

INSTRUMENTOS DE LA RSE: CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

Fernando Pérez Domínguez

Becario de Investigación

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva

Grupo de Investigación PAI-SEJ 322

Observatorio sobre Responsabilidad Social de la Empresa y Relaciones Laborales

(Observatorio Laboral On-Line del CARL)

El impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) se viene canalizando a través de multitud de iniciativas que persiguen inculcar de forma práctica y efectiva este nuevo valor de conciencia empresarial en los procesos productivos de las empresas y demás actividades de las mismas. Para ello las muy diversas iniciativas recurren a lo que se ha dado en llamar de forma genérica “Instrumentos de RSE”, tales como las declaraciones de principios, los códigos de conducta y buenas prácticas, las etiquetas sociales, verdes..., los índices bursátiles éticos, las guías de elaboración de memorias de sostenibilidad, modelos de triple balance, modelos o estándares de gestión, acreditaciones de los mismos, etc. Ello ofrece un panorama, por un lado, entusiasta y expectante en torno a la RSE; pero cercano a lo caótico, por otro.

Así, son varias las fuentes de las que emanan estos instrumentos: organizaciones internacionales, gobiernos nacionales, organizaciones del Tercer Sector (ONGs, grupos de interés, etc.), asociaciones y fundaciones diversas, etc. Diversa también es su finalidad, pues mientras unos sólo promocionan, impulsan o promueven; otros instrumentos concretan principios o recomendaciones a tener en cuenta por las empresas que pretendan ser socialmente responsables; y algunos, además, establecen mecanismos de información, evaluación y seguimiento de las medidas concretas adoptadas por las empresas en materia de Responsabilidad Social, obteniendo así un compromiso más serio de las empresas. Tampoco hay coincidencia en lo que respecta al ámbito de la RSE al que estos instrumentos van dirigidos, abarcando algunos los aspectos económicos, sociales y medioambientales en conjunto; y ciñéndose otros a sólo alguno de ellos. Igualmente, no todos los instrumentos de RSE alcanzan a los mismos destinatarios; los hay generales, aplicables a cualquier empresa, pero también dirigidos a sectores industriales y de actividad específicos.

En efecto, la cantidad y variedad de instrumentos de RSE es difícilmente manejable de forma que resulte operativa. Es por ello que corresponde llevar a cabo una primera tarea de clasificación y clarificación del panorama que el movimiento de la RSE ofrece en estos momentos. Desde el punto de vista jurídico-laboral el interés reside en distinguir aquellos instrumentos sensibles con las cuestiones sociolaborales de la RSE, de los que se centran en los aspectos económicos o medioambientales; así como identificarlos en función de su naturaleza, alcance, ámbito, finalidad, etc. Sólo de esta forma se podrán valorar los resultados de la puesta en práctica de estos instrumentos de RSE y hacer comparaciones entre los mismos sin riesgo de confrontar instrumentos de naturaleza y esencia diversas.

En el sentido expuesto, se recogen a continuación tres posibles criterios clasificatorios de los instrumentos de RSE:

A. **Desde el punto de vista de la Organización y Gestión de Empresas**¹. Los instrumentos de RSE se distinguen en función de que establezcan o no modelos completos de gestión de la RSE; esto es, previendo la planificación de objetivos concretos de RSE, la manera de ejecutar por fases lo planificado, el sistema de seguimiento, control y medición cuantitativa y cualitativa de la ejecución, y el método de evaluación y revisión de los resultados obtenidos. En función de ello, se distinguen:

1. Instrumentos de promoción, comunicación y transparencia: establecen ideas, pautas y principios generales para el desarrollo de conductas socialmente responsables con el objeto de que las empresas los hagan suyos y desarrollen en la práctica; algunos, incluso, ofrecen modelos o sistemas para dar a conocer, informar y publicar las conductas de RSE acometidas por las empresas. Sin embargo, ninguno de estos instrumentos establece el modo en que esos principios deben reflejarse en el sistema productivo y de relaciones de las empresas, quedando esta cuestión al particular criterio de las mismas.

En este grupo de instrumentos se encontrarían, a grandes rasgos, los códigos de conducta y buenas prácticas, las declaraciones de principios y los modelos de elaboración de memorias sociales o de sostenibilidad.

2. Instrumentos de gestión, normas de proceso y acreditación: son aquéllos que, de una parte, establecen los requisitos técnicos que una empresa debe llevar a efecto en su estructura y organización para que sea calificada como socialmente responsable, esto es, el “cómo ser socialmente responsable”; y, de otra parte, son instrumentos que certifican o acreditan la condición socialmente responsable de una empresa a través de agentes externos a la misma.

Dentro de esta categoría de instrumentos se distinguirían los sistemas e informes de auditoría social, medioambiental o en materia de RSE en general; así como las certificaciones y acreditaciones expedidas por diversas organizaciones (por ej. ISO).

