

Sección monográfica / *Monographic Section*

Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial / *Occupational welfare regulation: between legislation and corporate social responsibility*

Antonio Blanco Prieto

Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain
blancoantonio@uniovi.es

Ángel Alonso Domínguez

Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo. España / Spain
alonsodangel@uniovi.es

Recibido / *Received*: 19/07/2019

Aceptado / *Accepted*: 04/09/2019



RESUMEN

El objetivo del artículo es ofrecer una clasificación de la regulación del bienestar ocupacional en España que permita identificar si existe un sistema bien coordinado en el ámbito legislativo y en el de la responsabilidad social de las empresas. La investigación se realiza valorando los beneficios sociales presentes en la regulación comunitaria, la normativa nacional y las diferentes normas, guías de gestión y recomendaciones para la elaboración de informes de sostenibilidad empresarial. De esta manera se han definido cuatro tipos diferentes de servicios y programas relacionados con el bienestar ocupacional: mejora de las condiciones de trabajo y protección social; conciliación de la vida laboral, personal y familiar; salud y seguridad ocupacional; desarrollo humano y formación. Del análisis de toda esta información relevante se concluye que no existe tal sistema o coordinación, sino la confluencia de diferentes leyes, normas y recomendaciones que pueden agruparse en los cuatro ámbitos de actuación.

Palabras clave: bienestar ocupacional; mejoras voluntarias; protección social; conciliación; responsabilidad social empresarial.

ABSTRACT

The aim of this paper is to offer a classification of the regulation of occupational welfare in Spain that allows us to identify if there is a well-coordinated system in the regulatory level and in the social responsibility of the companies. The research is carried out evaluating the social benefits in Community regulations, national regulations and different laws, management guides and recommendations for the elaboration of corporate sustainability reports. In this way, four different types of services and programmes related to occupational welfare have been established: improvement of labour conditions and social protection; work-life balance; health and occupational safety; human development and training. From the analysis of the relevant data we can conclude that there is not such a system or coordination but the convergence of different laws, norms and recommendations that can be grouped in four fields of influence.

Keywords: occupational welfare; voluntary improvements; social protection; work-life balance; corporate social responsibility.

*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: Antonio Blanco Prieto. blancoantonio@uniovi.es.

Sugerencia de cita / *Suggested citation*: Blanco Prieto, A., Alonso Domínguez, Á. (2020). Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial. *Revista Española de Sociología*, 29 (2), 367-384.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.20>)

INTRODUCCIÓN

El artículo presenta la diversidad existente en la regulación del Bienestar Ocupacional (BO) en España y, en coherencia, la necesidad de establecer criterios de clasificación de sus principales instrumentos. Una investigación de este tipo resulta especialmente relevante para la Sociología en un país que cuenta con un conjunto difuso de leyes transversales, regulaciones específicas para diferentes instrumentos, junto con recomendaciones aportadas por las guías de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para implantar políticas en materia de protección social, conciliación y salud que vayan más allá de la legislación vigente. Las denominadas “mejoras voluntarias” encuentran, incluso, fundamento constitucional en el artículo 41 de la Constitución Española. En él se expresa que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social (SS) para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. A esta referencia se añade que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

Esta pluralidad de preceptos contrasta con la importancia creciente de la previsión social complementaria de carácter empresarial, motivo por el cual Ispizua (2019) busca en sus investigaciones clarificar la naturaleza de las mejoras voluntarias y Gala (2006) expone la necesidad de actualizar la normativa de las mejoras voluntarias, buscando la coherencia con el Acuerdo de Renovación del Pacto de Toledo de 2003 y revisiones posteriores. El hecho de contar con un reconocimiento constitucional de aquellos servicios o productos de naturaleza privada y de creación voluntaria que podrían complementar el primer pilar del sistema de previsión social no encuentra reflejo, sin embargo, en el desarrollo de un marco normativo general y actualizado. Esto nos lleva a preguntarnos si existe un sistema coordinado que regule las mejoras voluntarias desde el ámbito legislativo así como desde la RSE y, más específicamente, si están reglamentadas la asistencia y prestaciones complementarias de los trabajadores.

El artículo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, se realiza una revisión teórica del

concepto. A continuación, se describen los cuatro ámbitos relacionados con el BO, distinguiéndose, además, el ordenamiento jurídico del marco que ofrece la responsabilidad empresarial. Finalmente, se discute sobre la existencia o no de un sistema coordinado de regulaciones específicas y recomendaciones de las guías de RSE, y se presentan las conclusiones en las que se ofrece respuesta a la pregunta planteada.

CONCEPTUALIZACIÓN

El término BO, formulado por Titmuss (1958) hace seis décadas y ampliamente desarrollado y actualizado en este número monográfico, permite identificar una “división social del bienestar” o distinción entre el bienestar público —prestado por los estados a través de servicios públicos o de transferencias monetarias—; el bienestar fiscal —a través de las deducciones impositivas e incentivos fiscales a los contribuyentes—; y el BO, que incluye un amplio catálogo de beneficios sociales y coberturas frente a riesgos sociales proporcionados por los empleadores (González-Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018).

Nos encontramos ante beneficios y servicios ajenos al ámbito de la política social y próximos a la gestión de incentivos laborales, como “la protección frente a riesgos sociales, la vejez, el desempleo, la enfermedad, las dificultades de conciliación, por encima y más allá de la cobertura pública, y sobre la base de un contrato de trabajo” (Natali y Pavolini, 2018: 13). Esto nos acerca al ámbito de la gestión de recursos humanos (Brunsdon y May, 2007) y de la dimensión interna de la RSE (Guillén y Gutiérrez, 2019).

Si para conceptualizar el BO nos apoyamos en la enumeración de servicios, prestaciones y beneficios para empleados suministrados por empresas privadas, al igual que se recoge en el concepto original de BO formulado por Titmuss (1958), nos encontramos ante un conjunto de programas de protección de “viejos” riesgos sociales, característicos de la acción protectora en las sociedades industriales, junto con otros relacionados con los “nuevos” riesgos sociales, propios de la protección en una sociedad posindustrial (Guillén y Gutiérrez, 2019: 11).

