
Sobre Responsabilidad Social Empresarial, Derecho y Derechos Laborales

Edgardo Balbín Torres

Profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Introducción

En este breve artículo se pretende proponer algunas ideas básicas sobre las relaciones existentes entre la responsabilidad social empresarial (RSE), el Derecho y los derechos laborales. Se trata, sin duda, de un tema difícil dado que la RSE constituye un concepto en proceso de «construcción», no obstante, resulta interesante abordarlo dado que su problemática actualiza el controvertido asunto de las relaciones entre la ética y el Derecho, aunque en clave de conceptos y preocupaciones actuales (empresa, competitividad empresarial, globalización del comercio, preocupaciones ambientales, etc.).

En particular, puede resultar importante delimitar algunos espacios de interacción que la RSE propone al Derecho y la ética, y la posibilidad de relegitimación y revitalización que un enfoque consistente de la RSE puede plantear al Derecho. Para ello, se analizarán en los primeros apartados los dos componentes que otorgan entidad propia a la RSE y la configuran como un atractivo objeto de estudio desde el Derecho: su carácter voluntario y su incidencia en iniciativas que vayan «más allá de la ley» profundizando la efectividad de ciertos valores y principios. En los dos apartados finales se tratará el tema de las relaciones laborales como espacio necesario para la adopción de iniciativas de RSE y se delinearán algunas ideas puntuales sobre el rol promotor que puede corresponder al Estado.

1. Responsabilidad jurídica y responsabilidad social empresarial: el carácter voluntario de la RSE

El tema de la RSE puede verse vinculado desde diversos ángulos con el Derecho y la norma jurídica. De partida, la propia noción de «responsabilidad» constituye también un concepto jurídico de aplicación en la determinación de las consecuencias derivadas de ciertos actos. Incluso, en el ámbito del Derecho la responsabilidad de un sujeto varía en intensidad y genera consecuencias diversas dependiendo de la relevancia

del bien jurídico afectado o al grado de afectación producido sobre el mismo.

Tanto en la noción responsabilidad jurídica como en la RSE hablamos de la fijación de límites impuestos al accionar de los sujetos. No obstante, debe establecerse ya una primera distinción entre ambas: en tanto en la responsabilidad jurídica las limitaciones al accionar de los sujetos son fijadas por una fuente externa (el Estado o los sujetos colectivos en el ámbito del derecho laboral), que tipifica las conductas que generan responsabilidad y asegura que ésta se asuma valiéndose de medios de coacción propios; en la RSE las limitaciones a la conducta de los sujetos son básicamente autoimpuestas, aunque los grupos implicados en la actuación empresarial (stake holders) jueguen un importante rol en su definición. Es decir, el carácter «voluntario» de la iniciativa por incorporar a la identidad empresarial las preocupaciones de los stake holders constituye uno de los factores que otorga sustantividad propia a la RSE. De hecho, la mayor parte de definiciones de RSE propuestas hasta el momento inciden en que es este carácter voluntario lo que la distingue de la responsabilidad jurídica.

Efectuemos dos precisiones sobre lo señalado. Hablamos de la adopción voluntaria de iniciativas o, en otros términos, de la autoimposición empresarial de límites al propio accionar. Ello, sin embargo, no nos debe llevar a desconocer la existencia de factores externos que motivan la opción por la RSE. Un auténtico compromiso empresarial con un proyecto social que atienda a preocupaciones ambientales o a la profundización de ciertos derechos humanos puede motivar la adopción de una iniciativa de RSE, pero también ésta puede obedecer únicamente a la necesidad de mejorar la posición competitiva de una empresa frente a otras, a la urgencia de dar respuesta a un mercado de consumidores con hábitos responsables o a la necesidad de evitar conflictos en el desarrollo de las actividades empresariales. Normalmente, la «filantropía» o la «inversión social» suelen ajustarse mejor a motivaciones externas o puramente comerciales

pues, a diferencia de la RSE, éstas pueden contribuir al logro de ciertos objetivos puramente comerciales sin demandar la habilitación de políticas de atención de ciertas preocupaciones sociales integradas a la identidad empresarial.

