

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN EL SECTOR DEL COMERCIO DE EXTREMADURA



Una oportunidad para
el fomento de unas
relaciones laborales
justas



Mérida, 2.015

Financiación:

2



Consejería de Economía e Infraestructuras

Proyecto aprobado al amparo de la Ley de presupuestos 13/2104, con la denominación: "Sectorial del Comercio. Defensa de los trabajadores."

Elaborado por el equipo de la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura

Fotografías: Paco Alejo, Manolo Godoy, Lola Santos, Aida Corraliza, Fco. Álvarez, Carmen Suárez.



Para la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) es una nueva manera de avanzar en la acción sindical y acción sociopolítica del sindicato en la empresa y en la sociedad. Debería servir para impulsar normas, compromisos, actitudes en los aspectos laborales, sociales y ambientales, que complementaran todo nuestro acervo relacionado con el mundo del trabajo, pero también con la vida de las personas trabajadoras cuando vuelven a casa como ciudadanía.

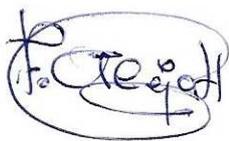
Los trabajadores y trabajadoras somos un Grupo de interés para las empresas donde prestamos nuestros servicios, pero al mismo tiempo representamos una parte importante del público objetivo al que se dirigen los productos y servicios de nuestros centros de trabajo.

En CCOO también tenemos claro que la RSE no puede sustituir de ninguna de las maneras a la regulación y normativa laboral, y decimos esto, porque ya ha habido propuestas con intención de conseguir la sustitución o por lo menos, la igualación de los códigos éticos con los convenios y acuerdos colectivos. Ya hemos visto la realidad de algunos de esos códigos éticos, lo tenemos todavía reciente. Por tanto, claridad, negociación colectiva y normativa laboral son nuestros referentes, nuestro marco regulatorio de relaciones laborales. La RSE puede ser un acompañamiento interesante dentro del papel que las empresas pueden jugar en el compromiso con una sociedad más justa, empezando por sus propios trabajadores y trabajadoras y finalizando con el futuro del planeta, por esto son importantes los aspectos y compromisos ambientales (cuando queda menos de un mes para la Cumbre de París sobre cambio climático).

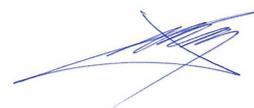
Volvemos a valorar positivamente la puesta en marcha de la Ley de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura esperando que de una vez por todas comience a dar sus frutos (muy escasos hasta la fecha).

Creemos que el Consejo de Responsabilidad Social Empresarial Extremeño debe servir para un fructífero dialogo social entre Agentes sociales, económicos y Administración regional que ponga en valor y desarrolle todas las potencialidades que la RSE tiene en su concepción.

Por parte de la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura trabajaremos para que ese diálogo con las patronales del sector y con la administración regional se amplíe. La experiencia positiva del Consejo Regional de Comercio así nos lo demanda, y en este campo de la RSE donde se refuerza la participación de todos los agentes sociales y económicos parece que es el más idóneo para ello. Este es el reto.



Francisco Alejo Hisado.
Secretario General de la Federación de Servicios de
CCOO Extremadura



Rafael Corraliza Gómez
Responsable de RSE de la Federación de
Servicios de CCOO Extremadura.

Índice

Índice.....	5
1. OBJETO DEL INFORME.....	7
2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES BASICAS.....	9
Los antecedentes	10
La RSE en la unión europea.....	11
Otras definiciones	13
Los grupos de interés (stakeholder).....	13
La certificación de la RSE.....	15
3. LA POSTURA SINDICAL ANTE LA RSE	17
4. LA LEY DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EXTREMADURA.....	20
Igualdad entre hombres y mujeres	22
Salud laboral.....	22
Medio ambiente.....	23
Participación.....	23
5. BUENAS PRÁCTICAS EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN: IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SALUD LABORAL, MEDIO AMBIENTE Y PARTICIPACIÓN	24
Ejemplo de buenas prácticas.....	32
Participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes	32
6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PUENTES CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	38
Con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres	39
Con respecto a la salud laboral	41
Con respecto al Medio Ambiente	44
Con respecto a la participación de personas trabajadoras y sus representantes	46
7. PROPUESTAS	49
Sobre la conformidad de empresas responsables socialmente y su medición.....	50
Sobre el trabajo a desarrollar por la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura y el conjunto de representantes sindicales en las empresas	53

8.	CONCLUSIONES	55
9.	BIBLIOGRAFIA Y WEB.....	60
	Bibliografía	61
	Enlaces web.....	62
10.	ANEXOS	63
	Ley 15/2010 de Responsabilidad social empresarial de Extremadura	64
	La RSE en los documentos sindicales	75
	1. Resolución sobre RSE de la confederación europea de sindicatos (9-10 junio 2004)	75
	2. Resolución de la CES sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE): una nueva estrategia de la UE para el periodo 2011-2014.....	76
	3. Ponencia sobre RSE aprobada en el VIII congreso confederal de Comisiones Obreras (21-24 abril de 2004)	78
	4. RSE en el X Congreso Confederal de CC.OO. (2013)	79
	5. Ponencia sobre Responsabilidad Social e Inversión Socialmente Responsable (RSE/ISR) en el IV Congreso de COMFIA-CCOO. (2012)	81
	Normas sobre RSE	83
	1. Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.....	83
	2. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales	84
	3. Declaración tripartita de la OIT	86
	4. ISO 26000	87
	5. Iniciativa global de presentación de informes (GRI)	87
	6. Otras normas.....	88

1. OBJETO DEL INFORME

7



El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se viene desarrollando desde hace ya más de 25 años y dentro de esa idea, todas las cuestiones que tienen que ver con: Igualdad real entre hombres y mujeres, salud en el trabajo, gestión medioambiental y participación cuentan con una importancia fundamental. Estos cuatro elementos mencionados, deben estar dentro de las políticas y acciones a implantar en las empresas en el desarrollo de un programa de RSE. Después vendrán los reconocimientos.

Los objetivos de este informe que va dirigido al conjunto de delegados y delegados del sector del comercio, así como a los autónomos del mismo, son:

- Dar a conocer los conceptos generales de Responsabilidad Social Empresarial teniendo en cuenta la evolución que ha tenido en estos años con especial incidencia en lo que la Unión Europea ha ido avanzando.
- Relatar la postura que sobre la RSE ha ido construyendo el movimiento sindical europeo, desde la Confederación Europea de Sindicatos (CES) hasta la Federación Estatal de Servicios de CCOO, pasando por la Confederación Sindical de CCOO.
- Dar a conocer la Ley de Responsabilidad Social Empresarial Extremeña, incidiendo sobre todo en los cuatro elementos que reseñábamos en el primer párrafo (igualdad entre hombres y mujeres, salud en trabajo, gestión medioambiental y participación).
- Señalar buenas prácticas en empresas sobre estos cuatro elementos. Extrapolables a nuestras empresas de comercio de la región.
- Relacionar los elementos configuradores de empresa socialmente responsables de la Ley de RSE extremeña con buenas cláusulas en negociación colectiva de cada uno de los cuatro elementos y con la normativa pertinente de la materia, con el objetivo de garantizar unas mínimas condiciones a la hora de otorgar la catalogación de empresa socialmente responsable. Se plantea como una introducción a un trabajo que entendemos se debería llevar a cabo por el Consejo de Responsabilidad Social Extremeño. También debería servir como mínima información disponible en las memorias de RSE de las empresas que opten a este reconocimiento.
- Plasmear una serie de conclusiones, recomendaciones y propuestas de este entramado de la RSE en Extremadura, sobre todo en el sector de comercio, que ayuden al trabajo de puesta en marcha de políticas de empresa en RSE y por supuesto a su evaluación. Lo que dicen las memorias de RSE de las empresas debe ser escrutado. No puede valer todo.

Por último, señalar que nuestra visión de la RSE corresponde fundamentalmente, aunque no solo, a nuestra visión como Grupo de Interés “Personas trabajadoras y sus representantes”.

2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES BASICAS

LOS ANTECEDENTES

LA RSE EN LA UNIÓN EUROPEA

OTRAS DEFINICIONES

LOS GRUPOS DE INTERES

LA CERTIFICACIÓN DE LA RSE

9



Los antecedentes

Directamente relacionado con las concepciones de desarrollo sostenible y protección del medioambiente, el Observatorio de RSC dice sobre esta cuestión:

“A finales de los años 80 en el informe Brundtland, emitido por la Comisión Mundial de Medioambiente y Desarrollo de la ONU, se establece como única cuestión el crecimiento económico y la protección del medioambiente.

A partir de este informe y de la Cumbre de la Tierra de Rio de Janeiro de 1992 se han producido multitud de pronunciamientos a favor de un desarrollo sostenible cuya definición según la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo, “es aquel desarrollo que satisface las necesidades actuales de la personas sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para satisfacer las suyas”.

Como se ha comentado han sido muchos los organismos multilaterales, estados y otro tipo de instituciones las que se han pronunciado a favor de un desarrollo sostenible. En un esfuerzo de síntesis histórico se pasa a exponer de forma secuencial los principales hitos a favor de un desarrollo sostenible:

1987: Informe Brundtland (Comisión Mundial Medioambiente y Desarrollo ONU): Crecimiento Económico y Desarrollo Sostenible, una única cuestión.

1992: Cumbre de la Tierra de Rio de Janeiro (Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo):

Declaración agenda 21.

Declaración de Rio sobre Medioambiente y Desarrollo.

Declaración de principios para la Gestión Sostenible de los Bosques.

Lema: “De una Tierra..... a un Mundo”.

1995: Nacimiento del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), principios de actuación en RSC. Compuesto por compañías internacionales de 30 países y 20 sectores diferentes.

1997: Cumbre de Rio + 5, celebrada en Nueva York, evalúa el grado de cumplimiento sobre los objetivos marcados en la cumbre de Rio. También establece objetivos en cuanto a la pobreza, consumo responsable, salud y asentamientos humanos sostenibles. En este mismo año la Convención para la Biodiversidad y el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre cambio climático (CMNUCC) adopta el protocolo de Kyoto sobre el cambio climático, fijando unos objetivos para reducir las emisiones de efecto invernadero conforme a un calendario previamente establecido.

1999: Pacto Mundial con motivo del Foro Mundial de Davos: Establece, en sus inicios 9 principios, posteriormente se ha añadido uno más, referentes a cuestiones de derechos humanos, laborales y medioambientales.

2000: Carta de la Tierra, documento producto de una reunión de la UNESCO en París. Se trata de una llamada para aunar esfuerzos en pro de un desarrollo sostenible.

2002: Cumbre de Johannesburgo: establece que se debe asegurar un balance entre el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medioambiente, ya que estos son componentes interdependientes del desarrollo sostenible. Se establecen objetivos concretos y mecanismos para su consecución: Fondo Solidario Mundial, Erradicación de la Pobreza, Colaboración entre Gobiernos, empresas y sociedad civil, **promoción de la RSC**.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha convertido en una herramienta básica para conseguir alcanzar un desarrollo sostenible. La RSC afecta o es objeto de implementación en todo tipo de estructuras organizacionales, sin embargo es la empresa la que más impactos genera en el desarrollo de su actividad. La RSC es un sistema de gestión empresarial basado en los stakeholders o grupos de interés y como tal debe ser objeto de desarrollo de unos procesos y procedimientos.

11

Posteriormente, la segunda cumbre de Rio en 2012, los Objetivos de Desarrollo del milenio y la nueva agenda 2030 y sus nuevos 17 objetivos de Desarrollo Sostenible viene a reafirmarse en los mismos postulados de un nuevo modelo de gobernanza mundial más justo con los habitantes del mundo y con las generaciones venideras.

La Cumbre sobre Cambio Climático que se celebra en París en los próximos días del mes de diciembre incide sobre la misma idea.

La RSE en la unión europea

Hacemos mención de este concepto que la Comisión Europea lleva trabajando desde 2001.

En este año 2001 publica el libro verde de la Responsabilidad Social Empresarial (o Corporativa) y la define como:

“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de la preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

Más desarrollado en el Libro Verde al que hacemos mención, podemos decir que:

La responsabilidad social de las empresas es básicamente un concepto por el cual las empresas deciden de forma voluntaria contribuir a una sociedad mejor y a un medio ambiente más limpio. Un número cada vez mayor de empresas promueven en estos momentos sus estrategias de responsabilidad social en respuesta a diversas presiones sociales, ecológicas y económicas. Su objetivo es emitir una señal a los diferentes sectores interesados con quienes interactúan: empleados, accionistas, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG.

De este modo, las empresas invierten en su futuro y esperan que el compromiso voluntario que contraen contribuya a aumentar su rentabilidad.

Declarando su responsabilidad y su asunción voluntaria de compromisos que superan los requisitos normativos y convencionales, que las empresas deberían respetar en cualquier caso, se esfuerzan por elevar el nivel de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos fundamentales, y aprueban una gobernanza abierta, reconciliando intereses de diversos sectores interesados en un enfoque global de la calidad y la sostenibilidad.

En el año 2011, la Comisión Europea comunicó al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y Al Comité de las Regiones una nueva Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las Empresas.

Dentro de esta comunicación se incluye la siguiente definición:

“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;
- identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.

La complejidad de este proceso dependerá de factores como el tamaño de la empresa y la naturaleza de sus operaciones. Para la mayoría de las pequeñas y medianas empresas, especialmente las microempresas, es probable que el proceso de RSE siga siendo informal e intuitivo.

Con el fin de maximizar la creación de valor compartido, se anima a las empresas a adoptar un planteamiento estratégico a largo plazo sobre la RSE, y a estudiar las oportunidades de desarrollar productos, servicios y modelos empresariales innovadores, que contribuyan al bienestar social y la creación de empleos de mayor calidad y más productivos.

Para identificar, prevenir y atenuar sus posibles efectos adversos, se anima a las grandes empresas y a aquellas que presenten un riesgo particular de producir tales efectos a llevar a cabo medidas de diligencia debida basadas en el riesgo, también en sus cadenas de suministro.

Algunos tipos de empresas, como las cooperativas, las mutuas y las empresas familiares, tienen estructuras de propiedad y de gobernanza que pueden ser especialmente propicias para una gestión empresarial responsable.”

Es importante reseñar el papel que esta comunicación le da al diálogo social, reconociendo que la RSE contribuye al diálogo social y lo complementa (no lo sustituye). También la comunicación anima a desarrollar políticas innovadoras y eficaces sobre la RSE a través de los acuerdos de empresa transnacionales celebrados entre empresas y organizaciones sindicales europeas o mundiales.

Otras definiciones

Según la Fundación Ecología y Desarrollo:

“Adopción de criterios en la gestión empresarial con formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y ambiental; también, la transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados en tales ámbitos; y finalmente, el escrutinio externo de los mismos. Se dice que las organizaciones ejercen su responsabilidad social cuando prestan atención a las expectativas que tienen sobre su comportamiento sus diferentes grupos de interés.”

Según el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa:

“La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el **ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos**, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.”

Según la Wikipedia: (muy sencilla y comprensible).

“La responsabilidad social corporativa también llamada responsabilidad social empresarial, se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.”

La definición de la Ley de RSE de Extremadura la hacemos en el apartado 2 de este trabajo: La responsabilidad social empresarial en Extremadura.

Los grupos de interés (stakeholder)

El Observatorio de RSC nos dice a quien se dirige la responsabilidad social de las empresas, con quien tienen que cumplir. Lo que se ha dado en llamar “Grupos de interés” o Stakeholder.

“El concepto de Stakeholder nace de la propia filosofía de RSC, desde el momento en que supone la satisfacción de las demandas sentidas desde los diferentes grupos de interés (Stakeholder) con los que la empresa se interrelaciona o que se ven afectados por los impactos derivados de la actividad de ésta en los ámbitos social, económico, medioambiental y de los derechos humanos.

En definitiva, podemos definir a los Stakeholder como todos aquellos agentes que se ven, en mayor o menor medida, afectados por la empresa o que son necesarios para la pervivencia de ésta. En el concepto tradicional de empresa, ésta se encuentra solamente condicionada ante los accionistas y ante éstos debe responder. En el nuevo modelo de empresa que se está gestando en el S. XXI, ésta comienza a admitir que la legitimación para operar le viene dada desde diferentes grupos de interés que en su conjunto representan a la sociedad.

Existen diversas clasificaciones de grupos de interés siendo la mayoría de ellos coincidentes en que estos grupos son básicamente:

- Accionistas.
- **Consumidores.**
- Clientes.
- Proveedores.
- **Empleados.**
- **Generaciones futuras, equivale o se ve representado por el medio ambiente.**
- Comunidades locales.
- **Sociedad en general.**

Dentro de las clasificaciones, destacan las que los segmentan en internos y externos.

También existen clasificaciones de los Stakeholders o grupos de interés en función de la importancia para la supervivencia de la empresa. Una segmentación en este sentido comúnmente aceptada es la que clasifica a los grupos que son totalmente imprescindibles para el desarrollo de la actividad empresarial: Accionistas, empleados y clientes. Los segundos son principalmente la administración y por último los secundarios serían todos los demás.

La visión más exacta de los stakeholders es aquella que establece cada empresa en función de dos factores:

- Contexto geopolítico en donde desarrolle su actividad.
- Sector en el que esté desarrollando la actividad.

Dentro de la generalidad del concepto de stakeholders cada empresa debe seleccionar cuales son sus propios grupos de interés y clasificarlos en función del impacto que están soportando y del riesgo que supone para la empresa una gestión inadecuada de sus demandas.

El concepto de stakeholder es un mecanismo valioso para construir una política de RSC desde la visión de que una buena gestión empresarial en torno a la RSC se debe basar en la satisfacción de las demandas sentidas desde éstos en relación con la empresa.

Tal y como se ha dicho anteriormente es fundamental identificar a los grupos de interés y clasificarlos por orden de importancia. Más tarde, y como instrumento para llegar a conocer esas demandas, se deben generar mecanismos de diálogo y comunicación por parte de la empresa.”

Como vemos, entre los Grupos de interés nos encontramos con: personal trabajador, consumidores y consumidoras, generaciones futuras y sociedad en general. Es en estos grupos de interés centramos nuestra actividad sindical, porque los trabajadores y trabajadoras –en este caso del sector del comercio – son consumidores y parte fundamental de la sociedad y evidentemente en las generaciones futuras también el peso de las personas

La certificación de la RSE

La tendencia hacia las organizaciones socialmente responsables es cada vez mayor, teniendo en cuenta las políticas de algunos de los fondos de inversión más destacados a nivel mundial de invertir sólo en compañías que demuestren unas determinadas características en esta materia. Es por ello que se han desarrollado una gran cantidad de indicadores, índices, estándares y códigos de conducta, siendo los estándares los instrumentos de medida más desarrollados hasta el momento como herramienta para demostrar de forma independiente la implantación de la RSE en las organizaciones a través de procesos de certificación.

Existen más de 200 normas o principios de RSE, hecho que dificulta la comparación entre las distintas compañías, aunque no todos tienen el mismo grado de difusión y notoriedad, parece que la iniciativa **Global Reporting Initiative (GRI)** este obteniendo mayor notoriedad. (En este apartado hacemos un breve resumen de algunas, y en ANEXO desarrollamos estas normas y algunas más).

Por otro lado la publicación de informes, memorias y otros documentos relacionados con la RSE está directamente relacionada con la consecución de la empresa de las certificaciones o sellos de calidad relacionados con la RSE.

En la Ley Extremeña de RSE se especifica en su artículo 7 que se otorgará la calificación de “Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura” a aquellas empresas que previa solicitud y aportando un balance o informe social y una verificación por auditoría externa sea valorada positivamente. Este informe o balance social que hay que presentar debe estar aprobado por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, lo que confirma de forma explícita la participación sindical en los procesos de RSE.

Desarrollo personal, igualdad de oportunidades, salud laboral, gestión ambiental, participación,.., son los aspectos que deberemos revisar con más atención.

Global Reporting Initiative (GRI) Institución independiente creada en 1999 siendo su interés proporcionar un marco fiable y creíble para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que pueda ser utilizado por las organizaciones cualquiera sea su tamaño, su sector o su ubicación.

Iso 26.000 Norma desarrollada por la International Standard Organization (ISO) se trata de una guía resultante del consenso entre expertos internacionales, representantes de los principales grupos de interés con el objetivo de orientar a las organizaciones para fomentar la implantación de las mejores prácticas de Responsabilidad Social a nivel internacional. Es una norma no certificable.

Norma SGE 21: Primer sistema de gestión de la responsabilidad social Europeo que permite de manera voluntaria auditar procesos y alcanzar una certificación en Responsabilidad Social, partiendo de modelos consolidados como medioambiente, calidad etc. partiendo de una visión multistakeholder, publicada por primera vez en 2000 por Forética, una red global de

organizaciones y profesionales implicados en el desarrollo de la Responsabilidad Social nacida en España.

3. LA POSTURA SINDICAL ANTE LA RSE

17



Varias ideas fuerza conforman la postura sindical ante la Responsabilidad Social Empresarial que complementaremos en el apartado 6 de conclusiones y propuestas. En este caso, los postulados de la Federación de Servicios de CCOO (donde se incluyen los trabajadores y trabajadoras de comercio) sirven muy bien de referencia para concretar la postura sindical en sentido amplio.

- La nueva definición de la RSE de la Comisión Europea hace referencia a la "responsabilidad de las empresas con respecto a los efectos que tienen en la sociedad", también presente en el Marco de Referencia de las Naciones Unidas sobre los principios rectores relativos a las empresas y a los Derechos Humanos. También se afirma con razón que **"como condición previa, las empresas deben cumplir con la legislación vigente y los convenios colectivos alcanzados entre los interlocutores sociales"**.
- Creemos deseable –como dice la Comisión Europea- que la RSE contribuya al diálogo social y lo complete.
- El movimiento sindical seguirá promoviendo la sindicalización y el respeto de los derechos sindicales con una actitud abierta y proactiva. Recordando la cita de J.Ruggie: “la presencia sindical es el sistema de control y el mecanismo de resolución de conflictos más eficaz”.
- Definimos la RSE como **la obligación de rendir cuentas**, frente a una concepción demasiado basada en la voluntariedad las empresas. La propia crisis ha refrendado nuestra visión (que de alguna manera ha quedado reflejada en la última Comunicación de la Unión Europea. Las empresas podrán ser evaluadas sobre su responsabilidad social, independientemente de que voluntariamente asuman compromisos.
- Insistimos en la relación entre la Economía Sostenible y la RSE. **Se define también a la RSE como la aportación de la empresa a la Sostenibilidad**. Las memorias de RSE son memorias de Sostenibilidad. La sostenibilidad incluye cuestiones como la creación de empleo, la gestión y adaptación al cambio (de importancia vital para los procesos de reestructuración no traumáticos, con diálogo social, sobre todo ante la evidente necesidad del cambio de modelo productivo y financiero), la equidad y la responsabilidad fiscal de las empresas.
- La evaluación de la RSE con nuestro esquema tendrá muy en cuenta el AENC II en cuanto a la moderación salarial y redistribución de beneficios, la creación de empleo y el tiempo de trabajo. Para ello, los conceptos de TRANSPARENCIA Y EQUIDAD serán fundamentales.
- La crisis ha reafirmado la necesidad de la implicación sindical en los **procesos relacionados con la organización del trabajo y el buen gobierno de las empresas**, así como en la vigilancia de los propios organismos de control y regulación, tanto pública como privada. Se ha demostrado el continuo conflicto de intereses entre grupos políticos, económicos, mediáticos, y el mundo de la consultoría y auditoría.
- También la crisis reafirma el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, a incidir en el ‘qué vendemos y cómo lo vendemos’. La RSE nos ofrece una herramienta complementaria que refuerza las posibilidades de defensa legal de los

trabajadores y trabajadoras ante las posibles infracciones que pudieran cometer a consecuencia de las continuas presiones comerciales a las que se ven sometidos.

- La inclusión de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, tanto en las cadenas productivas como en las de inversión, tanto a corto como a largo plazo (riesgos también sistémicos), se reafirman como básicas para la prevención de riesgos.

