

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA,  
INSTRUMENTOS POSIBLES EN EL DERECHO DEL TRABAJO**



**Universitat de les  
Illes Balears**

**Alumno:** Joaquín Tintoré King

**Tutor:** Margarita Tarabini-Castellani Aznar

**Fecha de entrega:** 5 de mayo de 2014

<b>I. Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>II. Origen, historia del concepto de RSC</b> .....	<b>4</b>
<b>III. Elementos configuradores de la RSC</b> .....	<b>5</b>
1. Definiciones .....	5
2. Dimensión interna y externa de la RSC .....	6
3. Sujetos.....	7
<b>IV. Naturaleza jurídica: voluntariedad vs obligatoriedad de la RSC</b> .....	<b>7</b>
<b>V. Elementos e iniciativas sobre RSC en la UE y Estados Miembros</b> .....	<b>10</b>
<b>VI. Instrumentos para la consecución de la RSC desde la perspectiva del Derecho del Trabajo en España. Código de Conducta y Convenio Colectivo</b> .....	<b>14</b>
1. Convenio Colectivo.....	<b>15</b>
<i>1.1 Regulación y eficacia en del Derecho español.</i> .....	<i>15</i>
<i>1.2 Ventajas e inconvenientes del Convenio Colectivo en relación con la RS.</i> .....	<i>17</i>
2. Código de Conducta.....	<b>19</b>
<i>2.1 Elementos, regulación y eficacia del Código de Conducta.</i> .....	<i>19</i>
<i>2.2 Ventajas y límites del Código de Conducta Laboral</i> .....	<i>21</i>
3. Idoneidad del Código de Conducta Laboral .....	<b>22</b>
<b>VII. Conclusión</b> .....	<b>23</b>
<b>VIII. Bibliografía.</b> .....	<b>25</b>

## **I. Introducción**

Durante los últimos tiempos hemos ido observando como diversas actuaciones llevadas a término por grandes empresas, bancos y corporaciones, han sido calificadas de irresponsables, tanto desde el punto de vista ético como ecológico o humano. Los múltiples casos de venta de preferentes, de especulación inmobiliaria y bancaria, han provocado que el término responsabilidad vuelva de lleno a la actualidad y se torne cada vez más importante, con el fin de conseguir no repetir los errores del pasado y evolucionar hacia un futuro mejor.

Considero que el estudio, análisis y comprensión de la figura de la Responsabilidad Social Corporativa -en adelante RSC- es una tarea fundamental de cara al futuro social, económico o laboral, puesto que, a través de este estudio conseguiremos disponer de las herramientas o medidas adecuadas para actuar en consideración con aquello que demanda la sociedad, que no es otra cosa que coherencia, transparencia y responsabilidad en todos los niveles.

En este trabajo trataremos la figura de la RSC, en primer lugar desde una perspectiva de carácter más social, para ir evolucionando progresivamente hacia una perspectiva jurídica enfocada al ámbito laboral, que es la que finalmente nos proporcionará las herramientas necesarias para alcanzar el objetivo planteado por la RSC.

Por ello, consideramos que es esencial conocer desde el origen de esta figura hasta las herramientas para poder implantarla, analizando su naturaleza jurídica y los elementos que la conforman.

## II. Origen, historia del concepto de RSC

“RSC entendida como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores.” Esta es la definición dada por la UE del concepto de RSC. Veamos qué camino se ha seguido para llegar a desarrollar esta definición.

La idea o la demanda de una cierta responsabilidad social derivada de la actividad corporativa tiene su origen en el mundo anglosajón, a finales del siglo XX, como una forma de reacción lógica y un claro alegato o grito a favor de una humanización del mundo económico.<sup>1</sup> Podemos hablar de que el inicio o el impulso de toda esta cultura, desarrollada en torno al concepto de la RSC, tiene lugar con la aparición del libro “Social Responsibilities of the Businessman”, de Howard R. Bowen (1953), en el que aparecen los primeros trazos éticos acerca de la manera de proceder de las empresas.

Al aprovecharse del entorno y de la sociedad para obtener los beneficios y resultados previstos, las empresas provocan una serie de cambios que tienen sus efectos sobre la sociedad y ahí es donde nace la idea de que es esencial la presencia del concepto de responsabilidad, a fin de que la repercusión ocasionada por las organizaciones sea lo más positiva posible. Un claro ejemplo de esta mentalidad, que ha ido desarrollando la sociedad, lo encontramos en Estados Unidos en la época de la Guerra de Vietnam (1959-1975), donde los ciudadanos empezaron a creer que mediante su trabajo diario en ciertas corporaciones o comprando una serie de productos, estaban colaborando con el mantenimiento de regímenes políticos dictatoriales o de ciertas actuaciones éticamente reprochables. Circunstancia que sigue sucediendo a día de hoy, por ejemplo con el boicot a Coca-Cola motivado por su manera de proceder a la hora de cerrar la planta de Palma de Mallorca y con la concienciación de la sociedad a raíz del documental “Una verdad incómoda<sup>2</sup>”.

Desde una perspectiva internacional, el origen podemos situarlo en la iniciativa del “Pacto Global” propuesto por el Secretario General de Naciones Unidas, Sr. Koffi Annan, en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos el 31 de enero de 1999. En este Pacto se busca la solución a los problemas mundiales, identificados en la Cumbre de Naciones Unidas, donde se detectó el problema del deterioro del medio ambiente, entre muchos otros. Para la resolución del problema ambiental se hacía completamente indispensable la aparición e implementación del concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

---

1 JENKINS, R: “Globalization, Corporate Social Responsibility and the poverty” cit., p. 525.

2 GORE, A: “Una verdad incómoda” “An inconvenient truth” Libro-Documental de 2006 que provocó un cambio y una comprensión de la necesidad de ser más responsables. Ya se incluyen medidas a realizar tales como la necesidad de introducir una mayor eficiencia y responsabilidad en nuestro negocio. “Encourage your business to be more responsible” cit, p. 319.

### **III. Elementos configuradores de la RSC**

Es necesario destacar que lo realmente importante en sí no es la unificación del concepto, sino el objetivo del mismo. Por tanto, para la realización de este trabajo, no entraremos en las posibles diferencias entre RSE y RSC puesto que no conviene centrarse en disputas acerca de la unificación semántica, sino que conviene centrar los esfuerzos en la consecución de los principios básicos de la RSC.

#### **1. Definiciones**

Existen numerosas definiciones con respecto al concepto de la RSC, pero para la realización de este trabajo, en concreto, he decidido basarme en las definiciones dadas por el Libro Blanco, el Libro Verde de RSC de la UE y, de forma más personal, en la definición ofrecida por R. Tascón López que creo es la que más se asemeja a mi forma de entender el concepto.

Según el concepto de RSC del Libro Blanco<sup>3</sup>, la RSC se basa en el cumplimiento escrito de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y en su gestión, en su estrategia política y procedimiento, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Por tanto, una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. Esta definición es útil puesto que es la más aceptada en España –puesto que tiene su origen en el parlamento español- y la que es citada, en mayor número de ocasiones, por la doctrina española.

Por otro lado, el Libro Verde de la UE de 2001 entiende que la RSC es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los diferentes interlocutores. Esta definición, a priori más sencilla, llama la atención por su capacidad de concreción de los objetivos de una forma clara y concisa; hoy en día, es una de las más aceptadas a nivel internacional y también aparece con frecuencia en la doctrina española.