No obstante, es posible que la confluencia de ciertos factores puramente comerciales despierte en los sujetos empresariales el interés por la RSE, motive la adopción de ciertas iniciativas socialmente responsables, y acabe finalmente generando conciencia acerca de que la generación de beneficios económicos no puede ser la única «razón de ser» de las empresas¹.

Por otro lado, hablamos de lo voluntario de la iniciativa de RSE sin que ello excluya la posibilidad que la propia decisión empresarial genere una regla de conducta sometida a la lógica de la responsabilidad jurídica. Por ejemplo, el incumplimiento de una declaración pública empresarial que define claramente una línea de conducta a observar puede generar consecuencias jurídicas si configura un supuesto de publicidad engañosa. Del mismo modo, una iniciativa socialmente responsable puede consistir en generar no una norma ética sino una norma jurídica si se introduce como materia en el marco de la negociación colectiva y reside finalmente en un convenio colectivo. En estos casos, la exigibilidad de los compromisos empresariales asumidos voluntariamente, en la medida que se adopten reglas imperativas cuyo cumplimiento pueda esperarse (hard law), podrá ser reconducida a través de cauces jurídicos. Como vemos, si bien la adopción de la iniciativa de la RSE es voluntaria, su cumplimiento puede no serlo.

2. ¿RSE es sólo cumplimiento de la ley?

Por lo común, la atribución del calificativo «socialmente responsable» suele realizarse partiendo de una valoración de la conducta empresarial basada en patrones jurídico-normativos. En efecto, tanto en su plano interno (prácticas gerenciales y derechos laborales) como en el externo (preocupación por el medio ambiente, relaciones con consumidores,

proveedores y comunidad en general) las estrategias de RSE suelen adoptar como indicadores de efectividad el cumplimiento de la legalidad, lo que ha determinado que en ocasiones se establezca una identidad absoluta entre «conducta socialmente responsable» y «cumplimiento de la legalidad». Sin embargo, si bien esta asimilación nos aproxima a lo que constituye una conducta socialmente responsable, resulta insuficiente para explicar otro atributo esencial del concepto.

La legalidad conforma un primer parámetro efectivo de apreciación de un comportamiento socialmente responsable. Es indudable que las empresas que incumplen las normas jurídicas no pueden ser calificadas como socialmente responsables, pero ello no implica que la RSE se agote en la observancia de legalidad vigente en un contexto determinado. El cumplimiento de las disposiciones legales no necesariamente garantiza una conducta empresarial acorde con patrones morales por dos razones. En primer lugar, porque existen normas desprovistas de todo componente moral o, incluso, normas contrarias a éstos (derecho injusto o inmoral). Estos casos dan cuenta de la inexistencia de una necesaria conexión entre Derecho y moral, pero también nos llevan a establecer que la observancia de los preceptos legales no puede ser considerada como un indicador absoluto de la adopción de los patrones morales vigentes, o como señala CORTINA², de la «conciencia moral» de una sociedad determinada.

En segundo lugar, si bien son múltiples las normas impregnadas de contenidos morales (denominadas derechos morales), por lo general formuladas a modo de grandes directrices o lineamientos (se trata de las normas constitucionales y de derechos humanos cuya ubicación dentro de los sistemas jurídicos y proyección universal irradia sobre otras normas inspirando su formulación e interpretación); la vertiente jurídico formal de las mismas resulta insuficiente para garantizar la efectividad de sus componentes morales. Por un lado, la necesidad de lograr la aceptación generalizada o el reconocimiento universal de estas normas determina que su enunciación aborde únicamente los «mínimos» imprescindibles para

“(…)la generación de beneficios económicos no puede ser la única razón de ser de las empresas(…)”

1 Se señala que a pesar de que es necesario profundizar los estudios sobre la incidencia de la RSE en los resultados económicos de las empresas, se reconoce que ésta puede favorecer la posición competitiva de la empresa y le reporta beneficios financieros. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: «Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas». Bruselas, 18.07.2001, p. 5 y 8.

