propietario de la empresa ya que, las responsabilidades que asume son las que tiene al firmar el contrato de trabajo, y estas responsabilidades son distintas a las responsabilidades sociales que tienen como individuo.

Su justificación se basa en que la naturaleza de dichas responsabilidades es de distinta naturaleza y de nacen de por distintas razones: las que asume como individuo son sociales y personales en las que invierte su tiempo y dinero y sus intereses propios. En cambio, las que asume como directivo o propietario de la empresa invierte unos intereses comunes junto a otros *shareholders* además de estar utilizando un dinero del cual no es dueño además de asumir las responsabilidades en nombre de la empresa.

Tal y como apunta Friedman, no estamos hablando de “responsabilidades sociales”, sino que debemos de incorporar el apellido “corporativas” con tal de establecer una correcta denominación.

El inconveniente o limitación de esta teoría es la ya apuntada anteriormente, tiene base económica y de libre mercado y defiende que la empresa esta libe de toda responsabilidad de tipo social. Y, ello implica que puede aislarse y separarse, a pesar

¹⁴ *Íbid*, Pág 1.

de que esta teoría acepta que la empresa forma parte de un entorno y se relaciona con el resto de los miembros.

La legitimidad de la cual parte la *Teoría de los accionistas* es de las más sólidas de las cuatro, es decir, recordemos que el objetivo último de una empresa es conseguir el máximo de beneficios posibles por eso se la denomina una entidad con ánimo de lucro. Por ello, obligación económica como la denomina la literatura, así como los accionistas o dueños de la empresa privada son los más importantes y primordiales ante los que ha de responder. Aun así, esta legitimidad no es completa para otorga la razón para creer que son un ente aislado, es decir, su respuesta ha de ser múltiple, constante y recíproca hacia el resto de los actores o grupos de interés tal y como establece la *Teoría de los Stakeholders*.

Ambas teorías son contradictorias entre sí, pero también se complementan dado que ninguna por si sola se sostiene, ni tiene la verdad absoluta ni tampoco da las respuestas a las necesidades del entorno ni tampoco de la empresa, es necesario apuntar que su naturaleza es distinta -una es económica y la otra es sociológica-.

3. Teoría de los grupos de interés o *Stakeholders theory*

Esta teoría es una de las más nuevas junto a la que se verá a continuación, dado que aparece de la mano de Edward Freeman y Archie Carroll (como autores principales, aunque muchos otros también la han estudiado) a mediados de los años ochenta. Y a pesar de tener a penas unos treinta años es la teoría más conocida y aceptada, y, de hecho, forma parte de la definición de Responsabilidad Social Corporativa.

Edward Freeman con su libro *Strategic Management: A stakeholder Approach*, expresaba que al aparecer la globalización las empresas se encontraban en un entorno más grande y complejo, y con ello el número de relaciones a establecer era cada vez mayor, a su vez que al realizar su actividad afectaba cada vez a más actores o *stakeholders*.

Con ello, justificaba que la razón para buscar una nueva fórmula o modo de gestión era por necesidad, porque los instrumentos y elementos tradicionales organizativos hasta la fecha se quedaban obsoletos a causa de los cambios que sucedían en el entorno empresarial, lo cual provocaba una disminución en el crecimiento de la empresa, así como en sus beneficios presentes y futuros.

La palabra *stakeholder* se traduce como *partes interesadas*; este término surge en los años sesenta a raíz de un estudio del *Stanford Research Institute* ¹⁵ en el cual se explicaba que era de mucha importancia que los directivos tuviesen en cuenta a los grupos de interés de su entorno, entendidos como los trabajadores, clientes, proveedores, sociedad, etc., y que entendiesen como afectaba a la empresa para el cumplimiento de sus objetivos, así como de qué manera se implicaban, y lo más importante, establecer una relación de larga duración para asegurar el éxito de ambas partes.

Podemos añadir otra función gracias a Carroll; el concepto de *stakeholder* ponía “nombre y cara” al grupo o persona de las empresas que debían considerarse para responder a la RSC.

También por su parte determinaba que los directivos debían de gestión de tal como que diesen importancia a los grupos de interés legítimos, que el mismo define como aquellos que más influencia y poder tienen frente a ciertas decisiones organizacionales.

Por lo que, en definitiva, los *stakeholders* o grupos de interés se define pueden definir como aquellos individuos o grupos del entorno que están afectados o interesados en los objetivos, acciones y decisiones de la empresa, como, por ejemplo, los accionistas de la empresa, los propios trabajadores, clientes, proveedores, instituciones y organismos públicos, etc. Son con estos actores con los que la empresa les interesa establecer una buena relación a largo termino de modo que dé como resultado el éxito de ambas partes.

Igualmente, hay dos visiones en debate acerca del efecto que provocan los grupos de interés; por un lado, se cree el papel de estaos grupos de interés y su implicación en el desarrollo estratégico hacia los objetivos principales de la empresa es limitado y, además con ello, la empresa ve limitado el cumplimiento de sus objetivos principales y beneficios porque deben de entender las necesidades de los actores y teniendo que adaptar su estrategia corporativa y las acciones a ellos.

La otra idea es que, en realidad, ve a los grupos de interés como una parte fundamental para desarrollar la estrategia empresarial ya que sin estos no sería posible alcanzar los objetivos de la empresa, por ello debe de aprovechar y establecer una buena relación estable con todos los grupos de interés actores y ampliar los beneficios futuros y no restarlos.

¹⁵ Freeman, E. McVera, J.R. 1984. A Stakeholder Approach to Strategic Management. Working Paper Nº 01-02. Handbook of Strategic Management, Oxford: Blackwell Publishing. Pág. 5.

Entre otras cosas, lo que intentaba hacer con esta segunda idea era permitir la creación de un marco estratégico, que incluyese tanto a la empresa como todos los grupos de interés a modo de alianza cooperativa, para poder hacer frente a los cambios constantes del entorno dado que este ya no estable y, para que guiase la empresa considerando la manera en que afectan al entorno y viceversa.

“La gestión estratégica es un proceso donde la dirección imagina y planea cómo puede afectar sus acciones a los grupos de interés, y cómo ayudar a crear el futuro medio ambiente. La gestión estratégica de los grupos de interés se utiliza para enriquecer la forma de comprensión de los directivos sobre las opciones que pueden crear”¹⁶

Esta teoría es una de las más sólidas, dado que su objetivo es que la empresa interactúe con el resto de los grupos de interés o actores más allá del plano económico, más sostenible y responsable con cada uno de los cuales quedan afectados por su actividad del día a día. Por lo cual, y como ya se ha podido ver anteriormente, limita la capacidad de decisión y poder de los accionistas o dueños de la empresa, ya que su base es de tipo social.