Por último, TASCÓN LÓPEZ entiende que la empresa es considerada socialmente responsable, si contribuye a conseguir un proceso productivo menos agresivo para una producción más limpia y ecológica; un empleo de mayor calidad para asegurar una dignificación de las condiciones de vida y trabajo de sus asalariados; una mayor preocupación por la comunidad local para evitar un crecimiento asimétrico; una participación activa de la entidad en la vida de la colectividad para la consecución de distintos objetivos sociales, devolviendo a la sociedad parte del beneficio

---

3 BOCG D-24 de 28 de mayo de 2004

obtenido y, al tiempo, favoreciendo un desarrollo real y sostenible. Y no a través de acciones puntuales o aisladas sino integrando este componente ético en toda la gestión y desarrollo vital de la empresa.<sup>4</sup>

## **2. Dimensión interna y externa de la RSC**

De las definiciones es importante extraer las dimensiones, tanto externas como internas, que hacen referencia al impacto que generan en la sociedad las empresas con sus distintas actuaciones.

La dimensión interna es aquella que se centra en las actividades que de modo directo e inmediato puede controlar la organización productiva en su dinámica ordinaria de funcionamiento. Es decir, se trata de satisfacer de forma principal las demandas de accionistas y trabajadores como partes integrantes de la propia organización productiva. Por tanto, la dimensión interna quedaría referida a los siguientes apartados: la gestión responsable de los recursos humanos -ya sean condiciones de trabajo adecuadas, prevención de riesgos laborales, la articulación de un proceso productivo sostenible, la gestión razonable y transparente de su actividad económica y el uso responsable de los recursos naturales utilizados en la producción.

Esta vertiente interna tendría como elemento destacable la buena gestión de las relaciones laborales habidas en el seno de la empresa y, en particular, por la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y productividad de los distintos ámbitos referidos anteriormente.<sup>5</sup>

La dimensión externa, en cambio, hace referencia al conjunto de actividades que quedarían fuera del ámbito de gestión y control directo de la empresa u organización, pero sobre las que tiene algún poder de influencia a través de su actividad.

Esta dimensión externa se centra en la relación de la organización productiva con sus clientes, contratistas y proveedores, tratando de extender el compromiso ético a toda su cadena de valor para verificar, y en su caso, exigir, que sus socios comerciales respeten los valores propios de la RSC.<sup>6</sup>

Así pues, podemos decir que la empresa no tiene un control directo, real y efectivo sobre tales actividades y, por tanto, no puede garantizar su consecución, pero una entidad tiene un evidente poder de mercado -especialmente aquellas de un cierto volumen- y puede -debe- utilizar su influencia para efectuar un proselitismo indisimulado hacia los valores de la RSC.

---

4 TASCÓN LÓPEZ, R., "Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la RSE", cit. p.1017

5 MERINO SEGOVIA, A. "Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral", cit. p.59

6 GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "Participación financiera y responsabilidad social de la empresa", cit., p.4

### **3. Sujetos**

Otro de los elementos que debe tratarse, debido al papel importante que desarrollan, es el de los sujetos que forman parte del proceso de RSC y que pueden determinar, tanto el alcance como la efectividad de las acciones o medidas llevadas a término por las empresas.

Desde la perspectiva de la RSC, el sujeto no es tan sólo el trabajador de la empresa -y por tanto no deben sólo centrarse las medidas en él-, sino que también forman parte de la categoría de sujetos las subcontratas, los proveedores y demás agentes con los que la empresa tenga relación.

Por tanto, tendríamos una empresa que sería la encargada del desarrollo de los diferentes aspectos de la responsabilidad social corporativa, negociados con los representantes de los trabajadores como veremos más adelante, y unos sujetos receptores de estos aspectos o medidas que serían, tanto los trabajadores como los demás sujetos físicos o jurídicos del entorno sobre los que pudiese tener influencia: clientes, accionistas, competidores, proveedores, administraciones, entre otros.

Como podemos observar, la RSC tiene un alcance muy amplio y por tanto la relevancia de sus políticas, medidas y acciones tiene una repercusión evidente en muchos sectores de la sociedad.

### **IV. Naturaleza jurídica: voluntariedad vs obligatoriedad de la RSC**

A la hora de analizar la naturaleza jurídica de la figura de la RSC, uno de los debates que se plantea con más intensidad es la discusión acerca de su naturaleza voluntaria y el carácter no obligatorio de la misma, y en consecuencia, el papel que han de desarrollar tanto los poderes públicos como el resto de la sociedad a la hora de promover las políticas de la RSC.

Desde los ámbitos empresariales se defiende la voluntariedad, entendida como la capacidad opcional de llevar a término la implementación de políticas de RSC, sin que tenga carácter obligatorio. Refiriéndose al carácter obligatorio, a la no existencia de exigibilidad para que a la hora de adoptar medidas relativas a la RSC, estas medidas deban ser consultadas o negociadas, pudiendo tener así carácter unilateral -no existe ningún mandato que obligue a negociar para introducir sendas medidas-.

En principio, puede aceptarse que la RSC supone la asunción, por parte de la empresa, de compromisos que van más allá del estricto cumplimiento de la Ley y el Convenio.

Así pues en el momento actual, la determinación de las actividades a iniciar queda al libre albedrío de las empresas, quienes pueden darles forma a través de los códigos éticos de conducta y de forma posterior, pueden publicitar sus comportamientos, autocalificados como socialmente responsables, a través de informes o memorias elaboradas con absoluta libertad.

Sin embargo, cuando una determinada materia regulada por la Ley sea objeto de un incumplimiento generalizado en el tráfico jurídico, el hecho de que la empresa muestre una voluntad inequívoca de cumplir con los mandatos legales, y adopte las decisiones necesarias al efecto, puede ser ya considerado como un primer paso de su responsabilidad social. Un supuesto bien conocido de este ejemplo, es la tasa legalmente fijada de trabajadores discapacitados que la empresa debe contratar, algo que en muy pocos casos es cumplido en la actualidad<sup>7</sup>.

No con ello, queremos decir que el cumplimiento de la ley sea RSC, sino que la voluntad inequívoca de cumplir la ley al detalle, y además proceder con medidas y actuaciones concretas a la incentivación de los objetivos plasmados, podrían tenerse como elementos que servirían para calificar a una empresa como responsable.

Cuando una empresa decide implementar una política de RSC, y además, de forma coherente con la naturaleza de la misma, lo hace buscando la participación de los interlocutores sociales, es más que probable que el resultado final conduzca a la inclusión de aquellos contenidos negociados en el propio convenio colectivo -de empresa-, juridificando así, de forma voluntaria el contenido de la Responsabilidad Social Corporativa. Circunstancia que dicho sea de paso, constituirá una manifestación inequívoca de la determinación de la empresa por respetar los compromisos asumidos.<sup>8</sup>

Una vez llegados a este punto, habiendo reconocido en lo sustancial la voluntariedad para la empresa, nadie puede poner reparos a que tan saludable y provechosa iniciativa sea promovida, de forma clara, por parte de los poderes públicos a fin de alcanzar la máxima potencialidad<sup>9</sup>. En este sentido parece necesario, entonces, establecer una serie de políticas públicas que favorezcan la implementación de iniciativas de Responsabilidad Social a nivel empresarial, ya sea mediante campañas de formación o información -puesto que a nivel de PYMES es un tema aún poco conocido-, a través de concesión de beneficios a las empresas que se destaquen en este campo, ya sea mediante subvenciones públicas para colaborar en el desarrollo de determinadas actividades, a través de premios, deducciones fiscales por los fondos dedicados a comportamientos sociales<sup>10</sup>, o preferencias en los pliegos de contratación pública, a favor de aquellas empresas que acrediten un comportamiento ejemplar en determinados ámbitos relacionados con la actividad a contratar, como ya se hace en la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.<sup>11</sup>