2 CORTINA, Adela. Ética de la Empresa: Claves para una nueva cultura empresarial. Tecnos, Madrid, 1996, p. 25.



la convivencia social; y, por otro lado, como sucede con muchas normas de derechos humanos y en nuestro medio con el derecho de asociación sindical y negociación colectiva, la legalidad puede encontrarse muy por debajo de estos mínimos de aceptación universal. Bajo estas condiciones, muy difícilmente puede decirse que la observancia de las normas jurídicas realice los contenidos morales que las inspiran y, menos aún, que satisfaga las exigencias que plantea la adopción de una conducta socialmente responsable.

Lo cierto, sin embargo, es que el establecimiento de una identidad entre el cumplimiento de las normas jurídicas y una conducta socialmente responsable denota en sí misma que en la percepción de muchos actores las prácticas empresariales mantienen aún una tensa relación con la legalidad, concibiéndola como un mandato algo incómodo que obstaculiza el libre maniobrar del capital y su expansión. De este modo, aún cuando el cumplimiento de la legalidad viene respaldado por un aparato coercitivo, la efectividad de los valores que encierran muchas de las normas jurídicas y del propio aparato coercitivo pueden ser puestas en duda acudiendo, en el mejor de los casos, a una concepción de la justicia según la cual la ley es justa en cuanto tal, y que en ocasiones viene muy bien respaldada por los propios operadores jurídicos³. Quienes con mucha razón atribuyen a la organización empresarial un rol clave en el desarrollo social y exigen para ella un marco libre de restricciones, deben de reconocer también la enorme incidencia que sobre el tejido social han tenido y tienen aún ciertas prácticas empresariales desprovistas de todo contenido ético. En lo que concierne al Derecho, una concepción empresarial puramente formal de toda norma jurídica, que la considera instrumental a cualquier fin, reproduce sus efectos de negación de los valores contenidos en ellas y de deslegitimación en una sociedad cada vez más carente de Derecho: aquella sociedad que algún empresario podría tildar de incapaz de garantizar «seguridad jurídica» para sus inversiones.

La RSE puede desarrollar en este extremo un rol muy importante, pues su adopción revaloriza el contenido ético de las normas que abordan contenidos morales, relegitimando socialmente al propio Derecho.

Pero, además de la posibilidad del cumplimiento de los deberes éticos, es la dimensión ética de la norma jurídica o, dicho de otro modo, la convicción de que persigue la realización de fines éticos, lo que la dota de validez y respalda su propia obligatoriedad. En los casos en los que se aprecia aún una tensión entre las prácticas empresariales y la legalidad vigente, las estrategias de RSE deben procurar como objetivo inmediato el cumplimiento cabal de la legalidad, pero sin perder de vista las limitaciones que ello ofrece para la fijación de una auténtica conducta socialmente responsable, acorde a los parámetros que CORTINA propone como definitorios de una «ética cívica»⁴. Pero, en los casos en los que se aprecie el cumplimiento cabal de la legalidad, la RSE impone la adopción de estrategias creativas en favor de la implantación de estos contenidos morales más allá de las normas que los consagran.

En suma, bajo esta perspectiva, la RSE puede aparecer no sólo como un mecanismo de redimensionamiento de la actividad empresarial en un nuevo contexto marcado por la globalización y la presión impuesta por diversos grupos de interés (en particular, los provenientes de la sociedad civil), sino también como un medio de revalidación del propio Derecho.

Pero, si como hemos dejado entrever, el Derecho aparece como insuficiente para imponer el cumplimiento satisfactorio de los deberes éticos, sí puede contribuir a hacerlos posibles.