Algo negativo de esta teoría es que para resolver la problemática de la repercusión negativa hacia los grupos de interés es responder a los intereses y derechos legítimos de estos. Pero quizá de la cuestión se encuentra cuáles son estos intereses legítimos y como determinarlos.

4. Teoría de la ciudadanía empresarial o *Corporate citizenship*

Esta última teoría es muy nueva dado que aparece en los años ochenta, pero, aun así, no está completamente desarrollada. Fueron las propias empresas las cuales la crearon, y básicamente trata de, como describen varios autores¹⁷ “hacer de la empresa una buena ciudadana”.

¹⁶ La traducción al castellano es propia. Texto original en inglés: *Strategic management is a process where management imaginatively plan show its actions might affect stakeholders and thus help to create the future enviroment. Stakeholder management is used to enrich management's understanding of the strategic options they can create.* Freeman, E. (1984). *A Stakeholder Approach to Strategic Management*, pág. 15. Working Paper nº 01-02).

¹⁷ Carroll, A. B. 1979. A Three-Dimesional Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*. Vol.4, N°4, 497-505.

⁽¹⁷⁾ Matten, D. Crane, A. 2003. *Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical*

La lógica es que la empresa es un actor parte de una sociedad, por lo que como el resto de los actores o ciudadanos se le encomiendan los deberes entre ellos, el participar colaborando en comunidad para ayudar a solucionar los problemas y que esta evolucione con éxito. Es, por lo tanto, el “deber del ciudadano” de las personas individuales trasladado a la persona jurídica; son, por ejemplo, donaciones, programas de becas educativas, inversiones a organizaciones no gubernamentales, materias sociales y medioambientales, pero sobre todo es importante en materia de los derechos humanos y trabajadores, ya sea gestionándolos cuando no están impuestos en normativas y leyes o bien llegando más allá cuando sí que lo están.

Esta teoría se encuentra en pleno debate, del que su eje principal es el rol social de la empresa, y, también porque la “*ciudadanía empresarial*” se podría decir que fue introducida por las propias empresas ¹⁸.

De hecho, durante los inicios de la década de los 2000 el Foro Económico Mundial dio su apoyo a la “*Corporate citizenship*” de forma muy activa, aunque realizando varias iniciativas a favor desde los años setenta, y concretamente a raíz de la reunión del Foro Económico Mundial en el 2002 dio como resultado un total de 34 multinacionales firmaron un documento en el cual se comprometían a apoyar de forma activa las sociedades en las cuales estos se encontraban. En otro de los informes publicado durante la misma época expresaban que, el poder e influencia de las empresas haciendo disminuir el de los estados dando esto como resultado la imposibilidad de no comprometerse con la sociedad, y más aún en un momento el mundo se encontraba en plena expansión de la globalización.

Otro punto negativo en debate es el papel que toman las empresas al gestionar derechos humanos y de los trabajadores ellas mismas, algo que puede resultar muy peligroso y perjudicial dado que la empresa está gestionando los derechos, valores y leyes a un nivel superior y ya no actúa junto al resto de actores de la sociedad como iguales.

En general y prácticamente de forma unánime, la literatura determina que la teoría de la ciudadanía es clasificada como de tipo caritativo, voluntario y exenta cualquier tipo de beneficios personales, sino para la sociedad en conjunto. Pero la realidad es que al verse en discusión el papel en la sociedad de las entidades con ánimo de lucro,

conceptualization. International Centre for Corporate Social Responsibility.

⁽¹⁷⁾ Melé, D. 2007. Responsabilidad Social de la Empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz*. N°65. 2 cuatrimestre.

¹⁸ Matten, D. Crane, A. 2003. Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical conceptualization. International Centre for Corporate Social Responsibility

estas buenas acciones son puestas en duda y vistas realmente como una estrategia con el objetivo de sostener o aumentar la imagen de la empresa detrás de acciones solidarias, así como para asegurar un entorno social y político dado que en diversas ocasiones se utiliza la frase “devolver a la sociedad lo que previamente se la quita” como objetivo principal o justificación ¹⁹.

También podemos dar el beneficio de la duda a la funcionalidad de esta teoría haciendo una comparación con el término acción social, el cual tiene una definición teórica y práctica muy parecida.

Vistas las cuatro teorías y la literatura al respecto, se puede determinar que no todas contienen a partes iguales el peso de la Responsabilidad Social Corporativa. Siguiendo mismo orden anterior, son la segunda y la tercera las cuales se encuentran en pleno debate y tensión en el que se intenta establecer una por encima de la otra, aunque bien puede ser que estén al mismo nivel dado que sus objetivos son distintos, ambas teorías detallan y da elementos que la empresa necesita para sobrevivir (obligaciones económicas y de carácter social) así como la primera que se ha visto, en este caso las obligaciones son éticas.

¹⁹ Matten, D. Crane, A. 2003. Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical conceptualization. International Centre for Corporate Social Responsibility.

Impacto e influencia en la sociedad

La RSC es un mecanismo o método de gestión, de naturaleza voluntaria, por el cual las empresas adecuan su actividad a los valores y demandas del entorno en el que operan, y, que se centra en los tres aspectos principales: económicos, sociales y derechos humanos. Esta definición estaría bastante aceptada por la literatura y las corporaciones dado que incluye las características principales y esenciales. Aun así, no son exactas ni consensuadas universalmente ya que como hemos podido ver a lo largo del tiempo sufre cambios y revisiones constantes que hoy en día perduran. Después de ver la parte teórica de la Responsabilidad Social Corporativa, el propósito de este capítulo es observar su implicación en la práctica valorando sus límites, los pros y los contras, además de intentar determinar si esta es exportable a todos los sectores, empresas y culturas y, si es cuestión de hacer una adaptación o si la RSC solo es apta para algunos.

Como se ha podido observar tanto los conceptos, en las características, y en las teorías la RSC se describe como muy generalistas y ambiguas, lo cual da como resultado una serie de límites a la hora de integrar la RSC en las empresas. Esta ambigüedad e inexactitud provoca, en primer lugar, una gran dificultad a la hora de distinguir que actividades, acciones y prácticas se consideran RSC y las llamadas “acción social”.

Tal y como expone David Vogel su distinción es difícil ya que no hay un consenso claro, aunque arroja algo de luz, determinando que por una parte es a causa de la naturaleza multidimensional propia de la RSC y por como la interpretan, para unas compañías representa iniciativas que únicamente implican a su actividad empresarial normal, como, por ejemplo, la marca americana Starbucks que garantiza a sus productores de café un precio superior al del mercado mundial o la marca Ikea que prohíbe el empleo de niños y proveen asistencia financiera a las familias para poder mantener a los niños fuera del mercado laboral ²⁰.