4. LA LEY DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EXTREMADURA

20



Desde diciembre de 2010, Extremadura cuenta con una ley (15/2010) de responsabilidad social empresarial, Ley pionera en el ámbito autonómico y que viene a proyectar un desarrollo normativo alrededor de este concepto voluntario. Este planteamiento, acertado bajo nuestro punto de vista, recoge el conjunto de elementos regulables bajo una perspectiva de apoyo y contribución al desarrollo de empresas extremeñas éticas a la vez que competitivas, conceptos que deben ir unidos.

Como resumen de la Ley, adjuntamos este cuadro que condensa los puntos más relevantes.

1	DEFINICIÓN	
<p><i>“A los efectos de esta ley, se considerarán empresas socialmente responsables de la Comunidad Autónoma de Extremadura aquellas que, calificadas de acuerdo con el procedimiento previsto en esta norma, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.”</i></p>		
2 ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA “EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE”		
1. Ética y valores de la empresa. (9)		3. Medioambiente. (9)
2. Recursos Humanos y Relaciones Laborales * (13)		4. Relación social de la empresa (6)
5. Tratamiento responsable de la información y la comunicación (9)		
3 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE		
1. Concesión de ayudas		3. Prioridad en la adjudicación de contratos
2. Beneficios fiscales		4. Publicidad
4 PAPEL DE LA RLT.		
<p>En el artículo 5: sobre Evaluación: Previo a la aprobación del órgano estatutario de la empresa que apruebe las cuentas anuales, <i>“se dará traslado del mismo a la representación legal o sindical de los trabajadores, para que, en el plazo de 45 días, proceda a su examen y, si lo estiman oportuno, a la emisión de una valoración del mismo.</i></p> <p>En el artículo 7: sobre calificación, documentos que la empresa aportará: <i>“la empresa también deberá aportar el informe de la representación legal de los trabajadores”.</i></p>		
5 CONSEJO AUTONÓMICO PARA EL FOMENTO DE LA RSE		
<p>Desarrollado en un Decreto aparte, destacamos la función de Observatorio y la función de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Constituirse como Observatorio de la rse de las empresas de Extremadura.</i> - <i>Evaluar e informar sobre el desarrollo de la responsabilidad social y sobre las actuaciones en esta materia.”</i> - 		

Y junto al Consejo Autonómico para el fomento de la RSE, contamos con otra herramienta como es la Estrategia de Responsabilidad Social que debe ser el instrumento que permita desarrollar las líneas de actuación de la administración regional para conseguir empresas socialmente responsables en Extremadura.

El periodo que ocupa la actual Estrategia es el de 2015 – 2017.

Los objetivos estratégicos son:

1. Impulsar la transformación del modelo social y económico de Extremadura como una región socialmente responsable, competitiva y generadora de empleo de calidad.
2. Impulsar e incentivar la incorporación de la RSE en el sector empresarial extremeño, en especial PYMES y colectivo de personas autónomas, como instrumento para la mejora de la competitividad, sostenibilidad y generación de empleo.
3. Jugar un papel activo en el desarrollo de nuevas dimensiones de la RSE que permitan construir una ventaja diferencial para Extremadura, especialmente para su sector empresarial.
4. Posicionar a Extremadura en el contexto internacional de la RSE como medio para acceder al mejor conocimiento sobre la materia.

Y los apartados que trataremos en este trabajo quedan recogidos dentro del artículo 4. Elementos configuradores de la “Empresa socialmente responsable”.

Igualdad entre hombres y mujeres
<p><u>2. Recursos humanos y relaciones laborales:</u></p> <p>a) El establecimiento en los procesos de selección de personal..., de mecanismos y acciones positivas antidiscriminatorios más allá de las exigencias normativas...</p> <p>b) La presencia, participación equilibrada y trato igualitario de personas de distinto género, así como la promoción de la mujer y acciones positivas de igualdad.</p> <p>e) La ordenación de las jornadas laborales, horarios, descansos ..., que permita a sus trabajadores un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en mejores condiciones que las previstas legalmente</p> <p>f) La proscripción de cualquier tipo de violencia en el trabajo, y especialmente la promoción de medidas consensuadas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.</p>

Salud laboral
<p><u>2. Recursos humanos y relaciones laborales:</u></p> <p>j) La mejora continua de la seguridad y salud laboral, mediante procesos de gestión de calidad en la planificación, evaluación, coordinación, integración preventiva y verificación de su efectividad.</p>

Medio ambiente

3. Medioambiente:

- a) La preservación del medioambiente, mediante el desempeño de actividades internas de promoción, formación y educación.
- b) La planificación medioambiental, que además de incluir el cumplimiento de los deberes medioambientales, establezca unos parámetros propios de la empresa sobre prevención, ahorro energético y reducción del impacto.
- c) El establecimiento de sistemas de análisis, gestión y evaluación medioambiental.
- d) La reducción de costes, mediante el ahorro de energía, reciclaje y transportes alternativos.
- e) La reducción de cargas medioambientales en los ciclos de producción, aprovisionamientos y suministros.

23

Participación

2. Recursos humanos y relaciones laborales:

- g) el fomento de la participación e implicación de la representación legal de los trabajadores, y de la plantilla en su conjunto, en la gestión de la responsabilidad social de la empresa.

**5. BUENAS PRÁCTICAS EN
RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN:
IGUALDAD ENTRE
HOMBRES Y MUJERES,
SALUD LABORAL, MEDIO
AMBIENTE Y
PARTICIPACIÓN**

24



Exponemos algunos casos de buenas prácticas en empresas europeas que han apostado por la Responsabilidad Social como fórmula de competitividad, haciendo partícipes a los trabajadores y trabajadoras así como a sus representantes de cierta participación en cuestiones que son fundamentales para el desarrollo de las empresas.

Nº	EMPRESA	ACTIVIDAD	INCIDENCIA EN	PAIS
1	ACROPLASTICA	Elementos de plástico	SL y MA	Italia
2	ANGELANTONI	Productos de la tecnología del frío	SL, I y P	Italia
3	ANNE LINNONMAA	Confección de punto	SL, MA e I	Finlandia
4	API	Refinería	SL, MA y P	Italia
5	HAPPY COMPUTERS	Formación en informática	SL y P	Reino Unido
6	VOERMAN REMOVERS INTERNACIONAL	Servicios a empresas	SI y MA	Países Bajos

Igualdad hombres y mujeres.	I
Medio Ambiente	MA

Salud Laboral	SL
Participación	P

1	ACROPLASTICA	
<p>Presentación de la empresa y sus actividades: Creada en 1982 y sita en Ponteselice (Caserta), Acroplastica es un proveedor independiente en el sector de la termoplástica y el fraguado térmico. Su actividad se centra principalmente en el montaje y almacenamiento de componentes para electrodomésticos. Cuenta actualmente con 150 empleados, de los cuales 129 trabajan en plantilla y 20 son trabajadores externos contratados en empresas de suministro.</p> <p>Interlocutores externos e internos: Los principales interlocutores de la empresa son la autoridad regional, el ayuntamiento, las autoridades locales, los organismos gubernamentales (agencia tributaria, autoridades sanitarias locales y Ministerio de Trabajo) y los sindicatos.</p> <p>Relación con los empleados. En Italia, la protección de los derechos de los trabajadores, en particular los menores, es una cuestión prioritaria. Al adoptar las normas SA8000, Acroplastica pretendía mantener una buena relación con sus empleados y reestructurar su proceso organizativo interno, con el fin de contar con un modelo empresarial basado en el cumplimiento efectivo de las normas SA8000. La aplicación de las normas SA8000, junto con el Decreto 626/94 (por el que se aplica la Directiva marco europea sobre la seguridad y la salud en el trabajo) y la promoción de la salud en el trabajo, constituyen un proceso de autocontrol de las actividades empresariales.</p> <p>Misión: El director de planta es el responsable de aplicar las medidas relacionadas con la seguridad y la salud. La empresa, que cuenta con un presupuesto especial para la promoción de la salud en el trabajo (PST), invierte mucho dinero en la salud de sus empleados. Por lo que respecta a su participación en la estrategia de RSE, Acroplastica obtuvo la certificación SA8000 en 1999.</p> <p>El valor añadido de la RSE, también en relación con la SL: Resultados obtenidos con el programa Acroplastica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reducción del índice de absentismo; • incremento de la productividad del 6,7 %(año 2000); • descenso del número de conflictos; o aumento de la satisfacción de los empleados y sus familiares; • ahorro energético del 9,3 %; • reducción del impacto medioambiental; • imagen positiva de la empresa en la comunidad y a escala nacional, gracias a la publicación de los resultados; • cero accidentes en el trabajo desde 1997. <p>Procesos de aprendizaje organizativo y social: Los empleados reciben formación en materia de medio ambiente, incluidos principios de SL y RSE. Asimismo se imparte un curso de aprendizaje electrónico sobre principios de SL y RSE.</p>		

2	ANGELANTONI	
---	-------------	--

Presentación de la empresa y sus actividades: Angelantoni SpA es una empresa especializada en «tecnología del frío aplicada a las pruebas medioambientales, la investigación biomédica y los procesos industriales». Se creó en 1932 y está radicada en Perugia (Italia) (sede de una sociedad de cartera y de la factoría principal).

Sus principales productos y mercados son: fabricación de cámaras y plantas climáticas simuladas, equipos frigoríficos para aplicaciones biomédicas e investigaciones científicas; plantas de refrigeración para los siguientes procesos industriales: corte, troquelado, plegado, soldadura, ensamble mecánico, instalación eléctrica, instalación y prueba del equipo de refrigeración.

Unos 183 empleados trabajan en las fábricas y oficinas de la sede principal y otros 250 lo hacen en las doce empresas del mismo grupo, controladas parcial o exclusivamente por la familia. La tasa anual de rotación del personal es del 0,5 %-1 %.

Visión empresarial de la RSE: La empresa ha creado un «sistema de prevención y seguridad laboral» (SGPS, en sus siglas en italiano) dirigido a alcanzar y controlar con precisión los niveles de seguridad previstos. El sistema se basa en un proceso dinámico y cíclico que se conoce con el nombre de: «planificar, implementar y controlar el ciclo Deming». Asimismo ofrece numerosas opciones para:

- controlar el rendimiento del sistema;
- producir eficacia en la gestión;
- mejorar la capacidad de gestionar los cambios organizativos y normativos;
- involucrar a todos los empleados y a sus representantes en el sistema de gestión de empresa.

Además, el sistema SGPS cumple las expectativas de la especificación técnica OHSAS 18001/1999 y busca mejorar las normas de prevención y seguridad, para lo cual realizará controles sistemáticos a fin de garantizar que las actividades se llevan a cabo de forma segura. Por último, Angelantoni Industrie puede garantizar los principios que rigen la norma SA8000 y, en particular, aquellos relativos a los siete puntos fundamentales: trabajo infantil; salud y seguridad; libertad de asociación y representación de los trabajadores; discriminación por razón de sexo o raza; medidas disciplinarias; y horario laboral.

Implantación – participación de los trabajadores: En Angelantoni los trabajadores son encuestados dos veces al año sobre las exigencias de su trabajo y sus necesidades. Los conocimientos adquiridos a partir de esta encuesta y los datos relativos al tiempo perdido por enfermedad o accidente laboral, junto con los resultados de análisis del trabajo y una auditoría interna, sirven de base a la planificación de actividades relacionadas con la salud. La dirección examina periódica y sistemáticamente el modo de mejorar los diversos proyectos de promoción de la salud. La participación del personal incluye la formación de grupos dedicados a los aspectos relacionados con la salud; asimismo, representantes del personal participan en comités directivos repartidos por toda la organización.

El valor añadido de la RSE, también en relación con la SL: El valor añadido de la RSE se refleja principalmente en la reducción progresiva del número de accidentes laborales, la mejora del entorno Laboral, el control de los costes asociados a la salud y la seguridad, así como en la reducción de riesgos.

Procesos de aprendizaje organizativo y social: Con el fin de ayudar a los empleados a mejorar sus aptitudes relacionadas con la salud, se ha elaborado un «programa de desarrollo del personal » que incluye cursos de formación. En las reuniones de personal y los debates del grupo ejecutivo, que se celebran periódicamente, se informa a los empleados de los nuevos conceptos y estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Además, gracias a la documentación escrita sobre actividades de promoción de la salud así como a la política de puertas abiertas adoptada por los responsables de aplicar estas medidas, el proceso resulta de fácil comprensión para los trabajadores.

3	ANNE LINNONMAA	
<p>Presentación de la empresa y sus actividades: Anne Linnonmaa, fundadora y propietaria de la empresa, se licenció en la Universidad de Arte y Diseño de Helsinki (Departamento de Arte Textil y Diseño de Moda) en 1977. Después de trabajar en varias empresas finlandesas y extranjeras del sector, la Sra. Linnonmaa fundó en 1991 su propia empresa para comercializar su colección de punto. Al principio, la producción se subcontractaba, hasta que el 12 de enero de 1999 Anne Linnonmaa Oy decidió adquirir la empresa de subcontractación de Mikkeli, con sus catorce «antiguos» empleados, y la producción se transfirió a su propia empresa, que cuenta actualmente con treinta y cinco empleados. Todos los productos se fabrican en Finlandia, y su origen finlandés viene confirmado por el símbolo de la «bandera-llave», otorgado por la Asociación Finlandesa del Trabajo. En 2002, la empresa facturó 2,3 millones de euros. Las exportaciones representan aproximadamente el 20 % de las ventas, siendo Alemania el principal mercado de exportación. El número de empleados se había duplicado antes de 2003 y, en los tres primeros años, se ha triplicado el volumen de negocios.</p> <p>Interlocutores externos e internos: Anne Linnonmaa Oy ha creado una red de cooperación con empresas que le suministran componentes, como por ejemplo los tintes ecológicos. Además, la empresa trabaja en estrecha colaboración con organismos de investigación, sobre todo en relación con métodos de producción de algodón justos y respetuosos con el medio ambiente. El municipio de Mikkeli es un destacado interlocutor y la empresa ha traído importantes beneficios (directos e indirectos) a la comunidad con la creación de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en una región que registra una alta tasa de desempleo. Se trata de la segunda empresa que más empleados contrata en la región.</p> <p>Implantación de la RSE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad económica, inversión en investigación y tecnología. • Prueba independiente de producto, inversión en el desarrollo de productos ecológicos y seguros. • Buenas prácticas empresariales y cooperación en una red de empresas. • Responsabilidad social y actividades de apoyo para el bien público en la comunidad. • Bienestar y conocimientos personales. • Salud y seguridad en el trabajo, prevención de accidentes y seguridad del producto. • Inversión en formación y conocimientos nuevos. • Protección del consumidor. • Protección medioambiental y uso sostenible de recursos naturales y materias primas. • Reciclaje, 100 % algodón natural recogido a mano, sin tintes tóxicos. • Patrimonio cultural en Finlandia y Perú, proyectos de cooperación con residentes. • Igualdad de género y diversidad en el trabajo. • Satisfacción de los clientes, consumidores y socios en el negocio. <p>El valor añadido de la RSE, también en relación con la SL: El centro municipal de atención sanitaria, que presta servicios de SST, ha puesto en marcha un programa de capacidad laboral que cuenta con la colaboración de una enfermera especializada en medicina del trabajo. El clima laboral se supervisa de forma periódica mediante un cuestionario y siempre ha existido el buzón de sugerencias. De los resultados se desprende que el personal de la fábrica está satisfecho con las condiciones laborales y que se mantiene una estrecha colaboración. Los trabajadores demuestran un fuerte compromiso con el trabajo, tal como refleja la baja rotación del personal. Se organizan con regularidad actividades recreativas dirigidas al personal con el fin de contribuir a promover un buen clima laboral y crear un profundo sentimiento de identificación con la empresa.</p>		

4	API	
---	-----	--

Ubicada en Falconara Marittima, cerca de Ancona, la refinería Api se encuentra estratégicamente situada en el centro de la costa adriática y cubre una amplia zona del este de Italia. Api representa casi el 5 % de la capacidad nacional de refinado, además de generar una producción eléctrica de 2 GW/h gracias a una nueva central eléctrica que utiliza la tecnología de ciclo combinado y de gasificación. La refinería (antiguo puerto costero) funciona desde 1950 y cuenta con más de 450 empleados (a lo que se suman unas 1 500 personas cuyo trabajo está directamente relacionado con sus operaciones). Además, forma parte de uno de los veinte grupos industriales privados más importantes de Italia, con una volumen de negocios de 4 000 millones de euros.

Interlocutores externos e internos: Los principales interlocutores externos son las autoridades locales, los organismos de regulación y control, expertos en medio ambiente, asociaciones y grupos de presión. Los interlocutores internos son los empleados, los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y los sindicatos.

La política de «prevención y protección» y su aplicación constituyen importantes áreas de actividad; Asimismo, los «sistemas integrados de gestión de la seguridad, el medio ambiente y la calidad» son factores clave para gestionar todas las actividades.

Visión empresarial de la RSE: Se han realizado importantes inversiones y esfuerzos dirigidos a consolidar una capacidad de respuesta adecuada, que cuente con la participación activa de los empleados para prevenir los riesgos.

Las crecientes inversiones en materia de salud, medio ambiente y seguridad, incluso en periodos de difíciles condiciones de mercado como los de los últimos años, ponen de manifiesto la importancia que cobran en todo momento estos valores en la gestión empresarial.

La implantación de un «sistema integrado de seguridad y calidad medioambiental» ilustra claramente el compromiso de la empresa con la mejora continua; gracias a ello, la refinería Api obtuvo recientemente los certificados ISO 14001 y OHSAS 18001 (la primera refinería italiana y una de las primeras en Europa a la que le han sido otorgados simultáneamente ambos certificados).

Implantación: Uno de los objetivos que se ha fijado la empresa a corto plazo es su registro en el EMAS (en principio para este año), que incluye, por definición, aspectos de SST.

Relación con las políticas y los sistemas de gestión actuales: Los puntos de partida de la política de Api en materia de RSE han sido, fundamentalmente, la SL, la calidad y la protección del medio ambiente.

Siguen siendo sus principales componentes debido a su elevado interés social y a las fuertes presiones ejercidas en materia de salud y medio ambiente sobre las actividades industriales.

Actualmente, gracias a las últimas certificaciones obtenidas (ISO 14001 y OHSAS 18001), las operaciones son controladas y auditadas adecuadamente con el fin de alcanzar una mejora continua.

Transparencia e información: Se ha puesto en marcha un programa anual de «charlas sobre la seguridad» para mantener informados a los empleados que trabajan por turnos y promover su participación activa en actividades relacionadas con la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente.

Dicho programa complementa a un programa anual de «visitas de seguridad» y auditorías que llevan a cabo los mandos de gestión, incluidos los altos directivos de la refinería, para supervisar las actividades y demostrar un compromiso real con las prácticas seguras.

5	HAPPY COMPUTERS	
<p>Happy Computers imparte cursos de formación sobre la mayoría de las aplicaciones informáticas para PC, como son el procesamiento de texto, las hojas de cálculo, las bases de datos, la autoedición y los sistemas operativos. La duración media de los cursos es de uno a dos días, y en ellos se ofrece amplia documentación y hasta dos años de asistencia técnica permanente.</p> <p>Happy Computers tiene su sede en Londres y cuenta con una plantilla de cuarenta empleados. Su volumen de negocios superó en 2002 los 2,1 millones de euros. En los últimos años ha sido clasificada como una de las tres mejores empresas de formación en tecnologías de la información del Reino Unido.</p> <p>Interlocutores externos e internos: Entre los interlocutores internos se incluyen los empleados de la empresa (40), personal docente autónomo (12) y los inversores de la empresa (19). Los principales interlocutores externos son las empresas clientes y sus empleados, así como los proveedores.</p> <p>Implantación de la RSE: Actualmente, empresarios, trabajadores, el Estado y la sociedad en general deben hacer frente a las grandes dificultades que plantea la gestión eficaz de los riesgos asociados al estrés relacionado con el trabajo. Las medidas adoptadas por la empresa en relación con el «equilibrio vital» y la rotación del trabajo no se han concebido específicamente para reducir el estrés, pero constituyen, no obstante, una aproximación a las buenas prácticas orientadas a reducir el estrés laboral.</p> <p>Es posible que estas medidas encaminadas a crear un entorno de trabajo favorable contribuyan a controlar eficazmente los problemas asociados al estrés laboral.</p> <p>El valor añadido de la RSE y su relación con la salud laboral: Dado que Happy Computers opera en un sector cuyos riesgos son relativamente bajos (el sector servicios), las cuestiones de SST no se consideran prioritarias en la estrategia de RSE. Sin embargo, existen numerosas similitudes entre las políticas de la empresa en materia de «equilibrio vital» y rotación del trabajo, por un lado, y las medidas de buenas prácticas que defienden los expertos en SL para reducir el estrés laboral. Se ha demostrado que unas condiciones laborales flexibles, el desarrollo del espíritu de equipo y unos canales de comunicación adecuados (es decir, enfoques proactivos orientados a la gestión) permiten reducir los niveles de estrés relacionado con el trabajo.</p> <p>Procesos de aprendizaje organizativo y social: Se anima a los empleados a que contribuyan a la estrategia de RSE mediante la elaboración de recomendaciones y con su participación activa en proyectos que puedan beneficiar a la sociedad en general.</p> <p>Los principales sistemas de información de la empresa son las reuniones y las sesiones de auto-evaluación, que incluyen valoraciones positivas y negativas. Happy Computers busca la forma de conciliar el máximo rendimiento de sus trabajadores con un buen clima laboral.</p>		

6	VOERMAN REMOVERS INTERNACIONAL	
<p>Voerman Removers Internacional es una empresa dinámica y productiva con una dilatada experiencia en servicios de mudanza para particulares y empresas, manipulación de obras de arte, servicios de mantenimiento de edificios, almacenamiento de muebles y archivos, además de dedicarse a numerosas actividades adicionales. Fundada en 1986, Voerman adquirió en 2003 la empresa de mudanzas Abbink; actualmente tiene contratados a un total de 650 empleados (algunos en el extranjero) y su volumen de negocios asciende a cerca de 50 millones de euros. Voerman opera en todo el mundo, está establecida en los Países Bajos y cuenta con oficinas propias en Europa oriental. Además, dispone de siete oficinas en los Países Bajos y tiene su sede en La Haya.</p> <p>SST, RSE y liderazgo de servicio: La filosofía del «liderazgo de servicio». A la hora de abordar cuestiones tales como la prevención de las enfermedades y la reinserción, la empresa estaba convencida de la importancia de dispensar un trato correcto a los trabajadores y de mantener su motivación e interés. El sector del transporte requiere un gran esfuerzo físico; de hecho, un porcentaje relativamente alto de trabajadores sufre lumbalgias u otras lesiones físicas, ya sean conductores, empaquetadores, profesionales de las mudanzas o personal administrativo. Evidentemente, el enfoque que debe aplicarse a un empleado de oficina altamente cualificado es distinto del que debe aplicarse a un empaquetador o profesional de las mudanzas. En consecuencia, Voerman considera esencial evaluar con eficacia si los empleados han entendido bien el mensaje, por lo que se ha sumado asimismo al proyecto piloto «Investors in people», lanzado por la organización sectorial TLN (Transport en Logistiek Nederland).</p> <p>Visión empresarial en RSE: iniciativa del «liderazgo de servicio». Ésta satisfacía plenamente su necesidad de un mayor «estímulo» laboral: un modelo de liderazgo basado en el trabajo en equipo, un sentido de interés común así como un comportamiento ético y respetuoso hacia las personas. Modelo que permite entender que un líder es más eficaz cuando está al servicio de los demás: empleados, clientes, la comunidad y, a tal efecto, la propia organización.</p> <p>A continuación se enumeran los principales elementos de este modelo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilo, valor y calidad: trabajar en equipos fijos, donde los conocimientos técnicos van unidos al respeto y al compañerismo, lo que se traduce en ofrecer el mejor servicio posible. <p>La sensación de gran responsabilidad y de participación de los trabajadores proporciona satisfacción y placer en la realización de su trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El objetivo principal de un proceso de innovación y control de calidad éticamente responsable es la satisfacción de los consumidores, algo que se ha conseguido, en parte, asistiendo a cursos periódicos de formación. • La garantía de unas condiciones de trabajo favorables y seguras para todos los trabajadores durante la ejecución de sus tareas, lo que contribuye a la continuidad del servicio. • La protección del medio ambiente, elemento fundamental de su política, que se basa en unos daños materiales mínimos contra el medio ambiente, el reciclado de envases siempre que sea posible, medidas de ahorro de energía, etc. 		