Como hemos señalado, existen normas impregnadas de componentes éticos. En ellas, el proceso de racionalización formal inherente a su juridificación no debe constituir un factor de limitación de sus alcances en el plano de la ética. Por el contrario, su incorporación en el plano jurídico debe entenderse como una posibilidad de reforzamiento de los mecanismos de exigibilidad derivado de su carácter esencial para la convivencia, lo que no constituye obstáculo alguno para que sus contenidos se recreen y expandan en línea a su profundización, ya no en el plano de la legalidad sino en el de una «ética proactiva»⁵. En tal sentido, la observancia y promoción de los derechos humanos y fundamentales puede constituirse en un derrotero

3 El legalismo ético o formalismo ético es la concepción legalista de la justicia según la cual la ley es justa en cuanto tal, independientemente de toda consideración sobre su contenido. Esta noción del derecho, opuesta a la concepción sustancial de la justicia, se acerca a concepciones extremas que agotarían la responsabilidad empresarial en el cumplimiento de la legalidad por identificar y agotar en ésta la conciencia moral vigente en una sociedad determinada. BOBBIO señala que psicológicamente puede establecerse un nexo entre el hábito profesional de estudio positivo del Derecho a través de las normas del Estado y su supervaloración en el campo de la ética. Además, agrega el mencionado autor, resulta conveniente para el operador jurídico establecer que la calificación jurídica de un hecho como científicamente válida la convierte también en éticamente apreciable. BOBBIO, Norberto. *Contribución a la Teoría del Derecho*. Ed. Debate, Madrid, 1990, p. 106 y ss.

4 Para CORTINA, la ética cívica, definitoria de la ética empresarial es una ética de mínimos que, basada en la tolerancia activa, promueve el respeto de los derechos humanos, la legalidad y la moral social vigente pero bajo la óptica de una «moral crítica». CORTINA, Adela. *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Op. Cit. p. 22 y ss.

5 SULMONT, Denis: «La Responsabilidad Empresarial en el Perú»; OP. Cit. p. 125.

efectivo para la implantación de una ética cívica que defina el actuar empresarial y lo revalide socialmente⁶. Es necesario, por ello, establecer algunos lineamientos para la actividad empresarial que, a partir de la legalidad pero más allá de ésta, garanticen una conducta proactiva en favor de la efectividad de ciertos derechos esenciales para una convivencia saludable.

3. Normas laborales y RSE

Justamente, las relaciones de trabajo aparecen como un espacio propicio para la interacción que en el marco de la RSE se produce entre el Derecho y ética. Se trata del segmento de relaciones en el que con mayor frecuencia se incurre en una visión reduccionista de la responsabilidad que la limita a la observancia de la legalidad, pero que a la vez conforma el espacio en el que mayor importancia cobra la revalidación social de la norma jurídica y la profundización de ciertos derechos con alto contenido moral.

Sin duda, la RSE demanda el cumplimiento cabal de la normativa laboral y, con ello, la revalidación de un Derecho que, no obstante asume como función central el rescate de la dignidad de la persona en el trabajo, se ve sometido a altísimos niveles de evasión. Pero, a la vez, el mismo hecho de ver comprometida la dignidad de ser humano, impone la realización de acciones concretas dirigidas a desarrollar estos valores incluso más allá de la legalidad; en particular, más allá de nuestra legalidad que se encuentra muy por debajo de los estándares internacionales.

El desarrollo de iniciativas responsables en el ámbito interno o de los derechos de los trabajadores suele dar cuenta de la consistencia de una política empresarial de RSE. ¿Puede hablarse de responsabilidad empresarial si, no obstante adoptarse iniciativas destinadas a la mejora de las relaciones con la comunidad, no se adoptan iniciativas para la mejora de las relaciones con los trabajadores? Aunque el sentido

común nos sugiera que las iniciativas internas de RSE deban preceder a las externas («la responsabilidad empieza por casa»), la corta historia del concepto parece indicar lo contrario. El interés por las iniciativas vinculadas a las relaciones con los trabajadores es sólo reciente, denotando ello las dificultades que han afrontado las empresas para asimilar la consistencia del concepto de responsabilidad «social».