Tabla 1. Viejos y nuevos riesgos sociales.

	Riesgos	Ejemplos de beneficios y servicios
Viejos	Vejez, pensiones	Planes y fondos de pensiones, seguros de vida, etc.
	Salud	Seguros y ayudas de asistencia sanitaria, de enfermedad o discapacidad, etc.
	Desempleo	Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y recolocación ante despido (<i>outplacement</i>), etc.
Nuevos	Obsolescencia de las competencias profesionales	Formación y desarrollo de competencias, ayudas y permisos para estudios, etc.
	Dificultad o falta de conciliación	Horario flexible, programas de gestión del estrés, teletrabajo, servicios de guardería, apoyo a familias, etc.
	Carencias materiales y sociales	Transporte, comida, vivienda, actividades de ocio, servicios <i>wellness</i> .

Fuente: adaptado de Guillén y Gutiérrez (2019: 11).

Esta pluralidad nos lleva a diferenciar, dentro del análisis de la regulación del BO, productos y servicios regulados por los agentes sociales a través de la negociación colectiva, el contrato laboral o bien la decisión unilateral del empresariado, junto con programas voluntarios ofrecidos dentro de un marco de RSE. En unos casos, una vez establecida la mejora directa de una prestación, su mantenimiento pasará a considerarse obligatorio, mientras que en otros una mejora directa se considerará un elemento de responsabilidad social, con carácter voluntario y más allá de la legislación vigente, estableciendo Natali y Pavolini (2018) una diferenciación entre programas *cuasi-vinculantes* y programas no vinculantes o voluntarios. En todo caso, nos situamos ante una dualidad que abarca desde la normativa (laboral y mercantil) hasta las herramientas de gestión en materia de RSE.

El análisis de los diferentes programas de BO, recogidos en la literatura (Titmuss, 1958; Brunsdon y May, 2007; Mapelli, 2017; Doblyte y Pruneda, 2018; González-Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018; Natali y Pavolini, 2018; Guillén y Gutiérrez, 2019 y analizados en este monográfico, nos lleva a su clasificación en cuatro ámbitos de actuación:

1. El más destacado estaría vinculado con la mejora voluntaria de las condiciones de trabajo y la gestión de prestaciones que incrementen la protec-

ción social de los trabajadores. Instrumentos como el aumento de la base de cotización o la mejora directa de las prestaciones (mediante planes de pensiones, planes de previsión social empresarial o seguros colectivos) pueden suponer un refuerzo objetivo al bienestar social de los empleados.

2. Otro ámbito estaría relacionado con el concepto de conciliación, identificando los beneficios y las posibilidades que ofrece para la gestión de las relaciones laborales. Se ha hecho necesaria la introducción de nuevos modelos de organización en los que participen los distintos agentes desde una perspectiva de corresponsabilidad social, asumiendo cada uno el papel que les corresponda y participando en la implementación de nuevas estrategias.

3. La salud y seguridad ocupacional sería otro elemento de BO, orientado a la identificación, evaluación y control de los riesgos que podrían tener lugar en el trabajo, pero también desde una óptica preventiva y de salud, ofreciendo a los trabajadores entornos laborales y hábitos sociales relacionados con una mejor calidad de vida.

4. Por último, podríamos hacer referencia a la formación y el capital humano de las organizaciones, de acuerdo con el desarrollo político, económico y social. El conocimiento como vía más importante para el éxito organizacional exige a su vez transformaciones que garanticen el incremento de las competencias de las personas que forman parte de dichas organizaciones.

De acuerdo con esta caracterización, se pueden establecer cuatro tipos diferentes de servicios y programas relacionados con el BO (véanse Anexos 1 y 2). A continuación, se describen estos ámbitos, ofreciendo en cada caso una breve panorámica de la regulación jurídica y las recomendaciones actuales, en lo referente al marco jurídico y de responsabilidad corporativa.

PROTECCIÓN SOCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Este tipo de mejoras voluntarias son las que reciben más atención desde el ámbito jurídico laboral, fiscal, mercantil y de la gestión de la RSE. En todo caso, es necesario diferenciar las mejoras relacionadas con la protección social de aquellas vinculadas con la gestión de las condiciones de trabajo desde una óptica de recursos humanos (RRHH) (véase Tabla 3).

Respecto a la protección social, estamos haciendo referencia a las obligaciones que derivan

de la voluntad empresarial unilateral o a través de negociación colectiva, con objeto de complementar la acción protectora del sistema de SS “con independencia del tipo de prestación de que se trate y del riesgo que la cause” (Gala, 2006: 20). En relación a la mejora de las condiciones de trabajo, la Subcomisión parlamentaria para potenciar y promover la RSE (Congreso de los Diputados, 2006), recuerda que las prácticas internas de RSE pueden ser una herramienta de captación y retención del talento en un contexto de elevada competencia por la mano de obra cualificada, garantizando la viabilidad técnica y la supervivencia de la empresa, que necesariamente depende de sus RRHH.

Marco jurídico

Las regulaciones básicas comunitarias en materia de protección social laboral legislan un sistema de cooperación entre las instituciones nacionales de SS para que los trabajadores pue-

Tabla 2. Segundo pilar del sistema de previsión social, instrumentos de mejora directa de las prestaciones.

		Instrumentos de mejora directa de las prestaciones			
		Planes de pensiones de empleo	Seguros colectivos	Planes de previsión social empresarial	Seguros colectivos de dependencia
Regulación legislativa	Social laboral	— Directiva Comunitaria 80/987, de 20 de octubre (relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario), para que estos y otros derechos no quedaran sin contenido. — Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.		— Reglamento de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, modificado por el Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre. — Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la SS.	— Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia
	Mercantil	— Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (art. 30). — Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.			
	Fiscal	— Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF (art. 51).			