Esta necesaria intervención por parte de los Poderes Públicos, hace pensar en si resultaría conveniente que existiera una norma -Directiva o Ley interna- que, de manera integral, tratara

---

7 ESTEBAL LEGARRETA, R.: "Contrato de trabajo y discapacidad" cit, p.149

8 GÓNZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E: "Participación financiera y responsabilidad social de la empresa"

9 DOANE, D.: "Promoviendo el tema de la obligatoriedad de la RSC" "Promoting the social case for mandatory RSC"

10 Sobre todas estas iniciativas públicas de fomento de la RSE y una mayor explicación, BAZ TEJEDOR, J.A.: "Responsabilidad social empresarial y participación de los trabajadores"

11 Ejemplos de este tipo de políticas incentivadoras se explicarán más adelante en el trabajo.



de disciplinar el fenómeno conforme a parámetros equitativos y unitarios, a fin de obtener un marco común que estableciese estos elementos propios de la RSC.

La posición más lógica aboga por regular los aspectos formales de la RSC, en una manifestación particularmente interesante del Soft Law que no obligara a observar un determinado comportamiento concreto, pero, caso de que el sujeto lo asumiera libremente, forzara a acatar unos ciertos parámetros o estándares, en aras de conseguir una actuación mínima indispensable para poder considerar que una empresa es socialmente responsable y, al tiempo, lograr la transparencia informativa desde criterios independientes, que permitan el entendimiento y la comparabilidad de las actividades socialmente responsables, desarrolladas por las diferentes organizaciones productivas.

Cuando hablamos de la independencia de estos parámetros, lo hacemos porque quizá uno de los principales hándicaps a la hora de permitir que la sociedad pueda conocer y valorar la política de RSC de una empresa, es la heterogeneidad de las informaciones emitidas por las diferentes entidades, motivo por el que resulta muy difícil llegar a conocer exactamente el grado de desarrollo real de la política propuesta.

Así pues, parece coherente promover la creación de una norma mediante la que se regule el modo en el que la empresa ha de remitir información a la sociedad. De esta manera la opinión pública podría conocer de forma objetiva, primero, aquellos concretos comportamientos que pueden formar parte de la RSC y, segundo y no menos importante, qué grado de desarrollo tienen en una concreta empresa, hecho casi imposible hoy en día.

Quizá a este anhelo haya tratado de responder la reciente ISO 26000, con la que se pretende aportar una herramienta destinada a favorecer la transparencia y comparabilidad de la información facilitada por la empresa, incrementando la confianza y satisfacción de los stakeholders<sup>12</sup> implicados.

La RSC no sólo exige transparencia informativa, sino también participación de los sujetos interesados. Por tanto, no ha de confundirse, como intencionadamente parece querer hacerse desde las organizaciones empresariales más representativas<sup>13</sup>, voluntariedad a la hora de decidir la aplicación de ciertas medidas de responsabilidad social con unilateralidad -como ya señalamos en apartados anteriores- para diseñar todos los extremos concernientes a dichas medidas.

---

12 Stakeholders: *Los stakeholders o grupos de interés son cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa.* R.E. Freeman, *Strategic Management, A Stakeholder Approach*, Pitman, London 1984. Mayor ampliación y contenidos sobre este asunto disponible en *"La sociedad que no quería ser anónima"* de TRUJILLO, E.

13 Así se desprende de la actividad y declaraciones efectuadas tanto por la OIE como por la UNICE, que obvian completamente la posibilidad de desarrollar actividades participadas, algo que se deja sentir en la actitud sumamente reacia de las empresas hacia los intentos sindicales de buscar el consenso en este punto.

En consecuencia, una empresa que verdaderamente sea coherente con los principios de la RSC, antes que la decisión unilateral de su política buscará el consenso con sus stakeholders. Semejante perspectiva cobra importancia en cuanto hacemos referencia a las medidas de RSC que se refieran a los trabajadores de la empresa, pues como es bien sabido existen unos interlocutores claros -sindicatos- que están llamados a jugar un papel importante a la hora de definir las pautas de actuación de la empresa en esta materia.

Sin embargo, la práctica nos ha demostrado que este principio de participación dista mucho de ser asumido como un elemento básico en el desarrollo por la empresa de su política de RSC, algo diametralmente opuesto a lo defendido por las principales confederaciones sindicales (CIOLS, CES) que ven en esta materia una oportunidad fabulosa de potenciar el diálogo social en el marco de la empresa.

En este sentido, y aún cuando a día de hoy la RSC continúa siendo básicamente instrumentada por las empresas multinacionales, a través de códigos internos de conducta unilateralmente elaborados -observando como peligrosamente van sustituyendo las medidas de concertación colectiva, circunstancia delicada puesto que podría llevar a una reducción de la negociación y por tanto a un establecimiento de la unilateralidad que disminuyese las garantías del trabajador. Una organización que realmente desee ser responsable buscará el consenso y la negociación de todos los agentes implicados en el proceso de RSC.<sup>14</sup>

## **V. Elementos e iniciativas sobre RSC en la UE y Estados Miembros**

La implicación de la Unión Europea en materia de responsabilidad social empresarial es relativamente reciente, se sitúa en los años 2001 y 2002 cuando se propuso el concepto de RSC y sus dimensiones (creación del Libro Verde donde se abordan y desarrollan las dimensiones de RSC).

Para analizar los mecanismos o instrumentos de RSC adoptados en un contexto europeo, bien por los Estados miembros de la UE como por el conjunto de la UE, creemos importante utilizar la clasificación formulada por Steurer<sup>15</sup>, puesto que ordena de una forma clara los elementos e instrumentos necesarios para desarrollar una política óptima de RSC. Gracias a este sistema se entiende que es posible distinguir de una forma más sencilla cuáles son las herramientas de las que disponemos, a fin de poder seleccionarlas y utilizarlas en base a nuestras carencias, necesidades y objetivos. Según la metodología propuesta por Steurer, los mecanismos de RSC se ordenan de la siguiente forma:

---

14 De hecho, muchas son las Memorias de Responsabilidad Social que destacan como comportamiento responsable la adopción de convenios y acuerdos con los representantes de los trabajadores; Memorias de sostenibilidad 2005. La Responsabilidad Social Corporativa en el Santander, p. 48.

15 STEURER, R: "Políticas Públicas en RSC en Europa: temas, instrumentos y diferencias regionales" "Public policies on CSR in Europe: themes, instruments and regional differences"

**1º)** Instrumentos legales que prescriben las opciones deseadas y las actividades, haciendo uso de la legislación del Estado y de los poderes ejecutivo y judicial. En el contexto de la RSC las leyes, directivas y regulaciones a menudo asumen la forma de recomendaciones en lugar de mandatos obligatorios.

**2º)** Incentivos económicos que se basan en los recursos de la autoridad tributaria. Su razonamiento consiste en influir en el comportamiento social de las empresas a través de incentivos financieros.

**3º)** Acciones informativas cuyo fundamento es la persuasión moral o de hecho. Ejemplos de ello son las campañas patrocinadas por el gobierno, las directrices, formación y canales de información.