También, hay que tener en cuenta que la imagen de las compañías no suele ser la misma en todos los países como resultado de las diferencias culturales. Y, aunque hay excepciones, provoca que la marca tenga que adaptarse, junto a los elementos de responsabilidad corporativa que afectan a la imagen exterior porque las necesidades y demandas de las sociedades son distintas. Tenemos el ejemplo de ZARA, que en los países como EEUU o los europeos se le exija una disminución en el uso de pieles

²⁰ Vogel, D. 2005. *The market for Virtue: The potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Brookings Institution Press. Washington, DC. ISBN 0-8157-9076 222. Pág. 2.

en sus prendas o que sus modelos tengan tallas más acordes con su clientela, pero en China por el contrario las demandas mayoritarias de la sociedad es que siga con los cánones de belleza tradicionales tal y como se pudo ver en la campaña del 2019 cuando los consumidores de la marca pedían que se retocase a la modelo de origen chino con Photoshop para tapar sus pecas ²¹.

Por el contrario, las “acciones sociales”, se pueden definir como unas acciones que no están asociadas con la actividad de la empresa por lo que estas prácticas no suponen modificar o reacondicionar la cadena de valor, la forma de producción, los presupuestos ni tampoco los materiales utilizados. Son una serie de acciones, mayormente de tipo social, que las corporaciones escogen realizar de forma voluntaria pero que no tiene por qué hacerlo ya que es algo que no se encuentra en su mano. Estas pueden ser, por ejemplo, ofrecer becas educativas a los trabajadores o a los hijos de estos como hizo el Banco Santander, o también la creación de la Fundación Ronald McDonald con la que la empresa McDonald’s ayuda a familias con hijos enfermos y hospitalizados.

Como se ha mencionado anteriormente, no hay un consenso al respecto sobre qué actividades o comportamientos se consideran como responsables, hay muchas opiniones al respecto prácticamente cada sector, empresa e incluso los autores tienen las suyas propias, por ello cambia de forma constante. Esto en parte supone la aparición de límites y contras que no permiten que esta opción pueda resultar viable.

El primero límite es posible verlo gracias a los autores Dartey-Baah y Amponsah-Tawai, vienen a explicar que la integración de la RSC en África viene determinada por unas razones especiales; este continente ha sido objeto de conquista y colonización desde siglos atrás por parte de los estados europeos, e incluso la creación de los países que conforman este continente fue controlada por Europa. Ambos autores recurren a Ofori (2007) con quien coinciden para hablar del caso de Ghana, donde los empresarios creen que el operar en una comunidad significa implicarse en ella, formar parte de esta y ayudarla más allá de la filantropía corporativa respondiendo a sus necesidades actuales.

El punto clave se encuentra en las diferencias culturales, es decir, en los países desarrollados el papel de la política es acercar a las corporaciones hacia un comportamiento más social, ético y responsable, es decir, las instituciones y

²¹ Redacción. 20 febrero 2019. La fotografía de la campaña de Zara que ha enfurecido a la comunidad asiática. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/moda/belleza/20190220/46600247728/polemica-pecas-jing-wen-campana-zara-belleza-china.html>.

gobiernos tienen el objetivo de acercar a las empresas hacia una personalidad más ‘amigable’ y cooperadora con su entorno. Pero en África, o mejor dicho en la mayoría de los países en vías de desarrollo, es justamente lo contrario ya que estos comportamientos, valores y sentido de la comunidad están muy presentes en la vida diaria de las personas a través de la cultura, por lo que es el propio entorno el que ha llevado la RSC a las empresas.

Lo que quiere decir que la Responsabilidad Social Corporativa que llevan a cabo los empresarios africanos se apoya en los sentimientos de unión y comunidad y ayuda, en la cultura, los valores y las religiones que han perdurado por encima de todo y que en los que se basa sus actuaciones y decisiones, y esto algo que se ha transportado de los individuos a las personas jurídicas. Es por eso por lo que la RSC tiene sentido en algunas empresas que operan en algunas áreas y bajo ciertas circunstancias ²².

Esto da como resultado una limitación importante, si se quiere determinar un único modelo de RSC exportable e integrable a otras empresas será una dificultad añadida bastante grande, porque como se acaba de ver, el entorno de las empresas es muy variable dado que está influenciado y formado por culturas con elementos y creencias distintos, que provocan que las necesidades y demandas de los individuos y colectivos sean otros.

El segundo hecho remarcable que comporta otra limitación es que en los países en vías de desarrollo como apunta Ofori o también Aid, la regulación política y legal no son habituales ni tampoco la existencia de órganos o instituciones gubernamentales que guíen o exijan las actividades, ni tampoco que realicen controles ni que exija informes al respecto.

Esto crea un vacío legal que cubren las empresas privadas y las organizaciones formadas por ellas mismas, con lo cual las normativas y las prácticas son su elección, así como el grado de dureza de las obligaciones. Aquellas corporaciones que no son parte del ‘top’ y que no tiene acceso a participar para cubrir el vacío legal -ya sea por falta de poder de mercado, por no tener las relaciones con las grandes firmas, o por su tamaño menor o ser nacionales- se limitan a adscribirse a dichas directrices, códigos internacionales y consejos o bien crean las suyas propias, pero con la base de estas, pero, claro está, dichas regulaciones resultan insuficientes en contenido y obligatoriedad.

Hablamos de casos en los que encontramos una combinación es la no intervención del gobierno, la privatización de los derechos y autorregulación de las empresas. La

²² (20) *Íbid.* pág. 3.

suma de estos elementos da como resultado otorgar el poder de legislar a un actor que no es el legítimo, lo cual supone un gran inconveniente ya que es el Estado ese papel de mediador como hemos apuntado antes. Aquí estamos hablando, sobre todo, casos de países en vías de desarrollo o con un alto grado de pobreza y estabilidad gubernamental pero el problema se agrava cuando estas empresas son multinacionales, lo cual conlleva que no solo hayan de seguir las leyes de cada país en el que operen, sino también el derecho internacional el cual se está creando en la actualidad, pero sin contar con la fuerza suficiente para obligar de forma adecuada a dichas empresas.

Un ejemplo que nos lleva a esta misma conclusión es el caso de Paraguay y la soja; este es un caso en el cual encontramos la ‘tormenta perfecta’: es el cuarto mayor exportador de soja del mundo la cual ocupa el 9% del PIB nacional, pero la mayor parte de los terrenos han pasado a ser agrícolas y se han eliminado los ganaderos además están divididos en latifundios y, además, hay que sumar con la inacción del Estado que mantiene una legislación demasiado favorable hacia el lado de las grandes productoras las cuales son mayoritariamente extranjeras que por ser productores y exportadores de soja disfrutas de una muy baja presión fiscal y de grandes inversiones.