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2016).

dan hacer uso de sus derechos en las mejores condiciones posibles, refiriéndose en todo caso únicamente a beneficios sociales regulados en la relación contractual. Las instituciones europeas se han esforzado por promover formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones laborales de calidad, siendo su principal objetivo la promoción de relaciones laborales justas e igualitarias que, a su vez, faciliten la adaptación al nuevo modelo productivo y social. En este sentido la legislación europea (véase Anexo 1) ha tratado de armonizar las condiciones laborales en la UE intentando evitar la colisión entre las libertades económicas y los derechos sociales de sus ciudadanos (Servais, 2014). Las instituciones europeas se han convertido en un laboratorio de pruebas de la legislación laboral y las políticas sociales comunes de los Estados miembros, optando finalmente por una “coordinación suave” que requiere de un equilibrio entre simetría y flexibilidad (Vanderbroucke, 2013).

En España (véase Anexo 1), aunque no existe un concepto legal propio de mejoras voluntarias, identificamos una definición dentro del marco de la cotización a la SS para las obligaciones adquiridas voluntariamente o a través de la negociación colectiva por las propias empresas que tienen por objeto complementar la cobertura pública del sistema de SS. La acción protectora del sistema de la SS podrá ser mejorada voluntariamente, aunque se considerarán percepciones extrasalariales que tendrán que ser excluidas de la base de cotización, ya que se entienden como prestaciones de acción social o asistencial del empresariado. Estos instrumentos de mejora directa de las prestaciones, resumidos en la Tabla 2, se han centrado fundamentalmente en: 1) pensiones, que deben externalizar su gestión y financiación en virtud de la Directiva Comunitaria 80/987, y 2) en contingencias y prestaciones temporales para las que no existe la obligatoriedad de externalización, pudiendo gestionarse con fondos de las empresas, fundaciones laborales, mutualidades de previsión o entidades aseguradoras, Real Decreto 8/2015.

Marco de responsabilidad empresarial

No cabe duda de que no debemos equiparar la responsabilidad social con las herramientas de

gestión, las guías de elaboración de informes de sostenibilidad o con las normas de certificación, pero consideramos que, al basarse estas en indicadores precisos y comparables, permiten identificar el nivel de desarrollo de las prácticas ejecutadas por diferentes empresas y el impacto de las mismas en los grupos de interés (Silva *et al.*, 2019; Shinwell y Shamir, 2018), utilizando para ello un análisis comparado de aquellos indicadores estandarizados y publicados en las memorias de sostenibilidad.

Para nuestro análisis, por cuestiones operativas, nos centraremos en la certificación SA 8000, la norma ISO 26000, la estrategia de gestión IQNet SR10, la norma SGE21 y la guía GRI de memorias de sostenibilidad (Anexo 2). En este sentido, en todas las guías y normas de gestión de la RSE analizadas se incluyen entre los criterios de valoración las prestaciones sociales a trabajadores. Así, de los siete ámbitos de actuación que integra la ISO 26000, el de “prácticas laborales” hace referencia a un eje fundamental que permite que la empresa maximice su contribución a la sociedad mediante prácticas laborales como la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral o el pago de un salario justo (Argandoña e Isea, 2011).

Dentro de las “prácticas laborales”, la norma ISO identifica cinco dimensiones, muchas relacionadas con aspectos recogidos en la legislación laboral y los convenios colectivos, pero también hace referencia a “las condiciones de trabajo y protección social” para mejorar la situación de los trabajadores y garantizar una protección social adecuada. De forma más sintética, la estrategia de gestión de la RSE, IQNET SR10, alude a la importancia de asegurar adecuadas condiciones de trabajo y salarios, el respeto a los acuerdos laborales y el respeto a la dignidad del trabajador.

Con carácter transversal, la Norma SGE21 apunta a las condiciones de trabajo y protección social, poniendo atención en la garantía del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

En las Memorias de Sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (2016), el tema que nos ocupa se enmarcaría tanto en la categoría de “desempeño económico” como en la categoría social, dentro de las “prácticas laborales y trabajo digno”, recomen-

dándose, respectivamente, el detalle de los planes de beneficios y otros tipos planes de jubilación y las prestaciones sociales ofrecidas a los empleados a jornada completa. En el listado de prestaciones posibles, esta guía hace referencia sin carácter exhaustivo a los planes de pensiones y otros beneficios de jubilación; al seguro de vida; el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; o el reparto de acciones o beneficios.

Desde una perspectiva más próxima a la gestión de la reputación de las organizaciones, existen sellos o distinciones que permiten establecer un ranking de entidades destacadas por sus políticas de RRHH, entre las que suele incluirse la gestión de los beneficios sociales. Podríamos citar el sello *Best Place To Work*, expedido por la consultora homónima, o el *Top Employer*, que se alcanza tras la superación de una evaluación de la consultora *Top Employers Institute*, sobre las condiciones ofrecidas por una organización a sus empleados a nivel profesional y personal.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La Comisión Europea (2017a) recuerda la importancia de actualizar políticas y acciones de conciliación entre la vida familiar y profesional mediante el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la reducción de la brecha de género. También la facilitación del equilibrio entre las responsabilidades profesionales y de cuidado de personas, el apoyo a las políticas familiares de los Estados miembros, la mejora de las instalaciones de servicios para el cuidado de personas y la eliminación de los desincentivos económicos para que los progenitores o cuidadores accedan a un empleo remunerado.

Marco jurídico

Las Directivas europeas (véase Anexo 1) condicionan la incorporación a los marcos legislativos nacionales de medidas que mejoren las condiciones de vida y permitan compatibilizarlas con el

empleo de las personas, al establecer requisitos mínimos de obligado cumplimiento que, sin embargo, pueden y deben ser mejorados por los Estados miembros (Gobierno de España, 2010).

