

C>TERRE

La responsabilidad social de las empresas frente a la transición ecológica*



Emmanuel SULZER
Céreq

Para las empresas, la transición ecológica adopta a menudo la forma de obligaciones reglamentarias. Pero, ¿qué ocurre con los mecanismos no vinculantes de ecologización, como la "responsabilidad social de las empresas" (RSE)? ¿Cómo movilizan este enfoque, basado en el compromiso voluntario? En el marco del proyecto de investigación C>Terre, el Céreq ha estudiado cómo la RSE puede servir de marco para que las empresas hagan suyas las cuestiones medioambientales.



ECOLOGÍA

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

LEGISLACIÓN

EMPRESA

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

¿Cómo encaran las empresas las cuestiones medioambientales y, en particular, la ecologización de los empleos y las competencias? El estudio de los enfoques llamados de "responsabilidad social de las empresas" (RSE), que constituyen uno de los marcos posibles para tener en cuenta esta cuestión, aporta algunas respuestas.

La RSE en la encrucijada del derecho vinculante (« hard law » y no vinculante (« soft law »)

El desarrollo de prácticas más respetuosas con el medio ambiente se basa en dos fuerzas motrices: la obligación legal (como en el sector de la construcción y las obras públicas con respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero) y la demanda social de productos más ecológicos, sobre todo de circuitos cortos de distribución, en el sector alimentario pero no únicamente. Esta es una de las conclusiones del proyecto de investigación C>Terre (ver recuadro 1), cuyo objetivo es examinar las prácticas de las empresas en relación con la transición ecológica. La "responsabilidad social de las empresas", como dispositivo normativo que incentiva la ecologización, se sitúa en la articulación de estas dos dimensiones (regla y virtud).

Las iniciativas de RSE surgen en el contexto de la lucha entre las legislaciones nacionales y las empresas multinacionales. En efecto, las multinacionales pueden optar por instalarse en países donde la normativa social y medioambiental es débil. Por ello, las iniciativas de RSE

pretenden limitar los posibles abusos mediante recomendaciones y compromisos voluntarios. Estos planteamientos corresponden a la soft law: no tienen el poder coercitivo de las normas jurídicas, respaldadas por sanciones estatales (hard law). Sin embargo, pueden contribuir a difundir nuevos comportamientos y a encontrar puntos de contacto con el derecho estatal.

El concepto de RSE, originario del mundo anglosajón** (traducción de "Corporate Social Responsibility"), se implantó a principios de siglo a través de las instancias internacionales y la Comisión Europea. En 2001, el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" daba la siguiente definición: la RSE es "la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actividades comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores". Se compone principalmente de normas de obediencia transnacionales (establecidas por la ONU, la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Comisión Europea). Estas normas no son necesariamente de carácter legal, sino que van más allá de las reglamentaciones nacionales en su ámbito de recomendaciones, y añaden lo medioambiental a lo social.

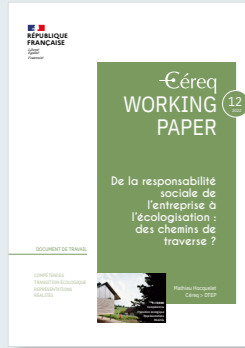
Como ha señalado el Consejo económico, social y medioambiental (CESE), asistimos actualmente a una gran inflación de dispositivos legales e institucionales. En su dictamen de 8 de octubre de 2019, el CESE observa que "el concepto de RSE se ha ampliado para incluir la responsabilidad societal

*Publicación original :
La responsabilité sociétale des entreprises face à la transition écologique, Bref 430. Traducción : CEIL-CONICET

**El concepto apareció por primera vez en el libro "Social Responsibility of the Businessman" (1953) de Howard Bowen, economista y pastor protestante estadounidense.

1 La RSE en el proyecto de investigación C>Terre

El proyecto de investigación C>Terre (competencias en la transición ecológica, representaciones y realidades), dirigido por el Céreq y financiado por el Plan de Inversión en Competencias de Dares, tiene como objetivo comprender la naturaleza de las necesidades de competencias asociadas a la ecologización del trabajo y de las actividades.



