

Dictamen del Comité Económico y Social sobre el «Libro Verde — Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas»

(COM(2001) 366 final)

(2002/C 125/11)

El 25 de julio de 2001, de conformidad con el artículo 262 del Tratado CE, el Comité Económico y Social decidió elaborar un dictamen sobre el «Libro Verde — Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas».

La Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 19 de diciembre de 2001 (ponente: Sra. Hornung-Draus, coponentes: Sra. Engelen-Kefer y Sr. Hoffelt).

En su 389º Pleno de los días 20 y 21 de marzo de 2002 (sesión del 20 de marzo), el Comité Económico y Social ha aprobado por 117 votos a favor, 4 votos en contra y 14 abstenciones el presente Dictamen.

1. Introducción

1.1. El compromiso social de las empresas constituye un importante pilar para el desarrollo y la conservación de las instituciones de la sociedad civil, y va más allá de las legislaciones nacionales, europeas e internacionales existentes. Son numerosos los ejemplos positivos de que la acción combinada de empresas y sindicatos y de instituciones y asociaciones caracteriza el compromiso local de los ciudadanos.

Lo que está en juego, hoy, a través de la responsabilidad social de las empresas (RSE), es el desarrollo en las empresas de relaciones de calidad con el conjunto de las partes involucradas: accionistas, trabajadores, sindicatos, clientes, proveedores, subcontratistas, asociaciones y entes territoriales, esencialmente en los ámbitos humano, social, financiero y medioambiental, y sobre una base voluntaria o negociada. La cuestión para la Unión consiste en hallar los medios de fomentar este desarrollo.

1.2. En el ámbito empresarial, la globalización da lugar a que se establezcan a nivel mundial redes, relaciones contractuales y nuevas formas de división del trabajo. La consecuencia es que las empresas deben enfrentarse, cada vez en mayor medida, a la dimensión internacional de su responsabilidad social. La presencia económica de empresas que operan en el mercado internacional en los países en vías de desarrollo supone, con frecuencia, una importante contribución a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en los países en vías de desarrollo. Mediante inversiones en plantas de producción o la compra de mercancías y de materias primas a las empresas locales, dichas empresas contribuyen a la creación y conservación de puestos de trabajo, a la financiación de instituciones sociales, a la mejora del nivel de formación, al cambio estructural y, con todo ello, al fortalecimiento de la economía en estos países. Por otra parte, la falta de comportamientos responsables de las empresas entraña considerables riesgos, en especial, en cuanto a la amenaza de las estructuras de las pequeñas empresas locales, a la explotación del medio ambiente y de las materias primas, la intervención de las empresas en la política, la falta de respeto de las normas fundamentales del trabajo, las lesiones a los derechos sindicales, la práctica del trabajo infantil y de trabajos forzados y la discriminación de las mujeres y las minorías.

1.3. A nivel internacional, la responsabilidad social de las empresas (RSE) constituye, desde hace muchos años, un tema importante en la actividad de las organizaciones internacionales. Las «normas laborales fundamentales» (core labour standards) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) supusieron una importante normativa; la OCDE siguió sus pasos con sus directrices para las empresas multinacionales, y las Naciones Unidas se ocuparon de este tema en el marco de la globalización con la iniciativa de Kofi Annan del pacto mundial (UN Global Compact). Con este Libro Verde, la Comisión abre el debate sobre si también es necesario un marco general europeo para la promoción de la responsabilidad social de las empresas.

1.4. Aunque la responsabilidad social de las empresas no es un fenómeno nuevo, está especialmente de actualidad en la era de la globalización. Las protestas cada vez más numerosas de quienes se oponen a la globalización manifiestan el malestar creciente que experimentan los ciudadanos ante la interdependencia mundial y el carácter cada vez más virtual de las actividades económicas. El CES considera muy grave el malestar expresado en estas protestas. El Comité está a favor de que se inicie un amplio diálogo en el que se articulen estos recelos y temores y se hagan más transparentes las normas por las que se rige la economía mundial. El diálogo debe contribuir sobre todo a propiciar los cambios necesarios en el comportamiento de algunas empresas y a fomentar la responsabilidad social.

1.5. El CES espera que el Libro Verde que ahora se presenta sirva para poner en marcha un debate diferente sobre la responsabilidad social de las empresas. El concepto básico debe ser el desarrollo sostenible. Tras la cumbre de Gotemburgo, el concepto de sostenibilidad en los ámbitos de medio ambiente, sociedad y economía constituye un marco de referencia importante para la economía y la política. Tenemos que trabajar para lograr un mejor equilibrio entre el valor de las empresas para sus accionistas («shareholders») y los intereses de los empresarios y sus representantes y de las demás partes interesadas («stakeholders») —clientes, proveedores, municipios y sociedad. Para seguir siendo competitivas, asegurar su existencia y, por tanto, crear puestos de trabajo,

las empresas deben realizar beneficios. Un comportamiento socialmente responsable va en favor de los intereses económicos de las empresas, si es que desean poder materializar sus intereses a largo plazo. Esto es así porque una empresa que invierte requiere unas condiciones generales favorables y estables: seguridad jurídica y paz, una cooperación justa en el seno de la empresa y un clima social favorable a las inversiones. Las empresas no son indiferentes a la sociedad en la que influyen. Todas las empresas deben tener en cuenta el entorno social a la hora de realizar deliberaciones y decisiones económicas.

1.6. El CES está de acuerdo con la Comisión Europea: la responsabilidad social de las empresas puede contribuir positivamente al objetivo estratégico establecido en Lisboa de convertir a la UE 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.»