En su iniciativa para promover la conciliación, la Comisión Europea (2017a) recuerda las disposiciones legales de la UE en esta materia, reconociéndose que el marco de la UE para permisos y fórmulas de trabajo flexible relacionados con la familia debe actualizarse. Se trata de responder a los nuevos modelos de trabajo y a las perspectivas de futuro que se identifican al analizar las tendencias del contexto económico y social, mejorando los derechos para mujeres y hombres. La propuesta de la Comisión incluye acciones de carácter legislativo y no legislativo y busca sensibilizar sobre la importancia de las políticas de conciliación para el crecimiento económico y la mejora en el empleo en los países miembros. Para reforzar la gobernanza europea y lograr una política armonizada, la Comisión ejerce un “poder blando” sobre las medidas implementadas, a través del seguimiento de un conjunto de indicadores en las políticas de igualdad de género nacionales y comunitarias (*ibid.*: 19).

En el ámbito legislativo, la iniciativa propone la mejora de la conciliación, fundamentada en los derechos existentes e incluyendo nuevos derechos relacionados con la flexibilidad en los disfrutes de permisos parentales, o de cuidado de familiares dependientes y/o menores. Como acciones no legislativas se incluyen aquellas relacionadas con el análisis y diagnóstico de las medidas de conciliación e igualdad, la financiación de proyectos piloto, la difusión de buenas prácticas y los servicios de información y cualificación sobre el tema. En todo caso, partiendo del análisis de los desarrollos alcanzados en la pasada década, el 1 de agosto de 2019 entró en vigor una nueva Directiva europea sobre conciliación trabajo-familia (*Work-life Balance Directive*), que introduce un conjunto de acciones que habrán de desarrollarse en los próximos tres años para actualizar la actual normativa y políticas en la Unión Europea. El objetivo perseguido es mejorar el balance y equilibrio entre trabajo-familia, contribuyendo también a incrementar el empleo de las mujeres y la estabilidad de la economía de las familias.

En España, el objetivo básico (véase Anexo 1) es la adopción de medidas reglamentarias que garanticen el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para las actividades familiares. Los esfuerzos legislativos para promover la conciliación y alcanzar la igualdad efectiva completan la transposición de la normativa internacional y comunitaria, mejorando, incluso, los mínimos previstos en aquellas. Se introducen cambios en la regulación laboral (modificándose incluso el Estatuto de los Trabajadores) en cuestiones relacionadas con permisos y excedencias de maternidad/paternidad o cuidados familiares, sin que esto afecte de forma negativa a las posibilidades de acceso, promoción y condiciones de empleo.

Por último, y con ánimo de reconocimiento no regulatorio, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad presentó en 2007 la posibilidad de que cualquier empresa o entidad, pública o privada, que ejerza su actividad en territorio español, pudiera optar al distintivo de “Igualdad en la Empresa” (Orden SPI/1292/2011), debiendo acreditar el plan de igualdad implantado y las prácticas de RSE relacionadas con la conciliación y la igualdad de mujeres y hombres.

Marco de responsabilidad empresarial

Existen diferentes iniciativas legislativas en la regulación de permisos y protección del tiempo para la vida familiar de los trabajadores ante situaciones de cuidado de menores o de mayores en situación de dependencia que son determinantes para el desarrollo empresarial y, concretamente, para el desafío que supone la atracción y retención de trabajadores cualificados (Comisión Europea, 2001). Así, el estándar de gestión de la RSE, IQNet SR10, basado en los criterios establecidos por la Norma Internacional ISO 26000, especifica que las organizaciones deben satisfacer las necesidades de sus empleados en materia de conciliación (IQNet, 2011). Esto implica valorar las características propias del sector de cada organización y los diferentes puestos de trabajo para poder implantar medidas de flexibilidad espacial y temporal, especialmente en situaciones en que existan responsabilidades familiares con menores o con personas dependientes.

Concretamente, la Norma SGE21 recomienda diseñar un plan de conciliación que incluya acciones que respondan a las necesidades y expectativas de sus trabajadores. También persiguiendo la objetividad, la Guía GRI ofrece el detalle de prestaciones procuradas a todos los empleados a jornada completa, entre las que se incluye el permiso parental.

Con impacto más específico en la gestión de la conciliación, y desde el ámbito privado, la Fundación Más Familia es titular en nuestro país de un sistema de certificación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Utiliza un sistema de valoración del cumplimiento de la legislación vinculante, la negociación colectiva, y la autorregulación voluntaria o RSE en siete áreas de trabajo relacionadas con aspectos como la estabilidad o calidad en el empleo; la flexibilidad temporal y espacial; el apoyo a la familia de los empleados; o las políticas de desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Para poder avanzar más allá de las acciones propias de la prevención de riesgos laborales, principalmente orientadas a la prevención y reducción de riesgos y accidentes laborales, la *European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP, 2007)* trata desde 1997 de incentivar a las empresas para promover entornos y prácticas de trabajo saludables, al considerar que la reducción de la enfermedad disminuye los costes laborales e incrementa la productividad.

Marco jurídico

El Acta Única Europea (Comunidades Europeas, 1987) y los desarrollos legislativos comunitarios posteriores (véase Anexo 1) tienen por objeto la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. Destacan la información, la formación y la consulta como mecanismos preventivos, siendo responsabilidad del empresariado la adopción de las medidas necesarias para mejorar las situaciones existentes. No

obstante, la Comisión Europea (2017b) destaca la complejidad de la modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo, en las que intervienen múltiples agentes. Alerta sobre la necesidad de hacer cumplir las regulaciones, mejorando la claridad normativa en la UE y los países miembros y la implicación en la observancia de las medidas por parte de empresas y trabajadores para obtener el máximo beneficio posible en términos de salud y seguridad.