Los resultados completos figuran en Working paper n° 12 : <https://www.cereq.fr/de-la-responsabilite-sociale-de-lentreprise-rse-lecologisation-des-chemins-de-traverse>

La cuestión de la responsabilidad social de las empresas constituye un eje de análisis de los contextos en los que las empresas tendrán en cuenta las cuestiones medioambientales, tratando de limitar el peso de sus externalidades negativas mediante acciones de gestión. Estos enfoques pueden ser complementarios o sustitutivos de las medidas propuestas por el Estado, los sectores industriales o, de forma más general, las distintas "partes interesadas" identificadas como las que tienen que desarrollar responsabilidad sobre las cuestiones sociales, en primer lugar el medio ambiente.

Este informe del Céreq recurre a una revisión de la literatura sobre la RSE, en particular de las ciencias de la gestión, completada con extractos de entrevistas cualitativas realizadas a directivos de empresas de construcción y obras públicas.

de las organizaciones, convirtiéndose la S de social en una S de societal, con un significado más amplio que incluye las cuestiones medioambientales y éticas y las relaciones con las comunidades locales y las partes interesadas". Según el mismo dictamen, el paso de la "responsabilidad social de las empresas" a la "responsabilidad social de las organizaciones" comenzó en 2010, bajo la influencia del informe "Proteger, Respetar, Remediar". Este informe marco de las Naciones Unidas sobre el respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial fomenta la inclusión de las cuestiones medioambientales y hace hincapié en el papel conjunto de todas las partes interesadas: empresas, pero también organismos públicos, asociaciones, cooperativas, etc.

En 2015, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la ONU*** estableció un vínculo entre el crecimiento económico sostenible y el trabajo decente, es decir, un trabajo que sea productivo, socialmente valioso y que no tenga efectos perjudiciales para el medio ambiente. En 2011 y 2019, dos informes sucesivos de la OIT establecieron que la transición hacia economías con bajas emisiones de carbono requerirá una fuerte recalificación y refuerzo de competencias, para satisfacer la importante necesidad de competencias verdes en las ocupaciones existentes, más que en nuevas ocupaciones. Los informes identifican la tecnología, la regulación y la creciente demanda de los consumidores de productos más respetuosos con el medio ambiente como "motores" para el desarrollo de competencias verdes.

Aunque, según el dictamen del CESE, "los Estados miembros avanzan en estas cuestiones de manera dispersa y a un ritmo desigual", Francia ha desarrollado gradualmente un marco legislativo y reglamentario para la RSE. El país parece

haber estado a la vanguardia recientemente. La ordenanza del 19 de julio de 2017 transpuso la Directiva europea de RSE de 2014 a la legislación nacional, obligando a las grandes empresas (con más de 500 empleados, 20 millones de euros de balance o 40 millones de euros de ventas, etc.) a comunicar sobre las implicaciones sociales, medioambientales y societales de sus actividades, así como sobre su modo de gobernanza. En 2019, la ley PACTE (Políticas públicas, acción política, territorio) introduce en el Código Civil la idea de que una empresa "se gestiona en su interés social, teniendo en cuenta las cuestiones sociales y medioambientales" (artículo 1833). En 2021, muchas de las disposiciones de la ley "Clima y resiliencia" (ver recuadro 2) contribuirán a que las cuestiones medioambientales sean vinculantes.

La ecologización del trabajo: ¿un nuevo impulso para la RSE?

Varios estudios anteriores [1] han planteado la hipótesis de una "ecologización del trabajo" que va más allá de las actividades ecológicas. Unos años más tarde, las cuestiones medioambientales parecen ser objeto de una atención transversal en el mundo laboral. Como han demostrado, en particular, las investigaciones realizadas por Céreq [2], están ampliamente presentes entre los actores de la relación formación-empleo, tanto a nivel estatal como paritario.

Considerada como una transformación estructural de los modos de vida y de producción, la transición ecológica sugiere que podrían surgir formas diferentes de trabajar. Estos cambios parecen estar produciéndose hoy bajo el impacto de nuevas regulaciones, incluidas ciertas disposiciones de la mencionada ley "Clima". La ecologización podría suponer, por tanto, una "extensión normativa", como dice el Director de RRHH de una gran empresa de construcción y obras públicas: "Aunque no esté generalizado, todo el mundo es consciente de que existe un movimiento de fondo en este ámbito. Hay algunos clientes virtuosos, pero en su mayor parte es la reglamentación la que hace que estos procesos sean inevitables, a través de normas técnicas y de otro tipo". Si bien es probable que la ley "Clima" aprobada en agosto de 2021 tenga un mayor impacto en este ámbito de actividad, habida cuenta de las disposiciones que modifican el Código de la Construcción y el Código del Medio Ambiente, es probable que muchos otros sectores se vean obligados a evolucionar tras su promulgación.