1.7. Pero si los objetivos de Lisboa sirven de referencia, es preciso garantizar el fortalecimiento de la competitividad de las empresas, pues la importancia que la competitividad y la rentabilidad tengan para su existencia sostenible es la condición esencial para que las empresas asuman su responsabilidad social. La conexión entre éxito económico y responsabilidad social de las empresas debe verse de la siguiente manera: el éxito económico debe facilitar la toma en consideración de la responsabilidad social, la cual, a su vez, contribuye al éxito duradero de la empresa. Por ello, es importante convencer a las empresas de que consideren la responsabilidad social como una evolución a largo plazo, una inversión estratégica en aspectos como la comercialización, los instrumentos de gestión y las actividades.

1.8. Aparte de relacionarse con la creación y conservación de puestos de trabajo, la responsabilidad social de las empresas se refiere al desarrollo de puestos de trabajo mejores y dotados de suficiente protección laboral y sanitaria, a la salvaguardia de las exigencias de las personas con discapacidad⁽¹⁾ y al fomento de una cultura del aprendizaje permanente. La responsabilidad social de las empresas significa que las empresas apliquen con convencimiento las normas sociales existentes y hagan esfuerzos para desarrollar un espíritu de cooperación. Ello implica también que se deben crear relaciones laborales y fomentar las negociaciones y la participación de los trabajadores.

1.9. Beneficios, inversiones, consumo, costes laborales, reglamentaciones, impuestos, abastecimiento de bienes, alto nivel de empleo, crecimiento, existencia humana digna, bienestar, solidaridad, respeto mutuo, autodisciplina, moral de trabajo, libertad y justicia forman parte de un conjunto de relaciones imposibles de separar y constituyen los pilares fundamentales de nuestro sistema económico y de valores. En medio de este conjunto de relaciones causales, las empresas deben ser dirigidas con éxito, es decir, deben ser económicamente eficientes y socialmente responsables.

1.10. La RSE constituye una temática compleja que debe ser abordada de forma diferenciada y en profundidad. Las especificidades culturales y los respectivos marcos jurídicos locales tienen consecuencias directas para la forma que adopta la RSE. Lamentablemente, la Comisión no tiene en cuenta esta complejidad pero es preciso hacerlo. Es preciso distinguir entre los distintos niveles de acción (local, nacional, europeo y mundial); entre países en desarrollo y países industrializados; entre grandes empresas multinacionales, PYME y microempresas (localizadas en su mayoría en los países en desarrollo) y entre los sectores. En sus consideraciones, la Comisión parte además de una estructura jerárquica clásica dentro de las empresas, sin tener en cuenta las nuevas formas de estructuras empresariales y de organización del trabajo (trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, empresas virtuales, etc.).

1.11. La voluntariedad es un principio básico de la RSE. Mediante medidas e iniciativas voluntarias o negociadas, las empresas pueden desarrollar enfoques o modelos de responsabilidad social específicos para su tipo de empresa o para su sector. Los enfoques desarrollados por las propias empresas y los sectores tienen una aceptación claramente mayor que los marcos generales establecidos desde fuera. Este hecho se refleja también en las actuales iniciativas, por ejemplo, un código social de conducta, a nivel de la OIT, la OCDE y las Naciones Unidas y todas ellas se basan en el principio de aplicación voluntaria de las medidas de RSE.

1.12. La adopción voluntaria de medidas de RSE por una empresa, ya sea en forma de código de conducta, de carta de derechos o de etiquetas, implica naturalmente también una obligación y un compromiso. El CES acoge favorablemente las correspondientes acciones conjuntas y los convenios voluntarios de los interlocutores sociales y laborales sobre el tema de la RSE que podrían incluir mecanismos de acompañamiento y de evaluación adecuados.

1.13. El principio de la voluntariedad de los códigos sociales de conducta se deriva de una consideración más amplia. En la UE y sus Estados miembros, las empresas están obligadas por la ley y por unas normas mínimas a ajustarse a algunas disposiciones —idénticas para todas— que contribuyen a desarrollar comportamientos responsables. La RSE tiene que ver con actividades que van más allá del simple cumplimiento de la normativa social en vigor. No en vano, el impulso para el desarrollo y la aplicación de códigos sociales de conducta procede sobre todo de países y culturas en los que la legislación social es limitada. La obligatoriedad para las empresas de cumplir con la legislación en vigor no es un tema que se haya de debatir. Por ello, todas las iniciativas para el fortalecimiento de la RSE, por definición, van más allá de la normativa social en vigor, y sólo pueden ser de naturaleza voluntaria.

(1) Cfr. Dictamen del CES sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo sobre el Año europeo de las personas con discapacidad — 2003» DO C 36 de 8.2.2002.

1.14. El CES sostiene que el Libro Verde profundiza poco en el papel especial que desempeñan las empresas de la economía social en el sector de la RSE. Es lamentable porque precisamente en este sector se dan buenos ejemplos de cómo la responsabilidad social puede constituir el núcleo de los objetivos empresariales. Muchas empresas de la economía social publican informes periódicos sobre las medidas en materia de RSE o bien establecen instrumentos específicos como las auditorías o los balances sociales para evaluar sus actividades. El CES considera que dichas actividades de deben poner de manifiesto especialmente.

1.15. En general, en el tema de la RSE la Comisión se sitúa con demasiada frecuencia en el punto de vista de las grandes empresas multinacionales. Sin embargo, la mayoría de las empresas europeas son PYME e incluso microempresas cuya situación y necesidades exigen un planteamiento inicial específico de la RSE. En este contexto el CES señala que se debe separar totalmente la dimensión social de la responsabilidad empresarial de la dimensión ecológica y de la sociedad. Precisamente la protección del medio ambiente supone para muchas PYME un campo nuevo para cuya aplicación se requieren otros medios y otras vías distintas de las de la dimensión social.