**4º)** Alianzas que se traducen en acciones conjuntas de las agencias gubernamentales y empresas resultando en acuerdos negociados o foros de partes interesadas. Las alianzas en materia de RSC surgen con la finalidad de intercambiar recursos complementarios o evitar regulaciones vinculantes como, por ejemplo, prohibiciones.

**5º)** Instrumentos híbridos que combinan dos o más de los mecanismos mencionados en los apartados anteriores.

Las herramientas o iniciativas más exitosas que han tenido lugar tanto por parte del conjunto de la UE, como de forma más individualizada por algunos Estados Miembros y empresas, son las siguientes:

a) Las políticas disclosure o divulgativa en la UE -clasificadas según el esquema utilizado por Steurer como acciones informativas-, estarían dirigidas hacia la divulgación del desempeño de las corporaciones para proporcionar a sus grupos de interés toda la información pertinente, y material relacionado con las políticas sociales y ambientales de la corporación y el resultado real. La demanda de mayor información sobre las actividades de las empresas es aclamada desde todos los sectores de la sociedad, incluidos los accionistas, consumidores, comunidades, grupos de interés especiales...

Las políticas de disclosure se precisan para garantizar la rendición de cuentas y proporcionar información, que permita a los interesados identificar las mejores prácticas y aprender de las experiencias de otras empresas. Para determinar la eficacia de una política de transparencia, incluida la comunicación social de la empresa, debemos tener en cuenta el proceso de cómo la revelación de información de los resultados sociales genera un cambio de comportamiento en la corporación.

b) La creación de distintivos sociales de naturaleza voluntaria, que respondería, según la clasificación a un instrumento híbrido de incentivo económico y acción informativa, que puedan contribuir a un cambio social positivo de las empresas, los minoristas y los consumidores. Por lo general, conllevan la garantía de que en la fabricación de los productos no ha habido explotación laboral infantil o abusos de los trabajadores, por lo que este comportamiento social puede influir de forma significativa en las decisiones de compra del consumidor. La Comisión Europea se refiere expresamente a los distintivos sociales en el Libro Verde.

Un ejemplo de este proceder lo encontramos en el Parlamento belga, que facilitó las bases legales para la creación de una etiqueta o distintivo social voluntario, aprobando una norma en 2002 que se conoce como la Ley de la Etiqueta Social<sup>16</sup>. La etiqueta se concede a los productos y no a una empresa concreta y, en particular, a los productos que en las cadenas de producción respetan los convenios de la OIT. Cualquier empresa, belga o extranjera, que venda productos en el país puede obtener este distintivo si prueba el cumplimiento<sup>17</sup> de los estándares laborales en toda su línea de producción en Europa y en los países en desarrollo.

Es importante señalar que se han incluido, en diversa medida, criterios de salud y seguridad en el trabajo en los sistemas de certificación y se han iniciado, asimismo, programas de certificación de los sistemas de gestión y de los subcontratistas también basados en la salud y la seguridad en el trabajo.

Todos estos elementos descritos en la ley belga -seguridad en el trabajo y en la salud, auditorías independientes acreditadas por el organismo controlador...-, deben ser considerados como elementos necesarios para el desarrollo de una política óptima de responsabilidad.

Aún con toda la serie de medidas positivas, llevadas a término por los distintos Estados Miembros y la relevancia e importancia del tema, la Unión Europea ha optado por esperar a que existan más países que hayan implantado elementos similares, antes de aprobar una etiqueta social europea en términos semejantes a la etiqueta ecológica propia de la UE<sup>18</sup>. La tardanza en la toma de decisiones, posiblemente venga motivada por la complejidad del tema y por las diferencias entre países -a niveles culturales, económicos, sociales...-.

---

16 Ley de 27 de febrero de 2002 destinada a promover la producción socialmente responsable "Loi du 27 février 2002 visant a promouvoir la production socialement responsable."

17 La empresa solicitante debe autorizar una auditoría realizada por empresas acreditadas por el Ministerio de Economía belga. El derecho a utilizar la etiqueta se concede por el mencionado Ministerio cuando se obtiene una opinión positiva y ciega de un comité y tiene una vigencia de 3 años. Conviene señalar que si la empresa obtiene la etiqueta social mediante engaño puede ser sancionada con multas de hasta 2.5 millones de euros. Como aspecto positivo las etiquetas sociales pueden incrementar la responsabilidad social de la empresa.

18 Reglamento (CE) Núm 66/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009 relativo a la etiqueta ecológica de la UE.

c) Participación de los stakeholders en la políticas de la Responsabilidad Social de la Empresa como medida establecida, puesto que la filosofía de RSC parte del diálogo como uno de los factores esenciales. Las empresas deberían hacer partícipes de sus políticas responsables a todos los agentes de interés, empezando por los trabajadores a quienes podría hacer partícipes de beneficios, cogestión, negociación, etc.. El Libro Verde señala la conveniencia de buscar la participación y la implicación de todos los afectados y la necesidad de seguir reforzando el papel de los trabajadores, de sus representantes y de sus sindicatos en el desarrollo y aplicación de las prácticas de la RSC<sup>19</sup>

El Consejo Europeo, en la misma línea de actuación, indica la importancia de la implicación de los diversos sujetos para garantizar la eficacia de las iniciativas de RSC. Así, en la Resolución de 6 de febrero de 2003 relativa a la RSC se afirma que la misma forma parte “de un esfuerzo concertado de todos los implicados con miras a objetivos comunes, que incluya el diálogo social y civil de conformidad con la legislación y los usos nacionales”.

Respecto a las medidas que pueden promover la UE y los EM encontramos la promoción de políticas divulgativas acerca de la RSC, la creación de mecanismos de control eficaces que sirvan para determinar la calidad de responsable de una empresa, por ejemplo etiqueta social, y la incentivación de la adopción de políticas responsables mediante la atribución de incentivos económico-fiscales.

Por otra parte, las empresas pueden promover el diálogo con los stakeholders a fin de poder conseguir los objetivos previstos por la RSC, por ejemplo caso INDITEX creando comisiones con el fin de mejorar las posibles deficiencias existentes, y buscar la autenticidad -conseguir el fin porque se cree en él y no por cuestión de marketing-.

Por último, haciendo mención a la serie de medidas adoptadas en los Estados Miembros, destacaremos brevemente las iniciativas que han tenido lugar en nuestro país y concretamente en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares -CAIB en adelante-.

Con carácter estatal observamos como las comunidades que se han mostrado a la vanguardia del movimiento responsable son tanto Cataluña como el País Vasco, gracias a la eficacia de sus decisiones. Un ejemplo claro lo encontramos en la creación del Plan de medidas de Responsabilidad Social de la Generalitat de Cataluña 2009-2012<sup>20</sup> o la contratación pública

---

19 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”

20 Ampliación de contenidos en:

([http://www20.gencat.cat/portal/site/rscat/menuitem.2d8dd6e300f90d2e851cb318b0c0e1a0/?vgnextoid=097e083026986210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&newLang=es\\_ES](http://www20.gencat.cat/portal/site/rscat/menuitem.2d8dd6e300f90d2e851cb318b0c0e1a0/?vgnextoid=097e083026986210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&newLang=es_ES)) (Última visita: 29 de abril).

socialmente responsable en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, donde se incorporan criterios sociales y ambientales para determinar la contratación.<sup>21</sup>

En la CAIB no existe una legislación de carácter específico centrada en la RSC, aunque sí han tenido lugar ciertos impulsos políticos que han tenido por objetivo consolidar una actuación responsable en la Administración.