Ejemplo de buenas prácticas

Participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes

Por la importancia que para CCOO tiene la participación de la parte social en la empresa, exponemos varias buenas prácticas vinculadas directamente con este elemento y la salud laboral, que es donde más casos se producen o por lo menos más se visualizan.

32

Nº	CASO - ESTUDIO	EMPRESA - ORGANIZACIÓN	PAIS
1	Formación ergonómica específica para pescadores y trabajadores de buques	River shipping company JSC 'Smiltynes Perkela'	Lituania
2	De proyecto a política sobre bienestar	Procter & Gamble	Bélgica
3	Equilibrio entre trabajo y vida personal y un programa de participación de empleados	Oriflame Poland	Polonia
4	Programa para la participación de los asociados en la evaluación de riesgos	UAB 'Mars Lietuva'	Lituania
5	Análisis y prevención de riesgos en una cadena de montaje de automóviles	Visteon Autopal, s.r.o.	Republica Checa
6	El método WASP (siglas en inglés de "Análisis de grupo de trabajo para el fomento de la seguridad")	Arbetslivsinstitutet, Sweden (National Institute for Working Life)	Suecia

Nº	CASO
1	FORMACIÓN ERGONÓMICA ESPECÍFICA PARA PESCADORES Y TRABAJADORES DE BUQUES
TEMA	
<p>Todos los puestos de trabajo en los buques de la empresa Smiltynes Perkela cumplen los requisitos aplicables. Sin embargo, la mayoría de los trabajos de los buques de pesca y de transporte conllevan manipulación manual y levantamiento de diversas cargas y entrañan movimientos repetitivos o posturas de trabajo incorrectas. La dirección de la empresa decidió desarrollar un método combinado de formación en ergonomía para sensibilizar a los trabajadores frente a los trastornos musculoesqueléticos y a su solución.</p>	
ACCIÓN	
<p>El método consta de tres elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • investigación de las prácticas de trabajo aplicadas en los buques y de los factores de riesgo ergonómico asociados a dichas prácticas; • desarrollo de un material de formación específico que se remita a los resultados de la investigación; • formación en ergonomía mediante el uso del material desarrollado. <p>El proyecto lo ha llevado a cabo un grupo de trabajo compuesto por los directores de las subdivisiones de la empresa, expertos en materia de seguridad y representantes sindicales. La participación de los trabajadores en la investigación y el desarrollo del material formativo y su familiarización con los resultados de la investigación ha estimulado la motivación para asistir al curso y tratar de mejorar las prácticas de trabajo</p>	
RESULTADOS	
<p>Tras haber adquirido la formación, casi todos los trabajadores han tratado de trabajar en la postura adecuada (con el tronco recto) y hacer movimientos ergonómicamente correctos. La fatiga durante el trabajo, tras haber mejorado las condiciones del mismo, se ha reducido en un 45 % con respecto al momento previo a recibir la formación. Incluso los trabajadores inicialmente hostiles a la formación se han convencido de que es conveniente alterar sus hábitos de trabajo y han empezado a aplicar prácticas de trabajo correctas.</p>	

Nº	CASO
2	DE PROYECTO A POLÍTICA SOBRE BIENESTAR
TEMA	
<p>El Campus de Procter & Gamble en Strombeek-Bever (Bélgica) es el mayor de sus centros de investigación & desarrollo en Europa. Tiene una plantilla compuesta por cerca de 1.800 empleados de 50 nacionalidades. En 2007, la empresa adoptó un programa dirigido al bienestar del personal después de que los resultados de la encuesta de satisfacción de los empleados correspondiente a 2006 revelaran que se había producido un descenso del 7 % en la percepción del bienestar personal y del 2% en relación con el equilibrio entre trabajo y vida personal. El objetivo del programa era mejorar el bienestar personal y la salud de los trabajadores para garantizar el máximo rendimiento sostenible y el compromiso de los empleados.</p>	

ACCIÓN
<p>El programa de salud fue elaborado por un grupo de trabajo con representación de distintas partes interesadas fundamentales en la organización: representantes de los empleados, del departamento de recursos humanos, del departamento de prevención y del comité de empresa. El enfoque del programa es integral, por lo que aborda todos los aspectos que impulsan el bienestar individual y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los conceptos atañen tanto al cuerpo como a la mente para permitir a los empleados escoger lo que más les convenga. Las actividades cubren la salud mental, la alimentación saludable, los deportes, las actividades sociales y la salud física. Entre otras actividades para el fomento de la salud mental se ofrecen: yoga, pilates, mindfulness (conciencia plena) y risoterapia. Los trabajadores con problemas personales disponen de un programa de asistencia al empleado. El personal puede participar de forma voluntaria en las actividades en horario de trabajo. Para promover el programa de bienestar se organizó una campaña de presentación de tres días en febrero de 2007. El compromiso del nivel directivo es fundamental para que el programa tenga éxito y por este motivo se animó activamente a los directivos a que participaran como mínimo en una actividad de salud al año para estimular la participación de los trabajadores. También hay representantes de los trabajadores encargados de promover el programa de salud.</p>
RESULTADOS
<p>El grupo de trabajo evalúa el programa de salud todos los años y examina los índices de participación en las actividades y los formularios que se facilitan en cada actividad para que los participantes expresen su opinión. Todos los años, el nuevo programa de salud, con las modificaciones incorporadas, se presenta en un stand informativo. Los resultados de la encuesta de satisfacción de los empleados correspondientes al bienestar personal y el equilibrio entre trabajo y vida laboral han mejorado en los últimos tres años.</p>

Nº	CASO
3	EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL Y UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS
TEMA	
<p>Oriflame Poland ha adoptado una serie de medidas para aumentar el bienestar mental general en el trabajo y para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal de los empleados. El propósito era reducir el nivel de estrés y aumentar la satisfacción en el trabajo de los empleados. Uno de los objetivos logrados con los cambios ha sido integrar la salud y el bienestar en la cultura y la política empresariales, y conseguir el respaldo y el compromiso plenos de los empleados en relación con las intervenciones realizadas.</p>	
ACCIÓN	
<p>El programa pone de relieve distintos aspectos. Uno de ellos es la cultura empresarial en general. Se basa en las opiniones y la participación activa de los trabajadores sobre las posibles mejoras en el trabajo. Otro punto de atención es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se han adoptado diversas medidas, como la flexibilidad del horario de trabajo, así como una política que establece que no se deben hacer horas extraordinarias, etc. El programa aborda también la vida privada y el bienestar de los empleados, así como el de sus familias, con la oferta de distintas medidas de apoyo financiero y de otro tipo en caso de acontecimientos importantes de la vida privada, con la organización de eventos familiares y con ayudas para las vacaciones de los niños. Otra parte del programa se centra en los empleados nuevos y les facilita la integración en la empresa desde el principio.</p>	

RESULTADOS
El programa permitió lograr diversos resultados. En primer lugar, gracias al enfoque participativo, muchos empleados se ofrecieron voluntarios para realizar cambios en Oriflame. Se formó, por ejemplo, un grupo de trabajo con el fin de cambiar el sistema de recompensas de la empresa. El resto de los cambios implantados ejercieron también efectos muy positivos en la salud, el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Nº	CASO
4	PROGRAMA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
TEMA	
La empresa detectó que los empleados no tenían suficientes conocimientos de los riesgos en el lugar de trabajo, y la evaluación de riesgos no siempre resultó satisfactoria. Los empleados no eran conscientes, o ignoraban o disimulaban riesgos inaceptables en el lugar de trabajo, y a menudo resultaba imposible tomar medidas para evitar incidentes y accidentes en el trabajo.	
ACCIÓN	
<p>El programa anual de formación de la plantilla de la empresa cubre ahora la seguridad y la salud en el trabajo. Todos los años se ofrece formación en evaluación de riesgos, incluida formación práctica, a los gestores de varios departamentos y a la plantilla de los departamentos de control de la calidad, tecnología y producción, entre otros. Se ha introducido un formulario para registrar posibles eventos peligrosos, que ahora utilizan los trabajadores. Se anima a todo el personal a que rellene el formulario cuando detecte un riesgo en el lugar de trabajo, y lo deposite en un buzón específico. Todos los días se leen los formularios recibidos y se planifican las medidas preventivas para eliminar los riesgos correspondientes.</p> <p>Desde 2006 se lleva a cabo una auditoría periódica en la fábrica para realizar el seguimiento de la seguridad y la salud en el trabajo. En esta auditoría, de dos semanas de duración, participan los principales directivos, empleados del departamento de sistemas de entorno seguro y representantes del personal del comité de salud y seguridad. Durante la auditoría, se detectan anomalías, se planifican medidas preventivas, se asignan tareas y se establecen plazos para la eliminación de dichas anomalías.</p> <p>La información pertinente se muestra en el tablón de anuncios de la empresa y se actualiza periódicamente.</p> <p>Se mantiene una base de datos informática para analizar y controlar todas las anomalías detectadas; se especifica la situación, el tipo y la zona del factor de riesgo identificado, el tiempo asignado para resolver el problema y la persona responsable. Se adjunta además una fotografía en la que se muestra una imagen de un posible peligro.</p>	
RESULTADOS	
<p>A continuación se enumeran los principales resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha transcurrido más de un año sin que se haya producido un solo accidente en el trabajo. - Se han realizado más de 130 mejoras en el lugar de trabajo, se han eliminado más de 2 000 anomalías y se han prevenido posibles accidentes. - Se ha aumentado la participación del personal en las actividades relacionadas con la salud y seguridad (desde 2007, se han descrito más de 300 posibles eventos peligrosos). - Han mejorado la reputación de la empresa y el entorno de trabajo. 	

Nº	CASO
5	ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN UNA CADENA DE MONTAJE DE AUTOMÓVILES
TEMA	
<p>Las líneas de producción de equipo de iluminación de esta fábrica de coches constan de una gran cantidad de herramientas y equipos, lo que representa un alto nivel de riesgo. El trabajo de montaje afecta a los antebrazos, que están sometidos a una elevada tensión debido a los movimientos repetitivos que se realizan. Hasta ahora, la evaluación de riesgos no incluía cuestiones medioambientales y ergonómicas. Sin embargo, no basta con percibir cuáles son los riesgos: hay que eliminarlos activamente mediante el trabajo en equipo.</p>	
ACCIÓN	
<p>La gestión y evaluación proactivas de los riesgos se realizó con la participación de los trabajadores y la aplicación de conocimientos técnicos internos y externos. El principio básico de dicho enfoque era: «si no podemos eliminar un riesgo, tenemos que controlarlo».</p> <p>Se organizaron talleres de detección de los riesgos, a los que asistieron los operarios del puesto de trabajo en cuestión, por ejemplo, un experto en tecnología de equipos o un ingeniero industrial. En los talleres se realizaron sesiones de reflexión en las que los participantes propusieron una lista de medidas para eliminar/reducir los riesgos. Cada medida se describió posteriormente en un documento independiente. El proceso de estandarización y preparación del documento fue importante. Como resultado, todos los dispositivos disponen de una ficha de evaluación de riesgos en la que se recogen todos los riesgos en materia de ergonomía, medio ambiente y seguridad. Se elaboraron reglamentos (preventivos) relativos al mantenimiento diario de cada dispositivo, que detallan todas las tareas requeridas y la frecuencia con la que han de llevarse a cabo (por ejemplo, cada turno, una vez al día, dos veces al mes, etc.). Para algunas actividades importantes se realizó una descripción de los procesos de trabajo, y se incluyeron ayudas visuales. Las mediciones especiales, por ejemplo, relativas a la tensión de los músculos, fueron realizadas por un laboratorio homologado. Toda la evaluación de riesgos y la información de control está disponible en la intranet de la empresa.</p>	
RESULTADOS	
<p>Los principales resultados fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha puesto en práctica y se ha estandarizado un sistema para detectar y eliminar/prevenir los riesgos. El sistema permite resolver incluso cuestiones complejas. • Se ha mejorado el entorno de trabajo y se ha aumentado el confort para los trabajadores. • Se ha reducido el riesgo de lesiones y daños, por ejemplo, mejorando la visualización (marcado de los cantos, etc.). • Se han eliminado las lesiones laborales y los conatos de accidente. • La implicación del personal en cuestiones de salud y seguridad ha aumentado gracias a la mejora del entorno y a su participación en la resolución de problemas. 	

Nº	CASO
6	EL MÉTODO WASP (SIGLAS EN INGLÉS DE "ANÁLISIS DE GRUPO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA SEGURIDAD")
TEMA	
<p>El método WASP es una idea original del Instituto Nacional de la Vida Laboral en Suecia. Es una versión avanzada del método ERFO (Suecia), en el que los propios trabajadores analizan las prácticas de trabajo inseguras. WASP responde a la demanda de las empresas que necesitan una herramienta para la gestión de las prácticas de trabajo inseguras de forma sistemática y constructiva, así como a los expertos en seguridad que buscan un modo de favorecer la participación de los trabajadores en la prevención.</p>	
ACCIÓN	
<p>El método se basa en el cambio de conducta. La hipótesis es que la prevención resulta más eficaz si los empleados son conscientes de los riesgos y colaboran en las posibles formas de evitarlos. El método WASP es un programa participativo que utiliza procedimientos de encuesta, creando y respondiendo cuestionarios, aportando reacciones y debates en grupos de trabajo. Los objetivos de WASP son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificar las características del lugar de trabajo que originan las conductas inseguras; • poner en el candelero y abrir el diálogo en materia de cuestiones relativas a las prácticas de trabajo peligrosas; • debatir las prácticas de trabajo inseguras abiertamente en grupos de trabajo; elaborar programas de prevención realistas, • y rechazar el mecanismo de “esto no me pasará a mí”. <p>Los debates de los grupos de trabajo tratan de identificar las causas de sus propios errores o conductas de riesgo, y de proponer a la dirección medidas de prevención que decidirán la viabilidad o no de los planes de acción. El procedimiento WASP funciona con un sistema de bucles, por ejemplo: elaboración de un cuestionario, cumplimentación del mismo, reacción en función de los perfiles gráficos y diálogo en grupo. El bucle se cierra al cabo de algunos meses, cuando los empleados vuelven a responder, de forma individual y anónima, al mismo cuestionario. El procedimiento (bucle) se repite a partir de este punto mientras los participantes deseen continuar.</p>	
RESULTADOS	
<p>Los resultados de la evaluación de los cuatro grupos experimentales indican que el método se aplicó correctamente en tres de los cuatro grupos. Estos tres grupos querían seguir utilizando el método. El cuarto estimó que el método no compensaba el tiempo y el esfuerzo dedicados. Los debates en grupo se consideraron el elemento más importante para lograr cambios de conducta. El método WASP ilustra las ventajas de la participación de todos los empleados y todos los niveles directivos en el proceso de prevención.</p>	

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PUENTES CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

38

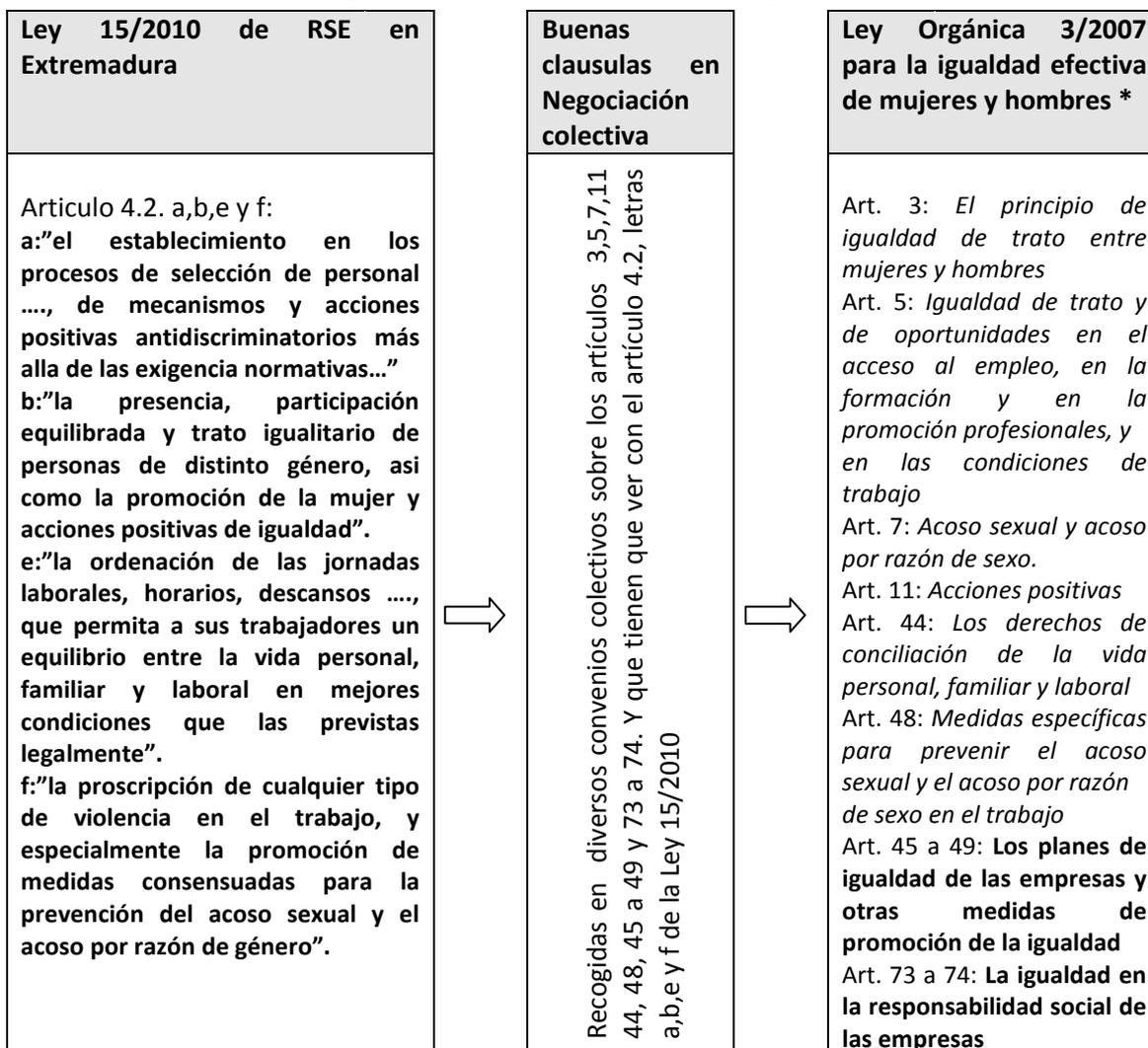


Desde nuestro punto de vista, puede haber espacios de encuentro, puentes entre la negociación colectiva y la responsabilidad social empresarial, siempre dejando claro que la negociación colectiva y los convenios colectivos son “norma legal” y de obligado cumplimiento. Pero hay algunos elementos en igualdad, salud laboral, medio ambiente y participación de trabajadores y trabajadoras y sus representantes que además de abordarse desde la negociación colectiva, pueden reforzarse y alimentarse desde los acuerdos en responsabilidad social.

En este apartado pretendemos reflejar algunas de las cláusulas recogidas en convenio colectivo y que podrían plantearse como exigencias a cumplir para el otorgamiento de **empresa socialmente responsable en Extremadura**.

También aportamos la legislación española más directamente relacionada con cada elemento.

Con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres



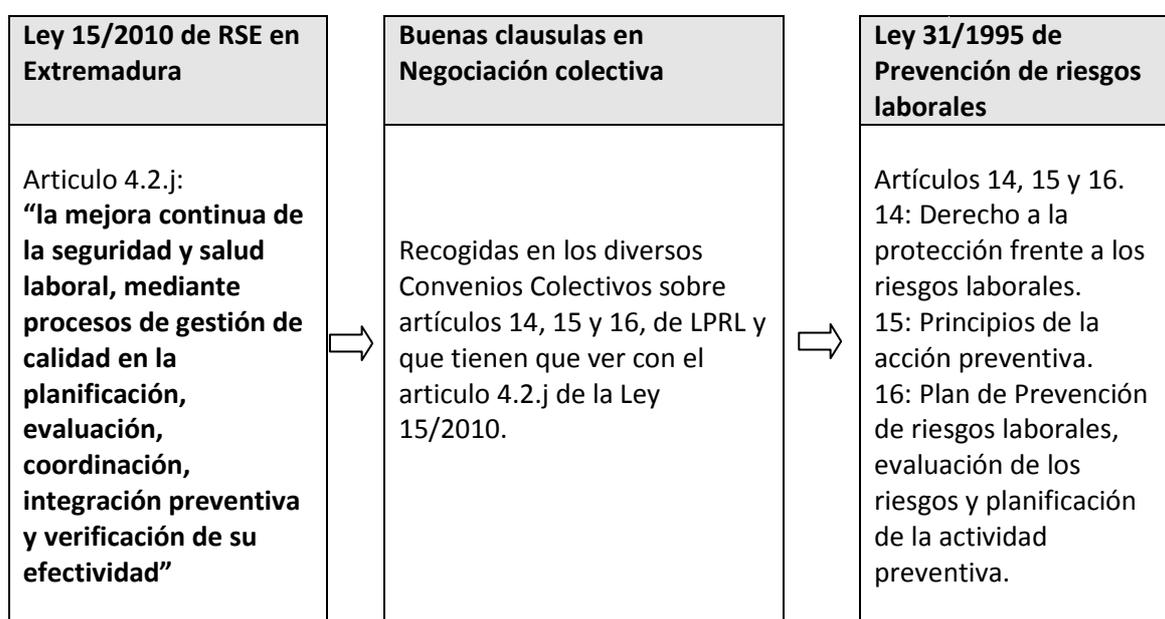
*No consideramos otra normativa que la LOIEMH. Pero la propia Ley cambia articulado en más leyes, decretos, etc...