2. Niveles de acción — nivel global

2.1. Las diferencias de grado de bienestar entre países industrializados y países en desarrollo continúan siendo grandes. A menudo, el nivel de las condiciones laborales en muchos países en desarrollo es —a causa de la menor productividad de la economía y del escaso desarrollo de las estructuras democráticas y de representación de otro tipo— mucho menor que en los países industrializados. Así, subsisten igual que en el pasado formas inaceptables de trabajo infantil, salarios extremadamente bajos, represión sindical y condiciones de trabajo perjudiciales para la salud.

2.2. Muchas empresas han introducido ya medidas para mejorar las condiciones de trabajo en sus sucursales y filiales y en parte en sus socios comerciales, proveedores y concesionarios de países en desarrollo que van más allá de las respectivas legislaciones nacionales. El CES acoge favorablemente y apoya con resolución tales iniciativas. Incluso teniendo en cuenta la menor productividad económica de los países en desarrollo, prácticas como las formas extremas de trabajo infantil o los trabajos forzados no pueden ser toleradas. También hay que impedir toda forma de discriminación de los sindicatos y respetar la libertad de asociación. En la medida en que intentan introducir cambios para bien en su ámbito de influencia haciendo uso de los recursos de que disponen, las empresas que operan en un ámbito internacional constituyen un importante impulso para la evolución conjunta.

2.3. Un marco jurídico seguro que favorezca la creación de empresas y las inversiones, y un comercio internacional lo más liberalizado posible constituye un requisito imprescindible para que el potencial positivo que encierran las empresas tenga un impacto lo más eficaz posible dentro del respeto de las normas básicas de la OIT. A este respecto, el CES hace un llamamiento a los gobiernos y a las instancias estatales de los países respectivos. También es de su competencia la puesta en marcha de un sistema de formación eficaz y de instituciones de seguridad social eficientes, que las empresas contribuyen a financiar con sus impuestos.

2.4. Otro tema del que se deben ocupar los legisladores, los gobiernos y las autoridades de los países respectivos es la creación de unas normas jurídicas sociales y laborales y asegurarse de que las empresas las cumplen. Esta necesidad se manifiesta en los países en desarrollo. Por ejemplo, en muchos de ellos el trabajo infantil está prohibido, pero el Estado no vela por el cumplimiento de esta prohibición. Además, en muchos países los derechos de los sindicatos son pisoteados. El objetivo debe ser, pues, ante todo conseguir por parte de las instancias estatales competentes la aplicación de las leyes necesarias y de los derechos humanos y de los trabajadores internacionales. Se trata de un importante cometido para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero además el Banco Mundial, el FMI y la OMC deben tener en cuenta la responsabilidad social al desempeñar sus tareas internacionales. Por otra parte, las empresas europeas que operen en un país determinado pueden colaborar y servir de ejemplo para otras empresas mediante su cumplimiento de la ley, y el fomento del cumplimiento de la normativa laboral entre sus socios comerciales. El ordenamiento jurídico del país anfitrión constituye, por ello, el fundamento y el marco obligatorio mínimo para la actuación socialmente responsable de las empresas que operan en varios países.

2.5. Las declaraciones e instrumentos jurídicos de las organizaciones internacionales en el ámbito de la política social, especialmente las de la OIT, contienen importantes orientaciones fundamentales. A pesar de que estas declaraciones están dirigidas en primer lugar a los Gobiernos, las empresas pueden favorecer el cumplimiento de sus objetivos dentro de su ámbito de influencia. La «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» de 18 de junio de 1998 constituye un buen ejemplo: en ella se plasma el compromiso de los Estados miembros de la OIT de realizar una aplicación efectiva en el lugar de trabajo de los siguientes principios y derechos, considerados fundamentales:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.6. Otros instrumentos relevantes son la «Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social» de 1977 y las «Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales» de 1976, especialmente el capítulo sobre «Empleo y relaciones laborales».

2.7. Para que la aplicación de su compromiso social tenga éxito, es importante que las empresas puedan escoger las posibilidades adecuadas a su situación específica y que tengan en cuenta su margen de acción frente a sus socios comerciales locales en los países en desarrollo. Una gran empresa multinacional tiene unas posibilidades de influir distintas de las de una empresa mediana en razón de su posición en el mercado. En muchos sectores, la situación se caracteriza por una relación de fuerzas inversa, por la que las PYME de los países industrializados se enfrentan en los países en desarrollo a unos proveedores muy grandes y que dominan en el mercado, sobre los que no pueden ejercer prácticamente ninguna influencia.

2.8. Dentro de la idea de la RSE, las empresas tienen la posibilidad de situar en primer plano aquellos temas que son de especial importancia para sus sectores respectivos y para el mercado en el que desarrollan sus operaciones. Así, por ejemplo, la industria textil pone especialmente de relieve el tema del trabajo infantil, mientras que la industria petrolífera se ocupa sobre todo de actividades relacionadas con el medio ambiente. Mientras que algunas empresas prefieren un control o una certificación externa de sus actividades, a otras la aplicación y el control interno les parecen el mejor camino. En última instancia, lo que cuenta es el éxito real de las medidas.

2.9. Algunas empresas o asociaciones profesionales elaboran códigos de conducta en los que se comprometen a cumplir o a fomentar normas sociales y éticas o determinados compromisos sociales. Este tipo de códigos de conducta constituyen una expresión de las distintas culturas y filosofías empresariales, y en ellos se reflejan los objetivos y prioridades sociales a largo plazo de las empresas o los sectores respectivos. Si se elige este procedimiento, es importante que las posibilidades de acción de la empresa o del sector en cuestión sean realistas y se expresen de forma que resulte creíble. Un ejemplo de este tipo de códigos de conducta lo constituyen aquellos que prevén una materialización gradual de las normas sociales por medio de una colaboración con los proveedores y los socios comerciales en los países en desarrollo.