3. Instrumentos de autoevaluación o desempeño: centran su atención en las metas y objetivos de la RSE, estableciendo mecanismos y criterios para determinar los superados y los pendientes, y evaluar conjuntamente el desempeño de la empresa en materia de RSE. Así, si bien no establecen cómo ser socialmente responsables, la evaluación de la actividad de las empresas desde la óptica de la RSE, sí permite extraer conclusiones que de alguna forma inspiren cambios concretos en los sistemas de gestión y organización de las mismas en aras de mejorar y superar los resultados obtenidos.

Entre estos instrumentos se encontrarían los modelos de informes de evaluación o los sellos de excelencia.

¹ Clasificación extraída de la ponencia “Modelos y estándares para la gestión de los aspectos de la RSC”, pronunciada por el Prof. Dr. D. Juan Carlos Rubio Moreno con ocasión de las Jornadas sobre Responsabilidad Social de la Empresa organizadas por el CARL. Osuna, octubre 2005.

B. Desde el punto de vista del ámbito de la RSE en el que incidan². La RSE se proyecta sobre muy diferentes agentes y muy diversos espacios, ubicados tanto dentro de la propia organización empresarial, como fuera de ella o en sus proximidades. En ese sentido, pueden señalarse tres grandes ámbitos o sectores de la RSE: la gestión, el consumo y la inversión socialmente responsables, bajo los cuales pueden agruparse los diferentes instrumentos de RSE.

1. **Gestión socialmente responsable de la empresa:** es quizá el ámbito que mayor atención ha merecido, pudiéndose distinguir una amplia variedad de instrumentos de RSE:
 - a. Códigos de conductas, declaraciones de principios y marcos promocionales.
 - b. Modelos o estándares de gestión.
 - c. Informes de sostenibilidad.
2. **Consumo socialmente responsable:** ámbito en el que la actuación en materia de RSE se canaliza principalmente a través de las denominadas etiquetas (*labels*), indicativas para el consumidor de un correcto proceso de elaboración del producto en términos de RSE.
3. **Inversión socialmente responsable:** en este ámbito los principales instrumentos son los índices bursátiles éticos y los fondos de inversión (éticos, verdes, sociales, etc.), que pretenden inculcar el valor de la RSE en la conciencia de los inversores, invitándoles a dirigir sus inversiones a aquellas compañías que muestran cotas importantes de RSE en sus actividades.

C. Desde el punto de vista de su dinámica y puesta en práctica³. Los diversos instrumentos de RSE se desenvuelven en la práctica de diferente forma, mientras que unos son desarrollados por las propias empresas, otros son llevados a efecto por agentes externos; mientras unos establecen metas u objetivos, otros señalan además los medios para alcanzarlos; mientras unos cuentan con sistemas de autoevaluación e información al exterior de sus resultados, otros no se muestran tan transparentes; etc. Los elementos diferenciales entre unos y otros pueden ser numerosos; por ello, una clasificación que atienda a la dinámica de estos instrumentos resulta muy útil a los efectos de conocer qué instrumentos de RSE permiten comparar sus resultados entre sí. Desde esta perspectiva se distinguen:

1. **Declaraciones de principios, códigos de conducta o buenas prácticas:** con independencia de que la elaboración de tales instrumentos corresponda a la propia empresa o bien a organizaciones externas a la misma, la asunción, interpretación y concreción de los principios y buenas prácticas corresponde a la empresa sin intervención de agente externo alguno que audite. No obstante, algunos de estos instrumentos prevén mecanismos más o menos formales de seguimiento e información al exterior de sus prácticas en materia de RSE.

² Clasificación adoptada por la Dirección General de Empleo y AA. SS. de la Comisión Europea en el documento “*ABC of the main instruments of corporate social responsibility*”, 2004.

³ Criterio utilizado en el documento “*Mapping Instruments for Corporate Social Responsibility*”, de la Dirección General de Empleo y AA. SS. de la Comisión Europea. Abril, 2003.

2. **Directrices sobre sistemas de gestión e instrumentos de certificación:** en este caso la adopción de medidas concretas en el ámbito de la RSE no queda a la libre interpretación de la empresa, sino que estos instrumentos prescriben determinadas directrices dirigidas a hacer realidad un comportamiento empresarial socialmente responsable. La incorporación de tales prescripciones a la normal gestión y organización de la empresa es comprobada por agentes externos independientes que emiten las correspondientes certificaciones y acreditaciones de tales comportamientos de cara al exterior.

3. **Índices de valor:** propios del ámbito de la inversión socialmente responsable, los índices bursátiles y fondos de inversión éticos o sociales establecen una serie de requisitos y parámetros que las empresas interesadas deben alcanzar y demostrar para formar parte de los mismos y así beneficiarse de su buena consideración social.