Por lo que respecta a las relaciones laborales, la parte francesa del informe Agreenment**** [3] constata la existencia de interacciones normativas entre el derecho social y el derecho medioambiental, en particular a través de la "soft law" de la RSE. La dimensión medioambiental permitiría dar un nuevo impulso a las iniciativas de RSE en su vertiente social y pasar de la noción de responsabilidad "social" a la de responsabilidad "societal". Con la responsabilidad "societal", la empresa pretende

gestionar mejor las externalidades negativas***** de su actividad, tanto para las personas como para el medio ambiente, cumpliendo tanto las disposiciones legislativas vigentes (obligatorias) como las normas infralegales (de carácter voluntario). El resultado es un "continuum normativo que atenúa la división entre 'hard law' y 'soft law', y en algunos casos permite superarla, siendo ambos enfoques complementarios". [4]. La RSE tiene así la ventaja de un enfoque global que permite fijar objetivos de desarrollo sostenible ([3], p. 11).

La RSE, portadora de tensiones entre distintas dimensiones societales

En sus orígenes, la RSE tenía un marcado carácter social y era la expresión de las expectativas de la sociedad con respecto a las empresas. Las preocupaciones medioambientales no se añadieron hasta una fase posterior, y se expresaron a las distintas partes interesadas de la empresa (proveedores, clientes, empleados, etc.), dando lugar a la aparición del concepto de responsabilidad social de la organización (RSO). Cabe suponer que el planteamiento implica una tensión entre sus diferentes objetivos, como el social y el ecológico, sobre todo porque los intereses de las partes interesadas en estas cuestiones no se solapan necesariamente. Los clientes, proveedores, trabajadores y sus representantes pueden expresar expectativas divergentes. También puede ser el caso de partes interesadas más distantes: financieros, accionistas, autoridades públicas o incluso asociaciones y ONG. Los contratistas de obras, por ejemplo, se enfrentan con frecuencia a estas tensiones y se enfrentan a diario a la tentación de recortar gastos: "Somos una empresa estructurada, tenemos la certificación QUALIBAT 14.52 desde 2019. De las 800 cajas de cuerdas que hay en Francia, 20 la tenemos. Así que somos de lo que yo llamaría una empresa premium en términos de nuestro negocio. Queremos ser el motor de todo esto. Al responsable de la propiedad horizontal le da igual. Por ejemplo, para demostrar lo que digo, va a traer a contratistas autónomos que no tienen ninguna calificación, que obviamente van a ser mucho más baratos que nosotros. Y no se van a preocupar de la naturaleza de los productos que se van a aplicar, de si los tipos tienen un título o qué... es el precio". (Gerente de una PYME especializada en trabajos acrobáticos). La RSE no conduce necesariamente a la aplicación de una "transición justa", entendida como el camino hacia una economía verde que vaya de la mano de empleos y condiciones de vida decentes para todos.

Las expectativas societales (sociales, ecológicas, del capital) no necesariamente cuadran, y uno de los principales retos de la RSE reside en resolver las posibles contradicciones entre unas y otras: el medio ambiente frente al empleo, el empleo frente a la rentabilidad, la rentabilidad frente al medio ambiente. Por ejemplo, la amenaza de

2 Principales disposiciones de la ley "Clima"

La ley nº 2021-1104, del 22 de agosto de 2021, relativa a la lucha contra el cambio climático y al refuerzo de la resiliencia frente a sus efectos (abreviada como "ley Clima") incluye disposiciones destinadas a cambiar las maneras de producir, consumir, residir, viajar y abastecerse de energía.