2.10. En el Libro Verde, la Comisión pide que las empresas se hagan responsables del cumplimiento de la legalidad y de la RSE no sólo por lo que se refiere a sus filiales, sino también a sus proveedores. Aunque el CES comprende esta petición, opina que en su globalidad es muy difícil de llevar a la práctica. Casi ninguna empresa puede garantizar que sus proveedores y socios comerciales cumplen determinadas normas laborales. Dada la complejidad cada vez mayor de las relaciones con los proveedores, que comprenden a menudo cadenas de producción que se extienden por varios continentes, una

garantía de estas características rebasaría las posibilidades jurídicas y reales de las empresas, especialmente de las PYME. Las empresas pueden, sin embargo, poner de manifiesto sus convicciones sociales en el marco de las licitaciones y las contrataciones. El CES comparte el punto de vista de la Comisión de que además de la dimensión interna, existe una dimensión externa de la responsabilidad social. Esto también es válido para las empresas subcontratistas y proveedores de los países en vías de desarrollo.

2.11. El CES no ignora las dificultades prácticas: a menudo, ni siquiera las grandes empresas pueden exigir a sus principales proveedores que cumplan con las normas de RSE de la propia empresa, y menos aún pueden hacerlo con los subproveedores. La estructura económica de la mayoría de los países en desarrollo está formada por un sinnúmero de pequeñas y pequeñísimas empresas. Algunas de las principales empresas europeas del sector textil pueden contar fácilmente en un país como la India, por ejemplo, con 12 000 o 15 000 proveedores importantes. La cifra de proveedores subcontratados es muy difícil de conocer. Para los Estados en cuestión, velar por el cumplimiento de sus leyes constituye uno de sus deberes fundamentales. Además, unas buenas relaciones laborales y un seguimiento atento —en colaboración con los sindicatos o determinadas ONG— pueden permitir definir y denunciar las situaciones de incumplimiento.

2.12. Las normas de conducta y el compromiso social de las empresas deben tener en cuenta la cultura, las tradiciones y la situación económica de los países en cuestión. Así, la aplicación rigurosa de unas normas sociales excesivamente rígidas en los países en desarrollo podría ser interpretada como un intento de los países industrializados por elevar los costes laborales de los países en desarrollo, con el fin de desposeerlos de un elemento de su ventaja competitiva. Los problemas de discriminación entre hombres y mujeres y de no respeto de los derechos humanos fundamentales reconocidos por la comunidad internacional no pueden contarse entre las ventajas competitivas. Ello también minaría considerablemente la imprescindible colaboración de estos países en la mejora de sus condiciones sociales. Por tanto, en el marco de sus actividades de RSE las empresas pueden y deben comprometerse a superar este problema a nivel empresarial.

2.13. Los convenios de la OIT contienen a menudo los principios básicos de la RSE a nivel global. El CES subraya con determinación la importancia de las normas laborales fundamentales de la OIT como normas mínimas con validez jurídica de obligado cumplimiento y que deben ser respetadas en todo el mundo. Sin embargo, dado que los convenios de la OIT tienen por destinatarios a los gobiernos, su idoneidad como base para la acción y la práctica de las empresas es limitada. Requieren ser «traducidas» para quienes las han de aplicar en las empresas. El CES acoge con especial satisfacción los trabajos de la OIT en relación con la aplicación de sus convenios en las empresas y con la aplicación concreta de los códigos de conducta en la cadena de abastecimiento (supply chain) de las empresas.

2.14. En este contexto, el CES acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión Europea (Comunicación de 18 de julio de 2001 sobre «Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización») de apoyar los esfuerzos de la OIT para obligar al cumplimiento en todo el mundo de unas normas laborales fundamentales.

2.15. El CES señala que las instituciones internacionales, sobre todo el Banco Mundial, el FMI y la OMC, deben tener en cuenta la RSE. A ello contribuiría notablemente procurar que las empresas interesadas a las que se va a otorgar créditos o garantizar ventajas comerciales respeten en cada caso al menos las normas fundamentales del trabajo de la OIT. El CES constata además que las empresas que operan con carácter internacional realizan ya notables esfuerzos por sensibilizar a sus proveedores y socios comerciales, especialmente en los países en desarrollo, en relación con las ventajas que suponen unas buenas condiciones laborales y por lograr mejoras en este ámbito por medio de incentivos, el propio ejemplo, la motivación y el consejo ⁽¹⁾. Estos esfuerzos, orientados al largo plazo, alcanzarán su máxima eficacia si en los países en cuestión se crean unas condiciones generales apropiadas y si las empresas disponen del margen de maniobra necesario para agotar su potencial innovador.

2.16. Asimismo, la gestión financiera de las empresas es un elemento de la acción en materia de responsabilidad social (con respecto, por ejemplo, al blanqueo de dinero, la corrupción, y los paraísos fiscales). Más concretamente, desde la perspectiva de la inversión socialmente responsable (ISR), el CES recomienda que se utilicen criterios más afinados en los procesos de evaluación y de clasificación de las prácticas socialmente responsables de las empresas. Deberían, pues, estar basados en elementos comparables (desde la perspectiva de una práctica respetuosa del medio ambiente no tiene sentido comparar, por ejemplo, una acería con un banco). Además, no se debe excluir a las empresas simplemente en función de sus productos o de su sector de la producción (por ejemplo, el petróleo, los microchips, o el aluminio). En definitiva, se trata de mejorar el marco general de la RSE y ello implica que se alcancen acuerdos legislativos y laborales a nivel mundial y europeo.