Buenas cláusulas en negociación colectiva Art. 3, 5, 7, 11, 44, 48,45 a 49 y 73 a 74. LOIEMH

<p>Sobre el acceso al empleo se promueve la contratación del género menos representado.</p> <p>Se contemplan acciones positivas para corregir discriminaciones.</p>	<p><i>“Se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios. Se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas”.</i></p> <p><i>“En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.”</i></p> <p><i>“dada la subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas (...).</i></p>
<p>Sobre la promoción interna en las distintas categorías profesionales.</p> <p>Se incide en el Plan de Igualdad como instrumento para eliminar discriminaciones.</p>	<p><i>“se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.”</i></p> <p><i>“Conforme a lo regulado en el Plan de Igualdad en el apartado de promoción, a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, en los que estén subrepresentadas”.</i></p>
<p>Sobre la conciliación, tiempo de trabajo,...</p> <p>Es la representación de los trabajadores/as los responsables de pactar regímenes de horarios flexibles.</p>	<p><i>“Al objeto de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la..., los representantes legales de los trabajadores podrán pactar con la Dirección de cada Centro, atendiendo a las necesidades organizativas de éste, un régimen de horario flexible de hasta un máximo de treinta minutos, que podrá ser disfrutado al principio de la jornada establecida o al final de la misma, debiendo ser recuperado en el plazo de siete días naturales.”</i></p> <p><i>“Los trabajadores que acrediten situaciones personales o familiares de necesidad podrán solicitar de la Dirección del Centro un margen más amplio de flexibilidad, tanto en el acuerdo de inicio o finalización de jornada como en su recuperación, hasta un máximo de una hora diaria. (...).”</i></p>
<p>Sobre la violencia en el trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Ser recoge el acoso sexual ambiental, definiéndolo y considerándolo como falta muy grave.</p>	<p><i>“Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores/as.”</i></p> <p><i>“Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.</i></p> <p><i>a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio).</i></p> <p><i>b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.</i></p>
<p>Sobre Participación.</p> <p>Se obliga a las partes empresarial y social a la redacción de</p>	<p><i>“Las partes firmantes se obligan a elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de Igualdad, el cual fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo, contemplará, el análisis de las siguientes cuestiones: las materias de acceso al empleo,</i></p>

<p>planes de igualdad.</p> <p>Se encomienda a las comisiones paritarias el seguimiento de dichos planes.</p>	<p><i>clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.</i></p> <p><i>La Comisión Paritaria del presente Convenio, velará por la interpretación del mismo en materia de igualdad y no discriminación así como de realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, semestralmente con carácter ordinario.”</i></p>
--	---

Con respecto a la salud laboral



Buenas clausulas en negociación colectiva. Artículos 14, 15 y 16 de la LPRL

<p>Buena definición de una política.</p> <p>Se asume la promoción de la salud como objetivo</p> <p>Se recoge la participación.</p>	<p><i>“Los planteamientos de estas acciones y medidas (del Plan) deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.”</i></p> <p>.....</p> <p><i>“Los representantes legales de los trabajadores y/u organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.”</i></p>
<p>Bien la integración de la prevención</p>	<p><i>“1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en el presente capítulo.</i></p> <p><i>La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:... [reproduce el art. 15.1 de la LPRL]...</i></p> <p><i>2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto</i></p>

	<p>responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/as trabajadores/as a través de los órganos de representación.</p> <p>A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.”</p>
<p>Correcta identificación de las partes de un Plan.</p> <p>Se recoge la participación.</p>	<p>“Plan de Prevención. Todo centro de trabajo se dotará de un Plan de Prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.</p> <p>Dicho plan conllevará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias. — La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión. — La fijación de objetivos preventivos. — La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo. — Los plazos o fases de su desarrollo. — La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación. — Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.”
<p>Bien las ideas sobre integración de la prevención</p> <p>Formación</p>	<p>“En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.</p> <p>La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.</p> <p>Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.”</p> <p>“Se realizará un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre el mapa de riesgos laborales y el plan preventivo de las empresas.”</p>
<p>Recuerda y refuerza las obligaciones en materia de asistencia técnica. Incluso parece someterla a un control más exhaustivo por parte del órgano paritario (actividades aprobadas y evaluadas).</p>	<p>“Servicios de prevención. La empresa deberá disponer de un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva y en cuya actividad participarán los trabajadores/as por medio de sus representantes. La contratación o extensión del contrato con los servicios de prevención serán aprobados en el Comité de Seguridad y Salud laboral. Su función fundamental será: Diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los/as trabajadores/as. — Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

	<ul style="list-style-type: none"> — Información y formación de los trabajadores sobre la prevención de riesgos y protección de su salud en los puestos de trabajo. — Asegurar la prestación correcta de primeros auxilios y planes de emergencia. — Vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as respecto a los riesgos derivados del trabajo. <p><i>Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el órgano paritario de participación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”</i></p>
--	--

Buenas clausulas de Empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Planteamientos propios de una gran empresa y que rebasa ampliamente los mínimos legales, o por lo menos excluye una interpretación cicatera de los mismos. - Referencia a seguridad global y a la necesidad de difundir la política. - Referencia a la legislación y organismos internacionales y el recordatorio de la necesidad de adoptar medidas correctoras cuando hay evidencias de riesgo. 	
---	--

<p>“2. Criterios complementarios de desarrollo de la política de prevención.</p> <p>2.1. Especificaciones generales. <i>CEPSA gestionará y realizará todas sus actividades de forma segura y responsable, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones vigentes, así como aplicando los procedimientos internos y la buena práctica para prevenir y evitar incidir negativamente en la seguridad y salud de las personas y en la seguridad de las instalaciones.</i></p> <p>2.2. Planteamiento programático general: <i>Identificar y evaluar los riesgos potenciales para la seguridad y la salud resultantes de las operaciones e instalaciones existentes o nuevas.</i> <i>Evitar cualquier riesgo no tolerable para la seguridad y la salud de las personas y protegerlas de posibles accidentes asociados con las actividades de CEPSA.</i> <i>Formar a los empleados en el conocimiento y comprensión de los requisitos legales relacionados con la seguridad, higiene industrial y salud laboral, la política, procedimientos internos y «buenas prácticas», así como concienciarles de la importancia de realizar su trabajo con la seguridad e higiene adecuadas.</i> <i>Realizar, de forma periódica, auditorías de seguridad e higiene de las instalaciones y operaciones de los centros, para controlar el cumplimiento de los requerimientos legales y corporativos, y la utilización de «buenas prácticas».</i> <i>Realizar y apoyar los análisis, estudios y otras gestiones necesarias para conocer los posibles aspectos negativos para la salud y seguridad de las personas que, excepcionalmente, pudieran causar los productos fabricados y/o manipulados en CEPSA, así como comunicar a los empleados y clientes de cualquier nueva información relacionada con estos aspectos.</i> <i>Utilizar los resultados de las evaluaciones, auditorías, etc., en seguridad, higiene y salud laboral, como criterio importante para evaluar el desempeño profesional de las personas y la gestión de la empresa.</i></p> <p>2.3. Especificaciones de seguridad. <i>CEPSA se compromete a mantener un alto nivel de prevención en materia de seguridad. Los programas de seguridad tienen como objetivo, por su propia naturaleza, la prevención de accidentes e incidentes en todas las instalaciones.</i> <i>Las actuaciones y tareas de las personas se realizarán aplicando el concepto de seguridad integrada, por el cual se entiende que cada persona tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas sus funciones y actividades con seguridad.</i></p> <p>2.4. Seguridad en información de riesgos. <i>Para actividades que entrañen riesgo potencial de incidentes/accidentes, se dispondrá de información detallada y actualizada sobre tecnología y seguridad. La información incluirá:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>El proceso de funcionamiento y la información requerida para caracterizar y controlar razonablemente emergencias previsibles.</i> — <i>Propiedades físicas y químicas y peligros inherentes de las materias manipuladas en los centros.</i> <p><i>Se establecerán y mantendrán los mecanismos necesarios de comunicación entre empleados y la dirección para:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Estimular a los empleados para que se expresen los problemas y sugerencias relativas a la seguridad.</i> — <i>Proporcionar información a la dirección para que lleve a cabo una labor de valoración, planes de acción y retroinformación.</i> 	
---	--

— Comprobar que los empleados entienden y aceptan la necesidad de cumplir con los requerimientos de seguridad.

2.5. Seguridad en evaluación de riesgos. CEPSA asume la obligación de evaluar los riesgos en la empresa, entendiéndose por evaluar el hecho de señalar el valor de unas cosas y también estimar, apreciar, calcular el valor de una cosa. Por tanto, de acuerdo con la ley y el reglamento, se considera que evaluar es la operación consistente en estimar los riesgos de empresa, es decir, de señalarlos (localizarlos) y calcularlos (medirlos), para planificar el modo de prevenirlos.

Supone un comportamiento empresarial obligatorio, en el que contará con la colaboración de los Delegados/as de prevención en representación del personal, para determinar «la acción preventiva en la empresa para la seguridad y la salud de los trabajadores/as».

2.6. Marco de actuación. Todas las actividades, tareas o funciones que se realicen para CEPSA y puedan producir daños a las personas o instalaciones, deberán ser precedidas por un análisis desde el punto de vista de la seguridad, de forma que ésta no se vea comprometida por ninguna otra consideración.

2.7. Difusión de la política y práctica de seguridad, higiene industrial y salud laboral. Los resultados que se obtengan, por aplicación del sistema de seguridad, serán en función del convencimiento y aceptación del mismo por parte de todas las personas que integran CEPSA y, en especial, de la línea de mando hasta el máximo nivel.

Teniendo en cuenta la enorme importancia del factor humano en estos temas, se deberán realizar campañas de información y formación sobre la política y prácticas en materia de prevención con relación a la seguridad, higiene industrial y salud laboral.

8. Medicina preventiva. Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete, reconocida la importancia que tiene la salud, a la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la empresa con arreglo a lo reseñado en los apartados 1, 2 y 6 de este capítulo y a las siguientes normas:

... Los niveles máximos admisibles serán aquellos contemplados en la legislación vigentes, siendo comparados en todo momento con los datos que sobre esta materia hay desarrollados por legislaciones y organismos internacionales. Además, siempre que haya que realizar un trabajo en ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal y tiempos máximos de exposición cuando estuvieran determinados.

...Cuando, por las condiciones imperantes en un puesto de trabajo, pueda demostrarse, de forma fehaciente, que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejercen su función en aquel puesto, la empresa estará obligada a adoptar aquellas posibles medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.”

Con respecto al Medio Ambiente

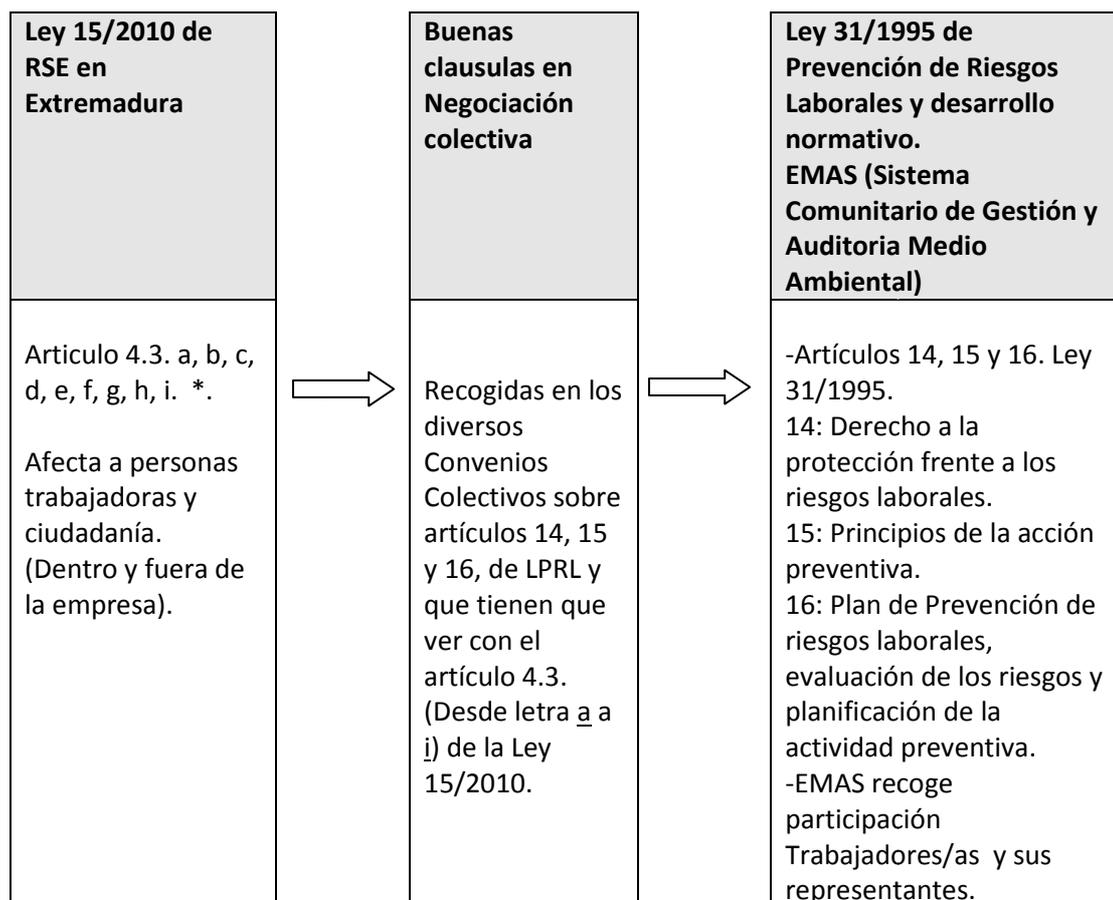
Con respecto al Medio Ambiente tendríamos que distinguir lo que nos afecta directamente como trabajadores y trabajadoras y lo que es positivo para la ciudadanía, (modelo de desarrollo sostenible).

Lo que nos afecta como personas trabajadoras estaría incluida toda la problemática relacionada con la salud laboral, riesgos biológicos, riesgos químicos,... que deterioran nuestra salud y la de la ciudadanía. Las emisiones al aire, los residuos al suelo y los vertidos al agua son riesgos dentro y fuera de la empresa. Esta casuística la vinculamos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por tanto en la Ley de RSE de Extremadura a los mismos epígrafes.

Como trabajadores y trabajadoras también se encontrarían las cuestiones relativas a **movilidad** al centro de trabajo, que suponen una acción de prevención de accidentes “in itinere” y una reducción importante de emisiones contaminantes. No está recogida en la ley

extremeña y muy poco recogida todavía en convenios colectivos. En Extremadura en ninguno. Aquí debemos hacer un esfuerzo.

Como ciudadanía, la ley de RSE extremeña si recoge diversas cuestiones que deben hacer las empresas, (acciones de ahorro y eficiencia energética, reducción de residuos,...), que influyen directamente en la sociedad y que por tanto debemos respaldar, pero como Grupo de Interés no tiene una repercusión directa sobre nosotros como personas trabajadoras.



*3) Medioambiente.

- a) La preservación del medioambiente, mediante el desempeño de actividades internas de promoción, formación y educación.
- b) La planificación medioambiental, que además de incluir el cumplimiento de los deberes medioambientales, establezca unos parámetros propios de la empresa sobre prevención, ahorro energético y reducción del impacto.
- c) El establecimiento de sistemas de análisis, gestión y evaluación medioambiental.
- d) La reducción de costes, mediante el ahorro de energía, reciclaje y transportes alternativos.
- e) La reducción de cargas medioambientales en los ciclos de producción, aprovisionamientos y suministros.
- f) La comunicación e información a la sociedad sobre su política medioambiental.
- g) La reducción de la contaminación del aire y el suelo.
- h) La reducción de la polución acústica.
- i) Evolución de las emisiones industriales generadas.

Buenas clausulas en negociación colectiva sobre cuestiones medioambientales

Encontramos referencias escasas, podemos destacar el convenio sectorial de la industria química donde se recoge la necesidad de que los empleados reciban formación medioambiental, incluyendo tanto a los delegados de prevención como al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

También destacamos en el mismo convenio de la creación de la figura del Delegado o Delegada de Medio ambiente. Lo comentamos en el apartado de “participación”.

Por último, reseñar en “movilidad” las ya varias experiencias en acuerdos en los que ha participado el sindicato o la representación sindical, tanto en empresas grandes como en polígonos industriales, más apropiado en el caso extremeño. En el caso del comercio podíamos estar hablando del CENTRO COMERCIAL “EL FARO”. Encontramos ejemplos en:

POLÍGONO CAN SANT JOAN (RUBÍ - SANT CUGAT DEL VALLÈS), POLÍGONO EL PLA (MOLINS DE REI Y SANT FELIU DE LLOBREGAT), POLÍGONO PRATENC (EL PRAT DE LLOBREGAT), POLÍGONOS INDUSTRIALES DE GETAFE (GETAFE), HOSPITAL ARNAU DE VILANOVA (LLEIDA), CIUDAD DE LA JUSTICIA (BARCELONA - HOSPITALET DE LLOBREGAT), AEROPUERTO DE BARCELONA (EL PRAT DE LLOBREGAT), UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA (CERDANYOLA DEL VALLÈS), SEDE DE LA GENERALITAT DE CATALUÑA (GIRONA), POLÍGONO PLAZA (ZARAGOZA), AZUCARERA EBRO (BARCELONA), DENSO (SANT FRUITÓS DE BAGES), ORANGE (MADRID).

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Gu%C3%ADa%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20movilidad%20al%20trabajo.pdf>

También en: “La movilidad al trabajo más sostenible. 35 experiencias y buenas prácticas.” Se recoge la incorporación de la movilidad de los trabajadores en el convenio colectivo. (Sony).

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Lamovilidadaltrabajosostenible.pdf>

Sobre Buenas Prácticas en el medio laboral hemos encontrado Guías de Buenas Prácticas en eficiencia energética, particularizando en centros comerciales. Por ejemplo:

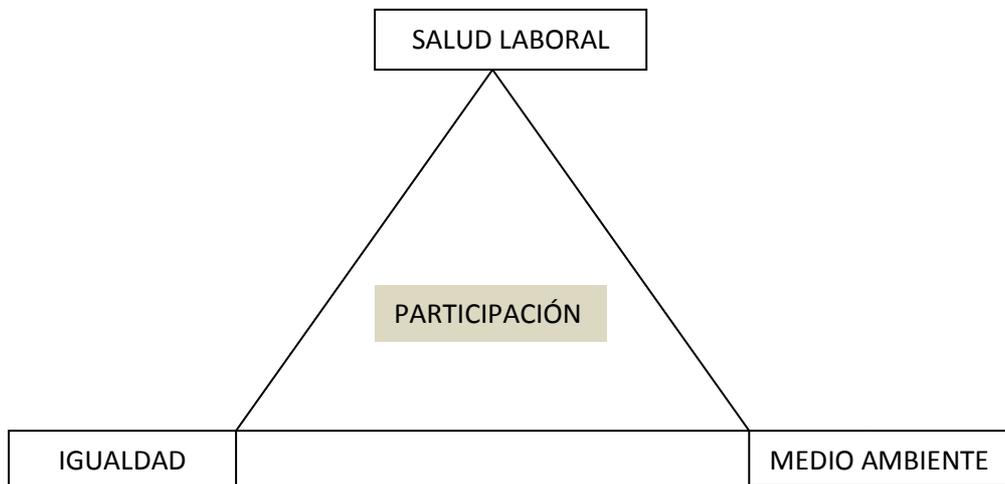
<http://www.fenercom.com/pdf/publicaciones/Guia-de-buenas-practicas-en-galerias-y-centros-comerciales-fenercom-2011.pdf>

Con respecto a la participación de personas trabajadoras y sus representantes

Y en estas tres materias (salud laboral, igualdad y medio ambiente) la mejor muestra de implicación de las empresas con el “Grupo de Interés” empleados y empleadas, debe ser la participación de estos en el conjunto de medidas y actuaciones que la empresa quiera llevar a cabo, bien sea, cuando los protagonistas de la acción sean los propios trabajadores o cuando sean acciones que tengan repercusión en la sociedad y ciudadanía.

En la Ley 15/2010 de RSE de Extremadura queda recogido en: Artículo 4.2. g:

“el fomento de la participación e implicación de la representación legal de los trabajadores, y de la plantilla en su conjunto, en la gestión de la responsabilidad social de la empresa”.



Y excepto en medio ambiente (no vinculado a salud laboral), donde tenemos que recurrir a experiencias muy concretas de negociación colectiva (que habrá que extender), para poder recoger la idea de la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, en salud laboral e igualdad queda perfectamente señalada por la normativa la obligación de contar con dicha participación en todos los asuntos relacionados con los dos elementos mencionados.

En Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su Capítulo III, “Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad” en sus artículos 45 a 50 toda una batería de medidas donde se prevé la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la negociación y acuerdo de las acciones a impulsar para evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres. En este sentido, la existencia de Planes de Igualdad es un avance muy importante, pero si no hay Plan de Igualdad porque no haya obligación legal, la normativa señala muy claramente la adopción de medidas y la participación sindical.

En Salud Laboral, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en Capítulo V, Consulta y Participación de los Trabajadores. Artículos 33 a 40. Y además en el artículo 18 sobre información consulta y participación. En este tema, la negociación colectiva (como hemos reseñado en el apartado de buenas cláusulas si va recogiendo poco a poco medidas de profundización en la participación de representantes legales de las personas trabajadoras y organizaciones sindicales.

En cuanto a la participación de los trabajadores/as y sus representantes en materia medioambiental hay mucho que avanzar porque además de lo que se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinculando estos riesgos con los riesgos ambientales, en cuyo caso la participación está garantizada por los Delegados/as de Prevención, Delegados de Personal, Comités de Salud Laboral y Comités de Empresa, en el resto de casos, cuando estos no afectan a la salud de las plantillas pero si a la ciudadanía y sociedad, no está recogido el derecho a participar.

En estos casos, la negociación colectiva debe jugar un papel fundamental. Recogemos el convenio de empresas químicas donde se reconoce la figura de Delegado/a de Medio Ambiente, con las funciones siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como de las políticas y objetivos que la empresa establezca en ese sentido.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Por aquí deberían ir los avances.

Por otra parte, los Sistemas de Gestión Ambiental constituyen una puerta a la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en las cuestiones ambientales de la empresa.

El EMAS (Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales) considera la participación activa de los trabajadores y sus representantes como un aspecto fundamental del sistema.

7. PROPUESTAS

49



Las propuestas que formulamos van en dos sentidos complementarios:

- Sobre la conformidad de empresas responsables socialmente y su medición.
- Sobre el trabajo a desarrollar por la federación de servicios de CCOO de Extremadura y el conjunto de representantes sindicales en las empresas.

Sobre la conformidad de empresas responsables socialmente y su medición.

50

Entendemos que nuestro trabajo sindical debe ir dirigido a identificar los elementos que debemos exigir en las empresas de comercio de Extremadura para que puedan ser certificadas como “socialmente responsables”.

En el caso de lo que tratamos en este informe, estamos hablando de: igualdad, salud laboral, medio ambiente y participación que quedan recogidos el artículo 4 de la Ley 15/2010 de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura como ya hemos visto.

¿Qué medimos? Y ¿Quién lo mide?

En cuanto a la segunda pregunta, ¿quién lo mide? Entendemos que debe ser uno de los elementos que el nuevo Consejo de RSE extremeño aborde en primera instancia. Para nosotros, desde CCOO, la participación de los Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Delegados debe ser fundamental. Y participación, ya hemos dicho que no es información solo, es capacidad de propuesta y evaluación.

En cuanto a la primera pregunta, ¿qué medimos?, sugerimos la aplicación de indicadores extraídos de alguno de los modelos de Balance Social, que cumplan con los objetivos de evaluación que la Federación de Servicios de CCOO plantea para las memorias de RSE y que reproducimos a continuación:

OBJETIVOS EVALUACIÓN MEMORIAS RSE FEDERACIÓN SERVICIOS			
BLOQUE GRI	OBJETIVOS	Atención a :	
1	Compromiso con la RSE/Sostenibilidad (Estrategia)	Incrementar el compromiso del Gobierno de la Empresa con la RSE. Alinear la RSE con los problemas sectoriales. Adaptación al concepto de Gestión y adaptación al cambio	Descripción y valoración Departamento y/o Comisión RSE en Consejo y Plan Director transversal RSE. Funciones y atribuciones reales. Atención a la Carta del Presidente. ¿Incluye compromisos, hechos y cambios relevantes? Comentario a la actitud sobre reconversión (sector financiero)
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)	Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...)- Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios frente a sellos privados	Expectativas 'Grupos de interés'. Atención a Verificación GRI 3.13. Oportunidad: Reglamento para proveedores. Referencias al código de conducta: ¿participado sindicatos?¿relevante o no para RSE?o es tipo 'control disciplinario para plantilla'. De nuevo espacio para comentar control de cambio.
3	Relación con los Grupos de Interés	Una correcta identificación de grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés Trabajadoras/es	Conceptos brecha de género, brecha salarial, Salario Vital. Responsabilidad Fiscal de las empresas. Ejemplo: Estudio de retribuciones Comfia. Modelo Coeficiente de Gini. Riesgos. Las ¿10? Mayores inversiones/operaciones. Ref. a activos dudosos (tóxicos, riesgo inmobiliario)
4	Indicadores de desempeño económico	Una mayor transparencia y equidad. Mayor responsabilidad de la empresa consigo misma (reservas). Responsabilidad fiscal. Incentivos-Bonus. Principios de transparencia, universalidad y equidad. Ref. a Informe Gob. Corporativo.	
5	Indicadores de Impacto Medioambiental	Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático. Tema movilidad sostenible.	
6	Indicadores Laborales	Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo. Dato concreción de empleo (i) Situación plan de igualdad. Brecha salarial, de género. Riesgos atracos, psicosociales...	
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos	Lograr atención a los referidos a la libertad de asociación y no discriminación. Importante en nuestras Empresas Globales.	
8	Indicadores de desempeño: Sociedad	Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (exclusión social, lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...)	Nivel de provisión de crédito a la Sociedad. Tema sobre endeudamiento; actitud ante tema embargos. Atención influencias a través de "lobbys"
9	Indicadores de desempeño sobre productos y servicio	Mejorar la calidad del "qué vendemos y cómo lo vendemos". Educación financiera	
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero	Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en toso el ámbito de actuación de la empresa, comenzando con los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado)	

Los bloques 8,9 y 10 se adaptarán para las distintas agrupaciones sectoriales. Estos objetivos están comunicándose a las empresas evaluadas mediante una carta institucional enviada desde la Federación, de acuerdo con las secciones sindicales. Esta tabla también se utilizará en los Observatorios Sectoriales

Hacemos también mención de las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organismo técnico del Ministerio de Trabajo que lleva trabajando estos temas varios años.