En cuanto a la promoción de la salud y el bienestar, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo estableció mediante la Declaración de Luxemburgo de 1997 (ENWHP, 2007) el marco de referencia para una buena gestión de la salud de los trabajadores. Se definió la promoción de la salud como un esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores y sociedad y se apuntan como claves las mejoras en la organización y las condiciones de trabajo, la promoción de la participación activa, y el fomento del desarrollo individual.

En el caso de España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recuerda a los poderes públicos el mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Ello conlleva la necesidad de articular una política de protección de la salud, armonizando la política nacional con la citada comunicación de la Comisión. La ley establece los objetivos de la política preventiva, clasificados en tres grandes grupos: seguridad y la salud de los trabajadores; cultura preventiva; reducción de los riesgos laborales, investigación y fomento y promoción de nuevas formas y estructuras de protección. Además, tanto en la transposición de la Directiva (véase Anexo 1) como en la propia ley se indica que las Administraciones Públicas (AAPP) promoverán actividades (propias o desarrolladas por empresarios y trabajadores en sus organizaciones) para la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud, en relación con las acciones de responsabilidad corporativa.

Con el proyecto “Empresas Saludables, y utilizando el *soft power*, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo” reconoce desde 2014 a aquellas entidades que hayan solicitado su adhesión y compromiso con la Declaración de Luxemburgo y cumplan diferentes criterios en

relación a la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores. Aquellas que hayan superado la evaluación integrarán una red de empresas saludables, fomentando la cultura de la salud en entornos laborales mediante el intercambio de experiencias entre organizaciones españolas.

Marco de responsabilidad empresarial

Ante la complejidad y rigurosidad de la legislación comunitaria y nacional en materia de prevención de riesgos laborales, el ámbito propio de la RSE estaría dirigido a la supervisión de procesos de subcontratación o, a nivel interno, de la mejora de la salud general y la calidad de vida de los trabajadores, más que de la prevención de riesgos o la salud laboral propiamente dicha. La creciente tendencia a la subcontratación implica una mayor dependencia en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo de las empresas respecto a las acciones de carácter voluntario y complementario que la normativa vigente exige a sus contratistas (Comisión Europea, 2001).

La RSE prestará especial atención a la mejora de la salud general —física y mental— de los trabajadores de la empresa y sus familias. En coherencia con este planteamiento, la ISO 26000 incluye como criterio evaluable el fomento y garantía del mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de los trabajadores, así como la prevención de aquellos daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones de trabajo. Estas prácticas son esquematizadas por la IQNet SR10, añadiendo la Norma SGE21 la necesidad de llevar a cabo una evaluación o seguimiento del clima laboral.

La *Global Reporting Initiative* incluye el aspecto de “salud y seguridad en el trabajo” entre sus recomendaciones para elaborar Memorias de Sostenibilidad, con indicadores relativos al porcentaje de trabajadores representado en comités formales de salud y seguridad; tipos y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y fallecimientos por motivos laborales; identificación de actividades profesionales con alta incidencia o riesgo de enfermedad, y acuerdos formales sobre salud y seguridad establecidos con sindicatos.

Junto con las normas referentes a la RSE (que incluyen la gestión de la salud y la seguridad ocupacional junto con otras áreas de gestión de las organizaciones), existen normas específicas centradas en exclusiva en este ámbito. La Norma OHSAS 18001 (gestionada por la entidad de normalización y estandarización ISO), establece mecanismos de control y preventivos de los riesgos asociados con la seguridad y la salud en lugares de trabajo. Entre sus fines también se incluye la motivación y el compromiso de los trabajadores y empresarios con el respeto a las condiciones laborales seguras, así como la certificación de la seguridad ante terceros. Y AENOR ofrece también la posibilidad de obtener un sello de Empresa Saludable, aprovechando las normas y requisitos exigibles en la legislación y las aportaciones voluntarias recogidas en la certificación de salud laboral, para validar cuatro ámbitos de gestión relacionados con la salud en entornos laborales: el ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial, los recursos de salud a disposición de los trabajadores, y la participación de la empresa en acciones a favor de la salud de las familias de los trabajadores.

DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN

Sobre la Comunicación de la Comisión Europea (2006), los países han desarrollado sus políticas en este ámbito. En España, la Estrategia 2014-2020 presentada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para empresas, AAPP y resto de organizaciones, recuerda que la prioridad principal en nuestro país es la creación de empleo de calidad, valorando especialmente las acciones que “busquen y favorezcan la creación y el mantenimiento de empleo estable y la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015: 41).

Marco jurídico

Con la Estrategia Europea de Empleo (EEE) (Comisión Europea, 2017b) el empleo comienza a ser visto como “meta y recurso” (De Pablos y Martínez, 2008: 77). Desde entonces, los países miembros

fueron introduciendo medidas (véase Anexo 1) para que la UE se convirtiera en la primera, más competitiva y sostenible economía del mundo y la formación permanente se incorporó como uno de los indicadores estructurales de la Agenda Social 2005-2010 (Eur-Lex, 2018; de Gier y van den Berg, 2006).

La resolución de 8 de junio de 2011 para apoyar la Estrategia Europa 2020 del Parlamento Europeo reconoce también la importancia de modernizar la educación y formación profesional. Considera que en el actual contexto demográfico las vidas laborales serán más prolongadas y variadas, por lo cual el aprendizaje permanente, la educación, la adaptación a las nuevas tecnologías y la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 serán medios para garantizar el empleo y un mejor nivel de vida. La cualificación de las personas incrementará, además, su capacidad para hacer frente a presiones competitivas, aumentar su nivel de vida y obtener una mejor integración, sobre todo en colectivos socialmente vulnerables.

En España (véase Anexo 1), la legislación impulsó la formación y las cualificaciones mediante la mejora del aprendizaje permanente. Este enfoque fue ratificado en 2006 en un acuerdo entre Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales que buscaba fortalecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y corroboraba la importancia de la creación de un marco de referencia estatal y autonómico acorde con las directrices de la EEE.