3. Niveles de acción — nivel europeo

3.1. La Comisión Europea plantea en su Libro Verde la cuestión de la necesidad de un nuevo marco general europeo para la RSE. Las empresas son una parte del todo social, y despliegan su actividad en un entorno social caracterizado por leyes y reglamentos alcanzados mediante negociación colectiva que regulan el mercado de trabajo, el equilibrio de los intereses

de ambas partes y la protección de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los actores implicados aceptan esta legislación, que constituye, en Europa, la base sobre la cual se construye la responsabilidad social de las empresas, sin perjuicio del marco jurídico (política social y medioambiental).

3.2. La participación de los trabajadores y las trabajadoras y de sus representantes está regulada a nivel europeo por la directiva sobre el comité de empresa europeo y por la directiva sobre la información y consulta en las empresas y en cada uno de los países de la UE, en gran medida y de manera de diferente, por ley. El CES hace un llamamiento a que se apliquen de modo consecuente las normas en vigor, con el fin de que la reconversión industrial pueda llevarse a cabo mediante un equilibrio justo de los intereses dentro de costes sociales aceptables.

3.3. Teniendo en cuenta la legislación social vigente, lo principal es que se cree en Europa un clima psicológico en el que la RSE ocupe un lugar fijo. El nivel europeo resulta idóneo como plataforma para el intercambio de experiencias sobre iniciativas de RSE que hayan tenido éxito y para impulsar la sensibilización a la incorporación de la RSE en las estrategias de las empresas.

3.4. La responsabilidad social de las empresas no es deber exclusivo de los cuadros directivos y ni de la representación de los trabajadores. El Estado, los municipios, los ciudadanos individuales y la sociedad civil también deben contribuir a la responsabilidad social. El CES se congratula de que la Comisión haya abordado esta problemática en su Libro Blanco sobre la «Gobernanza europea».

3.5. Las empresas dependen del marco legal que encuentran en cada uno de los países en los que desarrollan su actividad comercial. Así, no es obligatorio que se cumpla una Convención de la OIT en un país que no ha ratificado la Convención en cuestión y que no la ha incorporado a su legislación nacional. No obstante, aunque no se puede ni se debe pedir a las empresas que compensen las omisiones de los Gobiernos su responsabilidad social debería incitarlas a ir más allá de sus estrictas obligaciones legales. En este contexto la «Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social» constituye un marco de referencia importante. El Comité señala que las normas fundamentales del trabajo, en tanto que parte integrante de los derechos humanos, son de aplicación en todos los países miembros de la OIT independientemente de que hayan sido ratificadas o no. Cada Estado miembro está comprometido mediante su pertenencia a la OIT a velar por que se respeten las normas fundamentales del trabajo — derechos sindicales, negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil, los trabajos forzados y la discriminación, y es también responsable de que las empresas las respeten. Los Estados europeos tienen la tarea especial de transponer las normas del trabajo de la OIT en las legislaciones nacionales. En términos generales, la Unión Europea puede comprometerse ya en un primer plano a influir para que, en el establecimiento de las negociaciones internacionales, estas normas cuenten con un amplio consenso y sean ratificadas por el mayor número posible de países.

⁽¹⁾ Véanse ejemplos concretos en las siguientes sitios:
<http://oracle02.ilo.org:6060/dyn/basi/vpisearch.first>
http://www.csreurope.org/csr_europe/Databank/databankindex.htm
<http://www.csrforum.com/csr/csrwebassist.nsf/content/a1c2a3.html>
http://www.business-impact.org/bi2/case_studies_2k/

3.6. Para el CES es especialmente importante el carácter voluntario de las medidas de la RSE. La creación de unas normas detalladas vinculantes en la UE no sería apropiada para tal fin. La uniformidad detallada de los estándares de RSE entraña el peligro de encorsetar a las empresas, sobre todo en el caso de las PYME y de las empresas de la economía social. Las empresas deben poder desarrollar soluciones a medida, específicas de cada sector y especialmente eficaces destinadas a cada situación especial. Unos principios generales europeos acordados por los interlocutores sociales podrían contribuir a la mayor difusión de las medidas de RSE, que ya están siendo aplicadas por muchas empresas. El CES, por consiguiente, acoge con profunda satisfacción que los interlocutores sociales profundicen algunos aspectos de la RSE como en el área de salud y de protección de los trabajadores o en el fomento de la igualdad de oportunidades. El contexto específico de la RSE en la UE se puede profundizar en el marco de los acuerdos voluntarios entre interlocutores sociales y de los convenios sectoriales o empresariales voluntarios como se ha hecho, por ejemplo, en el sector textil. La Comisión podría apoyar la transparencia, coherencia y buenas prácticas en este ámbito fomentando la cooperación entre los principales agentes de la RSE.

3.7. La RSE comporta tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, que varían según los sectores y la situación de las empresas, por lo que las medidas de acompañamiento y de evaluación tienen que ser distintas.

3.8. El CES acoge favorablemente la medidas que apoyan y fomentan la difusión de las buenas prácticas de las empresas socialmente responsables. En los Estados miembros existen ya numerosos redes de este tipo (por ejemplo, el «Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises ORSE» en Francia).