4. **Marcos o estructuras de información sobre RSE:** se trata de guías, directrices, soportes y modelos que ofrecen mecanismos de comunicación e información de las actuaciones empresariales en materia de RSE. No se trata de instrumentos que especifiquen niveles concretos de realización y desarrollo en la materia, pero sí proporcionan a la empresa un sistema para comunicar o informar a la sociedad en general y “rendir cuentas” (accountability) ante los grupos de interés.

A. Según la perspectiva de la Organización y Gestión de Empresas	1. Instrumentos de promoción, comunicación y transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ? Libro Verde UE ? UN Global Compact ? OCDE Líneas directrices para empresas multinacionales ? GRI
	2. Instrumentos de gestión, normas de proceso y acreditación	<ul style="list-style-type: none"> ? SA8000 ? OHSAS18001 ? SGE21 ? AA1000 ? ISO14001 ? ISO9001 ? UNE165010
	3. Instrumentos de autoevaluación o desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ? EFQM ? Premio Malcom Baldrige (EE.UU.) ? Premio Deming

B. Desde el punto de vista del ámbito de la RSE en el que incidan	1. Gestión socialmente responsable	a) Códigos de conductas, declaraciones de principios y marcos promocionales	<ul style="list-style-type: none"> ? OIT. Declaración Tripartita de principios sobre EMN ? OIT. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo ? OCDE. Líneas directrices para EMN ? ONU. Normas sobre responsabilidad de EMN sobre los DD. HH. ? ONU. Pacto Mundial ? UE. Libro Verde ? AI. Principios de DD. HH. para empresas ? CIOSL. Código básico de prácticas laborales ? Ethical trading initiative (ETI)
		b) Modelos o estándares de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ? Workplace standards: <ul style="list-style-type: none"> - SA 8000. Social Accountability (on labour conditions) - ILO-OSH 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems - OHSAS 18001 (Occupational health and safety zone) equivalente con NTS-001 (Colombia) - Great Place to Work Model (GPTW) ? Sistemas de gestión de la calidad y otros marcos: <ul style="list-style-type: none"> - ISO 9000 - EFQM (European Foundation for Quality Management) model for business excellence - AA (AccountAbility) 1000. A stakeholder engagement framework - ISO 26000 Social Responsibility Standard (en proceso de elaboración) ? Sistemas de gestión medioambiental: <ul style="list-style-type: none"> - EMAS (Eco-management and audit scheme) - ISO 14001 ? Iniciativas nacionales: <ul style="list-style-type: none"> - AFNOR SD 21 00. Guidelines on sustainable development (Francia) - AENOR PNE 165001. Requisitos de los instrumentos financieros y éticos socialmente responsables (España) - AENOR PNE 165010. Sistemas de gestión ética de la empresa: requisitos para el ejercicio de la responsabilidad ética y social de las empresas (España. En proceso de elaboración) - The SIGMA Project. Sustainability integrated guidelines for management (UK) - Investor in people (UK) - The Q-RES project. Marco de gestión para la responsabilidad ética y social de las corporaciones (Italia)
		c) Informes de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ? Iniciativas públicas nacionales: <ul style="list-style-type: none"> - Francia: Art. 116 Ley "Nouvelles Régulations Economiques" - Dinamarca : Directrices para el informe social y ético - UK: White paper on modernising UK company Law ? Iniciativas de los grupos de interés (Stakeholders): <ul style="list-style-type: none"> - Global Reporting Initiative - AA1000s: AccountAbility assurance Standard ? Otros: <ul style="list-style-type: none"> - CDJES "Bilan sociétal" (Informe social). Francia - BITC corporate impact reporting initiative. UK

	2. Consumo socialmente responsable	<ul style="list-style-type: none"> ? Organizaciones y etiquetas de comercio justo: <ul style="list-style-type: none"> - FLO International (Fair-trade Labelling Organisations) - IFAT (International Federation for Alternative Trade) - EFTA (European Fair Trade Association) - NEWS (Network of European World Shops) - FINE ? Etiquetas sociales: <ul style="list-style-type: none"> - Belgium Social Label - Rugmark label - Flower Label Program ? Etiquetas medioambientales: <ul style="list-style-type: none"> - EU eco-label - Forest Stewardship Council (FSC) - Pan-European Forestry Certification (PEFC)
	3. Inversión socialmente responsable	<ul style="list-style-type: none"> ? Transparency guidelines for sustainable investment funds (desarrollado por the Dutch Social Investment Forum – VBDO- en 2002) ? Eurosif transparency guidelines ? UK's pensions disclosure regulation ? Comité intersyndical de l'épargne salariale (Francia) ? Voluntary quality standard for SRI research (CSRR-QS 1.0) ? Disclosure guidelines, ABI (Association of British Insurers)