La mayor problemática es que con el fin de obtener unos beneficios mayores se ha fomentado a tal nivel la producción de soja, que se han substituido campos de producción de alimentos básicos, que ahora el país debe importar a causa de la escasez de estos. Y, la segunda problemática es la misma que en Nigeria; la población nacional vive en la pobreza porque no tiene acceso a un empleo suficiente ni al cultivo de esta semilla, sino que son las grandes empresas extranjeras quienes lo acaparan todo, de hecho, su Índice de Gini se encuentra en 0’94²³ el más alto de toda Latinoamérica.

Un punto a favor es que gracias a la globalización las sociedades reciben mucha más información sobre todo lo que pasa alrededor del mundo, lo cual le ha llevado a que se movilice con más fuerza. Por eso al resurgir la RSC en los años noventa, hemos visto también como ha aumentado la presión que ejerce la sociedad las empresas, ante lo cual respondieron con un cambio en su comportamiento, y por lo tanto limitando la gestión de sus actividades principales. En ello coinciden los autores Aid C y Vogel quienes han observado este cambio a nivel general y de forma independiente a los países y culturas *“La sociedad ha demostrado que es capaz de hacer que las empresas internalicen algunas de las externalidades negativas*

²³ Guereño, A. Riquelme, Q. 2013. El espejismo de la soja. Los límites de la responsabilidad social empresarial: el caso de Desarrollo Agrícola del Paraguay. pág. 8

asociadas con algunas de sus actividades. Pero la RSC solo puede cubrir algunas de estos fallos del mercado” ²⁴.

Relacionado con esto, está la imagen de las empresas, que puede mejorar en la visión de los actores del entorno, promoviendo buenas prácticas e iniciativas que responden a sus demandas y muestran como solucionan los problemas que ellas mismas provocan, dando como resultado la atracción de más clientes y proveedores provocando la adquisición de un mayor porcentaje del mercado.

Por ello no es descabellado poner a debate las intenciones reales de estas empresas, si es una forma de márketing para limpiar y mejorar su imagen con objetivos económicos de fondo, o bien si la razón es tener un comportamiento responsable de verdad. Uno de los mejores ejemplos en este caso es el de Nigeria y Shell, que Aid ²⁵ investigo y expuso. Esta compañía tiene en la región del delta del Níger una de sus mayores extracciones de petróleo. En la actualidad y, des de entonces, ha derramado millones de barriles de petróleo en las aguas del delta del Níger -que conectan directamente con el mar atlántico el cual también ha salido terriblemente perjudicado- y, de hecho, la justicia holandesa en el 2015 les condeno a pagar 70 millones de euros por verter entre 280.000 y 600.000 barriles de petróleo ²⁶.

Tras esto, la petrolera ha mantenido una campaña de márketing con tal de limpiar su imagen pública, encabezado por el lema ‘Honestidad, integridad y respeto por las personas’, pero durante todo este proceso judicial y en otros muchos que ha tenido, y, aunque aseguro que colaborarían con diversos proyectos para la limpieza de la contaminación y la recuperación de la zona, así como en la mejora de la seguridad, control y mantenimiento de las infraestructuras ²⁷.

Otra dudosa campaña de márketing es la de DAP (Desarrollo Agrícola del Paraguay), productor y exportador de soja en Paraguay, caso que mencionabas anteriormente. Este es muy parecido a los de otras empresas presentes en el este sector y país: son parte de asociaciones y ONG las cuales llevan a cabo proyectos con el fin de cubrir

²⁴ (20) *Íbid*, pág. 4.

²⁵ Aid, C. 2005. Behind the mask: Behind the mask: The real fase of Corporate social Responsibility. Pág. 22

²⁶ Isabel Ferrer. 7 de enero de 2015. Shell paga 70 millones a las víctimas del vertido de crudo de 2008 en Nigeria. El País. Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2015/01/07/actualidad/1420662801_960859.html

²⁷ Laura Olías. 11 de noviembre de 2015. La petrolera Shell no cumple: el delta del Níger que aseguró haber limpiado está contaminado. ElDiario.es Recuperado de: https://www.eldiario.es/desalambre/petrolera-Shell-Niger-limpiado-contaminado_0_450756135.html

necesidades básicas, acciones sociales que incluyen servicios de atención médica, becas escolares, construcción de iglesias, bombas para pozos, etc. Pero solo a ciertos lugares del país, principalmente allí donde ellos se encuentran, y a pesar de la ayuda según los ciudadanos no es en las mejores condiciones ²⁸. La empresa, por su parte, siempre ha insistido en hacerse destacar del resto de competidoras justificándose en que tratan ‘ser responsables y cooperar con la comunidad’ a través de este tipo de acciones que ellos consideran de RSC.

Una solución para estos casos, si se quisiese integrar la RSC pasaría por crear un proyecto transversal y de coordinación entre todos los actores de la sociedad, y comenzando por la creación de una fuerte legislación nacional que redujese la presencia extranjera y diese cabida a la nacional, así como proyectos de integración de campesinos e indígenas los cuales tienen un acceso nulo. En segundo lugar, y hablamos de los casos de Paraguay o incluso de Ghana y Nigeria, sería necesario que la producción de alimentos básicos volviese a aumentar hasta cubrir las necesidades mínimas de alimentación y vida. Y, por último, que las empresas modificasen su cadena de valor con tal de solventar la problemática de la pobre salud de la población a causa de los fuertes químicos en la producción de soja.

En este caso no se trata de no entender o no saber aplicar un sistema de RSC en el caso de las empresas privadas, sino que la base del problema está en manos del Estado el cual no parece ser capaz de proteger a la población dar más poder para equilibrar la balanza con el sector privado.

Otro punto a favor que podemos añadir a las características específicas de la RSC, y siguiendo con el caso de Ghana, observamos que cuando entró un gobierno capitalista al poder, llamo la atención de las empresas para que creasen programas de acción social con tal de colaborar en la solución de los problemas sociales. Es decir, el estado es el encargado de mediar entre los actores de una sociedad, pero en el caso de la RSC, aunque es importante que imponga unas leyes fuertes, no basta solo con esto, sino que necesita que todos los actores trabajen en conjunto cooperando entre sí. Por lo tanto, entre sus características también se puede establecer que no de carácter individual, sino colectiva ya que de otra manera y con solo uno de los actores integrando la RSC en sus acciones no conseguiría llevarla a cabo ²⁹.

²⁸ (23) *Íbid*, Pág. 30.

²⁹ Ofori. 2005, citado por Dartey-Baah y Amponsah-Tawai, Exploring the limits of western Corporate Social Responsibility Theories in Africa. International Journal of Business and Social Science, Vol.2, No 18; pág. 130.

Otro punto muy discutido de la responsabilidad corporativa como modelo de gestión son las ventajas económicas y competitivas que pueda generar para las empresas. Es cierto que genera beneficios para la empresa, y más si nos paramos a analizar con detalle cómo a la sociedad en estas últimas décadas y, con ello también como han cambiado los individuos, su forma de actuar y de expresarse.