Sin entrar en detalles, destacamos para el sector minorista el título II "Consumo" que, además de regular la publicidad (capítulo II), incluye modificaciones del código de consumo como el desarrollo de las ventas a granel y los entrega en consignación de vidrio (capítulo III), las recomendaciones del artículo 30 sobre la reparabilidad y la reutilización, y el artículo 2 sobre la visualización del impacto medioambiental de los bienes y servicios. Para el sector de la construcción, además del artículo 101 que modifica el código de urbanismo, el título V "Vivienda", cuyos artículos 148 a 226 regulan los distintos aspectos de la eficiencia energética de los edificios, transformará sensiblemente las restricciones de los modelos de construcción.

De manera más transversal, el dispositivo de contratación pública se ha dotado de una dimensión medioambiental (artículo 35), y el Código de Trabajo hace ahora referencia a las competencias verdes y a la obligación de informar a los órganos de representación del personal sobre este tema (artículo 40). Las prerrogativas de los comités de empresa se han ampliado para que puedan pronunciarse sobre las consecuencias medioambientales de las decisiones de la empresa. Los retos de la transición ecológica también deben integrarse en las negociaciones; para ello, el contenido de la base de datos económicos y sociales debe ampliarse para incluir el medio ambiente, y los representantes elegidos.

pérdida de puestos de trabajo para justificar el mantenimiento de actividades contaminantes es un problema recurrente. Conciliar rentabilidad y ecologización puede lograrse mediante simples cambios en los procesos y/o mediante el pago por parte de los ciudadanos (como en el caso de la eco-renovación con "Ma prime rénov"), pero esta lógica ha mostrado sus límites. Es el caso del enfoque FEEBAT (formación para el ahorro energético en la construcción), que dista mucho de abarcar todo el sector y a menudo se limita a la obtención de la etiqueta RGE (reconocimiento garante medioambiental), necesaria para acceder al mercado de la renovación energética subvencionada [2].

Estrategias de RSE: la importancia de las partes interesadas de la empresa

Aunque los enfoques RSE reflejan un mayor énfasis en las preocupaciones ecológicas, sociales y societales en la gestión de las empresas, la consideración voluntaria de las externalidades negativas dista mucho de ser sistemática. El aspecto medioambiental no es necesariamente el principal. Depende de los recursos de que disponga la empresa -junto con sus actores internos y externos- para hacerlo realidad. Por último, cuando se tiene en cuenta este aspecto, no conduce sistemáticamente a las prácticas de transformación del trabajo y de gestión de los recursos humanos que ello implicaría.

En sus trabajos, Bonneveux y Soparnot [5] sostienen que las estrategias de RSE elegidas por una empresa dependen del tipo de parte interesada que identifique el directivo. En las PYME del sector metalúrgico estudiadas por estos autores, los directivos definieron como partes interesadas esenciales de la empresa y su ecosistema: a los

*****Una externalidad negativa surge cuando la producción o el consumo de un bien, recurso o servicio perjudica a un tercero o al medio ambiente (que engloba a todas las partes).



➔ Para profundizar

[1] « Préface – Pour une sociologie du travail et des activités professionnelles », D. Demazière en Activités professionnelles à l'épreuve de l'environnement, I. Arpin, G. Bouleau, J. Candaue et A. Richard Ferroudji (dir.), Paris, Octarès, 2015.

[2] « Transition écologique : l'État peut-il orienter l'action des secteurs professionnels ? », A. Wursthén-Valette, *Céreq Bref* n° 429, 2022.

[3] *Négociation collective et environnement*, A. Bugada (dir.), Paris, LexisNexis, 130 p., 2021.

[4] « À qui profite la RSE ? La responsabilité sociétale des entreprises peut-elle réguler les effets sociaux de la mondialisation ? », G. Besse, *Droit social*, n° 11, pp. 991-1000, 2005.

[5] « Les stratégies de responsabilité sociale des petites et moyennes entreprises : quels effets pour quelles parties prenantes ? », F. Bonneveux, R. Soparnot, *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, vol. 205, n° 1, pp. 3-24, 2016.

[6] « Transition numérique et engagement RSE en PME : une lecture par la gestion des paradoxes ? », S. Berger-Douce, @GRH, vol. 33, n° 4, 2019.

clientes o mandantes, a los asalariados cuyas condiciones de trabajo pueden verse afectadas y a los actores interesados en las cuestiones medioambientales (empresas de reciclaje, autoridades locales, etc.). Así pues, las estrategias de RSE de las empresas están vinculadas al compromiso de sus partes interesadas con el proceso de ecologización y, por lo tanto, son muy heterogéneas.