Como ejemplo se puede citar la Ley 4/201, de Buena administración y gobierno de las Illes Balears –LBAGIB-, que establece políticas concebidas como parte del conjunto de principios, herramientas, estrategias e instrumentos que dirigen la actuación de la Administración pública hacia la ciudadanía. En este sentido, el art 43 obliga en abstracto a la Administración y a los entes del sector público de la CAIB, a incorporar las preocupaciones sociales y ambientales en las relaciones con la ciudadanía y la sociedad, distinguiendo para ello entre una vertiente dirigida exclusivamente a los trabajadores<sup>22</sup> y otra vertiente dirigida a entornos específicos<sup>23</sup>

Por tanto, consideramos que, ante la falta de concreción, es necesario un enfoque más directo por parte de los poderes públicos y los demás agentes involucrados, que ayude a concretar objetivos con la firme intención de alcanzar una política socialmente responsable realista, verídica y eficaz, evitando correr el riesgo de quedarnos en una política vacía de contenidos.

## **VI. Instrumentos para la consecución de la RSC desde la perspectiva del Derecho del Trabajo en España. Código de Conducta y Convenio Colectivo**

Los principales elementos que deben hacer constar estas herramientas son la posibilidad de establecer el diálogo y la negociación colectiva, la capacidad de adaptabilidad a las necesidades particulares de todos los agentes sociales involucrados y la flexibilidad en cuanto a otras disposiciones. Este conjunto de elementos necesarios nos ha hecho fijarnos y decantarnos por Convenio Colectivo y el Código de Conducta Laboral

---

21 Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 29 de abril de 2008 sobre *incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público*.

22 Con acciones en materia de organización del trabajo, fomento de la formación permanente, desarrollo de medidas para la igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional familiar y personal, atención a las víctimas de violencia de género, integración de personas con discapacidad y de colectivos en situación de exclusión social...

23 Con medidas como la incentivación a proveedores para que sean socialmente responsables, enriquecimiento del entorno socio comunitario (mejora del medio ambiente, preservación del territorio) y colaboración en las prácticas de estudiantes de FP y universitaria.<sup>23</sup>

## 1. Convenio Colectivo

### 1.1 Regulación y eficacia en el Derecho español.

Un convenio colectivo es un pacto entre, de un lado, una empresa o una o varias asociaciones empresariales y, de otro, una representación colectiva de los trabajadores -representantes del personal en las empresas o sindicatos-, con la finalidad de regular el contenido de los contratos de trabajo -las condiciones de trabajo-, pero también los derechos y obligaciones de los representantes del personal o, más ampliamente, las relaciones entre las partes firmantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Podríamos determinar que se trata, de forma esencial, de pactos o contratos normativos con una doble naturaleza: tienen cuerpo de contrato y alma de ley, tal y como expresó CARNELUTTI<sup>24</sup>.

En cuanto a la regulación, podemos establecer que el Convenio Colectivo se encuentra garantizado en la forma de la negociación colectiva prevista en art 37.1 CE<sup>25</sup>. El desarrollo a este mandato lo encontramos de forma mayoritaria en el Estatuto de los Trabajadores -ET en adelante- Título III donde se regula el tipo de convenio conocido como estatutario. Aunque al margen del ET es posible la negociación de otros convenios de carácter extraestatutario, así lo reconoce el Tribunal Constitucional en las SSTC 73/1984, 27 de junio, y 98/1985, 29 de julio, donde expone que el ET desarrolla pero no agota lo dispuesto en la CE y que, por tanto todo sindicato tiene derecho a la negociación extraestatutaria en aplicación del art. 2.2. d) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (BOE, núm. 189, de 08/08/1985).

Por tanto, observamos como de la regulación se desprenden los dos posibles tipos de convenio, por una parte el estatutario previsto y regulado en el artículo 82 del ET donde se establecen los requisitos y el contenido y por otra, el convenio extraestatutario que carece de alguno de los requisitos objetivos, subjetivos o procedimentales establecidos en el Título III del ET para los convenios estatutarios.

Así pues la naturaleza extraestatutaria o estatutaria de un convenio no depende de la denominación que reciba de las partes, sino del cumplimiento de los requisitos contenidos en el Título III del ET -de forma principal lo que concierne a la legitimación plena para la negociación-.

Respecto de la eficacia jurídica de la que gozan los convenios existen dos claras opciones, la primera de ellas es la eficacia contractual del convenio por la que el mismo no se aplicaría automáticamente como una norma, sino que generaría obligaciones para las partes firmantes, de

---

24 ([http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est05.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est05.pdf)) (última visita 20 de abril)

25 Art 37.1 CE: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

modo que su traslado a las relaciones laborales individuales precisaría de un acuerdo explícito en tal sentido. Si en este caso se incumpliese lo establecido en un convenio con eficacia contractual, la responsabilidad caerá sobre los firmantes.

Por el contrario, si establecemos una eficacia normativa o real significa que el contenido del convenio es de aplicación automática a las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de ningún tipo de pacto entre las partes singularmente consideradas -empresario-trabajador-, y que asimismo el convenio se impondría imperativamente sobre el contrato individual, siendo nulas, por tanto, las cláusulas contractuales que establecieran condiciones peores para los trabajadores. Si en este caso se diese el incumplimiento, al sujeto incumplidor le podría ser exigida responsabilidad directamente ante el orden social de la jurisdicción.

Respecto a la eficacia personal, los convenios pueden afectar a un ámbito territorial y funcional -eficacia personal general o “erga omnes”- o bien afectar de forma exclusiva a los sujetos firmantes -eficacia personal limitada-.

Así pues, observamos cómo sería posible encontrarse con múltiples situaciones o combinaciones a la hora de determinar la eficacia de los convenios, por ejemplo es posible encontrar convenios dotados de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, y también es posible un convenio con eficacia jurídica normativa y eficacia personal limitada -además de muchas otras posibilidades-.

Para el caso de los convenios colectivos estatutarios, tanto la eficacia jurídica como la personal son claras e indiscutibles. En relación a la eficacia jurídica del convenio estatutario, es evidente que tienen eficacia normativa y por tanto lo dispuesto en el convenio regula las relaciones entre empresa y trabajador, sin necesidad de que éstos en su contrato de trabajo se remitan a, o acepten, la aplicación del convenio. Además, las cláusulas contractuales que fueran peores o contrarias a las establecidas en el contrato se entenderían nulas y resultarían sustituidas por las condiciones fijadas en la norma colectiva -aplicación imperativa del convenio arts. 3.1c y 9.1 ET-. En cuanto a la eficacia personal resulta igualmente clara según lo dispuesto por el art. 82.3 ET, los convenios estatutarios gozan de eficacia general, obligando “*a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación*”, con independencia de que unos y otros estén o no afiliados a las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del mismo (STS 29 de junio 1995, Rec. 1992/1994).