4. Niveles de acción — nivel nacional o local

4.1. El Libro Verde destaca los efectos de las medidas de RSE a nivel local. El CES señala que las empresas de la economía social son en su mayoría PYME o microempresas que consideran su tarea principal la dimensión social de la RSE. Sus perspectivas a largo plazo se basan en su compromiso local en cuanto a la responsabilidad social y medioambiental que se manifiesta en su apoyo a las iniciativas municipales (por ejemplo, ayuda vecinal, medidas de integración, proyectos de medio ambiente, etc.). La Comisión debería subrayar más intensamente esta dimensión existente de la RSE.

4.2. El CES afirma que tanto el fomento de la disposición para la comunicación como la disposición al aprendizaje permanente forman parte de la RSE. Las personas capaces de comunicarse con los demás y abiertas a los nuevos conocimientos son también capaces de convivir en sociedad, de forma que la intolerancia y la discriminación por razones de pertenencia étnica, discapacidad, orientación sexual o sexo

dejan de producirse. Las personas que conocen algo de otras culturas y otras formas de vivir y de pensar son más abiertas a ellas. Se trata de una misión de la que deben ocuparse las instituciones educativas, la política familiar y las empresas. La globalización coloca a la sociedad actual frente a este reto.

4.3. Las empresas con futuro necesitan contar con trabajadoras y trabajadores competentes que se desenvuelvan con soltura y de forma autónoma en la sociedad del conocimiento y de la información. La integración y el uso de los últimos avances exigen personas cualificadas, dispuestas y capacitadas para un aprendizaje a lo largo de toda la vida. A este respecto, el CES opina que tanto los gobiernos como las empresas, los interlocutores sociales y los individuos, están llamados a participar en la misma medida. Sus papeles respectivos deben ser claramente definidos en un diálogo abierto.

4.4. La política familiar, la política educativa y la política económica deberían dejar de ser consideradas de forma aislada. Debe lograrse que tener hijos resulte más fácil para las familias, que las mujeres puedan continuar trabajando en profesiones cualificadas y los niños tengan mejores oportunidades educativas. Las empresas deben reconocer las necesidades de los empleados que son padres y madres y desarrollar una estrategia empresarial favorable a la familia, es decir, socialmente responsable.

4.5. La RSE no sólo exige la disposición correspondiente por parte de la dirección de las empresas y unas estrategias empresariales socialmente responsables, sino que también requiere personas, trabajadores, dispuestos a llevar la RSE a su círculo más próximo y a actuar en consonancia con ella. Por esta razón, el CES considera que es importante que se invierta en civismo. Se trata de algo que puede realizarse desde el sistema educativo, en la medida en que desde el jardín de infancia se transmita una cultura de la convivencia basada en los principios de la solidaridad y de la responsabilidad propia. Debe animarse a las familias a que, junto a sus hijos, se comprometan con la sociedad. Las empresas pueden mejorar el marco para el compromiso civil y crear premios al compromiso social responsable e incentivos para que las trabajadoras y los trabajadores se comprometan con la sociedad.

4.6. El CES acoge favorablemente el lanzamiento de redes de responsabilidad social a nivel local o regional que ya se están utilizando de muchas maneras. En estas redes, las empresas, los agentes sociales y el sector público colaboran con la sociedad organizada para definir y materializar objetivos comunes de la responsabilidad social. No obstante se debe evitar que ello suponga para las PYME un incremento de la carga burocrática y administrativa a nivel local.

5. Conclusión

5.1. La responsabilidad social de las empresas es un tema central para el CES y por ello acompañará con mucha atención y seguirá activamente su evolución posterior. El CES espera que las observaciones expresadas más arriba sean tenidas en cuenta en la profundización del tema por parte de la Comisión

Europea. El principio de voluntariedad, la sostenibilidad en los ámbitos de medio ambiente, economía y sociedad y la orientación a los actuales convenios de las organizaciones internacionales deben ser el marco de referencia de las futuras actividades de la Comisión Europea para apoyar de este modo a las empresas en sus esfuerzos por adoptar prácticas responsables.

Bruselas, 20 de marzo de 2002.

El Presidente

del Comité Económico y Social

Göke FRERICHS

ANEXO

del Dictamen del Comité Económico y Social

Las propuestas de enmienda siguientes, que obtuvieron como mínimo un cuarto de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates:

Insértese antes de la sección general

«1.1. Preámbulo

La mayor parte de los observadores del comportamiento de las empresas estaría de acuerdo en que las empresas tienen un enorme potencial para ayudar social y económicamente a las partes interesadas, cumpliendo al mismo tiempo sus obligaciones con los accionistas. Históricamente, la razón de ser de las empresas es económica. Mediante el cumplimiento de su objetivo económico, una empresa también cumple sus obligaciones jurídicas y contractuales con las partes interesadas. Durante los últimos treinta años, las empresas, los políticos y los observadores se han ido convenciendo de que algunas empresas, de forma voluntaria, también tienen un potencial considerable para ayudar a las partes interesadas mediante programas de responsabilidad social de las empresas. Dichos programas tienen que ser coherentes con el objetivo económico de la empresa y, normalmente, implican argumentos comerciales basados en la supervivencia y el éxito de la empresa a medio y largo plazo. El hecho de que las empresas no logren alcanzar su objetivo económico no sólo anula su responsabilidad social, sino que, además, implica un perjuicio social incommensurable para las partes interesadas. Cuando las empresas logran realizar su objetivo económico, consiguen un potencial considerable para hacer que el mundo sea mejor. El CES pide a la Comisión que, en su momento, tenga más en cuenta el objetivo económico de las empresas en su Libro Blanco.»

Exposición de motivos

El Libro Verde no destaca de forma adecuada la escala de contribuciones sociales que las empresas realizan cuando alcanzan su objetivo económico.

Resultado de la votación

Votos a favor: 45, votos en contra: 79, abstenciones: 11.