Los últimos desarrollos legislativos (Anexo 1) favorecen la formación de los trabajadores —desempleados y ocupados— a lo largo de la vida para mejorar sus competencias y su progreso profesional y personal; contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas; atender a los requerimientos del mercado en materia de cualificación profesional; mejorar la empleabilidad; promover la acreditación de las competencias adquiridas, y disminuir la brecha digital.

Observamos que prácticamente todos los ámbitos propios del desarrollo y la formación de los trabajadores quedarían amparados por la legislación vigente, recogiéndose, además, la importancia de los agentes sociales en la negociación colectiva y el diálogo social, y su participación en los órganos de gobernanza del sistema y en el diseño, planificación y seguimiento de la oferta formativa.

Marco de responsabilidad empresarial

Aunque la normativa legal es exhaustiva en este ámbito, las empresas podrán ofrecer acciones complementarias que faciliten el desarrollo de competencias de sus trabajadores, destacando las prácticas que, junto con la mejor cualificación, persigan la fidelización e implicación de los trabajadores con la organización.

Siguiendo las directrices del Libro Verde (Comisión Europea, 2001), uno de los principales desafíos de las empresas contemporáneas es el reclutamiento y mantenimiento de trabajadores cualificados, siendo necesaria su integración en un entorno que estimule el aprendizaje permanente. A nivel interno, las entidades contratantes desempeñan un papel básico en el desarrollo de competencias, tanto a través del diseño de programas formativos, como facilitando la formación y desarrollo continuo de trabajadores, especialmente con los de menor nivel de cualificación y los de mayor edad.

Las guías y normas de gestión de la RSE también hacen referencia al desarrollo humano y la formación, en algunos casos de forma sucinta, como la Guía IGSNet SR10, o de forma más extensa, como la ISO 26000, que alude a la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales.

La Guía GRI también se refiere a la “capacitación y educación” mediante indicadores como el promedio de horas de formación anuales por trabajador; la identificación de programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores; o el porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

La revisión de la literatura ha puesto de relieve la necesidad de definir un concepto de BO que incluya prestaciones complementarias y no sustitutivas, de carácter social y proporcionadas por

los agentes sociales en las organizaciones, junto con aquellos servicios de carácter unidireccional, voluntario y vinculados al cumplimiento de desempeño laboral o de objetivos empresariales, debido a la pluralidad de servicios que podrían incluirse dentro de un catálogo de beneficios sociales en las organizaciones. Se ha mostrado que este conjunto de contribuciones de las empresas a la protección de sus trabajadores frente a “viejos” y “nuevos” riesgos sociales, por su diversidad, no obedece a un sistema único regulatorio, sino que presenta diferentes beneficios y servicios de BO.

Desde este planteamiento, la investigación ha contribuido de manera decisiva a la caracterización de los objetos de regulación del BO —desde la doctrina jurídica y desde la práctica de la responsabilidad corporativa—, identificando cuatro ámbitos de actuación: la protección social y mejora de las condiciones de trabajo; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la salud y seguridad ocupacional; y el desarrollo humano y formación. El artículo ha mostrado que el primer ámbito es el que recibe una mayor atención tanto desde el ámbito jurídico como de responsabilidad corporativa, aunque con diferente amplitud de enfoque. Se ha puesto de relieve que en el marco legislativo, al hacer referencia a la protección social y mejora de las condiciones de trabajo, se alude a aquellas acciones que puedan complementar la acción protectora del sistema de SS. Sin embargo, en cuanto a la RSE, hemos encontrado que el marco conceptual es más generalista, al aludir a aspectos como prácticas laborales y trabajo digno e incluir instrumentos como planes de pensiones y sistemas de previsión social complementaria pero también aspectos tan básicos como el respeto a la jornada laboral o el pago de un salario justo, lo que podría explicarse por los diferentes contextos sociales, económicos y políticos en los que operan las organizaciones.

Respecto al segundo ámbito, referente a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el análisis ha puesto de manifiesto que el marco de referencia jurídica se encuentra en la iniciativa de la Comisión Europea para promover la conciliación, mientras que en el caso de España, además del documento comunitario, encontramos apoyo en la legislación específica nacional en materia de conciliación, así como en la implantación de los planes

de igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones laborales. En este mismo espacio de la conciliación, la investigación ha evidenciado cómo las normas de RSE añaden medidas concretas, como la flexibilidad espacial y temporal, también en relación directa con las posibilidades del ecosistema organizacional y sectorial.

En relación a la tercera categoría, salud y seguridad ocupacional, el artículo ha encontrado una sólida relación entre los fines legislativos, las políticas preventivas y las acciones de responsabilidad corporativa. Ambos marcos son coherentes con lo establecido en la Declaración de Luxemburgo de 1997, el marco de referencia para una buena gestión de la salud de los trabajadores, tanto en lo relativo a las políticas de seguridad y salud como a las de prevención y fomento de la calidad de vida. El análisis también ha mostrado cómo el ámbito la RSE trata de complementar el marco jurídico comunitario y nacional al hacer hincapié en la supervisión de la salud y seguridad laboral de los diferentes agentes subcontratados a lo largo de la cadena de valor de la organización, reforzando o ampliando la empleabilidad de los trabajadores, en especial los más vulnerables.

Respondiendo a la pregunta planteada, el análisis descriptivo refleja, por tanto, la existencia de un conjunto difuso de leyes transversales, regulaciones específicas y recomendaciones aportadas por las guías de RSE, por lo que se defiende la necesidad de establecer un sistema coordinado que integre las normas de carácter básicamente laboral y de SS, y las recomendaciones y guías de actuación en materia de RSE. Para ello sería adecuado, en primera instancia, alcanzar un consenso sobre los ámbitos de aplicación del BO como bienestar complementario, identificando posteriormente —para cada ámbito— las diferentes normativas y las pautas de responsabilidad corporativa de aplicación voluntaria, así como detectando posibles intersecciones entre las mismas. Esto permitirá disponer de un informe actualizado de la regulación del BO en coherencia con la creciente importancia de la previsión social complementaria de carácter empresarial, así como desarrollar y consolidar un campo de estudio de interés para la sociología aplicada —principalmente al trabajo y a las organizaciones—, al afectar tanto a la protección social

de riesgos sociales como al desempeño laboral y la responsabilidad social de las empresas.