La situación de los convenios extraestatutarios<sup>26</sup> respecto de la eficacia jurídica es algo más confusa. Aquí atenderemos a la opinión más generalizada<sup>27</sup> recogida por los tribunales, que es

---

26 MARTÍNEZ RAMÍREZ, JM :*Las fuentes del Derecho del Trabajo* en: cap. 2 Manual de Derecho del Trabajo, Valencia, 2012, coord. Luis Miguel Camps Ruiz  
I.S.B.N.: 978-9033-268-9



aquella que niega la eficacia normativa y le otorga un valor estrictamente contractual, afirmando que no tienen carácter normativo y que no se integran en el sistema de fuentes (STS 19 de febrero 2001, Rec. 2964/2000). En cuanto a la eficacia personal, el convenio extraestatutario sólo resulta obligatoriamente aplicable a las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes del convenio, careciendo de eficacia general (STS 22 enero 1994, Rec. 3380/1992). En la práctica, sin embargo, el convenio extraestatutario puede llegar a alcanzar una aplicación casi general. Si una empresa está obligada a aplicar el convenio, de hecho lo aplicará normalmente a todos sus trabajadores por razones de simplificación organizativa y para no fomentar la sindicación de aquellos. Normalmente el trabajador no se va a oponer a ello, en la medida en que lo beneficie, aunque puede oponerse si el convenio le resulta perjudicial.

Por ello, esa eficacia casi general del convenio extraestatutario se producirá, sobre todo, porque se entiende como discriminatorio el que el convenio impida la posterior adhesión colectiva de otros sindicatos no firmantes o, principalmente la adhesión individual de cualquier trabajador (STC 108/1989, de 8 de junio). Las posibles adhesiones colectivas no transformarán el convenio extraestatutario en estatutario.

En resumen, si un trabajador afiliado a otro sindicato o no afiliado, solicita la aplicación del convenio colectivo, el empresario -que tiene que estar siempre afiliado a la patronal firmante- debe aplicárselo. Además, un convenio extraestatutario firmado por los representantes unitarios de los trabajadores -comité de empresa o delegados de personal- se aplica a todos los trabajadores de la misma, puesto que son órganos representativos del conjunto de los trabajadores conforme al art. 63 ET y STS 24 de junio 2008.

## **1.2 Ventajas e inconvenientes del Convenio Colectivo en relación con la RS**

Si nos centramos en las ventajas que nos ofrece esta figura deberemos prestar atención a cuatro ámbitos o situaciones concretas:

- a) Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa; tras la reforma de 2012 se establece que una serie de materias sean de aplicación prioritaria, con la intención de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo. Entre estas materias encontramos la cuantía del salario base, las medidas para favorecer la conciliación, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, entre otras.

---

27 Para una ampliación acerca de la posición contraria a la defendida en el trabajo sobre el reconocimiento del convenio como norma imperativa que prima sobre las condiciones de trabajo pactadas a título individual se puede acudir a las (SSTSJ Navarra 21 de marzo 1994, Madrid 30 de octubre de 1990 y SSTS 2 de febrero 1994, Rec. 242/1993, y 21 de junio 1994, Rec. 3097/1993).

Como observamos dentro de estas materias, podríamos encuadrar nuestras políticas de RSC, y por tanto gracias a la prioridad aplicativa determinada tras la reforma, conseguiríamos que los convenios colectivos de empresa se aplicasen de forma prioritaria respecto al convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, pudiendo introducir las medidas fijadas por nuestra política de RSC sin necesidad de tener en consideración lo dispuesto en este tipo de convenios.

- b) La colaboración de los agentes involucrados, es un punto de carácter esencial puesto que en esta figura está prevista la negociación de carácter colectivo, hecho que permite la posibilidad de introducir propuestas y negociar las medidas o actuaciones a seguir por parte de todos los agentes involucrados en el proceso -empresarios, representantes, sindicatos-, consiguiendo elaborar unas políticas de RSC consensuadas que facilitarían la consecución de los objetivos.
- c) Los expertos indican que en un corto-medio plazo de tiempo las empresas que cuenten con una regulación laboral adaptada a su realidad individual, se situarán a la cabeza de sus respectivos mercados.<sup>28</sup>
- d) Por último, destacaría la posibilidad de disponer de una mayor exigibilidad, puesto que el grado de vinculación y juridificación es mayor en el convenio colectivo que no en el código de conducta, más difuso y complicado el nivel de exigibilidad. Esta mayor exigibilidad se traduce en mayores garantías y más seguridad para las dos partes.

Tal y como expresa CECA MAGÁN, los Convenios Colectivos de sector parecen haber olvidado que el tejido empresarial de España está conformado principalmente de pequeñas y medianas empresas, en las que es preciso regular las relaciones laborales de acuerdo a las propias características de la empresa. A fin de poder regular estas características particulares consideramos que lo apropiado es la creación de un convenio colectivo de empresa.<sup>29</sup>

Finalmente, analizando las desventajas que puede comportar la figura del Convenio Colectivo de empresa, ya que existe cierta “peligrosidad” en cuanto a la prioridad aplicativa puesto que concede un gran poder al empresario, que si actúa diligentemente y en base a los principios propios de la RSC, podrá utilizar las ventajas para una correcta implementación de la misma. Si por el contrario no actúa responsablemente, lo que podía ser considerado una herramienta o ventaja podría volverse en contra del propio trabajador -limitaciones acerca de salario, conciliación, jornada...legalmente permitidas tras reforma 2012- y por tanto, en contra de los principios de la RSC.

---

28 CECA MAGÁN (<http://www.conveniocolectivodeempresa.es/ventajas-de-contar-con-un-convenio-colectivo-propio/>) (última visita 1 de mayo)

29 Ver 28.

## 2. Código de Conducta

### 2.1 Elementos, regulación y eficacia del Código de Conducta

Es el código interno en el que se recoge un catálogo de conductas que la empresa espera de su plantilla, pero sobre todo se establecen los límites y prohibiciones que dirigen la actuación de sus empleados.<sup>30</sup>

Podemos establecer una serie de rasgos propios de esta figura:<sup>31</sup>

- Voluntariedad, puesto que se trata de un instrumento que tienen las empresas a su alcance de carácter eminentemente voluntario.
- En principio son unilaterales, sin perjuicio de que más adelante se cuente con la participación de los representantes de los trabajadores en su redacción o articulación.
- El código de conducta puede afectar a empresas proveedoras y contratistas, logrando proyectar la responsabilidad social en el ámbito de la empresa-red y proteger un amplio abanico de intereses.
- La proyección del código en el personal de la empresa impulsa conductas de los trabajadores, dirigidas a preservar distintos intereses dentro de una acción amplia de responsabilidad social. El código no es un instrumento de regulación de condiciones laborales, sino de ordenación de conductas de los trabajadores para cumplir objetivos enmarcados en una concreta responsabilidad social
- Los códigos laborales determinan conductas y regulan materias no previstas en los distintos instrumentos de negociación colectiva, ni en las normas jurídicas aplicables ni en los propios contratos individuales, siendo una vía de regulación complementaria y no sustitutiva, de las fuentes clásicas de regulación del trabajo.

Centrándonos en la regulación de esta figura jurídica debemos prestar atención a lo expuesto al respecto del código de conducta en el ET. El fundamento legal para que una empresa pueda exigir el cumplimiento de código laboral lo encontramos en los art. 5 c) y 20.1 y 20.2 donde se le reconoce la facultad a la empresa de dirigir el trabajo del empleado, pero igualmente la obligación de éste de trabajar y colaborar siempre diligentemente, siguiendo las órdenes e instrucciones adoptadas por la empresa en el “ejercicio regular” de las facultades de dirección de ésta.