Insértese antes de la sección general*«1.2. Objetivo económico empresarial*

1.2.1. El principal objetivo de una empresa es de índole económica y sus principales relaciones y responsabilidades no son voluntarias, sino jurídicas y contractuales. De hecho, la totalidad de los elementos de la cohesión social (empleo, cohesión de la comunidad, cohesión social nacional, vejez asistida por ahorros e inversiones) sólo puede lograrse si las empresas alcanzan sus objetivos económicos.

1.2.2. La rentabilidad es una de las principales premisas del comportamiento de las empresas. Los beneficios permiten la competitividad y la inversión en el futuro. El desafío de las fuerzas del mercado pone permanentemente a prueba la rentabilidad de las empresas, ya que dichas fuerzas cambian continuamente el entorno mercantil de una empresa. Las empresas cumplen sus objetivos si logran superar dichos desafíos y prosperan. Por lo tanto, para lograrlo, el modelo económico de una empresa tiene que ser sostenible a largo plazo.

1.2.3. Las relaciones con las partes interesadas son de naturaleza jurídica y contractual, pero una empresa sólo podrá cumplir sus obligaciones de mantener los puestos de trabajo y garantizar la calidad del empleo, mantener los pedidos a los proveedores y las relaciones de asociación con los mismos y satisfacer la demanda y garantizar la satisfacción del consumidor, si logra sobrevivir y prosperar.

1.2.4. Una empresa próspera mantiene, en la comunidad en la que esté ubicada, los puestos de trabajo y apoya a los empleados y a sus familias, que a su vez son clientes de los proveedores locales de bienes y servicios; una empresa floreciente es, igualmente, el principal cliente de los proveedores locales de bienes y servicios. Una empresa próspera es el alma económica de su comunidad y contribuye a su cohesión social.

1.2.5. Una empresa floreciente paga impuestos sobre sus beneficios, recauda impuestos de sus empleados en nombre del gobierno y contribuye, con sus empleados, a financiar la seguridad social. Igualmente, paga y recauda los ingresos en concepto de IVA para el gobierno. La empresa es el elemento central del sistema fiscal nacional, que a su vez financia el modelo social.

1.2.6. Las empresas prósperas pagan un porcentaje de sus beneficios, en forma de dividendos, a sus accionistas. Estos accionistas son, de forma creciente, fondos de pensiones y compañías de seguros que gestionan los ahorros de los particulares en previsión de la vejez. Dichos sistemas dependen de los beneficios y dividendos de las empresas.

1.2.7. Los beneficios son el indicativo de una empresa próspera. La pérdida de beneficios no sólo menoscaba los ahorros a largo plazo de los particulares, sino que, además, afecta al empleo y a los proveedores, clientes y los ingresos del gobierno. Por lo tanto, las empresas no deberían sacrificar la rentabilidad a corto plazo si no tienen expectativas de beneficios a medio y largo plazo.»

Exposición de motivos

El Libro Verde no reconoce que la sociedad civil y la cohesión social dependen de que las empresas alcancen su objetivo económico.

Resultado de la votación

Votos a favor: 47, votos en contra: 86, abstenciones: 17.

Introdúzcase antes de la sección general*«1.3. Responsabilidad social de las empresas*

1.3.1. La responsabilidad social de las empresas es un concepto en continua evolución. Implica un compromiso con los interlocutores directos, la sociedad y el entorno que también debería favorecer los intereses de los accionistas, especialmente si apoya la sostenibilidad a largo plazo del modelo empresarial.

1.3.2. Los interlocutores directos son los clientes, proveedores y empleados. Las relaciones básicas con las partes interesadas son contractuales y jurídicas. La extensión voluntaria a las relaciones con los interlocutores directos pueden conllevar medidas que demuestren un comportamiento socialmente responsable. Por ejemplo, puede ofertarse a los clientes productos de proveedores y contratistas responsables desde el punto de vista social, las condiciones de empleo pueden ser “positivas” de muchas maneras y conllevar una inversión extraordinaria en recursos humanos.

1.3.3. En lo que se refiere a la extensión a las relaciones con las partes directamente interesadas, las empresas, por lo general, intentarán demostrar mediante un argumento comercial que estas acciones, con los costes consiguientes, van en interés de los accionistas. Esto puede suponer plazos largos y exigir la “educación” de los accionistas en algunos casos.

1.3.4. Una dimensión más compleja de la responsabilidad social de las empresas atañe a la comunidad, tanto a la comunidad local donde opera la empresa como a la sociedad en su conjunto. En este contexto el argumento comercial puede ser menos evidente y el resultado será con mayor frecuencia a largo plazo.

1.3.5. Es en el contexto de la sociedad en su conjunto donde se suscita la cuestión primordial de la sostenibilidad. Debe lograrse un equilibrio entre la sostenibilidad de la empresa —su capacidad para sobrevivir y prosperar— y el desarrollo sostenible en general, con sus tres aspectos —económico, social y medioambiental. El marco jurídico y reglamentario para el desarrollo sostenible puede necesitar desarrollarse para complementar iniciativas en materia de responsabilidad social de las empresas. En efecto, las iniciativas en materia de RSE pueden perfectamente estimular y conformar esta legislación o reglamentación.

1.3.6. Por definición, la RSE es voluntaria. No obstante, existen ciertos marcos reglamentarios. Las empresas pueden desarrollar códigos de conducta que definan una conducta ética y responsable para con las partes interesadas y la comunidad. Además, las empresas se agrupan para combinar sus recursos. Gran parte de la actividad empresarial en la comunidad tiene una dimensión filantrópica.

1.3.7. Tomando como base el anterior análisis, el CES puede apoyar la definición dada en el apartado 20 del Libro Verde de que la RSE es un concepto que se entiende “como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” sobre una “base voluntaria”.»