C. Según su dinámica y puesta en práctica	1. Declaraciones de principios, códigos de conducta o buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> ? ONU. Pacto Mundial ? AI. Principios de DD. HH. para las empresas ? ETI. Ethical Trading Initiative Base Code ? Global Sullivan Principles ? OCDE. Líneas directrices para empresas multinacionales ? WHO/UNICEF International Code on Marketing of Breastmilk Substitutes ? ECCR/ICCR Benchmarks for Global Corporate Responsibility
	2. Directrices sobre sistemas de gestión e instrumentos de certificación	<ul style="list-style-type: none"> ? SA 8000 ? ISO 9000/14001 ? EMAS. Eco-management and audit scheme ? EU-Eco Label criteria ? FSC. Forest Stewardship Council's Principles and Criteria for Forest Management
	3. Índices de valor	<ul style="list-style-type: none"> ? DJGSI. Dow Jones Sustainability Group Index ? FTSE4Good Selection Criteria ? ASPI. Vigeo –corporate social responsibility rating-
	4. Marcos o estructuras de información sobre RSE	<ul style="list-style-type: none"> ? GRI ? AA1000s. AccountAbility 1001 series

ASPECTOS O ÍTEMS LABORALES PRESENTES EN LOS DIVERSOS INSTRUMENTOS DE RSE

DERECHOS HUMANOS Y SOCIOLABORALES BÁSICOS	Referencias a las disposiciones de la ONU, OIT y OCDE. Trabajo infantil y edad mínima Trabajo forzoso Igualdad y no discriminación Dignidad del trabajador Lucha contra el acoso y los abusos
RR. LL. / DERECHOS LABORALES COLECTIVOS	Libertad sindical Derecho a la negociación colectiva Libertad de asociación y reunión Derecho a la información y libertad de expresión Mecanismos de información y consulta empresa-trabajadores
CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD	Nacional y/o internacional Rechazo a la utilización de normativas laxas de terceros países ("dumping social")
ATENCIÓN ESPECIAL A LA MUJER	Igualdad de trato y oportunidades; ratio de mujeres en plantilla; etc.
ATENCIÓN ESPECIAL A DISCAPACITADOS Y OTROS SECTORES DESFAVORECIDOS	Discapacitados Inmigrantes Otros (desempleados de larga duración, minorías étnicas, etc.)
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Compromiso genérico de cumplimiento de la normativa nacional e internacional Acciones e Iniciativas innovadoras (proyectos pilotos, manuales, etc.) Sistemas de información Sistemas de formación
SALARIOS Y RETRIBUCIONES	Referencia a los Convenios de la OIT en la materia Igualdad en la retribución Normas sobre salarios mínimos Retribución suficiente para las necesidades vitales Remuneración de horas extras Garantías para el pago completo e inmediato
CONDICIONES DE TRABAJO	Duración de la jornada Flexibilidad en la organización de las horas de trabajo Conciliación de la vida laboral y familiar Beneficios sociales y percepciones no salariales
CALIDAD DEL EMPLEO / GESTIÓN DE RR.HH.	Creación y promoción de empleo Igualdad de oportunidades de acceso y promoción Estabilidad y seguridad en el empleo Rechazo al uso indiscriminado del trabajo temporal Formación continua y aprendizaje permanente Cauces de promoción en la empresa Sistemas de comunicación y transparencia empresa-trabajadores Sistemas de evaluación de la satisfacción del empleado
GESTIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO (OPERACIONES DE REESTRUCTURACIÓN)	Principio de consenso o participación de los trabajadores y sus representantes en la puesta en práctica de iniciativas laborales de RSE Reforzamiento del diálogo social Estrategias preventivas y proactivas (análisis constantes de la competitividad y productividad de la empresa) Formación para la mejora de la empleabilidad Orientación laboral y profesional Recolocaciones de trabajadores Apoyo a la creación de PYMES
MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Autónomos o internos Externos
EXTENSIÓN DE COMPROMISOS A EMPRESAS SUBCONTRATADAS, FABRICANTES Y TALLERES EXTERNOS	
INTEGRACIÓN DE LA RSE EN LAS PYMES	

Interpretación de la información recogida en las tablas:

Se ha pretendido reflejar la intensidad con que los distintos aspectos laborales recién enunciados son recogidos en los diversos instrumentos de RSE objeto de análisis. Para ello se han establecido tres niveles de intensidad señalados con el símbolo ✍.

- ✍ Reconocimiento genérico del aspecto en cuestión, sin mayor atención o precisión en el contexto del documento analizado.
- ✍✍ Reconocimiento más preciso o desarrollado en el contexto de cada documento
- ✍✍✍ Reconocimiento con mayor énfasis, tendiendo a la concreción en medidas o compromisos específicos.