Los tribunales del orden social han aceptado la eficacia jurídica de estos códigos, a pesar de no haber sido acordados con la representación de los trabajadores, y aunque el contenido de estos códigos no trate específicamente acerca de las obligaciones clásicas que forman parte de un

---

<sup>30</sup> SAMPERE VILLAR, I: “La eficacia jurídica de los códigos de conducta internos en la dirección y control de los trabajadores”, Derecho Laboral ([http://www.jausaslegal.com/es/people/partner/person/ignacio.jsp#.U1zYE61\\_s6E](http://www.jausaslegal.com/es/people/partner/person/ignacio.jsp#.U1zYE61_s6E)) (última visita 27 de abril de 2014)

<sup>31</sup> LAHERA FORTEZA, J: “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa”, *LA LEY*, 2007, volumen 2, p. 815.

contrato de trabajo. No son infrecuentes las sentencias que declaran procedente el despido disciplinario de un trabajador que incurriese en una infracción muy grave del código de conducta, que le había sido notificado previamente<sup>32</sup>. Respecto a la eficacia jurídica del código de conducta laboral, encontramos que los jueces se han mostrado en numerosas ocasiones a favor de la validez jurídica de este tipo de códigos de conducta laborales, aunque siempre estableciendo una serie de requisitos para reconocer esta eficacia y validez. Según se observa en la *Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, 7 Mar. 2007*<sup>33</sup> y tal y como establece SAMPERE VILLAR<sup>34</sup> en un análisis posterior, los requisitos principales son:

- a) Concreción y claridad. La primera de las condiciones, que debe cumplir un código de conducta eficaz, es la mayor concreción posible en la descripción de las actuaciones que el trabajador debe seguir en las distintas circunstancias de su prestación de servicios, así como de las prohibiciones que debe respetar. La redacción debe ser clara y específica, incluyendo en su caso, ejemplos que sirvan de guía.
- b) Inclusión en el régimen sancionador para fortalecer la exigibilidad del código. Debe señalarse que, para su eficaz cumplimiento, el código de conducta ha de incluir una previsión de sanciones que requieran estar previstas en el convenio.
- c) Requisito de publicidad o conocimiento por el trabajador. La exigibilidad del código de conducta obliga a que el mismo sea conocido por sus destinatarios, es decir que cumpla el requisito de publicidad, exigencia que es consustancial a toda norma. Ello obliga a la empresa a que el texto del código, así como sus modificaciones posteriores, hayan sido notificado en su integridad a cada trabajador al que va dirigido. La jurisdicción social viene exigiendo a la empresa que acredite dicha notificación al trabajador, mediante copia del código en la que conste el acuse de recibo del trabajador con su firma manuscrita.
- d) Evitar la tolerancia del incumplimiento del código de conducta. Como último requisito debemos señalar que la empresa sea coherente con el contenido del código y que exija, sin excepción, su cumplimiento riguroso. La tolerancia de los incumplimientos es un

---

32 STSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2011 y STSJ de Madrid 11 de marzo de 2011 donde se declaró procedente el despido de un trabajador por vulneración del código interno de la empresa (Ej:Despido procedente de una trabajadora que vulneró la normativa interna de la empresa que prohibía de forma expresa cualquier uso para fines particulares de los medios informáticos que utilizaba la empleada).

33 Sentencia indispensable para entender el funcionamiento de esta figura jurídica puesto que en ella se enjuicia parte del código de conducta laboral del Banco de España y se establece desde la descripción de los elementos propios del código de conducta pasando por la ubicación de la redacción del código empresarial con alcance laboral en el "ejercicio del poder de dirección que al empresario corresponde ex art. 20 ET y que debe respetar los derechos fundamentales del trabajador" (Fundamentos jurídicos 3º y 4º) hasta la admisión de que el incumplimiento de una conducta codificada pueda originar "determinadas responsabilidades disciplinarias conforme a lo establecido en el ET" (Fundamento jurídico 9º).

34 Ver 30.

elemento perverso, que adultera la eficacia del código interno y puede comportar el que los tribunales rechacen la aplicación de sanciones por las infracciones del código de conducta cuando, en situaciones anteriores equivalentes, la empresa no aplicó dicho régimen con el mismo rigor.

Es destacable el hecho de que también existen numerosas sentencias que rechazan la procedencia de estos despidos disciplinarios, que han infringido normas del código de conducta establecido por la empresa, debido a que el propio código no cumplía los requisitos que hemos expuesto en apartados anteriores.

## **2.2 Ventajas y límites del Código de Conducta Laboral**

A la hora de determinar las ventajas de esta figura, encontramos los siguientes puntos a favor:

- a) Facilidad en cuanto a implementación y flexibilidad; debido a que nacen del poder de dirección del empresario, su implementación en la empresa se produce con mayor rapidez y sencillez. Se entiende pues que el código de conducta laboral permite personalizar los objetivos en función de la empresa.
- b) Aunque no es de carácter obligatorio permite la negociación con los trabajadores y acerca, en la medida de lo posible, la exigibilidad del cumplimiento al empresario de lo dispuesto en el código.
- c) De esta negociación colectiva se puede llegar a desprender el nacimiento de una vinculación de carácter recíproco entre el trabajador y el empresario. Así lo entiende VALDÉS ALONSO <sup>35</sup> quien expresa que tanto materialmente como, en ocasiones, formalmente, nos encontraríamos con un contenido claramente jurídico negociado por las partes que, por ende, sería susceptible de ser exigido judicialmente tanto por el empresario como por los trabajadores.

Analizando las desventajas que podría tener esta figura, encontramos las siguientes:

- a) La unilateralidad se convierte en desventaja o riesgo -aunque como hemos explicado en el apartado anterior cabe la negociación con los trabajadores- puesto que podría llevar a implantar medidas erróneas, ni consultadas ni basadas en la RSC.
- b) Hasta qué punto estos códigos laborales no pueden llegar a suplantar la negociación colectiva, abordando contenidos propios de esta, cuyo cumplimiento final, por su carácter unilateral y voluntario, no pudiese ser exigido por los propios trabajadores.

---

35 VALDÉS ALONSO, A: *Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*. Cit. Cap 3, Pág 159, Valencia 2013.

- c) Relacionado con el punto anterior, cabría reflexionar sobre la dificultad acerca de que los empleados puedan exigir a la empresa el cumplimiento de su propio código, especialmente en aquellos supuestos en que éste genera derechos subjetivos para los trabajadores.

Por último, a la hora de establecer los límites con los que se encuentra esta figura, podemos determinar que existen una serie de derechos indisponibles que el trabajador tiene reconocidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo de aplicación. Por parte de la empresa, encuentra limitación en las condiciones que individualmente haya pactado con el trabajador y en aquellos límites derivados de la clasificación o grupo profesional al que éste haya sido asignando. Una vez se respeten estos límites y se cumplan los requisitos, la empresa podrá dotar al código de conducta del contenido que crea necesario -comportamiento responsable en nuestro caso- y gozar de la eficacia jurídica que comporta a su vez la seguridad y estabilidad necesarias para el desarrollo de la misma.

### **3. Idoneidad del Código de Conducta Laboral**

Finalmente, sobre las dos figuras hemos escogido la del Código de Conducta debido a que es la que mejor se adapta a las características propias de la RSC y al marco legal actual. El ejemplo claro lo encontramos en que la exigibilidad, de la que se podría dotar un Convenio Colectivo a determinadas materias, no podría tener lugar en el ámbito de la RSC a causa de la naturaleza voluntaria de ésta. Por tanto la figura que se posiciona como idónea para implementar la responsabilidad es el código de conducta laboral.

