

Voluntariedad y Legalidad: Un nuevo paso en la Regulación de la Sostenibilidad

[dr.diarioresponsable.com/opinion/29904-voluntariedad-y-legalidad-un-nuevo-paso-en-la-regulacion-de-la-sostenibilidad](https://diarioresponsable.com/opinion/29904-voluntariedad-y-legalidad-un-nuevo-paso-en-la-regulacion-de-la-sostenibilidad)

Ramón Jáuregui

La vieja dialéctica entre voluntariedad y legalidad en el camino de la Responsabilidad Social Corporativa, nos ofrece un nuevo reto a la hora de establecer, o no, obligaciones legales en las compañías para identificar, prevenir, evitar o mitigar e informar sobre violaciones o abusos de Derechos Humanos o daños medioambientales, en toda su cadena de valor.



Efectivamente, la nueva Comisión Europea (2019-2024) está evaluando la posibilidad de aprobar una Directiva de Diligencia Debida que sería la primera Ley en el mundo (después de Francia), obligando a las compañías a establecer planes de evaluación de sus impactos en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente en las cadenas de suministro. (se entiende que hablamos de empresas globales). Los procelosos trámites de este tipo de legislación en la UE, obligan a una “evaluación inicial del impacto” y a un proceso abierto de legislación en el que la participación de sindicatos, empresarios, Comité Económico y social y sociedad civil en general, es fluida y permanente. El Parlamento Europeo se ha sumado a la iniciativa y también discute ya un informe previo en la Comisión JURI. Si todo avanza podría haber una nueva directiva a finales de 2021.

En el largo camino recorrido por la UE desde su famoso Libro Verde en 2001, ha habido muchas actuaciones de fomento de la RSE y una directiva reguladora del deber de Informar sobre sus resultados no financieros (2014) traspuesta por cierto, con gran retraso en España (2018). La Unión Europea ha sido siempre firme defensora de la voluntariedad y del consenso entre los agentes sociales en esta materia. La razón de su intervención legislativa en 2014 fue más bien regulatoria, es decir intentando poner orden y claridad en lo que respecta al proceso de transparencia y “accountability” en las empresas sobre las llamadas entonces “Memorias Sociales”

Cuando la UE legisló, lo hizo porque las prácticas “voluntarias” de las empresas se habían hecho generales, la mayoría de las grandes empresas editaban desde tiempo

atrás, amplias memorias con sus resultados en los múltiples planos en los que mediamos la RSE. Se trataba entonces de fijar parámetros comunes y establecer ese requisito -que los mercados exigían ya como información necesaria- para un determinado número de compañías, en función de su dimensión o facturación.

Este es un buen ejemplo que explica que la dialéctica voluntariedad-legalidad no es tan antagónica o extrema como pudiera parecer o como creíamos al principio de esta andadura. De hecho, la práctica de la RSE fue fijando una serie de mejoras, de “excelencias” en las prácticas empresariales, que han acabado inspirando o directamente confirmando normas legales posteriores. La ley ha venido así a sancionar, a materializar conductas y prácticas que la RSE había conquistado como exigencias voluntarias de las empresas responsables. Primero la realidad y luego la ley, podríamos decir, en una forma de hacer más propia del mundo sociolaboral, en el que los consensos entre agentes sociales se transforman después en Normas o en Convenios Colectivos, de obligado cumplimiento.

Si analizamos algunas de nuestras Normas Legales, descubrimos que ese proceso ha estado presente en su elaboración. Las sucesivas reformas de los Códigos de Conducta de los Consejos de administración (tres reformas en poco más de diez años) son consecuencia de una creciente demanda de transparencia y de buen gobierno desde la sociedad (de los mercados, accionistas, analistas, etc. pero también de sociedad civil, medios de comunicación, sindicatos, ONG, etc.) La reforma del Código Penal (2012) atribuyendo responsabilidad Penal colectiva a las empresas (nunca la habían tenido hasta entonces) es también consecuencia de la cultura de la exigencia social a las compañías después de las crisis de 2008-2010, incentivada conductas poco ejemplares de algunos directivos y de algunas empresas en aquella crisis. Los planes de Compliance y la evaluación de Riesgos surgieron después de saberse que esas conductas generaban responsabilidades penales para los consejeros. La incorporación de mujeres a los Consejos ha sido objeto de sucesivas normas en diferentes países, como consecuencia de la creciente demanda de la igualdad de géneros en la empresa, en el contexto de la revolución igualitaria femenina del mundo entero. Lo mismo puede decirse de las incorporaciones a Convenios Colectivos (Norma Obligatoria) de medidas de igualdad salarial, conciliación personal y familiar, permisos de paternidad, etc.

La Posibilidad de que la UE legisle en materia de Diligencia Debida sería, al igual que los ejemplos antes dichos, consecuencia de una cultura y unas prácticas que relacionan, cada vez más, a las empresas globales con los Derechos Humanos y la sostenibilidad medioambiental. Desde hace muchos años –prácticamente desde el comienzo de la RSE- se alzan voces exigiendo a esas empresas que extiendan a su cadena de contratación en el mundo sus exigencias internas en esos ámbitos. Las subcontrataciones o las operaciones primarias (extracciones u obra civil, por ejemplo) en países sin un marco regulatorio exigente han dado lugar a demasiados escándalos laborales y medioambientales, por lo que los convenios internacionales y los Derechos Humanos se han convertido en Norma de mínimos cuya protección y respeto es imprescindible. Así surgieron los principios Ruggie desde Harvard (Prevenir, Respetar y Remediar) por encargo específico de Naciones Unidas. Así se están aprobando Planes Nacionales de respeto a los Derechos Humanos en la mayoría de los países occidentales.

Pues bien, de toda esa cultura de exigencia, de responsabilidad de las empresas en su larga cadena de contratación, de los escándalos que todos conocemos en Bangladesh o en Nigeria o en Uganda ó en Guatemala... surgen estas demandas sociales que han configurado buenas prácticas, mejoras en la actuación empresarial en forma de planes específicos de prevención y que mañana pueden ser una Directiva europea y después una ley nacional (española en nuestro caso)

¡Ojalá que sea pronto!