Como ejemplo reflejamos los indicadores del Modelo ANDI- OIT. Que se detallan en la NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de balance social de ANDI-OIT. Exponemos los indicadores relacionados con salud laboral, pero existen para el resto de los elementos.

NTP 688: Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI - OIT. Indicadores. (II)

Esta NTP hace referencia a los indicadores que se definen para cada una de las variables que se estudian en el Modelo del Balance Social desarrollado en la anterior NTP sobre responsabilidad social de las empresas.

En : Características socio-laborales del personal:

Variable: Absentismo.

Indicadores	Calculo
-Enfermedad común	(Nº total horas perdidas por enfermedad común/nº horas laborables) x 100
-Maternidad	(Nº total horas perdidas por maternidad /nº horas laborables) x 100
-Accidente de trabajo	(Nº total horas perdidas por accidente de trabajo /nº horas laborables) x 100
-Enfermedad profesional	(Nº total horas perdidas por enfermedad profesional /nº horas laborables) x 100
-Otras causas de absentismo	(Nº total horas perdidas por otras causas /nº horas laborables) x 100
-Costo del absentismo	(Costo del absentismo (menos) reintegros /Costo total de Nómina) x 100

En: Servicios Sociales de la empresa al personal:

Variable: Salud.

Indicadores	Calculo
-Aportes EPS (Entidades Promotoras de la salud)	Se refiere al valor y al porcentaje que la empresa aporta por sus trabajadores para beneficio de la salud de éstos y sus familias.
-Cobertura de servicios.	Se refiere a los programas de medicina preventiva y curativa que la empresa realiza para sus trabajadores y familiares en primer grado de consanguinidad.
-Aportes médicos: Pólizas de salud o planes complementarios de salud.	Hace referencia al valor que aporta la empresa para programas colectivos de salud; polizas de salud, voluntarios o pactados.

Variable: Riesgos Profesionales.

Indicadores	Calculo
-Aportes a Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP – Mutuas de AA y EEPP)	Se refiere al valor y al porcentaje que la empresa aporta a las ARP para la asistencia médica, hospitalaria y económica en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
-Servicios de de la ARP (Servicios de Prevención)	Son los programas de prevención que se realizan en la empresa a través de estas instituciones.
-Accidentalidad.	Índice de frecuencia: (nº de accidentes con incapacidad /nº de horas hombre trabajadas) x 1.000.000
-Enfermedad Profesional.	Índice de frecuencia: (nº de casos/nº de horas hombre trabajadas) x 1.000.000
-Reubicaciones.	Se refiere al personal con problemas de salud que han sido reubicados durante el periodo de análisis.

Sobre el trabajo a desarrollar por la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura y el conjunto de representantes sindicales en las empresas

Suscribimos como propuestas a nivel de trabajo de Federación Sindical en el sector del Comercio de Extremadura, los objetivos y las propuestas que la Federación de Servicios de CCOO indica en el documento de su Congreso.

OBJETIVOS:

1. Reafirmar la visión de la RSE - Sostenibilidad como un mapa / sistema de indicadores y objetivos, tal como se expresó en la ponencia de nuestro anterior Congreso ('Una visión global de la empresa'), a contrastar mediante la metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE.
2. Reforzar la idea del sindicato como representantes legales del grupo de interés Trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de RSE - ISR - Buen gobierno - Sostenibilidad
3. Reforzar la idea de que la RSE es la aportación de las empresas y organizaciones al Desarrollo Sostenible, así como sus procesos de gestión, evaluación y mejora continua.
4. La Secretaría Federal de RSE/Sostenibilidad asume las competencias Medio Ambiente e Inversión Socialmente Responsable (ISR) así como la coordinación con las secretarías o áreas Confederales correspondientes
5. La secretaría de RSE asume un carácter de transversalidad intersectorial y de áreas, potenciado los objetivos del resto de secretarías, aportando una visión global e impregnándolos de un sentido de responsabilidad ante la sociedad.
6. En todo el ámbito de influencia sindical, se Incluirán criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno (ISR), tanto con argumentos sociopolíticos como, sobre todo, de prudencia y reducción de riesgos
 - a. Especialmente desde las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, especialmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (Activismo Accionarial)
 - b. En todos los otros ámbitos financieros en los que los delegados sindicales puedan actuar como representantes de capital de los trabajadores y trabajadoras, también mediante Activismo accionarial
 - c. En la selección de proveedores y servicios que el sindicato utilice, en coherencia con la RSE interna del sindicato.

7. Continuar participando en los órganos de representación institucional relacionados con la RSE, especialmente en el Consejo Estatal de RSE, así como colaborando en la alianza con la sociedad civil organizada que trabaja en el ámbito de la RSE (fundamentalmente con el Observatorio de la RSC, en el que ya participamos).

8. Continuar incidiendo sindical y socialmente mediante nuestros medios de comunicación: boletines, redes sociales, TV...

PROPUESTAS:

1. Todas las secciones sindicales, priorizando las de ámbito estatal, deben elaborar un 'mapa' socio-laboral de sus empresas bajo una visión económica, social, medioambiental y buen gobierno Mapas que:

a. Deben incluir una evaluación de toda la fuerza laboral de la empresa, incluida toda la cadena productiva (subcontratación). Se incidirá especialmente en la evaluación de la EQUIDAD en la empresa

b. Se basarán principalmente en la información de RSE de las empresas (memorias de RSE, financieras, de buen gobierno...)

c. Se contrastarán con los objetivos del sindicato en todos los niveles (secciones sindicales, agrupaciones, territorios) y áreas

d. Para realizar este contraste, se utilizará la **metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE**, que incluye una serie de objetivos incluidos en el ANEXO 1

e. Estos mapas contrastados servirán de 'hoja de ruta' o de 'cuadro de mando' para las Secretarías Generales.

2. Las secciones sindicales con afiliación superior a 200 deben tener un delegado o delegada de RSE-Sostenibilidad. Los territorios con más de 200 afiliados y afiliadas y las agrupaciones sectoriales deben tener una persona responsable de RSE.

3. La/s secretaria/s de RSE debe/n reunirse periódicamente con el resto de las secretarías, tanto para el establecimiento de objetivos como para el seguimiento de estos (grupo interdisciplinar citado en el apartado 2.3 Empleabilidad).

4. La RSE-Sostenibilidad debe estar incluida en:

a. Los Observatorios sectoriales en los que participemos.

b. En las Comisiones de seguimiento en las que participemos.

c. Todos los procesos institucionales en los que participemos.

5. **La RSE- Sostenibilidad debe estar presente en todos los Convenios Colectivos que negociemos**, utilizando los criterios de RSE para la negociación colectiva aprobados por COMFIA-CCOO (Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011 Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO, 21/12/2010; documento Acción Sindical Comfia 07/03/2011)

6. Se potencia definitivamente el activismo accionarial desde el sindicato. Tanto los objetivos y resultados fruto de este análisis socio sindical concretados en estos 'mapas' de empresas, serán utilizados en nuestra actuación en las juntas de accionistas.

7. En todos estos procesos será prioritario reivindicar al sindicato como representantes legales del grupo de interés de la/os trabajadora/es

8. **ISR/Planes de pensiones:** En todas las Comisiones de Control que presidamos deben incluirse criterios de ISR basados en el modelo propuesto por COMFIA-CCOO (ver anexo).

9. En todos estos fondos se debe comenzar a votar en las juntas de accionistas de las empresas con inversión significativa (nota: combinar con punto 6)

10. Para potenciar esto, en todos los fondos se firmarán los Principios de ISR de Naciones Unidas, con el fin de hacerlos cumplir.

11. Código de conducta y plan RSE interno.

ANEXO 1: Bloques de Objetivos de RSE-ISR incluidos en la metodología de evaluación de Memorias de la secretaria de RSE. Esta tabla, centrada en el sector financiero, se adaptará para el resto de los sectores (agrupaciones)

8. CONCLUSIONES

55



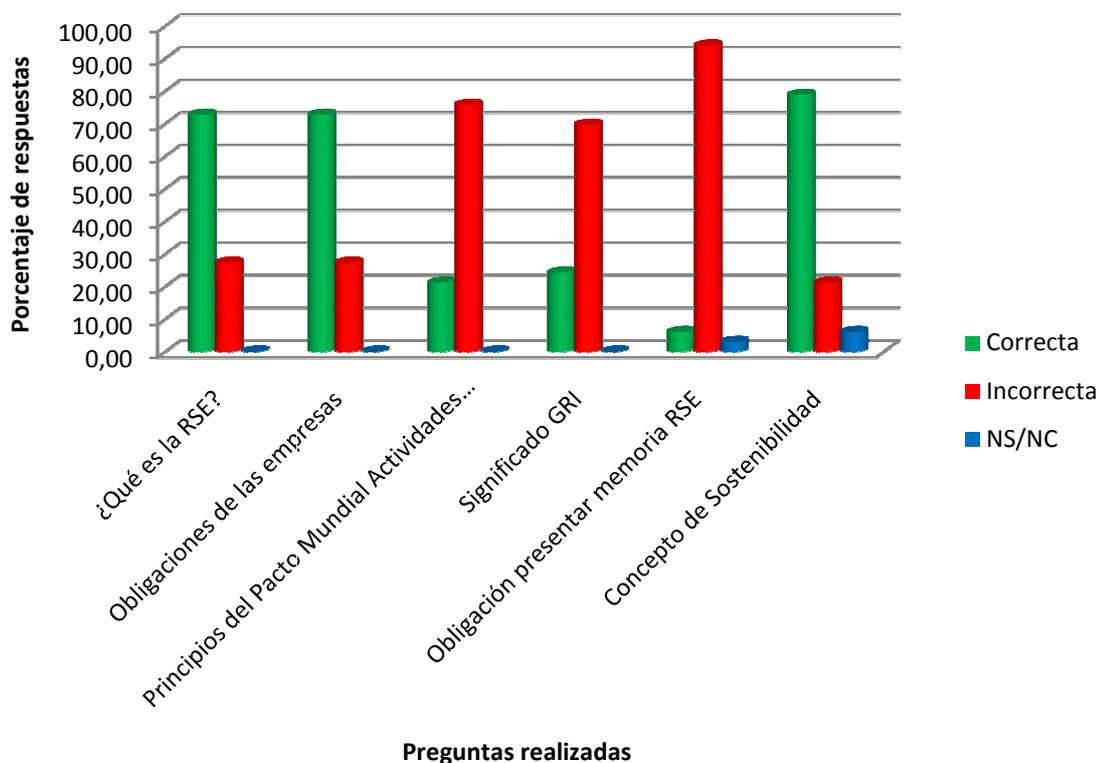
Conclusiones a las encuestas realizadas en las reuniones de trabajo con motivo del proyecto RSE en Comercio de Extremadura.

El total de encuestas recogidas asciende a 33 ejemplares, estas encuestas están formadas por dos grupos de preguntas distintas. El primer módulo sobre RSE en general y el segundo módulo sobre RSE en la empresa de cada delegado/a que ha cumplimentado la encuesta.

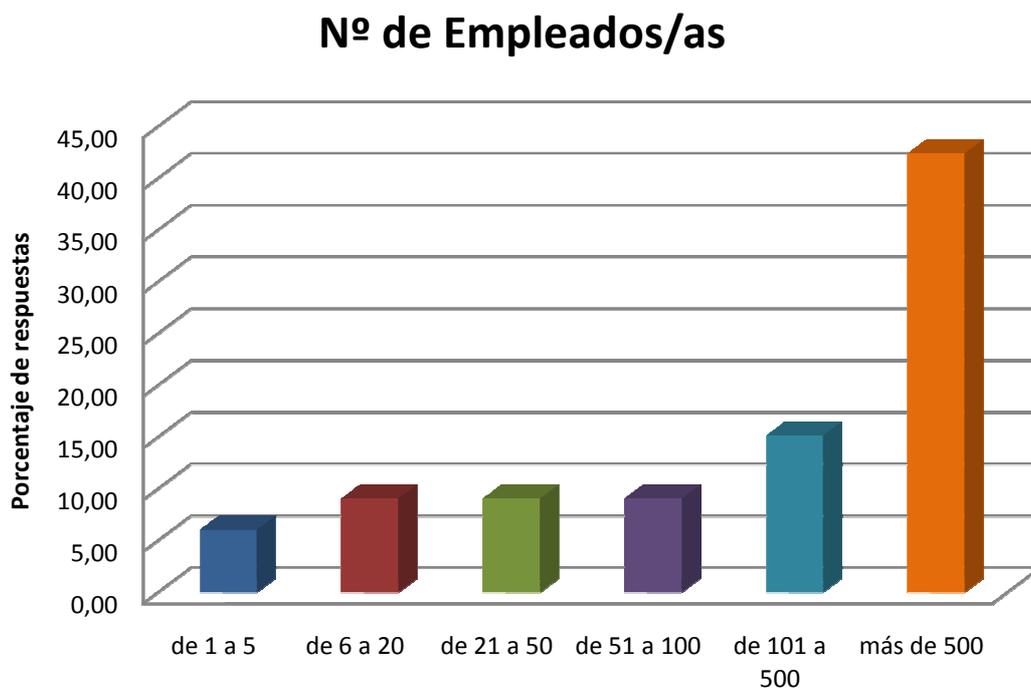
-Respecto a la RSE en general y referente a las preguntas: *¿Que es la RSE?*, *¿Qué consideras que una Empresa responsable debe hacer?* y *¿Qué es sostenibilidad?*, han respondido correctamente más del 70% de los encuestados/as lo que demuestra que el término RSE ya va resultando familiar para trabajadores y trabajadoras en nuestro sector, aunque cuando profundizamos más en el tema y preguntamos cuestiones más técnicas se aprecia mayor desconocimiento. Ante preguntas como: *¿Cuáles son los diez principios del Pacto Mundial de las actividades empresariales?* o *¿Qué empresas tienen la obligación de presentar memoria de RSE?* El porcentaje de respuestas correctas baja a en torno un 20%. Siendo la pregunta sobre el significado de GRI la más fallada con un 90% de respuestas erróneas.

56

Cuestiones sobre RSE en general



-Respecto al módulo de RSE en tu empresa, los datos son mas concluyentes partiendo de que los tipos de empresas de los que provienen los delegados/as encuestados/as son heterogéneos (van desde menos de 5 empleados a más de 500).



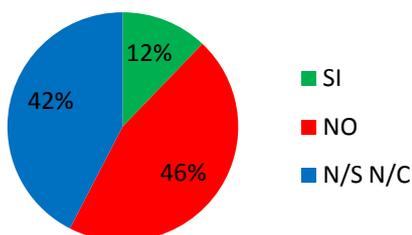
En está gráfica puede resultar sorprendente que el porcentaje mayor de delegados/as asistentes sea de empresas que cuentan con más de 500 trabajadores/as en plantilla, cuando la realidad de nuestra región es que abundan las pequeñas y medianas empresas. Estos datos son debidos a que la representación de los trabajadores/as tiene mayor facilidad para hacer uso de su crédito horario en las empresas grandes y encuentra muchos más obstáculos en las pequeñas y medianas empresas.

En cuanto a los resultados de las encuestas, llama la atención fundamentalmente en este módulo de preguntas que el porcentaje de respuestas *No sabe/no contesta* es bastante elevado. De este dato concluimos que el conocimiento de los representantes de los trabajadores respecto a la RSE en su empresa es escaso. La cuestión en la que el conocimiento de la representación es mayor es la que versa sobre las medidas de conciliación en la empresa.

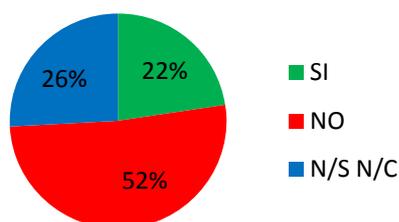
En el lado contrario, la cuestión que más desconocen los delegados/as participantes en el grupo de trabajo es la relativa a la existencia o no de criterios de compra responsable respecto a los proveedores.

En otro orden de cosas, se aprecia en el porcentaje de respuestas afirmativas que las medidas relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial aún no están suficientemente implantadas en las empresas de nuestra región.

¿Existe en la empresa Protocolo de RSE?

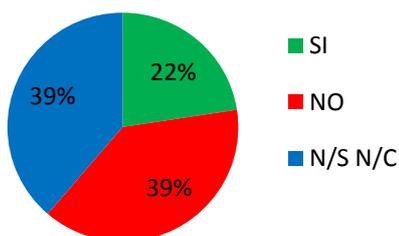


¿Hay alguna medida de Conciliación familiar?

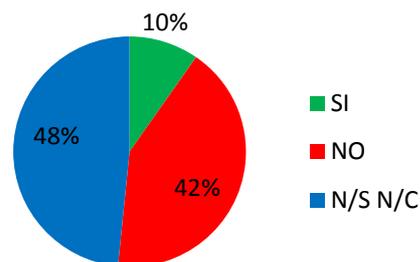


58

¿Existe Código de Conducta en tu empresa?



¿Existen Criterios de Compra Responsable respecto a los proveedores?



Basándonos en estos datos, podemos afirmar que la RSE en nuestro sector y en nuestra Región ha capilarizado poco a pesar de ser Extremadura la primera Comunidad que promulgó una Ley en este sentido. En cualquier caso, el conocimiento y puesta en práctica de algunos de sus elementos tienen bastante que ver con el tamaño de las empresas, siendo directamente proporcional a este, es decir, cuanto mayor es la empresa más conocimiento de RSE poseen sus delegados/as

Queda mucho por hacer, y en este sentido, desde la Federación de Servicios de CCOO de Extremadura y después del estudio y contacto con la realidad de la RSE en la región nos planteamos:

- Promover campañas de información, formación y sensibilización para todo el colectivo de personas trabajadoras, delegados/as de empresa y de prevención, Comités... de los sectores de actividad dependientes de nuestra Federación.
- Impulsar Protocolos de RSE en las empresas, partiendo de la negociación colectiva como herramienta sindical.
- Animar a las diferentes patronales sectoriales y territoriales a sensibilizar, informar y formar al conjunto de empresarias y empresarios en esta temática.
- Reclamar ante la Junta de Extremadura y ante el Consejo de Responsabilidad Social autonómico una mayor actividad institucional que redunde en la promoción de la RSE.

9. BIBLIOGRAFIA Y WEB

60



Bibliografía

- *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.* Comisión de las comunidades europeas. 2001.
Dirección URL:
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52001DC0366>>
- Comisión Europea. Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.* Bruselas, 2011.
Dirección URL:
<<http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/estrategia-renovada-de-la-ue-para-2011-2004-rs-de-las-empresas.pdf>>
- *Guía informativa de las CES sobre Responsabilidad Social de la empresa.* Confederación Europea de Sindicatos. CES. Informe elaborado en 2012 y 2013.
Dirección URL:
<https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/brochure_tool_kit_csr_es.pdf>
- *La Declaración Tripartita de Principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Empresas Multinacionales y la Política Social.* OIT. Ginebra. 1977.
Dirección URL:
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>
- OCDE (2013), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD.
Dirección URL:
<<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>>
- Lafuente, A., Viñuales, V., Pueyo, R., y Llaría, J. (2003) *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas.* Documento de trabajo 3/2003. Fundación alternativas.
- *Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.* Informe 2004. Fundación Ecología y Desarrollo.
Dirección URL:
<<http://ecodes.org/documentos/archivo/RSCyPOLiticasPblicas2004.pdf>>
- *La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas.* (2005.) Cuaderno de información sindical CCOO. Nº 63. Fundación 1º de Mayo.
- Nota técnica de prevención 688: *Responsabilidad social de las empresas: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- *RSE. Trabajando por un futuro sostenible.* Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán. Extremadura. 2010.
- VV.AA. *Estrategia Extremeña de Responsabilidad Social Empresarial 2015 – 2017.* Junta de Extremadura.
Dirección URL:
<<http://www.rsextremadura.es/portada/ESTRATEGIA-RSE-2015-2017.pdf>>

Enlaces web

- Federación de Servicios de CCOO. Área de responsabilidad social empresarial.
<http://www.ccoo-servicios.es/rse/>
- Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura.
<http://www.rsextremadura.es/>

10.ANEXOS

Ley 15/2010 de Responsabilidad social empresarial de Extremadura

La RSE en los documentos sindicales

- Resolución Confederación Europea de Sindicatos (CES) 2004
- Resolución Confederación Europea de Sindicatos (CES) 2011
- Ponencia CCOO en VIII Congreso. 2004
- Ponencia CCOO en X Congreso. 2013
- Ponencia Federación de COMFIA-CCOO en IV Congreso. 2012

Normas sobre RSE

63



Ley 15/2010 de Responsabilidad social empresarial de Extremadura

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Hay veces que las inquietudes, los esfuerzos y los proyectos necesitan converger con el medio, las circunstancias y el momento de tal suerte que posibilitan convertir las ideas en realidades. En cierto modo algo de esto ocurre ahora cuando la Junta de Extremadura se dispone a abordar la responsabilidad social empresarial en Extremadura.

Es cierto que hace veinticinco años nuestro Estatuto de Autonomía había previsto en su artículo 7.1.10 la competencia exclusiva en materia de desarrollo económico de la región dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional. Y es cierto que el artículo 6.2 profundizaba al marcarse como objetivo «la creación de las condiciones favorables para el grupo social y económico velando por la consecución de un equilibrio económico adecuado y justo». Incluso citaba, y cita, la industrialización en cuanto elemento esencial para una política de desarrollo y de fomento del empleo en el marco de una política general de respeto y conservación del medio ambiente.

Pero no se atisbaba, en aquel momento, aunque ya se hubiera acuñado, el concepto y el sentido de la responsabilidad social empresarial. Prescindiendo de otros precedentes, fue en la cumbre de Lisboa en 2000 cuando el Consejo Europeo apeló a la necesidad de incluir en la estrategia empresarial prácticas concretas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. A todo esto se llamó «el sentido de la responsabilidad social de las empresas europeas».

Desde entonces nos sentimos concernidos, España y Extremadura, para transformar nuestra economía basándonos en el conocimiento, en la competencia, y en crecer de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

Todo ello no es incompatible con la competitividad y la productividad y a la postre con la rentabilidad empresarial. Ética y negocio son o deben ser conciliables. Estos conceptos se han asumido por las empresas y organizaciones empresariales de la misma forma que se ha superado el concepto de responsabilidad social corporativa para hacerlo plenamente aplicable a la pequeña y mediana empresa, ahora denominada responsabilidad social empresarial.

Desde entonces y aun antes, muchos han sido los esfuerzos de Gobiernos, instituciones y Entidades para llevar a la práctica un marco en el que acogerse. En este tránsito hay que citar aquí la proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista a las Cortes Generales del año 2002, los trabajos desarrollados por la Subcomisión Parlamentaria para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas, constituida a finales de 2004, que concluyeron en un Informe de Conclusiones y Recomendaciones aprobado unánimemente por el Congreso de los Diputados el 27 de junio de 2006; la Proposición no de Ley adoptada también por unanimidad del Congreso el 23 de junio de 2009 sobre Responsabilidad Social Empresarial y en nuestra Comunidad Autónoma, el proyecto de 2005 de la entonces Consejería de Economía y Trabajo. Ninguno de ellos tuvo traducción normativa. Pero nuncallos esfuerzos, las reflexiones y las nobles ideas cayeron en terreno baldío. Hay en esta Ley gran parte de aquellas propuestas que han venido a sedimentarse en terreno fértil.

En efecto, precisamente cuando estamos inmersos en una crisis económica extraordinaria, hemos debido reflexionar sobre nuestro pasado reciente y nuestro futuro más a largo plazo. Y desde esa reflexión, empezamos a vislumbrar la salida, que, necesariamente, ha de gravitar sobre otros valores, otros principios, otras fórmulas, otros métodos.

Así lo han entendido los poderes públicos de la Junta de Extremadura, y así han venido a converger con los agentes económicos y sociales firmando un pacto social y político. Un gran pacto de Reformas por Extremadura con el que pretendemos transformar las estructuras de nuestra sociedad y para el que convoca el resto de la sociedad civil. En ese Pacto, se acuerda, entre las acciones a desarrollar, una «Ley de Responsabilidad Social Empresarial».

Este es el momento en el que convergen las voluntades, las circunstancias actuales y el acervo de los que nos precedieron. Fruto, entonces, de todo esto es esta Ley que hemos dividido en un título preliminar, dos títulos y cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y una disposición final.