Otro punto a tener en cuenta es que el contenido del código puede ser mucho más específico en función de los intereses concretos y particulares de la empresa, pudiendo afectar también a empresas proveedoras y contratistas, logrando proyectar la responsabilidad social en todo el ámbito de actuación de la empresa. Por tanto, se podría proyectar la política de RSC sobre proveedores, clientes, competencia, etc. mientras que esto no estaría al alcance del Convenio Colectivo donde no están posibilitadas estas acciones sobre terceros.

Por último podemos establecer que el código de conducta permite que, ante un momento de duda a la hora de tomar una decisión, ésta se tome en base a unos estándares previstos en el código –basados estos en los elementos propios de la responsabilidad- y por tanto, facilitando la comprensión y toma de decisiones en general. Estos estándares o parámetros encajan mejor en un Código que no en un Convenio -gracias a la libertad de dirección del empresario-.

## VII. Conclusión

Una vez analizadas las dos figuras jurídicas que mejor se adaptan a nuestro proyecto de fomentar, desarrollar y establecer políticas de RSC coherentes, sólidas y competitivas, hemos llegado a la conclusión de que la que mejor se adapta a las posibilidades del marco legal actual es el Código de Conducta Laboral.

Tras haber establecido el mecanismo y el punto de partida, nuestro deber como juristas sería el de proporcionar unas herramientas<sup>36</sup> que permitiesen ampliar las miras o fronteras propias de este código de conducta. Así pues, dentro de la voluntariedad de las políticas de RSC, y, toda vez que de forma intencionada se haya querido entrar en el proceso propio de la responsabilidad, se podría redactar un código de conducta laboral voluntariamente negociado con los representantes de los trabajadores -pilar fundamental RSC-.

De tal modo veríamos como todos los stakeholders irían aportando en la medida de lo posible a fin de proponer, desarrollar y fijar unas medidas de RSC que comporten beneficios para todas las partes indicadas. Sindicatos aportan participando de la negociación y redacción del código de conducta laboral; empresarios participan dirigiendo y adaptando el código a sus propias necesidades; poderes públicos participan proporcionando las herramientas de control necesarias para dar rigurosidad y credibilidad a estas empresas y por último, y no menos importante, la sociedad participando de las posibles adquisiciones realizadas con un criterio basado en la transparencia, que le permita escoger la opción que considere más responsable. El ejemplo más explícito lo encontramos en la compañía textil NIKE<sup>37</sup>, que desarrolló un código de conducta laboral fundamentado en los elementos descritos anteriormente, tras una fuerte polémica motivada por las condiciones de explotación a las que se veían sometidos los trabajadores subcontratados. La sociedad una vez conocedora de esta situación, demostró su concienciación y las ventas de NIKE bajaron estrepitosamente, así como también su reputación. Después de un gran esfuerzo y de la elaboración del código laboral, se consiguió revertir la situación puesto que se había demostrado el compromiso y NIKE volvió a ver como la sociedad confiaba, de nuevo, en sus productos.

Dentro de este mismo código, mencionado en el párrafo anterior, se podrían negociar condiciones de control, monitorización y auditoría encargadas de determinar el nivel de responsabilidad de la empresa y garantizar la transparencia propia de la RSC. Este control podría ser llevado a término de forma rigurosa por instituciones creadas por el propio Estado -ejemplo de Bélgica que a través de una institución, determina si las condiciones de trabajo son responsables y si se cumplen una serie de requisitos, para acreditar a la empresa como responsable socialmente-.

---

<sup>36</sup> Descritas con anterioridad en el trabajo. Véase punto 4.

<sup>37</sup> Información ampliable en: MORRÁS UGARIZA, C, "*Nike se implica*", Derecho Mercantil (<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2005/06/nike-se-implica/>)

De lo que se trataría, en definitiva, sería de activar un marco jurídico regulatorio de la RSC, puesto que el principio de voluntariedad intrínseco de la RSC es perfectamente compatible con el establecimiento de políticas públicas de incentivo y estímulo, orientadas, entre otras medidas, a impulsar el papel de los interlocutores sociales en este campo, así como a la introducción de los citados mecanismos de control, certificación y verificación reglados y fiables.

Con implicación, intención y esfuerzo será posible alcanzar las metas propuestas por la RSC, resultando beneficiada la sociedad, porque aunque hay mucho trabajo por delante...

“The best is yet to come”

Al Gore



## VIII. Bibliografía.

- **BAZ TEJEDOR, J.A.**, “Responsabilidad social empresarial y participación de los trabajadores” XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, 2007, ISBN 978-84-8417-262-8 ,págs. 85-106
- **DEL REY GUANTER, S.**, “La responsabilidad social empresarial y orden social” en La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el derecho, GALA DURÁN, C., [Coord] p.[43-50].
- **DOANE, D.**, “Promoviendo el tema de la obligatoriedad de la RSC” Responsabilidad social corporativa / Marta de la Cuesta González (comp.), 2004, ISBN 84-7299-584-4 , págs. 147-157
- **ESTEBAN LEGARRETA, R.**, Contrato de trabajo y discapacidad Madrid, 1999 ISBN: 84-88399-44-8
- **GALA DURÁN, C.**, [Coord.] La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho Madrid, 2009 ISBN 978-84-9768-677-8
- **GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.**, “Participación financiera y responsabilidad social de la empresa” XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, 2007, ISBN 978-84-8417-262-8 ,págs. 145-162
- **GORE, A.**, “Una verdad incómoda” USA, 2006 ISBN 978-1-59486-567-1
- **HOWARD, B.**, Responsabilidad Social del hombre de negocios USA, 1953 978-1609381967
- **LAHERA FORTEZA, J.**, “Códigos de conducta laborales: poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa”, RL, núm. 20, 2007.
- **MERINO SEGOVIA, A.**, “Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral”
  - **MONREAL BRINGSVAERD, E** “RSE en la CAIB” en Autonomía y heteronomía de la responsabilidad social de la empresa LÓPEZ CUMBRE, L [Coord.] Granada, 2010 ISBN 978-84-9045-007-9
- **MORRÁS UGARIZA, C.**, “*Nike se implica*”  
(<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2005/06/nike-se-implica/>)
- **SAMPERE VILLAR, I.**, “La eficacia jurídica de los códigos de conducta internos en la dirección y control de los trabajadores” ([http://www.jausaslegal.com/ca/article/la-eficacia-juri-1.jsp#.U2fska1\\_s6E](http://www.jausaslegal.com/ca/article/la-eficacia-juri-1.jsp#.U2fska1_s6E))
- **STEURER, R.**, “Políticas Públicas en RSC en Europa: temas, instrumentos y diferencias regionales” USA, ISBN 2009 978-3-642-25399-7
- **TASCÓN LÓPEZ, R.**, “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de la RSE” en Autonomía y heteronomía de la responsabilidad social de la empresa LÓPEZ CUMBRE, L [Coord.] Granada, 2010 ISBN 978-84-9045-007-9
- **TRUJILLO, E.**, La sociedad que no quería ser anónima Madrid, 2013, I.S.B.N.:978-84-8356-7272
- **VALDÉS ALONSO, A:** Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales, Valencia 2013, I.S.B.N.: 978-84-9033-497-3

- Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de la empresa, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2007 (LIBRO BLANCO).
- Marco europeo para la responsabilidad social en las empresas, 2011, UE. (LIBRO VERDE)