En el sector de la construcción y las obras públicas, si bien es probable que los grandes actores del sector estén ahora en condiciones de ecologizar sus métodos de producción, en particular mediante el uso de materiales de origen biológico, no siempre es el caso de las PyME y MiPyME, que son mayoría. No obstante, es probable que sus prácticas varíen mucho en función de su posicionamiento estratégico (elección de un mercado local basado en reputación frente a conformidad con los requisitos de la contratación pública o de grandes clientes, por ejemplo). Para estas empresas, la parte interesada más influyente suele ser el propietario del proyecto, cuya conciencia ecológica, cuando está presente, a menudo intentará expresarse a través de prácticas que no generen costes adicionales. Por su parte, los trabajadores pueden a veces fomentar la adopción de prácticas más virtuosas, sobre todo a través de su preocupación por la salud en el lugar de trabajo (elección de materiales o productos). En ambos casos, la demanda social no existe sistemáticamente, entre clientes privados que se decantan por la oferta más barata y autoridades locales con capacidades de financiación cada vez más reducidas.

El compromiso RSE: ¿una palanca para cambiar las prácticas de recursos humanos?

Mientras que la transición ecológica plantea cada vez más la cuestión de la transformación del trabajo y de sus modalidades de organización, su toma en consideración a través de iniciativas de RSE debería conducir a cambios en las prácticas de RRHH: nuevas exigencias de formación, aumento y reconocimiento de las calificaciones y competencias, etc. Sin embargo, los actores entrevistados en el marco del estudio C>Terre subrayan la debilidad de las transformaciones en curso.

En concreto, asistimos a prácticas más ad hoc o "a la carta", en palabras de Geneviève Besse [4], para quien "a menudo es más fácil, en términos de imagen de marca, destacar las consideraciones medioambientales o el comercio ético que

cuestionar las propias prácticas de contratación y gestión del personal".

Sin embargo, los comentarios del Director de RR.HH. de una importante empresa de construcción sugieren que se están produciendo cambios en las empresas lo suficientemente grandes como para disponer de herramientas internas en este ámbito. Pero, ¿qué ocurre con las PyME y MiPyME? En su estudio de caso sobre una PyME del sector del embalaje, Sandrine Berger-Douce [6] describe el compromiso de la empresa con la RSE. El enfoque adopta la forma de una GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences - Gestión previsional del empleo y las competencias), vinculada al objetivo de mejorar la igualdad entre hombres y mujeres, para mejorar las competencias de los operarios. Varios estudios ya han demostrado que las PYME no suelen implicarse mucho en la gestión formal de los recursos humanos ni en las iniciativas de GPEC, a pesar de que sus necesidades son muy reales, sobre todo cuando su empresa está cambiando o evolucionando. Por lo tanto, debemos tener cuidado de no invisibilizar las prácticas de RRHH que, aunque informales, pueden ser muy reales en las PYME, sobre todo en las que se dedican a la innovación tecnológica o societal. En estas empresas, la existencia de prácticas de RSE depende del entorno y de las características del directivo, con un abanico bastante reducido de herramientas de RRHH que se va construyendo sobre la marcha.

●— Las acciones de RSE constituyen incentivos voluntarios para hacer más virtuosas prácticas de empresas en ámbitos que pueden considerarse independientes: social, societal y medioambiental. Los enfoques aplicados por las empresas, ya sean voluntarios o en cumplimiento de disposiciones legales, implican compromisos entre estos diferentes aspectos, que pueden entrar en conflicto entre sí. No todas las partes implicadas en las empresas tienen el mismo interés en la ecologización, y en muchos casos parece primar la competitividad en costos. Las prácticas de gestión aún no reflejan claramente las preocupaciones medioambientales. La cuestión de la ecologización, por tanto, parece estar en pañales, y no se espera que la ley "Clima" comience a surtir efecto hasta dentro de algunos años. Para documentar estos cambios esperados, las investigaciones realizadas en el marco del estudio C>Terre proseguirán, pues, sobre los distintos aspectos de la ley: edificación (vivienda, título V de la ley) y alimentación (consumo, título II). —●

Suscríbete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras
en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del
Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N° 135 | 2023 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el
Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro
de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette,
CS 21351, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