Coincidiendo con De Dios Alija y con Waddock y Graves, las empresas deben de planificar como van a expresarse hacia el exterior, es decir, cuál es su imagen y sus puntos positivos, así como la mejor forma de mostrar sus actuaciones y comportamientos responsables e integrar todo esto en su cultura para implicar a todos los grupos de gestión, dado que es la vía para que la RSC genere beneficios a la empresa.

Aunque es cierto que hay una dificultad añadida a la hora de demostrar la RSC la causante de la de un beneficio, hay una falta de pruebas empíricas porque muchas de las actuaciones que implican una responsabilidad corporativa no son valorables económicamente ³⁰.

³⁰ de Dios Alija, T. 2013. Perspectivas económicas, sociales y filantrópicas para el análisis de la responsabilidad social corporativa, pág. 164-165. Revista de Responsabilidad Social de la Empresa. N° 15. ISSN: 1888-9638. Madrid (pp. 155-182).

La Responsabilidad Social Corporativa en el derecho laboral

Como ya se pudo ver la RSC tuvo sus inicios en las últimas décadas del 1800 cuando, aparecieron un gran número de empresas que trataban de hacer que sus trabajadores fuesen más productivos. Pero, además, comenzaba a germinarse una preocupación por la sociedad y porque los empleados tuviesen cubiertos sus derechos básicos y fundamentales, tanto humanos como laborales, así como las condiciones laborales, aunque esto fue generándose muy poco a poco.

Años más tarde se inició la primera época de desarrollo de la RSC con la incorporación del modelo de Estado de Bienestar por los países industrializados, los Estados dieron el apoyo a la clase trabajadora blindando y protegiendo sus derechos de como trabajadores y equilibrando la balanza de poderes entre ellos y los empresarios. Hacia los años treinta del siglo veinte y con el inicio de la primera guerra mundial, se puede establecer el fin de esta época. Pero, en los años setenta - ochenta se inició la segunda época.

En esos años fue cuando los organismos públicos internacionales como las Naciones Unidas o la OIT empezaron a generar debates sobre la RSC de los cuales surgieron recomendaciones, directivas y declaraciones las cuales alentaban a las empresas a asumir responsabilidades y obligaciones de forma voluntaria, sin imponer regulaciones ni realizar seguimiento posterior sobre su cumplimiento sobre derechos humanos o laborales.

En ese mismo período el modelo de la economía que venía establecido cambió, paso a ser un modelo neoliberal, el cual era impulsado Milton Friedman del cual se tratan una de sus teorías en el capítulo “Teorías”. Este modelo económico sigue hoy en día y que resulta incompatible con el Derecho de Trabajo y lo que los objetivos de la RSC pretenden.

Esto es porque este modelo económico provoca un deterioro en la fuerza de los derechos laborales y creando un cambio en las relaciones entre la patronal y los sindicatos; el neoliberalismo reduce la fuerza y poder de los sindicatos en la negociación colectiva y la imponiendo unas relaciones laborales más individuales. Esto, tal y como expone Moll Noguera³¹, es resulta en una baja calidad en el empleo dado que además segmenta la mano de obra y supone una importante desigualdad entre los mismos trabajadores, así como respecto los empresarios.

³¹ Moll Noguera, R. 2017. La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo. Vol.5, núm.1, Pág. 11.

Otro dato interesante que también nos aporta este autor, es que en España la calidad del empleo ha sido valorado, tanto por la sociedad como por los directivos, según el tipo de contrato, la jornada y la retribución. Este hecho en sí mismo contribuye a la baja calidad del empleo ya que establece unos factores determinantes de calidad que poco aportan a una mejor sostenibilidad social interna, a la mejora de las condiciones laborales, al aumento de la inversión en el talento de los empleados y a su relación con la empresa.

Aun así, la Responsabilidad Social Corporativa no empieza a tener cabida en hasta los años dos mil, con el impulso de la UE en los años noventa en el Consejo Europeo de Lisboa del cual surgió el Libro Verde, tal y como se explica en el primer capítulo “Evolución”. El Libro Verde invita a las empresas a la utilización de la RSC en su gestión, otorgando por lo tanto la característica de voluntariedad.

Es entonces cuando los poderes públicos comienzan a actuar aplicando la RSC de formas distintas, y bajo la influencia europea, y, la más importante es que se utilizó para establecer que la ‘Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres’ como una potente herramienta con el fin de integrar una responsabilidad corporativa en este campo. Esta ley dirigida a ambos sectores pretende que entre las organizaciones y los grupos de interés o ‘stakeholders’ se asuman responsabilidades firmes, a través de prácticas de forma voluntaria para equilibrar la balanza entre mujeres y hombres en diversos aspectos de las condiciones laborales en general -salario, promoción, contratación, conciliación, de naturaleza social, etc.-.³²

El hecho de que en España aparezca muy tarde tiene su razón en la situación política de España: hay que recordar que des de 1939 y hasta 1975 este país se encontraba en una dictadura, y en los tres años anteriores en una guerra civil³³. En este contexto, el debate entre los tres actores principales de la economía no existía; la ‘legitimidad’ de las normativas legales estaban en manos del dictador, dejando a las empresas sin muchas opciones de libertad de gestión, así como la prohibición de toda clase de organización sindicales de trabajadores, huelga o cualquier tipo de unión o protesta en contra del poder por lo cual quedaban sin defensa de sus derechos humanos y laborales.

Para analizar la relación y situación de la RSC y los derechos laborales en España además de observar los estos hechos históricos, se examinarán una serie de factores

³² Calvo Gallego, F.J. 2010. Responsabilidad social y relaciones laborales en España. Revista de la Facultad de Derecho. Núm. 64. Pág. 155.

³³ *Ibid*, Pág. 132.

que relacionados entre sí modulan la situación actual. En primer lugar, el tejido productivo de la economía española está principalmente compuesto por unos sectores primario y secundario muy mecanizados, precarios y poco tecnológicos. Así como un sector terciario integrado por los servicios, el turismo y el sector público (educación, sanidad, etc.) con un gran peso en la economía. Y, por otro lado, el gran número de PYME existentes que supone el 60'59% (54'36% PYME sin asalariados + 5'36% Pequeñas + 0,86% Medianas) mientras que solo el 0'17% son grandes del número total de empresas ³⁴.

Y, si observamos su inclusión en la negociación colectiva podemos ver que es un reflejo de las características de la economía y del tejido productivo, es decir, también se ha introducido de forma tardía y muy lentamente. Hay convenios que no la abordan, otros que mencionan normativas sobre RSC y que se adscriben al cumplimiento de ciertas prácticas o establecen estándares de forma más leve o firme, u otros que incluso establecen obligaciones a través de códigos de conducta o memorias sostenibles ³⁵.