II

En el Título I se define, en primer término, el concepto y los elementos configuradores de la Responsabilidad Social de las empresas extremeñas. Para ello hemos abordado todos los aspectos que la integran y hemos pretendido, pese a su complejidad, efectuarlo de la manera más sencilla posible, casi esquemática. Queremos, con ello, que cada empresa, con una simple lectura, pueda diagnosticarse sin grandes esfuerzos.

Tras la exposición de la definición de responsabilidad social empresarial, según el concepto acuñado internacionalmente donde la voluntariedad del proceder empresarial se erige en factor etiológico y nuclear, en la descripción de los elementos configuradores hemos esquivado, a propósito, la discusión, entendemos superada, sobre voluntariedad y obligatoriedad. Y ello, porque, de una parte, la voluntariedad no supone unilateralidad. De hecho el diálogo y la consulta con diferentes grupos de interés son fundamentos de la Responsabilidad Social. Y, porque, de otro lado, lo que hoy es voluntario mañana puede no serlo al acogerse en una norma. Así ha sucedido con grandes planes como el Plan Concilia de la Administración General del Estado o grandes leyes como la Ley Orgánica de Igualdad. En fin, la manifestación última de la Responsabilidad Social Empresarial es su predicamento de todas las empresas. Llegará un tiempo en el que se legisle que la empresa «es responsable socialmente o no es».

Frente a la abstracción que, a menudo, padecen los diferentes marcos normativos hemos intentado ser concretos, incluso prolijos, en los instrumentos de evaluación de la responsabilidad social empresarial, y en la verificación por entidades especializadas externas, allanando así la calificación de empresa responsable por la Junta de Extremadura y su posterior inclusión en registro al efecto.

Esta es la principal novedad y aportación de la presente Ley. El panorama de la responsabilidad social empresarial se ha detenido, en exceso, en los estudios y en los análisis, en las recomendaciones de los expertos y en las buenas prácticas empresariales. Esta norma recepciona aquellos estudios y recomendaciones y los hace, pretende hacerlo, exigiendo una evaluación cuya extensión, contenido, criterios y métodos de medición sean a la par que precisos, homologables nacional e internacionalmente. Esta evaluación propia o por entidades expertas deben verificarse por entidades especializadas independientes mediante auditorías cuyo contenido, alcance, método y criterios también se definen prolijamente. La eventual calificación de empresa socialmente responsable por la Junta de Extremadura analizará estas dos fases o procesos previos y será la calidad de la evaluación y verificación, así como el alcance de las facultades de verificación, normalización y certificación de estas entidades las determinantes del sentido de la calificación.

En este título se crea el Consejo Consultivo de la responsabilidad social en Extremadura como foro de encuentro, en esta materia, de los agentes económicos y sociales, la Administración Pública y del tercer sector, y como órgano asesor del Gobierno de la Junta de Extremadura.

Finalmente se regulan los beneficios de la empresa extremeña calificada como responsable y los premios a las mejores de ellas.

III

El Título II nos parece de obligada inserción. Dividido a su vez en dos capítulos regula la Responsabilidad Social en el sector público de Extremadura. Ello es así porque no sería razonable la exigencia de determinados requisitos a las empresas extremeñas mientras los poderes públicos permanecen impasibles. El mandato Estatutario de creación de condiciones favorables para el progreso social y económico nos conmina a regular los principios de promoción, fomento, impulso y las acciones positivas de responsabilidad social empresarial en Extremadura. De otro lado no es posible introducir una nueva manera de proceder, unos nuevos principios y unos nuevos valores sin la creación, en paralelo, de un marco cultural en las distintas esferas, niveles y estadios del conocimiento de nuestra sociedad. Hay que crear, entonces, un medio que proporcione abrigo a estas ideas de cambio de modelo de tal forma que las medidas y acciones se inserten con naturalidad, incluso, andando el tiempo, sean exigidas y tomadas como irrenunciables por el conjunto de la sociedad extremeña.

En último lugar, sostenemos, que no hay mejor discurso de persuasión y convicción, que el ejemplo. En tal sentido la Administración Pública de la Junta de Extremadura y sus Organismos Públicos son entidades empleadoras, consumidoras, inversoras y contratantes. Como tales y aún con más razón, por su carácter público, deben asumir obligaciones concretas sobre consumo, inversión responsable, como empleador justo e integrador, y como contratante que prioriza a su vez, a las empresas responsables socialmente. Todo ello con el objetivo de alcanzar, si fuera posible, la excelencia laboral, social y ecológica.

Finalmente, la disposición adicional segunda recoge la obligación de elaborar una memoria anual por la Junta de Extremadura, que presentará a la Asamblea para su conocimiento, y la disposición adicional tercera crea un fondo especial para la implementación de las políticas de responsabilidad social empresarial.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto.

El objeto de esta Ley es promover la Responsabilidad Social Empresarial en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

A tales efectos, se entiende por Responsabilidad Social Empresarial la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Serán destinatarios de la presente Ley las empresas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Asimismo serán destinatarios los poderes públicos extremeños y la Administración de la Comunidad Autónoma en tanto que entidad contratante, consumidora, inversora, empleadora y prestadora de servicios.

TÍTULO I

La responsabilidad social empresarial de las empresas extremeñas

CAPÍTULO I

Artículo 3. Definición de «Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

A los efectos de esta Ley, se considerarán empresas socialmente responsables de la Comunidad Autónoma de Extremadura aquellas que, calificadas de acuerdo con el procedimiento previsto en esta norma, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Artículo 4. Elementos configuradores de la «Empresa Socialmente Responsable».

Los elementos que configuran la responsabilidad social de las empresas en Extremadura serán los siguientes:

1) Ética y valores de la empresa.

a) La expresa definición del conjunto de los valores y normas, mediante su plasmación en un código de conducta o instrumento análogo.

b) La transmisión de estos valores y normas a sus trabajadores, proveedores, clientes, colaboradores, accionistas o socios partícipes, al entorno local y a la sociedad en general.

c) La asunción del alcance y significado de su responsabilidad social.

d) La orientación de la misión, los valores y normas de la empresa hacia esa responsabilidad social y a seguir mejorando su buen gobierno corporativo.

e) La participación e interacción en redes sociales.

f) La orientación hacia los objetivos y actividades de sus grupos de interés.

g) La comunicación de sus resultados de gestión estratégica de responsabilidad social empresarial.

h) La proyección positiva de sus activos intangibles en la sociedad, persiguiendo la asociación de la marca e imagen de la compañía con los mismos.

i) La promoción de la aplicación de la ciencia, de las nuevas tecnologías, de la innovación y de la ética.

2) Recursos humanos y relaciones laborales.

a) El establecimiento en los procesos de selección de personal, de inserción laboral y de relaciones laborales, de mecanismos y acciones positivas antidiscriminatorios más allá de las exigencias normativas, bien sea por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, cultura, opiniones políticas, nacionalidad, etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) La presencia, participación equilibrada y trato igualitario de personas de distinto género, así como la promoción de la mujer y acciones positivas de igualdad.

c) La reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en porcentajes superiores al legal o convencionalmente exigido, o la presencia de discapacitados en aquellas empresas que no son destinatarias de esta obligación, así como la integración de otros colectivos con mayor vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. La adaptación de los puestos de trabajo.

d) La elaboración de un plan de gestión de diversidad de su personal.

e) La ordenación de las jornadas laborales, horarios, descansos semanales y entre jornadas, que permita a sus trabajadores un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en mejores condiciones que las previstas legalmente.

f) La proscripción de cualquier tipo de violencia en el trabajo, y especialmente la promoción de medidas consensuadas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.

g) El fomento de la participación e implicación de la representación legal de los trabajadores, y de la plantilla en su conjunto, en la gestión de la responsabilidad social de la empresa.

h) La potenciación del desarrollo individual y profesional de los trabajadores, mediante planes de formación, promoción, cualificación y perfeccionamiento profesional.

i) La práctica de políticas de estabilidad laboral, y, en general, de fidelización de recursos.

j) La mejora continua de la seguridad y salud laboral, mediante procesos de gestión de calidad en la planificación, evaluación, coordinación, integración preventiva y verificación de su efectividad.

k) La promoción de la libertad de afiliación sindical, de la efectividad del derecho a la negociación colectiva, y de la adopción de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

l) El fomento del talento innovador de sus empleados y del valor del trabajo.

m) La transparencia de las políticas salariales y la equidad en su aplicación.

3) Medio ambiente.

a) La preservación del medioambiente, mediante el desempeño de actividades internas de promoción, formación y educación.

b) La planificación medioambiental, que además de incluir el cumplimiento de los deberes medioambientales, establezca unos parámetros propios de la empresa sobre prevención, ahorro energético y reducción del impacto.

c) El establecimiento de sistemas de análisis, gestión y evaluación medioambiental.

d) La reducción de costes, mediante el ahorro de energía, reciclaje y transportes alternativos.

e) La reducción de cargas medioambientales en los ciclos de producción, aprovisionamientos y suministros.

f) La comunicación e información a la sociedad sobre su política medioambiental.

g) La reducción de la contaminación del aire y el suelo.

h) La reducción de la polución acústica.

i) Evolución de las emisiones industriales generadas.

4) Relación social de la empresa.

a) La adquisición de suministros y la relación con sus proveedores en el entorno local o regional.

b) El establecimiento de criterios éticos para la selección de proveedores y subcontratistas, priorizando aquellos que respetan los principios del comercio justo.

c) La predisposición al diálogo permanente con la sociedad sobre asuntos relevantes para la comunidad local y regional.

d) El compromiso social activo con el desarrollo local y los colectivos sociales de mayor vulnerabilidad.

e) La promoción entre sus trabajadores de los valores solidarios y el aliento a colaborar voluntariamente en las actividades de la localidad.

f) El apoyo económico o de otra naturaleza en la realización de proyectos de la comunidad de carácter cultural, deportivos, benéficos, lúdicos o sociales.

5) Tratamiento responsable de la información y la comunicación.

a) La traslación publicitaria del proceder empresarial o de sus productos e inversiones de una manera ética y responsable.

b) Evaluación del liderazgo de la empresa comparando su posición con empresas que operan en su mismo sector en términos de responsabilidad social.

c) La adopción de procesos de validación externa y auditorías para incrementar la transparencia informativa y contable.

d) La elaboración y difusión de memorias de sostenibilidad que reflejan su triple balance social, económico y medioambiental.

e) La introducción de medidas integrales de gestión de la calidad en los diferentes aspectos de su actividad empresarial.

f) El diálogo con sus grupos de interés sobre su política de mercado.

g) La implantación de un etiquetado en el que las características, composición y estipulaciones de protección al consumo contenga información clara y sencilla para los consumidores y clientes.

h) La disposición de un servicio de reclamaciones.

i) La adhesión a mecanismos de resolución arbitral de conflictos surgidos con consumidores y clientes.

Artículo 5. Evaluación de la responsabilidad social.

1. A efecto de la calificación de empresa socialmente responsable, las empresas extremeñas interesadas deberán elaborar una memoria de sostenibilidad a que se refiere el apartado 5.d) del artículo anterior, como documento que recoja los resultados analíticos sistemáticos y la evaluación de los aspectos que integran la responsabilidad social de la empresa, que harán pública junto con las memorias anuales de su actuación en el ejercicio fiscal en que presenten sus cuentas anuales, en igualdad de trato, de transparencia y difusión que la contabilidad ordinaria y los resultados económicos de ese ejercicio.

2. El balance o informe social se ajustará a los siguientes principios: deberá ser transparente, incluirá a los grupos de interés, y será auditable, completo, relevante, adecuado al contexto organizacional, preciso, neutral, comparable y claro.

3. Dará respuesta a todos o algunos de los elementos configuradores de la responsabilidad social establecidos en el artículo 4, en función del tamaño y características de la empresa, según se determine reglamentariamente, y específicamente versará sobre:

a) Las exigencias legales en materia laboral, medioambiental y de competencia que se apliquen en la empresa, a efectos de partir del mínimo legal y exponer además las acciones voluntarias en las que la empresa fundamenta su comportamiento socialmente responsable.

b) Las directrices de Global Reporting Initiative (en adelante GRI), tanto las generales como las particulares para los diferentes sectores.

c) Los compromisos públicos adquiridos, como el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas, que seguirá la guía práctica para la Comunicación de progreso (Communication on Progress), así como cualquiera otros suscritos de forma voluntaria por la empresa.

4. Determinará el alcance o perímetro de consolidación de la información de la empresa.

5. El balance o informe social será sometido a la aprobación del órgano estatutario de la empresa que apruebe las cuentas anuales del ejercicio. Para el supuesto de personas físicas o formas societarias que no tengan obligación legal de presentar cuentas anuales para su registro, la aprobación del balance o informe social se llevará a cabo por los órganos superiores de gestión y/o dirección de la entidad. Previamente a la aprobación se dará traslado del mismo a la representación legal o sindical de los trabajadores, para que, en el plazo de 45 días, proceda a su examen y, si lo estiman oportuno, a la emisión de una valoración del mismo.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Verificación de la responsabilidad social.

1. La verificación de la responsabilidad social empresarial se llevará a cabo mediante una auditoría social externa, a realizar por una entidad u organismo independiente especializado en auditorías, certificación o normalización de calidad o responsabilidad social empresarial que ostente acreditación oficial en vigor.

Dicha verificación podrá ser realizada, también, en los aspectos que tengan habilitados, por entidades auditoras especializadas en prevención de riesgos laborales y medio ambiente, sin perjuicio de su integración en el resto de los contenidos y materias de la auditoría social.

Todo ello sin perjuicio de que, en el marco de la legislación del Estado o autonómica se regule de manera específica la acreditación de entidades especializadas con carácter integral en materia de responsabilidad social empresarial.

2. La verificación de la responsabilidad social velará no sólo por la precisión de los datos y la manera en que son presentados, sino que informará sobre aquellos aspectos de la responsabilidad social empresarial que sean relevantes para la empresa y/o grupo de interés y no hayan sido debidamente explicitados en el balance o informe social.

A título enunciativo tendrá el siguiente contenido:

a) Indicará brevemente, para cada uno de los principios establecidos en el balance o informe social, cómo se ha asegurado el verificador que el informe cumple con la normativa establecida.

b) Indicará el nivel de evolución en que se encuentra la organización en cuanto a exigencias legales, estándares del GRI, y compromisos autoestablecidos.

c) Verificará que los indicadores, cualitativos y cuantitativos, publicados por la empresa en sus informes son correctos, especificando, para cada uno de sus indicadores básicos, el proceso de verificación.

d) Emitirá su opinión acerca de la forma en que la organización considera su alcance del balance o informe social, indicando aquellas entidades que no hayan sido incluidas en el informe y que, a juicio del verificador, debieran haber sido incluidas.

e) Expresará si el informe contiene una perspectiva hacia el futuro en sus relaciones con sus grupos de interés, o si se detiene en una visión retrospectiva.

f) Interpretará y verificará que los contenidos resumidos en la tabla GRI y/o Communication on Progress responden fielmente a lo establecido por estas recomendaciones.

g) Incluirá una opinión objetiva e independiente acerca de la manera en que la organización gestiona sus relaciones con los grupos de interés, incluyendo opinión acerca de aspectos que puedan tener relevancia para los mismos o para la organización y que no hayan sido incluidos en el informe.

3. Existirá un modelo simplificado de verificación para las pequeñas y medianas empresas.

Artículo 7. Calificación de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

1. Será la Consejería competente en materia de trabajo, a través de su titular, la competente para otorgar la calificación de «Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

2. Dicha calificación se tramitará previa solicitud de la empresa, con la aportación del balance o informe social y su verificación por auditoría externa, así como cualquier otro que la Administración estime oportuno recabar. La empresa también deberá aportar el informe de la representación legal o sindical de los trabajadores, y el acuerdo de aprobación del mismo por el órgano a que se refiere el artículo 5, apartado 5.

Reglamentariamente se determinará el procedimiento para otorgar la calificación, que incluirá la posibilidad de subsanación de la solicitud, de formular alegaciones, de presentar la documentación que se estime pertinente, o de requerirla por el órgano correspondiente cuando se estime necesario, y de cumplimentar el trámite de audiencia previo a la resolución del mismo, con observancia de lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, el procedimiento reglamentario contemplará la posibilidad de realización del procedimiento de solicitud y concesión de la calificación, por medios telemáticos.

El plazo para dictar y notificar la resolución será de seis meses, transcurrido el cual se entenderá desestimada la petición por silencio negativo.

3. A efectos de su concesión se valorará, entre otros aspectos, la calidad del balance o informe social, el contenido del informe de las auditorías, y el alcance de las facultades de verificación, normalización y acreditación de las entidades especializadas.

4. Reglamentariamente se regulará la homologación de las calificaciones como empresas socialmente responsables otorgadas por otras Comunidades Autónomas, por la Administración General del Estado o por otros Estados u Organizaciones Internacionales, para atribuirle los mismos efectos en cuanto a la obtención de subvenciones y eventual contratación con las Administraciones públicas extremeñas.

5. No podrán solicitar la calificación de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura» las empresas que se hallen, en el momento de la solicitud, en alguno de los supuestos de prohibición para contratar recogidos en el artículo 49 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, o en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, acreditando estos extremos mediante declaración responsable presentada junto con la solicitud.

Artículo 8. Duración, prórroga y revocación de la calificación.

1. La calificación tendrá una duración de dos años, debiendo mantener las condiciones que motivaron su otorgamiento, y será prorrogable por una sola vez por igual período, previa petición de la empresa interesada con al menos tres meses de antelación a la finalización del anterior, y mediante la acreditación del mantenimiento de las condiciones que dieron lugar a su calificación.

2. Serán motivos de revocación de la calificación el incumplimiento de las medidas que la fundamentaron, así como la concurrencia con posterioridad a la calificación de alguna de las causas enunciadas en el apartado 5 del artículo 7 de esta Ley.

El procedimiento de revocación se llevará a cabo por el órgano competente para su calificación, previa audiencia de la empresa interesada, y se ajustará a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Desaparecidas las causas que motivaron la revocación de la autorización esta podrá ser nuevamente solicitada por la empresa interesada.

Artículo 9. Creación del Premio «Empresas Socialmente Responsables de Extremadura».

Se crea el Premio «Empresa Socialmente Responsable de Extremadura», destinado a premiar a la empresa que, habiendo sido calificada previamente como tal por la Junta de Extremadura, más se haya destacado en la promoción de los valores de la responsabilidad social. Reglamentariamente se establecerán las bases, el procedimiento de concesión de dicho premio y su dotación económica.

Artículo 10. Creación del Registro de empresas socialmente responsables de Extremadura.

1. Se crea el Registro de empresas socialmente responsables de Extremadura, que dependerá de la Consejería competente en materia de trabajo.

2. El Registro gozará de carácter público, y en él se inscribirán las empresas que hayan obtenido la calificación de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura», así como la revocación de las calificaciones concedidas.

Artículo 11. Creación del Consejo Autonómico para el fomento de la Responsabilidad Social de Extremadura.

1. Se creará el Consejo Autonómico para el fomento de la Responsabilidad Social de Extremadura, órgano colegiado, asesor y consultivo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, encargado de impulsar y fomentar las políticas de responsabilidad social de las empresas.

2. Serán funciones del Consejo Autonómico para el fomento de la Responsabilidad Social de Extremadura las siguientes:

a) Emitir informes no vinculantes y elaborar estudios a solicitud del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura o por propia iniciativa.

b) Elaborar y elevar una memoria anual al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura.

c) Constituirse como Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en Extremadura.

d) Promover, acoger y fomentar iniciativas y prácticas de Responsabilidad Social de las empresas extremeñas, proponiendo a los poderes públicos de Extremadura medidas que vayan encaminadas a tal fin.

e) Evaluar e informar sobre el desarrollo de la responsabilidad social en Extremadura, y sobre las actuaciones en esta materia de las empresas extremeñas.

f) Colaborar y cooperar con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel autonómico, estatal e internacional.

g) Participar, en la forma en que se determine reglamentariamente, en los foros autonómicos, nacionales o internacionales constituidos para tratar temas de Responsabilidad Social de las Empresas.

h) Definir anualmente las prioridades de actuación en materia de responsabilidad social empresarial dentro de la Comunidad Autónoma y en el marco de los objetivos generales señaladas por la Junta de Extremadura.

i) Participar en la elaboración de las guías técnicas.

3. Este Consejo estará adscrito a la Consejería competente en materia de Trabajo, y en él estarán representados, de manera cuatripartita y paritaria, las Administraciones públicas extremeñas, las organizaciones empresariales más representativas, las organizaciones sindicales más representativas, y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas.

4. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses, se determinará su composición, organización y régimen de funcionamiento.

Artículo 12. Beneficios del otorgamiento de la declaración de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

1. Concesión de ayudas.

a) La Junta de Extremadura establecerá como criterio de valoración o ponderación en el otorgamiento de subvenciones y ayudas, en función del objeto de las mismas, la calificación de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

b) Asimismo, la Junta de Extremadura establecerá las siguientes ayudas:

Para financiar los gastos ocasionados en la adopción de las medidas desarrolladas para su configuración como empresa socialmente responsable.

Para que las empresas declaradas «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura» profundicen en las medidas contempladas en el artículo 4 de esta Ley.

Para la difusión y promoción de esta distinción por parte de las empresas, tanto a nivel individual como colectivo.

Para la homologación de esa distinción con cualesquiera otras vigentes en los mercados en los que se pretenda operar.

2. Beneficios fiscales.—La normativa autonómica reguladora de los tributos propios establecerá beneficios fiscales para las empresas declaradas «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

3. Prioridad en la adjudicación de contratos.—En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Junta de Extremadura y de sus Organismos públicos dependientes, las proposiciones de los licitadores que hayan acreditado en la fase de justificación de la solvencia técnica del procedimiento, su condición de «Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura».

4. Publicidad.—La Junta de Extremadura impulsará las medidas de publicidad precisas para dar a conocer a la sociedad extremeña y española las empresas calificadas con la declaración prevista en la presente Ley.

Reglamentariamente, en el plazo de seis meses, se establecerá la creación de un sello, etiqueta y diploma acreditativo de la condición de «Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura» así como las condiciones de publicidad de dicha condición ante consumidores, usuarios, clientes, proveedores y público en general.

TÍTULO II

La responsabilidad social en el sector público de extremadura

CAPÍTULO I

Poderes públicos extremeños

Artículo 13. Fomento de la responsabilidad social empresarial.

La Junta de Extremadura y las Entidades locales extremeñas como poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, fomentarán, impulsarán y promoverán la responsabilidad social en Extremadura. A tal efecto, ajustarán su actuación a los principios, acciones y medidas que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 14. Información y sensibilización de los actores de la responsabilidad social de las empresas.

A los efectos de la información y responsabilización de los actores de la responsabilidad social de las empresas, se desarrollarán las siguientes medidas:

1. Campañas informativas dirigidas a:

a) Mejorar la comprensión del concepto de responsabilidad social empresarial, organizando actividades informativas y de sensibilización de los ciudadanos, las empresas y el conjunto de los actores sociales.

b) Crear un portal en Internet, accesible para personas con discapacidad, que facilite la difusión de la información significativa sobre la responsabilidad social empresarial, el conocimiento de las iniciativas y experiencias más relevantes, tanto de carácter nacional, como procedentes de la Unión Europea y países terceros, así como conexiones con otros portales similares.

c) Apoyar las iniciativas de los distintos actores sociales e institucionales que favorezcan el mejor conocimiento de la responsabilidad social empresarial.

2. Por un consumo responsable:

a) Fomentar la integración de los principios de responsabilidad social en las políticas de consumo.

b) Promover la información dirigida a los consumidores sobre el consumo cívico o responsable.

c) Apoyar las iniciativas de fomento de la responsabilidad social empresarial realizadas por las organizaciones e instituciones de defensa de los derechos de los consumidores.

d) Fomentar la utilización del etiquetado, tanto de comercio justo como ecoetiquetas u otro etiquetado, como herramienta distintiva de cumplimiento de criterios sociales y medioambientales, promoviendo la producción cívica o responsable.

Artículo 15. Participación, conocimiento, implicación y corresponsabilidad.