Ahora bien, las iniciativas de RSE a nivel nacional e internacional, en lo que refiere al ámbito interno, han puesto especial énfasis en la armonización de las prácticas empresariales con el respeto de los derechos laborales fundamentales. Como lo viene señalando el Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización, la alusión en instrumentos internos de una empresa (códigos de conducta, declaraciones, etc.) a la observancia y profundización

“(...)muchas iniciativas de RSE denotan un abierto compromiso empresarial por la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzado o la proscripción de las prácticas discriminatorias(...)”

de todos o algunos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT es cada vez más frecuente, y la referencia expresa a este instrumento internacional es casi la regla general en lo que respecta a normas de acreditación o certificación⁷. Evidentemente, tales referencias encuadran perfectamente con la base ética de la RSE. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo encuentran correlato en disposiciones legales cuya observancia

denota responsabilidad, pero permiten y demandan, además, la adopción de iniciativas de profundización de los valores en ellos contenidos.

Es importante observar que de los cuatro principios y derechos fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT, el más resistido o el menos abordado en las iniciativas de RSE es el referido a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. En tanto se ha apreciado que muchas iniciativas de RSE denotan un abierto compromiso empresarial por la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso o la proscripción de las

6 Como hemos señalado, las iniciativas de RSE a nivel nacional e internacional han puesto especial énfasis en la armonización de las prácticas empresariales con el respeto de los derechos humanos. Incluso, se habla de una «segunda revolución de los derechos humanos», que tiene como protagonistas a empresas y corporaciones dispuestas a asumir un rol pro-activo en favor de la efectividad de los derechos humanos, respaldadas —cuando no motivadas— por el decidido accionar de muchos sectores de la sociedad civil y organismos internacionales. MUJICA PETIT, Javier: «Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado». En: Un desafío para la competitividad en la economía global. CEDAL, Lima, 1999.

7 Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo: Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización. Tercer punto de la orden del día: Nota informativa sobre la responsabilidad social de la empresa y normas internacionales del trabajo.



prácticas discriminatorias, la facilitación de la actividad sindical ha sido abordada pocas veces o sin la potencia necesaria como para definir la existencia de una auténtica política empresarial de fomento.

La resistencia a la inclusión de cuestiones sindicales en estrategias de RSE parece encontrar alguna explicación. Los derechos sindicales asumen por función central la conformación y actuación de un contrapoder al poder empresarial en el propio seno del ámbito productivo, situación que puede generar resistencia en quienes ven en la conformación de dicho contrapoder una amenaza que socava el legítimo poder de mando y gestión empresarial. En nuestro caso, el predominio de una cultura autoritaria en la gestión de muchos espacios de poder (Estado, empresa, familia) puede agravar la situación, generando una actitud indiferente (sino de rechazo) frente a la posibilidad de habilitar iniciativas de RSE que incluyan la promoción y facilitación de las libertades sindicales.

Esta visión de los derechos sindicales anclada, como hemos indicado, en concepciones autoritarias de la gestión de los espacios de poder, contradice lo central del concepto de RSE. La RSE constituye también una herramienta de integración de expectativas e intereses diversos en torno a un proyecto empresarial, pues supone la incorporación de las preocupaciones de los stake holders y su integración en un desempeño empresarial respetuoso del pluralismo social. Es claro, pues, que fomentar o facilitar (sin intervenir o interferir) el libre ejercicio de los derechos sindicales constituye el más claro indicador de un compromiso empresarial por la efectividad de derechos que promueven y hacen efectivo el derecho de participación y la democratización social.

Cabe resaltar, finalmente, la necesidad de que las organizaciones sindicales pongan atención sobre temas como la RSE y la contemplen dentro de sus estrategias negociales. Aunque en nuestro medio hasta el momento son pocas –pero altamente significativas– las experiencias sindicales conocidas de tratamiento del tema⁸, la RSE puede contribuir a un mejor posicionamiento de las organizaciones sindicales en el espectro sociopolítico y puede dar cuenta efectiva de la implantación de un modelo sindical de «implicación responsable», en el que la actividad conflictual se desarrolle sobre el objetivo compartido por empresarios y trabajadores de mejora de la posición competitiva de la empresa.