Exposición de motivos

No existe en el dictamen una definición de responsabilidad social de las empresas. Resulta útil contrastar y comparar la responsabilidad social de las empresas y el objetivo económico de las empresas.

Resultado de la votación

Votos a favor: 40, votos en contra: 95, abstenciones: 19.

Punto 1.3

Añádase el siguiente texto antes de la última frase:

«Los sindicatos han contribuido de manera decisiva a la evolución de este marco.»

Resultado de la votación

Votos a favor: 59, votos en contra: 76, abstenciones: 11.

Punto 1.4

Modifíquese la última frase como sigue:

«Pero, el diálogo entre patronos y sindicatos debe contribuir ...»

Resultado de la votación

Votos a favor: 56, votos en contra: 83, abstenciones: 13.

Punto 1.5, quinta frase:

Sustitúyase las palabras «realizar beneficios» por «ser competitivas».

Resultado de la votación

Votos a favor: 46, votos en contra: 81, abstenciones: 9.

Punto 1.5

Añádase a la última frase:

«, con el fin de aportar al entorno social y ecológico todo lo que la empresa pueda desde su implantación (creación de viviendas, infraestructuras sanitarias, educación básica y superior, transportes, etc.)»

Exposición de motivos

Esta enmienda se debe a que todos los intereses se encuentran en un mismo plano: accionistas, asalariados, representantes de los asalariados, clientes, proveedores, municipios, sociedad, etc.

Resultado de la votación

Votos a favor: 39, votos en contra: 71, abstenciones: 15.

Punto 1.7

Complétese la última frase como sigue:

«El éxito empresarial es la condición necesaria e indispensable para la ... El resto de la frase no se modifica.»

Exposición de motivos

Se considera innecesaria.

Resultado de la votación

Votos a favor: 61, votos en contra: 82, abstenciones: 10.

Punto 1.8

Añádase el siguiente texto al final de la primera frase:

«... y en el fomento de una cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida, así como el desarrollo del acceso a la formación, y en la inversión en la formación continua para todas las categorías de trabajadores.»

Resultado de la votación

Votos a favor: 66, votos en contra: 67, abstenciones: 6.

Punto 1.9, primera frase

Suprímase lo siguiente:

«... autodisciplina, moral de trabajo ...»

Resultado de la votación

Votos a favor: 54, votos en contra: 66, abstenciones: 15.

Punto 1.9

Suprímase el siguiente texto:

«y de valores.»

Exposición de motivos

No se puede poner en la misma categoría de valores los beneficios y la libertad, las inversiones y el respeto a los demás, el consumo y una existencia humana digna. Hay quien podrá ver vínculos estrechos entre ellos, pero dichos valores no pueden enumerarse entremezclados y sin orden jerárquico en la Europa social actual. De lo contrario, habría que admitir que ya se ha suprimido toda causa de pobreza y de exclusión del mercado laboral, por lo que sólo cabría felicitarse.

La expresión «constituyen los pilares fundamentales de nuestro sistema económico» ya es suficientemente optimista.

Resultado de la votación

Votos a favor: 41, votos en contra: 55, abstenciones: 10.

Punto 1.11

Modifíquese la segunda frase como sigue:

«Los enfoques desarrollados por las propias empresas tienen una aceptación claramente mayor por parte de los directivos que los marcos generales establecidos desde fuera.»

Exposición de motivos

Está por demostrar que, dentro de la empresa, los trabajadores se sitúan en el mismo nivel que los directivos o los accionistas. Los legisladores (que fijan las leyes) o los negociadores (que celebran acuerdos marco sectoriales o interprofesionales) han sido elegidos o designados de forma legítima mediante sufragio universal o una forma de designación basada en la representatividad. Se trata de características de la democracia consustanciales al Estado de derecho que impera en los Estados miembros de la UE, sin que hasta la fecha se disponga de datos que demuestren su rechazo.

Resultado de la votación

Votos a favor: 34, votos en contra: 60, abstenciones: 13.

Punto 2.3

Añádase al final del punto el texto siguiente:

«Por otra parte, el Comité hace un llamamiento a la responsabilidad social de las empresas para que se considere que la deslocalización de producción de menor cualificación y la incitación a la inmigración de trabajadores altamente cualificados al objeto de hacer frente a la "escasez de personal" que aqueja a las empresas contribuyen a debilitar los recursos humanos de los países a que se hace referencia en el presente punto.»

Exposición de motivos

No cabe pedir a los países que hagan esfuerzos de inversiones públicas en materia de formación de sus elites o de sus trabajadores futuros si con ello se incita a la fuga de competencias. Esto es algo que afecta al campo de la responsabilidad social de las empresas.

Resultado de la votación

Votos a favor: 37, votos en contra: 89, abstenciones: 12.

Punto 2.4

Añádase al final del punto el texto siguiente:

«No obstante, la responsabilidad social de las empresas, por su aspecto voluntario, permite a las empresas europeas con actividad en estos países no recurrir al trabajo de los niños, aunque la legislación no lo prohíba. La RSE puede incitar a las empresas en estos mismos países a emplear a los padres con niveles de salarios superiores a los de sus hijos, aunque los salarios sigan siendo muy inferiores a los salarios europeos.»

Exposición de motivos

Es éste un buen ejemplo para admitir que en el caso mencionado no hay diferencia entre responsabilidad social y sociocultural de las empresas y para hacer ver que el aspecto voluntario de la RSE permite trascender las legislaciones nacionales.

Resultado de la votación

Votos a favor: 48, votos en contra: 71, abstenciones: 11.