Pero la cuestión o problemática más importante al mismo nivel que estas anteriores, es que las PYME no gestionan correctamente su cultura empresarial o bien ni siquiera la tienen en cuenta, esto es porque estas empresas se caracterizan por no implantar nuevas fórmulas y medidas en las soluciones a sus problemas que pueden surgir a corto o largo plazo, sino que recurren a aquello que les resulte más económico y eficaz.

Otras características que configuran su forma de ser y que las diferencian de las grandes empresas, es que no todas están conectadas en el mercado de la globalización, no decir la gran mayoría. El estar presente en el mercado mundial y adaptarse a esta nueva situación de mercado puede suponer ventajas para ellas en cuanto a la mejora de las condiciones laborales así como de la gestión empresarial, también asegura a la empresa nuevas tecnología, ampliación de la cartera de clientes, así como mejores proveedores e inversores, y de asegura que el personal y su talento se quedan en la empresa, ya sea por conservarlo o atraer nuevo por ofrecer proyectos atractivos donde expandir su carrera profesional.

Las Pequeñas y Medianas Empresas han demostrado que, o no estar comprometidas con la RSC en absoluto, o bien, en el caso de estarlo, es utilizada solo en los términos de beneficio económico por lo que la función principal de la RSC queda en desuso y

³⁴ Gráfico 1: Distribución de empresas por tamaño. Cifras PYME 2020. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Gobierno de España. Recuperado de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2020.pdf>

³⁵ (32) *Íbid*, Pág. 160.

sin eficacia real. Esto representa una importante y determinante problemática porque, como se ha mencionado, estas empresas cargan con casi todo el peso de la economía y son, por ello, el sujeto clave en su desarrollo ³⁶.

Siendo este tipo de empresas un número tan elevado y además siendo también el motor de la economía, es necesario que se realice una fuerte inversión para actualizarlas de tal modo que se adapten a las características y demandas del mercado globalizado actual. Una herramienta clave es la RSC ya que aporta nuevos métodos de gestión más eficientes a la cadena de valor y producción ya que por un lado implica la introducción de nueva tecnología, aporta una mayor conexión con el entorno y la sociedad.

Pero además de una inversión externa, también es necesario que sean las propias empresas las que intervengan tal y como explica Villegas González ³⁷, deben de rehacerse empezando por su objetivo general, la cultura organizativa y los valores a través de una coordinación entre empresario-trabajadores de tal forma que refuerza la relación con su principal stakeholders para realizar una inversión en el talento de los empleados, dado que al ser empresas de tamaño inferior es más sencillo y habitual que esta relación sea más sencilla y cercana. En este caso se trata de cumplimiento de la legislación sobre derecho laboral de los trabajadores tanto de las sedes descentralizadas como de los trabajadores del grupo empresarial, implica también conectar con la comunidad y el entorno en el cual se encuentra y operan ^{38 39}.

Otro inconveniente que se constató en el capítulo anterior ‘Impacto e influencia en la sociedad’, es que las normativas internacionales, europeas y nacionales sobre la RSC en materia de Derechos Humanos y del Derecho del Trabajo nunca han sido una reguladora, obligatoria y sancionadora, sino de carácter voluntario y con fuerte tendencia a la recomendación por ello, algunos ejemplos son las Declaraciones y Directrices de la OIT o la OCDE, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o incluso el Libro Verde de la Unión Europea. Esto provoca que sean las propias organizaciones las cuales tengan el poder de regular sus propias actuaciones y prácticas responsables sociales, este sobre todo es el caso de las multinacionales, tal y como apunta la autora Maira Vidal y como se ha podido observar en el capítulo anterior ‘Impacto e influencia en la sociedad’. Las empresas tanto nacionales como multinacionales se han declarado en favor a la autoregulación, las organizaciones

³⁶ Villegas González, Y del Valle. 2017. Responsabilidad Social de la Empresa en el Contexto de las Relaciones Laborales en las PYMES. Revista Científica. Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Pág. 290.

³⁷ *Íbid*, 298-299.

³⁸ (31) *Íbid*, Pág. 11

³⁹ (32) *Íbid*. Pág. 137-138

sindicales en cambio aceptan la voluntariedad, pero ponen en duda la unilateralidad y rechazan por completo la autoregulación.

Los sindicatos y las organizaciones sociales ejercen un importante papel como tercer actor social en este debate dado que vista la actuación que están teniendo los Estados y las empresas, son los que parecen defender a los trabajadores, aunque bien es cierto que las circunstancias creadas por estos dos otros actores es difícil que puedan encontrar su posición y volver a obtener la influencia que antes poseían.

A esto hemos de sumar el modelo neoliberal, ante el cual los sindicatos pierden fuerza de poder en la defensa del derecho laboral y presencia en la negociación colectiva. Y dado que la antigua posición era la de negociador, y de acuerdo con lo expresado por la autora Maira Vidal ⁴⁰, es la de exponer el resultado de la práctica y la actuación de empresas, así como realizando seguimientos y denuncias con el fin de exponer la responsabilidad corporativa he intentado seguir con su antigua posición de negociador.

Esta nueva posición que han tomado los sindicatos y las organizaciones sociales es la misma que debido de tomar no solo en España sino también en otros países desarrollados o incluso en los países en vías de desarrollo dado que allí también se encuentran empresas multinacionales.

Para solucionar esta problemática, se discute cuáles son instrumentos más idóneos. A través de aquellos que cuentan con unas características determinadas, las empresas consiguen una buena imagen necesaria para que los inversores éticos que en las últimas dos décadas han aumentado su influencia y poder, así como un aumento de su beneficio propio cumpliendo con las premisas de RSC que exige los sindicatos y organizaciones sociales. Pero estos instrumentos han de comprometer a los grupos interesados en la RSC son limitados, y, que por eso estos instrumentos compartirán esta característica también.

Tal y como explica Correa Carrasco ⁴¹, los instrumentos de este tipo que se están utilizando son los códigos éticos internos de la empresa, las memorias de sostenibilidad y la realización de auditorías externas para verificar la calidad de sus prácticas sostenibles en los ámbitos económicos, medioambientales y sociales.

⁴⁰ Maira Vidal, M. del Mar. 2011. Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 30. Núm. 2. (2012). ISSN: 131-8635. Pág. 437-438, y 445.

⁴¹ (31) *Íbid*, Pág. 15.

Los códigos éticos son el instrumento que más protagonismo ha cobrado importancia debido a sus características: es un documento con el cual se determinan los valores, la ética y la forma de actuar dentro de la organización, pero, y aquí es donde beneficia a las empresas y perjudica a los trabajadores, son establecidos de forma voluntaria por lo que los hace no son exigibles ni por lo tanto tampoco sancionadores.