A los efectos de la participación, conocimiento, implicación y corresponsabilidad se desarrollarán las siguientes medidas:

1. Promoción de los objetivos y filosofía del desarrollo en la actividad económica y en la responsabilidad social de las empresas.

a) Fomentar la investigación sobre la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible.

b) Promover una visión de la actividad económica y de la gestión de las organizaciones orientada por los principios del desarrollo sostenible y de la responsabilidad social.

c) Incluir el estudio de los principios de responsabilidad social y el desarrollo sostenible en la educación.

d) Promover en las enseñanzas universitarias, especialmente en las materias relacionadas con el estudio de las organizaciones, la economía, la comunicación y la administración y gestión de empresas, la incorporación de la formación en materia de responsabilidad social empresarial.

2. Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial.

- a) Apoyar el desarrollo de las capacidades de gestión de las políticas de responsabilidad social empresarial por parte de las empresas, los sindicatos y la sociedad civil.
- b) Fomentar la educación y formación en materia de responsabilidad social empresarial de los cuadros directivos de las empresas, los representantes de los trabajadores y los responsables de las distintas organizaciones sociales y de las Administraciones públicas.
- c) Favorecer el conocimiento y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial entre las empresas.

Artículo 16. Las Administraciones públicas, la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible.

En relación con la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible, las Administraciones públicas desarrollarán las siguientes medidas:

1. Fomento de la responsabilidad social empresarial y del desarrollo sostenible.

- a) Integrar los enfoques de responsabilidad social empresarial y de los principios del desarrollo sostenible en los sistemas de gestión de lo público, impulsando dentro de la Junta de Extremadura, en todas sus actividades económicas, empresas públicas y organismos públicos, las mismas pautas de conducta responsable. En este sentido, en el caso de suministros públicos, implicaría la exigencia de determinados requisitos en términos de responsabilidad social empresarial en la ejecución de los contratos con la Administración, previa contemplación en los anuncios de licitación y en los respectivos pliegos.
- b) Fomentar la Inversión Socialmente Responsable (ISR) como palanca positiva de cambio en este nuevo desarrollo de las empresas.
- c) Promover la responsabilidad social empresarial como criterio que ha de informar la actuación de las distintas empresas que obtengan subvenciones o contraten con las Administraciones públicas extremeñas, lo que resulta de especial relevancia con respecto a las empresas que acceden a ayudas y planes dirigidos a la internacionalización de la empresa a través de organismos tales como Fomento de Mercados.
- d) Desarrollar políticas de promoción e incentivos de la responsabilidad social empresarial aplicables a las empresas y fundamentalmente a las Pymes.
- e) Establecer prioridades de políticas públicas congruentes con los objetivos de la Unión Europea establecidas en la Agenda de Lisboa en materia de responsabilidad social empresarial, así como con las propuestas para fomentar las prácticas de responsabilidad social empresarial contenidas en la Comunicación de marzo de 2006 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo: «Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: Hacer de Europa un polo de Excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas».

2. Estímulo a las empresas para el informe de prácticas de responsabilidad social empresarial:

Poner en marcha por los poderes públicos una política pública de promoción del Informe de responsabilidad social empresarial que tenga en consideración los siguientes aspectos:

- a) Apoyo técnico a las empresas.
- b) Catálogo de herramientas de información.
- c) Buenas prácticas de información.
- d) Perfil de empresas e instituciones incluidas en la política de promoción.
- e) Temas e indicadores de medida susceptibles de ser incluidos en el Informe de responsabilidad social empresarial.
- f) Verificadores y el rol de su labor de verificación.

Artículo 17. Fomento de la responsabilidad social empresarial en la pequeña y mediana empresa.

En relación con el fomento de la responsabilidad social empresarial en la pequeña y mediana empresa se desarrollarán las siguientes medidas:

- 1. Suministrar información clara y útil sobre procesos de responsabilidad social empresarial diseñados específicamente según necesidades de la Pyme.
- 2. Apoyar los procesos de responsabilidad social empresarial en los momentos de inicio, resolviendo las dudas y dando respuesta a las controversias que puedan surgir.
- 3. Reconocer los pasos dados en la incorporación de criterios de responsabilidad social empresarial por las Pymes de manera progresiva.

4. Estimular la promoción de instrumentos mancomunados para las Pymes orientados al cumplimiento de objetivos en materia de responsabilidad social empresarial.

5. Elaborar guías técnicas adaptadas a las Pymes.

Artículo 18. Responsabilidad, diálogo y cooperación.

Las Administraciones públicas en relación con la responsabilidad, el diálogo y la cooperación desarrollarán las siguientes medidas sobre la participación de las empresas en el desarrollo:

1. Fomentar un mayor interés y compromiso de las empresas por el desarrollo, así como la participación de la comunidad empresarial en los proyectos y programas de desarrollo sostenible.

2. Facilitar la participación de los interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil en el desarrollo de las políticas sociales impulsadas por los poderes públicos locales y autonómicos.

3. Crear foros, redes y otras formas de articulación de la cooperación para hacer frente a los principales problemas de desarrollo a los que se enfrenta Extremadura, como la regeneración de zonas especialmente vulnerables, el fomento del empleo y la inclusión social, la promoción de la mujer trabajadora y empresaria, el desarrollo de la formación y la economía del conocimiento o la investigación y la innovación.

Artículo 19. La Administración pública y el empleo socialmente responsable.

Los poderes públicos extremeños desarrollarán las medidas dirigidas a impulsar una gestión socialmente responsable en sus administraciones respectivas mediante actuaciones que favorezcan la transparencia, la cultura del trabajo que crea valor en el seno de la Administración pública, la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos, la contratación de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, la promoción de la igualdad, la reducción de la temporalidad, y la incorporación de cláusulas sociales en los concursos y contratos públicos.

CAPÍTULO II

La Administración pública de la Junta de Extremadura

Artículo 20. Obligaciones de la Administración pública.

La Administración pública de la Junta de Extremadura y sus Organismos públicos dependientes, en su calidad de entidad consumidora, inversora, contratante, empleadora y prestadora de servicios, asume las obligaciones contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 21. La Administración pública contratante.

1. Los órganos de contratación de la Junta de Extremadura, sus organismos públicos e instituciones de ella dependientes, en los términos previstos en el artículo 102 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que versen sobre consideraciones de tipo medioambiental, de tipo social, de promoción del empleo de personas con dificultades para la inserción en el mercado laboral, de eliminación de desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado y demás circunstancias previstas en el citado artículo.

2. También podrán, en los términos establecidos en la disposición adicional sexta de la indicada Ley 30/2007, de 30 de octubre, establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para empresas públicas o privadas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al dos por ciento.

3. La Junta de Extremadura podrá concretar en su ámbito de actuación la reserva de participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, así como la de su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, en los supuestos previstos en la disposición adicional séptima de la citada Ley 30/2007, de 30 de octubre.

Artículo 22. La Administración pública consumidora.

1. La Junta de Extremadura elaborará un plan de equipamiento y uso eficiente de energía en sus edificios administrativos a los efectos de cumplir los objetivos fijados en la Directiva 2006/32 CE, sobre la eficiencia del uso final de la energía y los servicios energéticos y por la que se deroga la Directiva 93/76/CEE del Consejo. Este plan de eficiencia energética establecerá la obligación de realizar una gestión energética de los edificios por parte de los servicios de mantenimiento, e incluirá el seguimiento de los consumos energéticos y el funcionamiento de sus instalaciones, especialmente en las de mayor consumo de energía, como las de calefacción, climatización, producción de agua caliente sanitaria e iluminación.

2. Progresivamente se sustituirán los electrodomésticos con bajo etiquetado energético por otros con etiquetado energético de clase A o superior.

3. La Administración de la Junta de Extremadura se fija como objetivo la eliminación del papel en los diferentes procedimientos administrativos y de comunicación entre sus órganos, así como su sustitución por procedimientos electrónicos, informáticos y telemáticos. Transitoriamente se potenciará el uso de papel reciclado.

4. En la adquisición de suministros se priorizarán los productos que gocen del distintivo de comercio justo, ecoetiquetas y otros etiquetados distintivos del cumplimiento de criterios sociales y medioambientales.

Artículo 23. La Administración pública inversora.

La Administración pública de la Junta de Extremadura y sus Organismos públicos elaborarán un plan de ahorro y eficiencia energética que será recogido en los pliegos de cláusulas administrativas generales para la contratación pública de obras nuevas o de reforma, y en la adquisición del equipamiento consumidor o transformador de energía en sus edificios administrativos, incluido el equipamiento ofimático.

Artículo 24. La Administración pública empleadora.

1. En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5,5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100. Las plazas que queden desiertas del turno de discapacidad se acumularán al cupo de reserva de la oferta de empleo público siguiente, con un límite máximo del 10 por 100 para el total de reserva de dicha oferta.

2. En las pruebas selectivas que se convoquen para la cobertura de las plazas ofertadas se establecerán los procedimientos y las condiciones de adaptación de las pruebas de acceso.

3. En el marco de las leyes vigentes de igualdad entre mujeres y hombres, la Junta de Extremadura realizará acciones positivas e innovadoras de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 25. La Administración pública prestadora de servicios.

1. La Junta de Extremadura, en el contexto del «Plan de Impulso de la Mejora Continua y Modernización Tecnológica» de 22 de febrero de 2008, llevará a cabo progresivamente la tramitación automatizada de procedimientos, la simplificación documental de los mismos y la comunicación electrónica con el ciudadano durante 24 horas mediante una sede electrónica integral accesible.

2. La Junta de Extremadura, en sus relaciones con los ciudadanos discapacitados, elaborará un plan de mejora continua de los edificios administrativos y sus entornos, procesos, bienes, productos y servicios, objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, y de la forma más autónoma y natural posible.

Disposición adicional primera. Oficina de Responsabilidad Social Empresarial.

Dependiente de la Consejería competente en materia de trabajo existirá una Oficina de Responsabilidad Social Empresarial, encargada de informar, orientar y prestar apoyo técnico a las Empresas en materia de Responsabilidad Social, así como de la gestión y tramitación de toda la actividad administrativa relacionada con la materia.

Esta oficina estará servida por los empleados públicos de la Consejería competente en materia de trabajo que en la actualidad conste en la relación de puestos de trabajo.

Disposición adicional segunda. Elaboración de una memoria anual de responsabilidad social gubernamental.

La Junta de Extremadura elaborará una memoria anual en la que se recojan de manera sistematizada el conjunto de las políticas, medidas, acciones y actuaciones desarrolladas por los diferentes organismos públicos de su Administración. Dicha memoria se remitirá a la Asamblea de Extremadura para su conocimiento, dentro de los seis meses siguientes al cierre de cada ejercicio.

Disposición adicional tercera. Financiación.

A los efectos de implementación y puesta en práctica de las políticas, medidas y acciones de responsabilidad social empresarial, la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura de cada año incluirá una partida presupuestaria con la dotación suficiente en los capítulos presupuestarios de la Dirección General de Trabajo para hacer frente a las previsiones que contiene la Ley. Esta financiación estará supeditada a la evolución general de la economía y a su concreción en disponibilidades presupuestarias futuras.

Disposición adicional cuarta. Desarrollo reglamentario.

Se faculta al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura para que, a iniciativa del Consejero competente en materia de trabajo, proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente Ley.

Disposición derogatoria. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la presente Ley.

Disposición final. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos, que sea de aplicación esta Ley, que cooperen a su cumplimiento y a los Tribunales y Autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, 9 de diciembre de 2010. —El Presidente de la Junta de Extremadura, Guillermo Fernández Vara.

(Publicada en el «Diario Oficial de Extremadura» número 239, de 15 de diciembre de 2010)

<http://www.boe.es> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

La RSE en los documentos sindicales

1. Resolución sobre RSE de la confederación europea de sindicatos (9-10 junio 2004)

1. El Libro Verde presentado por la Comisión Europea en julio de 2001 sobre Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) pretendía abrir el debate sobre «cómo construir las bases para el desarrollo de una estructura para la promoción de la RSE, teniendo en cuenta los intereses tanto de las empresas como de las diversas partes interesadas». Este debate alcanzará un hito importante el 29 de junio, cuando el Foro *MultiStakeholder* presente su informe final.

2. Nuestras prioridades necesitan, por supuesto, renovarse como consecuencia de esta agenda.

3. En el contexto actual de globalización, el Comité Ejecutivo se reafirma en su llamada a las empresas europeas a comportarse con creciente responsabilidad, de modo que sea coherente en primer lugar con el contenido de la Agenda de Lisboa (particularmente el desarrollo en materia de calidad del trabajo y del empleo, el desarrollo sostenible y el modelo social europeo en el mundo) y en segundo lugar con la Comunicación de la Comisión de julio de 2001 sobre la promoción de unas normas básicas en materia laboral.

4. El Comité Ejecutivo confirma que la RSE debería complementar, pero nunca reemplazar, la legislación sobre derechos sociales y medioambientales o los acuerdos pactados en negociación colectiva. Por lo tanto, ninguna empresa que incumpla los acuerdos, la legislación o el diálogo social puede considerarse socialmente responsable. Más aún, la CES pide que la dimensión social se tenga en cuenta en los acuerdos comerciales mundiales.

5. En público, en todas las ocasiones habidas, y en el Foro, la CES ha tratado de clarificar las incertidumbres y la confusión existentes alrededor de la RSE y de las acciones que están tomando las empresas en esta dirección. Aunque se ha hecho algunos progresos en cuanto a la participación de los trabajadores y el respeto de la legislación y de la negociación colectiva, los siguientes malentendidos deben ser rectificados:

- El espejismo de que la RSE haría desaparecer las «luchas de poder», al diluirse las responsabilidades de los dirigentes de las empresas.

- El espejismo de que todas las partes interesadas están en igualdad de condiciones en las políticas de RSE.

- El espejismo de que el método voluntario o el de «buenas prácticas» sería suficiente para garantizar la RSE.

6. El Comité Ejecutivo subraya que más que un plus sobre el balance de la empresa, la RSE debe integrarse en toda la actividad empresarial y en su gobierno, reflejándose en su producción e incorporando los temas sociales y medioambientales en la gestión del día a día.

7. Por consiguiente, la CES rechaza la concepción filantrópica o de «relaciones públicas» de la RSE. La CES cree que la RSE debe suponer un reto no sólo global y para los países en desarrollo, sino también en la Europa ampliada e integrada de los 25 Estados miembros.

8. En este sentido, el prerrequisito para la RSE es el respeto a la negociación colectiva y a las leyes, lo que supone que las empresas deben actuar para:

- promover la negociación colectiva allí donde sea insuficiente o incluso inexistente;

- reforzar la implicación de los sindicatos, trabajadores y sus representantes, así como el respeto y la defensa de sus derechos.

9. Por lo tanto, la CES afirma que un componente clave de la RSE es la calidad de las relaciones industriales dentro de la empresa.

De hecho, sería una contradicción que, si una empresa incumpliese un convenio colectivo o no

respetase un contrato de empleo, fuera considerada como socialmente responsable.

En otras palabras, una empresa sólo puede ser socialmente responsable vis a vis con el mundo exterior.

El Comité Ejecutivo de la CES entiende la RSE como:

- El respeto a las relaciones industriales.

- La promoción de estructuras de participación sólidas, que utilicen los procedimientos de información y consulta existentes, especialmente entre los comités de empresa europeos.

- El desarrollo de las cualificaciones profesionales y el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores.

- El respeto por las normas de salud y de seguridad y la adopción de políticas de prevención en estas materias.

- La promoción de la igualdad de género.

- La búsqueda del modo en que los actores sociales trabajen juntos, permitiéndoles anticipar los cambios y gestionar las reestructuraciones.

- La promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores.
- El fomento de la calidad del empleo.
- La defensa y la integración de los colectivos más vulnerables, como los jóvenes, las personas con discapacidad o los inmigrantes.

10. El Comité Ejecutivo de la CES reconoce que la RSE debe ser el resultado de un proceso voluntario y se reafirma en que los acuerdos voluntarios deben encuadrarse en unas directrices y parámetros establecidos a nivel europeo. Sin este marco, la concepción voluntaria de la RSE es inaceptable. Cuando una empresa opta por ser socialmente responsable, lo debe hacer bajo unos parámetros perfectamente definidos y con la participación y contribución de los sindicatos.

11. Es cierto que ya existen normas internacionales definidas, como los convenios fundamentales de la OIT, las directrices de la OCDE o las de Naciones Unidas. Sin embargo, el modelo de RSE de la UE también necesita fundamentarse en parámetros europeos que sean coherentes con la Agenda de Lisboa, con el modelo social europeo y con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Por lo tanto, le pedimos a la Comisión Europea que establezca códigos de conducta que permitan crear un marco único que recoja los criterios que las empresas deben cumplir si deciden ser socialmente responsables. Esto evitará que las empresas establezcan sus propios criterios de forma unilateral. La necesidad de que la RSE vaya más allá de la legislación y las normas existentes no significa que las empresas puedan adoptar medidas sobre RSE «à la carta», centrándose en algunos factores sociales y medioambientales, mientras ignoran otros.

12. En el contexto de la globalización, en particular después de Cancún, se requiere un esfuerzo adicional para imponer normas de responsabilidad de modo que los derechos puedan expandirse a todo el mundo, con la idea de combatir las malas prácticas o el dumping social, y acabar así con las empresas que están explotando las regiones más pobres o desprotegidas.

13. La CES quiere que la Comisión Europea:

1. Establezca normas y criterios precisos, en particular, que inste a las grandes empresas a elaborar un informe anual que recoja las acciones que se hayan realizado en relación a su impacto social o medioambiental, y que deba ser presentado al correspondiente comité de empresa europeo.
2. Promueva normas que afecten a la totalidad del gobierno corporativo, es decir, que no sólo se certifique el producto final sino que haya transparencia y calidad durante toda la cadena de producción, incluyendo todo el proceso del producto, las subcontrataciones, los proveedores y las deslocalizaciones.
3. Adopte una política coherente de promoción de la RSE, estableciendo criterios para el uso de los fondos comunitarios de modo que se incentive la selección positiva. La CES plantea que estos criterios afecten específicamente a los fondos estructurales, los créditos a la exportación y los contratos de compra públicos.
4. Promueva un centro de recursos, con participación real y activa de los actores sociales y otros grupos de interés, que apoye las políticas de información, formación e intercambio de conocimiento y de buenas prácticas.
5. Elabore códigos de conducta y/o etiquetas propias o certificados similares, utilizando procedimientos y controles gestionados por la Comisión, conjuntamente con las agencias y/o instrumentos de certificación, y que se base en las contribuciones hechas por los sindicatos y las ONG. Éstas deben seleccionarse sobre criterios verificables, de modo que su representatividad y legitimidad puedan ser contrastadas.
6. Por último, la CES llama a la Comisión Europea a crear un organismo permanente de supervisión que verifique el cumplimiento de las disposiciones europeas. La CES quiere también que la Comisión publique un informe anual evaluando el progreso hecho en materia de RSE y lo presente a los agentes sociales en el Foro.

14. La CES reitera su posición a favor de implicarse en partenariados con ONG representativas, independientes y legítimas y con grupos de interés externos a la empresa, que compartan nuestros valores y que puedan jugar un papel complementario y esencial en la unión de las dimensiones interna y externa de la responsabilidad social de la empresa en las áreas que les conciernan.

15. Las prioridades y los puntos destacados en esta resolución no sólo representan nuestra posición, que será presentada en la conferencia antes mencionada, sino que también propone puntos a ser incluidos en el informe del Foro y a tener en cuenta por las próximas actividades e iniciativas de la Comisión Europea.

Traducción: *Carmela Moreno* (Fundación 1º de Mayo)

2. Resolución de la CES sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE): una nueva estrategia de la UE para el periodo 2011-2014

Adoptada por el Comité Ejecutivo de los días 7 y 8 de diciembre 2011

Introducción

1. El Libro Verde de la Comisión sobre la RSE de julio 2001 y la puesta en marcha de un “Foro de Multi Stakeholders” (FMS), suscitaron una serie de expectativas en el movimiento sindical con respecto a la RSE. El desarrollo de los debates en el FMS, concluidos el 29 de junio de 2004, y el lento deslizamiento del dossier de la Dirección General Empleo a la DG Empresas, llevaron sin embargo, a la CES a adoptar una resolución muy crítica respecto a este enfoque. (CE 9-10 junio 2004).

2. La debilidad de la Comunicación de la Comisión, de 22 de marzo de 2006, la definición de la RSE y el establecimiento de una "Alianza Europea por la RSE", abierta sólo a las empresas, pero responsable de facto de la implementación de varios aspectos de la Comunicación, llevaron finalmente a las ONG y a la CES a desentenderse del proceso comunitario y a ocupar otros espacios.

3. En 2010, se anunció una nueva comunicación. Reconociendo que a pesar de los avances, "aún hay muchos problemas", el nuevo texto [COM(2011)681] de 25 de octubre 2011 contiene mejoras significativas en comparación con el texto de 2006. Tiene buenas intenciones, pero sigue teniendo demasiadas pocas medidas concretas.

"La responsabilidad social de las empresas: una nueva estrategia de la UE para el periodo 2011-2014": progresos reales.....

4. La nueva definición de la RSE (pt 3.1) hace referencia a la "responsabilidad de las empresas con respecto a los efectos que tienen en la sociedad", también presente en el Marco de Referencia de las Naciones Unidas sobre los principios rectores relativos a las empresas y a los Derechos Humanos. También se afirma con razón que "como condición previa, las empresas deben cumplir con la legislación vigente y los convenios colectivos alcanzados entre los interlocutores sociales".

5. La atención se centra (pt 3.2) en las directrices y principios internacionalmente reconocidos (directrices de la OCDE recientemente actualizadas, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Política Social,..) y su promoción concreta en las empresas europeas y los Estados miembros (puntos 4.8.1 y 4.8.2).

6. La Comisión también reconoce (punto 3.6) que "la RSE contribuye al diálogo social y lo completa". La Unión Europea apoyará activamente los acuerdos marco internacionales, pero se limita a la puesta en marcha de una base de datos.

7. El programa de acción para el período 2011-2014 (punto 4) - que incluye formalmente 18 iniciativas - ofrece nuevas oportunidades para fortalecer las obligaciones de las empresas multinacionales de cumplir con las normas laborales. Se da prioridad a las estrategias sectoriales y a las prácticas responsables en toda la cadena de suministro. Sin embargo, una referencia más clara, en la definición de la RSE, a las responsabilidades "directas e indirectas" de las empresas, incluso en relación con las subcontratas habría sido bien recibida.

8. Asimismo, la Comisión presentará (punto 4.5), como se anunció en el Acta Única Europea, "una propuesta legislativa sobre la transparencia de las informaciones sociales y medioambientales proporcionadas por las empresas de todos los sectores", probablemente a mediados de 2012.

... pero muy insuficientes!

9. En el contexto de la crisis financiera, económica y social, de una política neoliberal dominante y una feroz competencia hay, sin embargo, razones para temer que cada vez más empresas europeas consideren la RSE como un "lujo" y que sean claramente menos respetuosas con los derechos humanos, con las normas laborales o con las preocupaciones medioambientales.

Habrían sido necesarias medidas concretas/obligatorias en una serie de áreas.

10. La Comisión pone de facto (pt 3.2) en pie de igualdad las directrices de la OCDE, la declaración de principios de la OIT, y por ejemplo, los principios del Pacto Global, que todo el mundo sabe que son más una declaración de intenciones que un verdadero compromiso creíble en materia de RSE. Por lo tanto, se debe revisar la jerarquía de estas herramientas.

11. La Comisión también tiene la intención (pt 4.1) de crear plataformas sectoriales, y establecer un sistema de premios europeos para los partenariados de RSE, sin especificar las modalidades. A modo de recordatorio, hace unos años, en el marco de un ejercicio similar para premiar a las empresas europeas más socialmente responsables, los sindicatos no fueron consultados y una de las multinacionales premiadas había realizado proyectos interesantes, pero violaba notoriamente los derechos sindicales.

12. Aunque podemos felicitarnos de que la Comisión (punto 4.2) aborde la cuestión de las prácticas comerciales engañosas en relación con los efectos medioambientales de los productos, tenemos que lamentar la ausencia de referencias a los aspectos sociales en el contexto del informe sobre aplicación de la Directiva sobre prácticas comerciales, previsto para 2012.

13. Del mismo modo, es evidente la brecha entre las preocupaciones medioambientales y sociales en el capítulo "contratación pública". Hay que recordar que si el manual "comprar verde", sobre la contratación pública se aprobó en 2005, habrá que esperar 5 años para que la Comisión publique su equivalente en el campo social. Por lo tanto, deberemos estar muy vigilantes (pt 4.4.2) para que las consideraciones medioambientales Y sociales se tomen más en cuenta en la contratación pública, en el marco de la revisión, en 2011, de las dos directivas en cuestión.