Finalmente, se comprende que los diferentes tipos de BO descritos responden tanto a materias de cumplimiento regulado como a otras de carácter voluntario. Nos encontramos, pues, ante un fenómeno de carácter público-privado, por lo que defendemos también la regulación conjunta deberá ser coherente con el desarrollo de los sistemas públicos de bienestar social, una cuestión de evidente interés para la Sociología. Esto nos lleva a valorar la capacidad de las AAPP, tanto a través de la regulación legislativa como de las medidas o incentivos indirectos a la implantación de programas RSE, para fomentar el desarrollo de sistemas de BO que puedan complementar la asistencia y las prestaciones sociales de carácter público. Es este un terreno que bien podría ser objeto de futuras líneas de investigación, pues resulta indudable el poder de las AAPP en el fomento de la implantación del BO privada, en cuanto que clientes del sector privado.

AGRADECIMIENTOS

Los autores del artículo forman parte del Grupo de Investigación PROMEBI (<https://www.unioviado.es/promebi/>). Los resultados de investigación del artículo han sido financiados a través del Proyecto BIOCES (Bienestar Ocupacional en España. Situación, Determinantes y Efectos), correspondiente al Plan Nacional de I+D+i, referencia CSO-2017-82648-R.

BIBLIOGRAFÍA

- Argandoña, A., Isea, R. (2011). ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones. Navarra: IESE - Cátedra “La Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo (en línea). http://www.academia.edu/31777529/ISO_26000_UNA_GUÍA_PARA_LA_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_DE_LAS_ORGANIZACIONES, acceso 4 de marzo de 2018.
- Brunsdon, E., May, M. (2007). Occupational Welfare. En M. Powell (ed.), *Understanding the*

- Mixed Economy of Welfare* (pp. 149-176). Bristol: Policy Press.
- Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (2017a). *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*. Bruselas, Comisión Europea.
- Comisión Europea (2017b). *Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM (2017) 12 final.
- Comunidades Europeas (1987). Acta Única Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. Bruselas, 29 de junio de 1987, L 169, 1-28.
- Congreso de los Diputados (2006). Aprobación por la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Madrid, 4 de agosto de 2006, 424, 3-120.
- De Gier, E., Van den Berg, A. (2006). Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: hacia una estrategia europea de empleo enriquecida. En L. Toharia (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 29, 353-457.
- De Pablos, J. C., Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105-133.
- Doblyte, S., Pruneda, G. (2018). Conciliación y formación continua: la protección ocupacional de nuevos riesgos sociales. Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Eur-Lex (2018). Agenda de Política Social (en línea). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10127>, acceso 11 de diciembre de 2018.
- European Network for Workplace Health Promotion (2007). *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Network meeting held in Luxembourg on November 27-28 (en línea). <https://goo.gl/6LTb5W>, acceso 9 de septiembre de 2018.
- Foro de Expertos en RSE (2007). *Informe-conclusiones del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (en línea). <https://goo.gl/Zsf5p3>, acceso 4 de marzo de 2018.
- Gala, C. (2006). *Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual (vols. I y II). Proyecto de investigación*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria de Estado de Seguridad Social. Gobierno de España.
- Global Reporting Initiative (2016). *GRI Standards*. Ámsterdam: GRI (en línea). <https://www.globalreporting.org/standards/>, acceso 11 de enero de 2019.
- Gobierno de España (2010). *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Madrid: Ministerio de Igualdad (en línea). http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal_.pdf, acceso 6 de junio de 2018.
- González-Begega, S. (2018). Bienestar ocupacional: concepto y demarcaciones. Paper presentado al VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Guillén, A., Gutiérrez, R. (2019). El bienestar complementario: la contribución de las empresas a la protección social. Madrid: Círculo Cívico de Opinión (en línea). <http://cort.as/-L0wV>, acceso 8 de julio de 2019.
- IQNet Association (2011). *IQNet SR10. Sistemas de gestión de la responsabilidad social. Requisitos*. Bern, Suiza: IQNet.
- ISO/TMB/WG/SR (2010). *Guía de responsabilidad social ISO 26000*. Génova: International Organization for Standardization.
- Ispizua, E. (2019). *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social en España. Un estudio de la negociación colectiva*. Albacete: Bomarzo.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 5 de marzo de 2011, 55, 25033-25235.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 29 de diciembre de 2018, 314, 129833-129854.
- Mapelli, L. (2017). *The development and determinants of "occupational welfare" in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective*. Working Paper 2WEL 1/2017. Turín: Centro Einaudi (en línea). <https://cutt.ly/HT6AIM>, acceso 4 de julio de 2019.
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2016). *Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria*. Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Madrid: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (en línea). <https://goo.gl/T4c397>, acceso 11 de diciembre de 2018.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2015). *Estrategia española de responsabilidad social de las empresas*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de España (2007). *Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas* (en línea). <https://goo.gl/btG5hf>, acceso 4 de marzo de 2019.
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448.
- Natali, D., Pavolini, E. (2018). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali *et al.* (eds.), *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (pp. 239-257). Bruselas, ETUI.
- Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» (en línea). <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/registroDIE/home.htm>, acceso 12 de diciembre de 2018.
- Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 25 de noviembre de 2017, 287, 114344-114352.
- Resolución de 8 de junio de 2011, sobre la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020 [2010/2234(INI)]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, Bruselas, 11 de diciembre de 2012, C 380, 67-81.
- Servais, J. M. (2014). Los estándares laborales de la OIT en el contexto de la crisis. En J. L. Gil (dir.), *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT: un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada* (pp. 19-54). Juruá Editorial.
- Shinwell, M., Shamir, E. (2018). Measuring the impact of business on people's well-being and sustainability: Taking stock of existing frameworks and initiatives. *OECD Statistics Working wPapers*, 2018/08. Paris: OECD Publishing.
- Silva, S., Nuzum, A.K., Schaltegger, S. (2019). Stakeholder expectations on sustainability performance measurement and assessment. A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 217, 204-215.
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen and Unwin.
- Vanderbroucke, F. (2013). Why we need a European Social Union. *Reflets et perspectives de la Vie Économique*, 2013/2, LII, pp. 97-112 (en línea). <https://doi.org/10.3917/rpve.522.0097>, acceso 17 de abril de 2017.