También está siendo muy utilizado por las empresas el GRI para la elaboración y de los instrumentos antes mencionados, aunque con especial atención en las memorias de sostenibilidad. Este es descrito en su página web como un organismo internacional independiente formada por stakeholders con el objetivo de “*Potenciar las decisiones que crean beneficios sociales, ambientales y económicos para todos*”⁴². Sirve como marco de referencia para medir las prácticas de tipo laboral, y que utiliza unos estándares de tipo económico, medioambiental y social, así como una serie de requisitos, recomendaciones y guías con ejemplos de prácticas sostenibles específicas para empresas.

En el ámbito social es donde se incluye el Derecho del Trabajo, y es al cual prestaremos atención en este capítulo. Estos Estándar Sociales se detallan en profundidad en unos informes entre los que se encuentran temas específicos y referentes como relaciones trabajador – empresa, salud y seguridad en el trabajo, formación y enseñanza, y diversidad e igualdad de oportunidades entre otros.

Las autoras Duque Orozco y Martínez Barón⁴³ hacen uso de este estándar social para el análisis de dos grandes corporaciones del ámbito de la banca en Colombia, el BBVA y el Bancolombia. Con este artículo se observa como los referentes para la calidad del empleo que realmente funcionan han de incidir en la mejora y satisfacción de las condiciones laborales como los temas mencionados anteriormente, así como en la colaboración entre los trabajadores unidos en colectivo y la empresa principalmente.

Tomar estos temas como referentes para la gestión y el posterior análisis da como resultado beneficios en el ámbito social y proporciona estabilidad laboral cuando se siguen las recomendaciones, guías y prácticas que los informes del GRI proporcionan. Es decir, no solo debemos de contar con una mayor retribución o una jornada completa, sino también aspectos no materiales como mayor presencia de género femenino en puestos de alta responsabilidad, inversión para la formación y el

⁴² Global Reporting Initiative. 2020. About GRI. Recuperado: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>

⁴³ Duque Orozco, Y. V.; Martínez Barón, D. 2012. Responsabilidad Social Empresarial en la Dimensión Laboral: Caso Bancolombia y BBVA. Revista de la Facultad de Ciencias de la Economía de la Universidad Militar Nueva Granada. Vol. XX (1). Pág. 180-184.

crecimiento del talento del personal o permitir una conciliación vida laboral-familiar y social más específica a cada caso. Todo esto, además, pueden llevar a un mejor ambiente de trabajo, una mayor eficacia y coordinación de la plantilla y, un aumento significativo de la producción.

Y, además, a través de los resultados de dichos análisis de las practicas puede determinarse si son las adecuadas o si es necesario un cambio y hacía que dirección.

Conclusiones

Una vez analizada y revisada la teoría pueden concluirse que, a pesar de que la Responsabilidad Social Corporativa nació hacia finales del siglo XIX, no puede especificarse una única causa específica ni un momento exacto en cuanto al origen.

Su concepto ha estado ha pasado por modificaciones constantes mientras que al mismo tiempo los diversos autores que han discutido su definición añadiendo y descartando características, y no fue hasta los años cincuenta cuando se consolidó parte de sus características básicas.

Pero, aun hoy en día se encuentra en vías de desarrollo, sigue evolucionando y modificándose, algo muy necesario, ya que sigue sin haber una definición lo bastante firme para que pueda entenderse concretamente. Pero es bien cierto que, existen unas características, unos pros y contras, y, lo más importante, una serie de hechos con los que trabajar.

Esto es porque se ha llevado a cabo una práctica en empresas de diversos sectores y actividades y en diversos países de culturas diversas por lo cual se ha podido comprobar que, aunque es exportable se ha de realizar un esfuerzo de adaptación.

Entre sus características principales se encuentra su voluntariedad, es decir, las empresas e instituciones que la incorporan a su gestión organizativa o cadenas de valor tienen la opción de asumir unas responsabilidades que ellas mismas escogen en materia de derechos laborales, sociales y medioambiente, y que determinan en un instrumento el cual no es obliga al cumplimiento firme de dichas responsabilidades y que no es exigible a nivel legal.

Esta voluntariedad viene determinada por la personalidad de individuo del ámbito personal y no por los accionistas y directores de empresas del ámbito profesional. Es decir, hay ciertos elementos de la personalidad de las personas, como sus valores, sus creencias o su aquello que entienden por ético que no puede evitarse que se trasladen a su ámbito como trabajadores, accionistas o directivos.

Esto por una parte añade un valor social y humano a la RSC como factor positivo, pero al mismo tiempo implica que las empresas seleccionan cuales son las responsabilidades que es de su interés hacerse cargo y cuáles no. De igual forma, como se ha comprobado en el capítulo ‘Impacto e influencia en la sociedad’ que, aun así, las empresas utilizan la RSC como método para conseguir una imagen corporativa atractiva con el objetivo de atraer y fidelizar clientes, proveedores e inversores, tapando malas prácticas y acciones.

Teniendo en cuenta la característica o valor humano, puede plantearse cuáles de las teorías analizadas son las que funcionan y dan sentido real a la RSC, y han de ser las que apuestan por la interdependencia empresa-sociedad, por las relaciones sociales con los actores o grupos afectados internos y externos a la organización y la cooperación con estos, así como el querer satisfacer las necesidades y demandas de la sociedad aunque la obtención de beneficios sea su principal objetivo, ya que esto es lo que caracteriza a las empresas.

Otro hecho que parece una característica con la falta de normativa estatal e internacional que establezca una regulación, un seguimiento de las prácticas y que imponga sanciones. La mayor parte de las normas creadas hasta la fecha son en realidad invitaciones, recomendaciones y guías de actuación. Este más que un hecho es una característica actual que pudo tener raíz en el debate de los años setenta – ochenta en el ámbito internacional. Y, esto viene financiado directamente por el neoliberalismo actual, que además resulta en el aumento de poder regulatorio de las organizaciones sin que el Estado intervenga y abandonando su papel como actor social.

También ha resultado en la modificación de la relación entre los tres actores sociales. Con la baja intervención del Estado y la privatización del derecho del trabajo, las empresas toman esta ventaja aumentando su influencia para retirar a los sindicatos y reducir la importancia y el poder de la negociación colectiva y de los instrumentos que surjan de ella.

Con este nuevo panorama, y al perder los sindicatos y con la individualización de las relaciones entre empresa-trabajadores han de buscar la vía para poder encontrar su lugar y revertir la situación para seguir con la función para la que fueron creados, que es la defensa de los derechos de los trabajadores y equilibrar la balanza de fuerza entre estos y las empresas.

El renacimiento de la RSC en los años ochenta-noventa a raíz de diversos escándalos de empresas multinacionales, es un factor que justifica el hecho de que pueda ser una vía o método positivo, porque aporta la transparencia y la regulación que la sociedad demanda en el presente y en el futuro, así como para potenciar la globalización y ser un canal de referencia y cambio al alza para las PYME en España.