4. RSE y rol del Estado


Un último factor a considerar entre la formulación que realizamos de los vínculos entre la RSE y el derecho atañe al rol del Estado en la formulación o efectividad de estas estrategias.

Aunque la presión y movilización social que, entre otros factores, motiva la adopción de las estrategias de RSE se dirija ahora fundamentalmente hacia las empresas (por ejemplo, a través de la formulación directa de demandas o la selección de consumidores) y no hacia el Estado, éste suele ser emplazado a adoptar una actitud activa en favor de la RSE, sea por vía de su legalización absoluta, es decir, de su transformación en un imperativo jurídico sometido a los mecanismos de coacción institucionalizada, o, a través de la adopción de estrategias estatales de fomento vinculadas a la efectividad en la empresa de los derechos humanos. Es indudable que la reflexión acerca de este tema debe partir de una valoración de la dimensión ética de la RSE.

La legalización absoluta de la RSE puede llevar a la anulación de la libertad –entendida como elección ausente de coacción institucionalizada– implícita en su dimensión ética. Y, los efectos de tal medida pueden recaer tanto en los contenidos puramente éticos de la misma como en el propio Derecho. Por un lado, la limitación de libertad que entraña la legalización de la RSE puede influir sobre la percepción de los sujetos llamados a su realización, quienes la reducirían al cumplimiento de las normas legales. Por otro lado, el Derecho se desvalorizaría también si las reglas morales que no han llegado a cristalizar en normas jurídicas se impusiesen a través de los medios de coacción institucionalizados. De allí que aparezca como admisible únicamente una intervención promotora o de fomento dirigida, no a la implantación concreta de políticas empresariales de RSE, sino a la promoción empresarial en los ámbitos externos e interno de los derechos humanos y fundamentales. La mención del artículo 5° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es sumamente contundente al atribuir a dicha entidad estatal la función de «*promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial, así como el desarrollo de ventajas competitivas basadas en la difusión y certificación independiente de las mismas*».

⁸ Es de necesaria revisión con relación a este tema la reciente publicación «Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Estudio de casos y línea de base», elaborada por Carlos Alonso Bedoya y Enrique Fernández-Maldonado Mujica del Centro de Asesoría Laboral (CEDAL).

Recientemente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha lanzado la iniciativa denominada «Plan Nacional de Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial»⁹. Esta propuesta pretende, a través del otorgamiento de incentivos y reconocimientos estatales, estimular la adopción voluntaria de un modelo de competitividad empresarial asentado en el cumplimiento de la legislación laboral y la profundización de los derechos

y principios fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT. No obstante, a la fecha de elaboración de este artículo esta iniciativa viene siendo evaluada al interior de dos comisiones¹⁰, su carácter voluntario y los espacios que abre para la acreditación de políticas laborales de profundización de los derechos fundamentales laborales, dan cuenta de la adopción de una actitud estatal de fomento, congruente con los atributos del concepto del RSE. 

⁹ Este programa fue creado por Resolución Ministerial N° 181-2004-TR, publicada en el Diario Oficial «El Peruano» el día 17 de julio de 2004.

¹⁰ Como parte del proceso de implementación del programa se creó una «Comisión Técnica» encargada de la elaboración de los indicadores de promoción del trabajo decente y los procedimientos de auditoría (Resolución Ministerial N° 181-2004-TR, publicada en el Diario Oficial «El Peruano» el día 17 de julio de 2004), y una «Comisión Multisectorial» encargada de la evaluación de los incentivos y reconocimientos a otorgarse a las empresas que voluntariamente se inserten en el programa (Resolución Suprema N° 027-2004-TR, publicada en el Diario Oficial «El Peruano» el día 21 de julio de 2004).