NOTAS BIOGRÁFICAS

Antonio Blanco Prieto es doctor en Psicología Social por la Universidad de Oviedo. Licenciado en Psicología y en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca. Trabaja en filantropía y responsabilidad social corporativa desde hace más de quince años y, actualmente, dirige la Fundación Alimerka. En este campo, también ha participado en los órganos de gobierno de diferen-

tes organizaciones no lucrativas, como la Alianza contra el Hambre y la Malnutrición en España. En el ámbito académico, es profesor asociado de Sociología y profesor de liderazgo sostenible en programas máster, en la Universidad de Oviedo. Sus intereses de investigación se centran en tópicos relacionados con la filantropía, liderazgo social, gestión de entidades no lucrativas y RSC.

Ángel Alonso Domínguez es doctor en Sociología y Profesor del Departamento de Sociología de la

misma Universidad. Ha publicado sobre políticas sociales y empleo en capítulos de libros y artículos en revistas como *European Journal of Social Security*, *Papers*, *Política y Sociedad*, *Revista Española de Sociología* y *Revista internacional de Organizaciones*, entre otras. Ha participado como investigador en la Red Europea de Excelencia Conciliando el Trabajo y el Bienestar en Europa (RECWOWE) y actualmente es miembro del grupo de investigación acreditado Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI).

Anexo 1. Ámbitos del BO. Marco jurídico.

Ámbitos	UE	España
Protección social y condiciones de trabajo	<p>Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.</p> <p>Directiva 2003/41/CE sobre actividad y supervisión de fondos pensiones de empleo.</p> <p>Reglamento comunitario 883/2004 sobre la Coordinación de los Sistemas de SS.</p> <p>Reglamento comunitario 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de SS.</p>	<p>Real Decreto 2064/1995 de la SS española por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la SS.</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.</p> <p>Real Decreto 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la SS.</p>
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	<p>Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia.</p> <p>Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, que representa el compromiso de las organizaciones interprofesionales de carácter general.</p> <p>Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.</p> <p>Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) que establece la conciliación de la vida familiar y laboral como política a desarrollar transversalmente.</p> <p>Iniciativa de la Comisión Europea COM(2017) 252 final para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.</p> <p>Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.</p>	<p>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>

Anexo 1. (Continuación).

Salud y seguridad ocupacional	<p>Acta Única Europea (1986), que revisa los Tratados de Roma, constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica.</p> <p>Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.</p> <p>Declaración de Luxemburgo (1997) en la que se establecen en Europa los principios básicos de la gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.</p> <p>Comunicación COM/2004/0062 final de la Comisión sobre la aplicación práctica de las disposiciones de las Directivas de salud y seguridad en el trabajo 89/31, 89/654, 89/655, 89/656, 90/269 y 90/270.</p>	<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.</p> <p>Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.</p>
Desarrollo humano y formación	<p>Estrategia Europea para el Empleo (1997).</p> <p>Agenda Social 2005-2010, una Europa social en la economía global: empleos y oportunidades para todos.</p> <p>Estrategia Europa 2020.</p>	<p>Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.</p> <p>Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.</p> <p>Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.</p>

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2. Ámbitos del BO. Sistema de gestión de la RSE.

Indicador de gestión	ISO 26000	IQNet SR10	Norma SGE21	GRI Standards
Protección social y condiciones de trabajo	(6.4.4) Asunto 2: realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar. También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social.	(7.3.8.) Condiciones de trabajo y salarios. (7.3.9.) Acuerdo de trabajo. (7.3.12.) Respeto a la dignidad del trabajador.	(6.2.2.) Igualdad de oportunidades y no discriminación. Garantizar el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización.	(201-3). Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación. (401-2). Prestaciones sociales para empleados a jornada completa. En el listado de presentaciones posibles, se incluyen —sin carácter exhaustivo— el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; el fondo de pensiones; o el reparto de acciones o beneficios.
Conciliación de la vida personal y laboral		(7.3.11.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	(6.2.4.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Definir un plan de conciliación en el que se incluyan aquellas acciones que mejor respondan a las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización.	(401-3). Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad.
Salud y seguridad ocupacional	Asunto 4. Fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.	(7.3.5.) Salud y seguridad.	(6.2.6.) Seguimiento del clima laboral. La organización debe llevar a cabo una evaluación del clima laboral. (6.2.7.) Salud y bienestar en el trabajo. La organización debe garantizar la salud y bienestar de todas las personas que trabajan en la organización o en nombre de ella.	(403-1). Gestión de la salud y seguridad ocupacional. (403-6). Promoción de la salud de los trabajadores.

Anexo 2. (Continuación).

Desarrollo humano y formación	Asunto 5. Necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales.	(7.3.10.) Formación, empleabilidad y carrera profesional	(6.2.8). Formación y fomento de la empleabilidad. La organización ha de evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias y conocimientos, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.	(404-1). Promedio de horas de formación anuales por trabajador. (404-2). Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad. (404-3). Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.
	ISO 26000	IQNet SR10	Norma SGEZ1	GRI Standards

Fuente: elaboración propia.