La Responsabilidad Social Corporativa hoy en día se presenta con necesidades de mejora importantes y evolución en el caso de que quiera utilizarse como un instrumento o método positivo. Aun así, y día en hoy, supone para el derecho del trabajo la mejora de la vida laborales y crear una calidad en el empleo en primer lugar porque asegura una mejor gestión y eficacia del talento del personal, permite el

desarrollo de una carrera profesional y una mejor defensa de sus derechos de forma individual y colectiva, así como unas mejores actuaciones de las cadenas de valor en las que el personal interviene lo cual supone una mejor visión de los directivos y de la imagen interna de la empresa.

Bibliografía y webgrafía

Bowen, H. E. 1953. *Social Responsibility of the Bussinesman*.

Frederick, W. C. 1960. *The Growing Concern over Business Responsibility*. *California Management Review*, 2: págs. 54–61.

Friedman, M. 1970. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. The New York Times Magazine. <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

Carroll, A. B. 1979. A Three-Dimensional Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*. Vol.4, Núm. 4, 497-505.

Freeman, E. McVera, J R. 1984. A Stakeholder Approach to Strategic Management. Working Paper Núm. 01-02. *Handbook of Strategic Management*, Oxford: Blackwell Publishing. Pág. 5

Carroll, Archie. B. 1991 The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, jul-aug.

Unión Europea. 2011. Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad social de las empresas.

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Unión Europea. 2002. Responsabilidad Social de las Empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible.

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com\(2002\)347_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20021111/com(2002)347_ES.pdf)

Matten, D. Crane, A. 2003. Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical conceptualization. International Centre for Corporate Social Responsibility.

Melé D. 2004. Corporate Social Responsibility in Spain: an Overview. Working Paper núm. 154, IESE Business School.

Vogel, D. 2005. *The market for Virtue: The potencial and Limits of Corporate Social Responsibility*. Brookings Institution Press. Washington, DC. ISBN 0-8157-9076-7 222

Consejo de Administración, OIT. Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social corporativa de la empresa. Marzo de 2006. GB.295/MNE/2/1.

González Esteban, E. & García Marzá, D. 2006. La responsabilidad social empresarial (RSE) en Europa: la apuesta por un nuevo modelo de empresa. Una visión crítica desde la ética empresarial.

Aid, C. 2007. Behind the mask: the real face of the corporate social responsibility.

Melé, D. 2007. Responsabilidad Social de la Empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz*, Núm. 65. 2 cuatrimestre.

Carroll, Archie. B. 2008. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices.

Klaus Schwab. 2008. *Global Corporate Citizenship: Working with Governments and Civil Society*. World Economic Forum.

De la Torre, I. 2009. Fundamentos de la Responsabilidad Social de la Empresa. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 1 enero-abril. Pág. 71-86.

Weber, M. 2009. Revelar el potencial empresarial de la RSC: Cómo pueden las empresas evaluar los beneficios específicos de la RSC para la empresa. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 1 enero-abril. Pág. 91-115.

Otero Hermida, P. 2009. El marco español actual y la Responsabilidad Social de las Empresas. Visión panorámica de su evolución. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 1 enero-abril. Pág. 173-179.

Cea Moure, R. 2009. La Unión Europea y la responsabilidad social de las empresas. Visión panorámica de su evolución. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*. Núm. 1 enero-abril. Pág. 163-171.

Calvo Gallego, F.J. 2010. Responsabilidad social y relaciones laborales en España. *Revista de la Facultad de Derecho*. ISSN: 0251-3420. ISSN-e: 2305-2546. Núm. 64. Págs. 251-287.

Wood, D.J.. 2010. *Measuring Corporate Social Performance: A Review*. *International Journal of Management Reviews*.

M Lundan, S. 2011. Los Derechos Humanos en las cadenas de valor de empresas multinacionales. *Revista de Sociología Española*.

Dartey-Baah, K; Amponsah-Tawiah, K. 2011. Exploring the limits of western corporate social responsibility theories in Africa. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, Núm. 18.

Bour, E. 2012. Responsabilidad social de la empresa, análisis del concepto. Estudios Económicos, Vol. XXIX, Núm. 9, Julio-diciembre, Págs. 1 – 30

Guereño, A & Riquelme, Q. 2013. El espejismo de la soja: los límites de la responsabilidad social empresarial – el caso de Desarrollo Agrícola del Paraguay. Informes de Investigación Oxfam.

De Dios Alija, T. 2013. Perspectiva para el análisis de la responsabilidad social corporativa como motor de cambio social. Revista de Responsabilidad Social de la Empresa. Núm. 15, Pág. 155-182 ISSN: 1888-9638.

Ferrer, I. 7 de enero de 2015. Shell paga 70 millones a las víctimas del vertido de crudo de 2008 en Nigeria. El País. Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2015/01/07/actualidad/1420662801_960859.html

Olías, L. 11 de noviembre de 2015. La petrolera Shell no cumple: el delta del Níger que aseguró haber limpiado está contaminado. ElDiario.es Recuperado de: https://www.eldiario.es/desalambre/petrolera-Shell-Niger-limpiado-contaminado_0_450756135.html

Global Reporting Initiative. 2017. GRI 401: Employment. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1016/gri-401-employment-2016.pdf>

García Echevarría, S. 2017. Responsabilidad social corporativa de la empresa. Respuesta a la legitimación y configuración de la dimensión societaria de la empresa.

Moll Noguera, R. La dimensión laboral interna de la Responsabilidad Social Empresarial y el Derecho del Trabajo. 2017. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol. 5, Núm.1. University Press – ISSN 2282-2313.

Bazán Cea, C., de la Morena Olías, J & Cortés Soria, H. 2018. Evolución y nuevas tendencias de Responsabilidad Social en las prácticas empresariales. Revista de Responsabilidad Social de la Empresa. Mileo, A. 2018. Responsabilidad Social Empresarial. La revisión de un concepto a partir de su aplicación en contextos vulnerables. Revista de Responsabilidad Social Empresa. Págs. 68 – 88.

Mileo, A. 2018. Responsabilidad Social Empresarial: La Revisión de un concepto a partir de su aplicación en contextos vulnerables. Revista Social de la Empresa. Núm..30, Cuatrimestre III. Pág. 69-88. ISBN Versión digital nº1989-6417.

Redacción. 20 febrero 2019. La fotografía de la campaña de Zara que ha enfurecido a la comunidad asiática. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/de-moda/belleza/20190220/46600247728/polemica-pecas-jing-wen-campana-zara-belleza-china.html>

Cifras PYME. 2020. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Gobierno de España. Recuperado de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2020.pdf>

Global Reporting Initiative. 2020. About GRI. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>