14. La CES también controlará (pt 4.8) que los acuerdos europeos, firmados con otros países y regiones del mundo, dispongan explícitamente que "las partes se comprometerán a garantizar que las empresas que operan en, o desde su territorio, serán responsables de identificar, prevenir y mitigar los efectos presentes o potenciales" que pudieran tener.

15. La comunicación no hace referencia a una posible evolución de la composición de la "Business Alliance". Mientras que en todo el proceso de RSE, todo el mundo ha convenido en la necesidad de adoptar un enfoque plurilateral equilibrado que tenga en cuenta la opinión de TODAS las partes interesadas, en la realidad, la Alianza y CSR Europa mantienen el dominio sobre el proceso europeo.

Conclusiones

16. La CES acoge favorablemente la nueva comunicación de la Comisión sobre la RSE, y sobre todo la nueva definición de "responsabilidad social de las empresas" así como un programa claro de acción para 2011-2014.

17. Pero, en un contexto de crisis y de creciente competencia, las empresas europeas podrían ser menos exigentes en relación con el respeto de las normas medioambientales y sociales, especialmente en sus operaciones fuera de la UE. La RSE no puede ser "el árbol virtuoso" que esconde el "bosque de las malas prácticas". No es suficiente con "invitar" a las empresas a actuar con responsabilidad: son necesarias medidas más concretas/vinculantes. La voluntad, expresada en 2006, de "hacer de Europa un polo de excelencia en materia de RSE" se ha abandonado.

18. La CES aprovechará las oportunidades que ofrece el "Programa de Acción 2011 - 2014" para mejorarlo en función de nuestras prioridades sindicales. El Secretariado coordinará las acciones con los afiliados, estableciendo en 2012 un grupo de trabajo "ad hoc", responsable también de hacer el balance sobre la evolución de las posiciones y las recientes experiencias de los miembros en el campo de la RSE.

19. Por último, en todas sus actividades, la CES promoverá la sindicalización y el respeto de los derechos sindicales. E insistirá en las empresas para que adopten una actitud abierta y proactiva en relación con el movimiento sindical, recordando la cita de J. Ruggie: "La presencia sindical es el sistema de control y el mecanismo de resolución de conflictos más eficaz" (Representante especial de Naciones Unidas, noviembre de 2009, Estocolmo).

3. Ponencia sobre RSE aprobada en el VIII congreso confederal de Comisiones Obreras (21-24 abril de 2004)

Exigir la responsabilidad social de las empresas

En la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.

1. Análisis de la situación

Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Ni el Estado puede transferir a la ciudadanía sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.

Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

Sin embargo, las prácticas empresariales se alejan de estos objetivos cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante la falta de transparencia en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de los recursos económicos y las retribuciones escandalosas del personal directivo, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente de los procesos productivos, la subcontratación en cadena, las reestructuraciones de plantilla, las prácticas discriminatorias, los comportamientos antisindicales y resistencias a la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida de la empresa (los sindicatos hemos tenido que luchar intensamente por el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, los Comités de Empresa Europeos o la Directiva sobre Información y Consulta).

Para CC.OO., la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales. Las prácticas responsables deben afectar, en primer lugar, a los trabajadores y trabajadoras y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y al empleo, a la inversión en formación y cualificación, garantizando la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. Además, deben asegurar la representación y la acción colectiva a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Asimismo es exigible que las empresas sean socialmente responsables en sus prácticas externas y, especialmente, en el respeto al medio ambiente, a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.

En los últimos años está tomando relevancia creciente el concepto de responsabilidad social de las empresas y su tratamiento en el marco internacional. La Comisión Europea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Naciones Unidas, han definido conceptos, directrices e instrumentos, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas. También éstas, especialmente las transnacionales, y para mejorar su imagen corporativa ante las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales, adoptan medidas unilaterales o se someten voluntariamente a procedimientos que, mediante códigos y certificaciones reconocidos internacionalmente, las califican como socialmente responsables.

CC.OO. considera que el concepto propugnado desde algunos de estos organismos de responsabilidad social de las empresas (entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones comerciales y en las relaciones con accionistas, proveedores y consumidores) puede contribuir a nuestra exigencia sindical general de que las empresas sean socialmente responsables. Pero este comportamiento significa cumplir plenamente las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en la actividad productiva y en el entorno. Invertir en las personas significa también promover la igualdad de género, garantizándola como un valor incardinado en la responsabilidad social, así como la promoción de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones en la empresa, y el desarrollo de políticas responsables que posibiliten un mayor equilibrio entre trabajo, familia y tiempo personal. Asimismo, creemos que las acreditaciones formales no pueden sustituir a las normas y regulaciones de obligado cumplimiento, ya sean laborales, sociales o medioambientales. En todo caso, afirmamos que la responsabilidad social no puede limitarse a ser un ejercicio publicitario basado en la voluntariedad unilateral de las empresas, y debe ser contrastada por procedimientos reglados y participados.

2. Objetivos que nos proponemos

- Poner en evidencia que las empresas tienen responsabilidades internas y externas, con sus trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, y que se extienden también al ámbito internacional.
- Definir actuaciones para que la responsabilidad social de las empresas no se convierta en una mera cuestión publicitaria. Promover el desarrollo de normas, códigos e instrumentos de evaluación y control.
- Reivindicar el papel del sindicato en los foros y organismos que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas y delimitar nuestro campo de participación.

3. Propuestas de actuación

- Propugnamos un **modelo distinto de empresa**, una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación en las relaciones laborales, en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Vincular la responsabilidad social de las empresas a la exigencia de cumplimiento de las normas y derechos laborales básicos, frente a la empresa que «externaliza» costes, riesgos y responsabilidades, o basa su rentabilidad en la explotación laboral.

- Identificamos varios campos de actuación preferente para pautar la **responsabilidad social de las empresas**, tanto en el ámbito nacional como internacional. El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo.

La igualdad de trato y la no discriminación. El reconocimiento del papel de las mujeres en la producción de bienes y servicios y en el progreso social, reforzando su participación en los procesos de negociación y en los ámbitos de toma de decisiones. La inversión en formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. La participación sindical en la organización del trabajo, en los procesos de cambio y en las reestructuraciones. El comportamiento responsable en los procesos de descentralización y subcontratación, incluidos los proveedores de terceros países. El cumplimiento de las normas medioambientales. La transparencia en la gestión empresarial de los recursos económicos.

- Propugnar, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de **normas mínimas y reglas de juego equitativas** para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables. Considerar los sistemas de gestión, elaboración de informes, validación y auditorías, códigos de conducta, etiquetas, etc. Dichas prácticas deben ser definidas y evaluadas con la participación de los actores implicados, sindicatos, organizaciones sociales, de consumidores, accionistas. Se requiere también la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas. A su vez, las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.

- Defender la obligatoriedad para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en Bolsa de realizar un «**triple balance**» (contable, social y medioambiental), incluidas las consecuencias sobre el nivel de empleo y su calidad, y las prácticas y estrategias en el extranjero.

- **Impulsar**, desde el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos, el **desarrollo de directivas** que regulen normas básicas, laborales y fiscales, en materia de reestructuración y deslocalización de empresas, así como de despidos colectivos vinculados a estas situaciones.

- **Hacer valer la participación del sindicato** en las iniciativas que desde distintos ámbitos se vienen desarrollando, así como en los organismos y foros que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas. Rechazar las iniciativas unilaterales de las propias empresas, o en colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) afines a ellas, y al margen de las organizaciones sindicales.

- Actuar también desde la negociación colectiva en sentido amplio. Promover la **inclusión de cláusulas sociales y medioambientales**, a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, pactos y convenios colectivos sectoriales y de empresas multinacionales.

Dichas iniciativas deben implicar a las empresas y a sus proveedores y subcontratistas, especialmente cuando actúan en otros países donde se constata la vulneración de los derechos humanos, laborales y sindicales.

4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Hacer valer todos los derechos de participación sindical en la empresa de que disponemos actualmente, y promover otros nuevos, especialmente en lo referido a la organización del trabajo, para avanzar en la democratización de las relaciones laborales y en el desarrollo de la empresa participada.

- Desarrollar un trabajo confederal coordinado para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas, poner en común las iniciativas (estudios, debates, propuestas o acuerdos) que desde las distintas estructuras del sindicato se están empezando a desarrollar, y establecer propuestas e instrumentos de intervención, coordinados con el marco europeo e internacional.

- Utilizar los criterios y recomendaciones sobre responsabilidad social de las empresas establecidos en el Libro Verde de la Comisión Europea, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, entre otros.

- Disponer de interlocutores sindicales, bajo la coordinación confederal, en los foros nacionales e internacionales que tratan la responsabilidad social de las empresas: los Puntos Nacionales de Contacto del Ministerio de Economía, el Foro Europeo Multilateral, la Mesa Cuadrada del Global Compact. Promover la creación de un Observatorio en España.

- Utilizar también la negociación colectiva para el desarrollo de acuerdos internacionales, acuerdos marco sectoriales europeos, convenios colectivos de empresas multinacionales en nuestro país.

4. RSE en el X Congreso Confederal de CC.OO. (2013)

319. Luces y sombras en responsabilidad social empresarial (RSE) e inversión socialmente responsable (ISR) desde los instrumentos de protección social complementaria.

La RSE puede significar grandes avances si nuestra actividad sindical está preparada para ello. La falta de responsabilidad social es un factor clave en la crisis actual. Las políticas de RSE son oportunas y necesarias y, junto a ellas, un cambio sustancial en nuestra concepción económica.

320. La RSE se desarrolla principalmente en la gran empresa. Elaboran memorias de sostenibilidad sobre su desempeño en este ámbito. Dentro del IBEX 35, una amplia mayoría de empresas sigue directrices internacionales, como por ejemplo la Global Reporting Initiative (GRI) en la preparación de sus informes. No obstante, hasta ahora, es más bien marketing responsable que verdadera responsabilidad empresarial. Además hay grandes empresas que o presentan memorias sin seguir estándares internacionales o son completamente opacas en este sentido.

321. Las organizaciones sindicales apenas aparecen en esos informes, sustituidas por “colectivo empleados” y “encuestas de satisfacción”. La RSE es voluntaria, unilateral y poco participativa.

322. En los últimos años hay un interés creciente, pero aún insuficiente, en el mundo sindical para fomentar la responsabilidad social empresarial como herramienta también de acción sindical y utilizar la inversión socialmente responsable como instrumento en ese terreno.

323. A ello ha contribuido la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), como órgano asesor y consultivo de participación. No obstante, sus resultados son aún modestos, en parte debido a cierta dejadez desde el Gobierno –el anterior y también el actual– que ni siquiera le dota de los recursos necesarios. Pero especialmente por el poco interés de las organizaciones empresariales para impulsarlo, pese a pertenecer al mismo

324. Desde hace tiempo contamos en España con instrumentos y documentos oficiales que abordan la RSE, en los que se consagran elementos y recomendaciones importantes y coincidentes en temas sustanciales. A ellos debemos agregar los más recientes: la Ley de Economía Sostenible, la comunicación sobre RSE de la Unión Europea –la RSE debe estar basada en el cumplimiento de la ley y los convenios colectivos– y los nuevos documentos que elabora el CERSE.

325. En materia de ISR promovemos el ejercicio de derechos políticos de los sistemas de pensiones complementarias que administran fondos de los trabajadores y que venimos impulsando a través de la negociación colectiva, de forma singular en las dos últimas décadas. Junto a la extensión de estos instrumentos complementarios, promovemos que suscriban los principios de inversión responsable enunciados por Naciones Unidas, para incorporar estas prácticas utilizando criterios universalmente aceptados, inobjetable para quienes se resisten a que esta práctica progrese.

326. Hemos promovido el consenso para propiciar cambios normativos que permitan impulsar la ISR. Se ha aprobado, con efectos de 1-1-2013, la obligación de los sistemas de pensiones complementarias en la empresa de informar anualmente a los trabajadores sobre si utilizan criterios de inversión socialmente responsable, cuáles y qué seguimiento hacen de los mismos.

327. Todo ello ayudaría a evitar crisis financieras como la actual. La irresponsabilidad está presente en su proceso de extensión: desregulación, venta de activos inadecuados, generación de activos tóxicos en productos estructurados complejos, control de riesgos inadecuado de las entidades financieras y gestores de activos, mala supervisión y control de autoridades financieras...

328. En España, la única ISR que existe hoy es la que promovemos las organizaciones sindicales a través de los fondos de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial.

329. La Confederación Sindical Internacional (CSI) impulsa desde 2000 un trabajo activo en esta materia, a través del Comité Internacional sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), del que formamos parte activa. CCOO participa de otras redes internacionales como EuresaActiv, vinculada a empresas de economía social europeas con presencia de organizaciones sindicales.

PROPUESTAS

441. Fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE) y utilizar la inversión socialmente responsable (ISR) en este terreno mediante las siguientes actuaciones:

442. – Incorporar la exigencia de actuación socialmente responsable de las empresas en cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y medioambientales.

443. – Intervenir, a través de la negociación colectiva y la acción sindical, en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas, participando en todas sus fases de desarrollo: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación; dimensiones: sociolaboral, medioambiental y buen gobierno, y ámbitos de aplicación: empresa y cadena de subcontratación, nacional o internacional.

444. – Reforzar el papel del CERSE como organismo impulsor de las políticas de RSE, espacio de diálogo social y concertación, frente a quien pretende sustituirlo por paneles de expertos en lugar de una representación plural de la sociedad: Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales y del tercer sector. Vincularlo en la elaboración del Plan Nacional de RSE, previsto por el Gobierno. La RSE creíble debe ser medible y tener indicadores consensuados que evalúen transparencia, buen gobierno, medio ambiente, derechos humanos, relaciones laborales, consumo sostenible...

445. – Promover, en el sindicato y en la sociedad, la sensibilización, formación y divulgación de la RSE de forma integral y transversal (política de formación, educación reglada...).

446. – Dotar al sindicato de criterios y objetivos comunes para desarrollar la visión sindical de la RSE e incluir propuestas específicas para el diálogo social, la negociación colectiva y las empresas y Administraciones Públicas, de forma coordinada confederalmente.

447. – Difundir nuestros criterios como organización sindical, nuestras propuestas y estrategias compartidas con el movimiento sindical internacional y con otras organizaciones.

448. – Crear en empresas multinacionales redes sindicales para intercambio de información, puesta en común de política sindical, desarrollo de acciones solidarias de mutuo interés o acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución, contribuyendo a fortalecer estructuras sindicales internacionales y a construir un sindicalismo global.

449. – Prestar especial atención a programas de formación continua en la empresa, para que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes reciban formación en RSE. En materia de ISR, formar y capacitar a miembros de juntas directivas de mutualidades y comisiones de control de planes de pensiones, a partícipes y beneficiarios.

450. – En materia de ISR, utilizar en toda su extensión la capacidad de influir la actuación de empresas y Administraciones Públicas, a través de los instrumentos de inversión propiedad de los trabajadores (fondos de pensiones, mutualidades de previsión social empresarial y entidades de previsión social voluntaria). Fomentar el ejercicio de derechos políticos por parte de estos instrumentos en las juntas de accionistas de las empresas en las que invierten. Integrar criterios de inversión socialmente responsable en sus políticas de inversión y su adhesión a la iniciativa Principios de Inversión Responsable (PRI), auspiciada por la ONU. Ejercer la propiedad activa con criterios de responsabilidad social, colaborar

con otros inversores de activos. Diálogo fluido con gestores, auditores, consultores, actuarios, agencias de sostenibilidad... Comunicación transparente de lo hecho a partícipes, beneficiarios y a la sociedad.

451. – Para reforzar nuestra actuación de ISR y fomentar la RSE apostamos por canalizar a través de instrumentos con titularidad, participación y control de trabajadores y trabajadoras (planes de pensiones de empleo, preferentemente, y mutualidades de previsión social) la previsión social complementaria generada en negociación colectiva o en el seno de una empresa de forma coherente con la realidad de cada ámbito negocial.

5. Ponencia sobre Responsabilidad Social e Inversión Socialmente Responsable (RSE/ISR) en el IV Congreso de COMFIA-CCOO. (2012)

DIAGNÓSTICO:

La crisis ha evidenciado la necesidad no solo de transparencia e información, sino también y sobre todo, la necesidad de un análisis correcto y objetivo es esta información. Los términos 'transparencia', 'sostenibilidad' y 'responsabilidad' se repiten continuamente. Reafirmamos que la RSE puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción.

Tendremos más información, tanto obligatoria como voluntaria: leyes de transparencia, de economía sostenible, nuevas directivas europeas, procesos de sostenibilidad relacionados con Medio Ambiente y cambio climático (Rio+20).

Hay que insistir en la relación entre la Economía Sostenible y la RSE. Se define también a la RSE como la aportación de la empresa a la Sostenibilidad. Las memorias de RSE son memorias de Sostenibilidad. La sostenibilidad incluye cuestiones como la creación de empleo, la gestión y adaptación al cambio (de importancia vital para los procesos de reestructuración no traumáticos, con diálogo social, sobre todo ante la evidente necesidad del cambio de modelo productivo y financiero), la equidad y la responsabilidad fiscal de las empresas.

Definíamos la RSE en nuestro III Congreso como la obligación de rendir cuentas, frente a una concepción demasiado basada en la voluntariedad las empresas. La propia crisis ha refrendado nuestra visión (que de alguna manera ha quedado reflejada en la última Comunicación de la Unión Europea). Las empresas podrán ser evaluadas sobre su responsabilidad social, independientemente de que voluntariamente asuman compromisos.

La evaluación de la RSE con nuestro esquema tendrá muy en cuenta el ANC II en cuanto a la moderación salarial y redistribución de beneficios, la creación de empleo y el tiempo de trabajo. Para ello, los conceptos de TRANSPARENCIA Y EQUIDAD serán fundamentales.

Tenemos un Consejo Estatal de Responsabilidad Social, al que pertenecemos, y que ya ha elaborado una serie de documentos de consenso, entre los que tenemos que destacar el elaborado por el grupo de Transparencia (grupo en el que participa COMFIA-CCOO y en el que hemos centrado nuestro trabajo): temas y subtemas de los que deben informar las empresas públicas y privadas (Ministerio de Empleo, documento aprobado por el Pleno del Consejo Estatal de RSE el 03/05/2011). Todo se centra en la rendición de cuentas, el reporte y concreción: las memorias de sostenibilidad.

Es el análisis de toda la información de la empresa (financiera y no financiera, que tiende a unificarse) y la vigilancia de cómo se cumple con la ley y los convenios colectivos, además de cómo se cumple con los compromisos voluntarios (que era en principio con lo que se identificaba la RSE). Hay que recordar que en la última Comunicación de la Unión Europea sobre la RSE (Comisión Europea 25/10/2011: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas) se reafirma esta idea: la RSE son los impactos de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, y debe estar basada en el cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos.

La crisis ha reafirmado la necesidad de la implicación sindical en los procesos relacionados con la organización del trabajo y el buen gobierno de las empresas, así como en la vigilancia de los propios organismos de control y regulación, tanto públicos como privados. Se ha demostrado el continuo conflicto de intereses entre grupos políticos, económicos, mediáticos, y el mundo de la consultoría y auditoría.

También la crisis reafirma el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, a incidir en el 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. La RSE nos ofrece una herramienta complementaria que refuerza las posibilidades de defensa legal de los trabajadores y trabajadoras ante posible las posibles infracciones que pudieran cometer a consecuencia de las continuas presiones comerciales a las que se ven sometidos.

La inclusión de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, tanto en las cadenas productivas como en las de inversión, tanto a corto como a largo plazo (riesgos también sistémicos), se reafirman como básicas para la prevención de riesgos.

Estos criterios y esta dimensión sociopolítica de nuestra acción sindical (como bien titulábamos la ponencia de nuestro anterior congreso) debe estar presente en todos los ámbitos de actuación del sindicato, incluidos el activismo accionarial, que adquiere una vital importancia y en los nuevos espacios que nos ofrece la RSE en el diálogo social ampliado

A nivel internacional, a través de argumentaciones e incidencia en los procesos de RSE se abren múltiples posibilidades para que el cumplimiento de las Normas de la OIT se convierta en 'licencia para operar' tanto en las transacciones comerciales, tratados y criterios de inversión y evaluación de cadenas productivas. Es necesario continuar presentes en iniciativas tales como la ISO26000 o las Directrices de la OCDE.

Hemos oído que puesto que las empresas del sector financiero apostaron por la RSE y estas han demostrado su irresponsabilidad, la RSE no sirve para nada. Esto es un error: se ha demostrado que la RSE que hacían no era la correcta. Es un error dejar la RSE en manos de los que la han mal utilizado.

OBJETIVOS:

1. Reafirmar la visión de la RSE - Sostenibilidad como un mapa / sistema de indicadores y objetivos, tal como se expresó en la ponencia de nuestro anterior Congreso ('Una visión global de la empresa'), a contrastar mediante la metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE (ver)
2. Reforzar la idea del sindicato como representantes legales del grupo de interés Trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de RSE - ISR - Buen gobierno - Sostenibilidad
3. Reforzar la idea de que la RSE es la aportación de las empresas y organizaciones al Desarrollo Sostenible, así como sus procesos de gestión, evaluación y mejora continua.

4. La Secretaría Federal de RSE/Sostenibilidad asume las competencias Medio Ambiente e Inversión Socialmente Responsable (ISR) así como la coordinación con las secretarías o áreas Confederales correspondientes
 5. La secretaría de RSE asume un carácter de transversalidad intersectorial y de áreas, potenciado los objetivos del resto de secretarías, aportando una visión global e impregnándolos de un sentido de responsabilidad ante la sociedad.
 6. En todo el ámbito de influencia sindical, se incluirán criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno (ISR), tanto con argumentos sociopolíticos como, sobre todo, de prudencia y reducción de riesgos
 - a. Especialmente desde las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, especialmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (Activismo Accionario)
 - b. En todos los otros ámbitos financieros en los que los delegados sindicales puedan actuar como representantes de capital de los trabajadores y trabajadoras, también mediante Activismo accionario
 - c. En la selección de proveedores y servicios que el sindicato utilice, en coherencia con la RSE interna del sindicato.
 7. Continuar participando en los órganos de representación institucional relacionados con la RSE, especialmente en el Consejo Estatal de RSE, así como colaborando en la alianza con la sociedad civil organizada que trabaja en el ámbito de la RSE (fundamentalmente con el Observatorio de la RSC, en el que ya participamos).
 8. Continuar incidiendo sindical y socialmente mediante nuestros medios de comunicación: boletines, redes sociales, TV...
- PROPUESTAS:**
1. Todas las secciones sindicales, priorizando las de ámbito estatal, deben elaborar un 'mapa' socio-laboral de sus empresas bajo una visión económica, social, medioambiental y buen gobierno Mapas que:
 - a. Deben incluir una evaluación de toda la fuerza laboral de la empresa, incluida toda la cadena productiva (subcontratación). Se incidirá especialmente en la evaluación de la EQUIDAD en la empresa
 - b. Se basarán principalmente en la información de RSE de las empresas (memorias de RSE, financieras, de buen gobierno...)
 - c. Se contrastarán con los objetivos del sindicato en todos los niveles (secciones sindicales, agrupaciones, territorios) y áreas
 - d. Para realizar este contraste, se utilizará la **metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE**, que incluye una serie de objetivos incluidos en el ANEXO 1
 - e. Estos mapas contrastados servirán de 'hoja de ruta' o de 'cuadro de mando' para las Secretarías Generales.
 2. Las secciones sindicales con afiliación superior a 200 deben tener un delegado o delegada de RSE-Sostenibilidad. Los territorios con más de 200 afiliados y afiliadas y las agrupaciones sectoriales deben tener una persona responsable de RSE.
 3. La/s secretaría/s de RSE debe/n reunirse periódicamente con el resto de las secretarías, tanto para el establecimiento de objetivos como para el seguimiento de estos (grupo interdisciplinar citado en el apartado 2.3 Empleabilidad).
 4. La RSE-Sostenibilidad debe estar incluida en:
 - a. Los Observatorios sectoriales en los que participemos.
 - b. En las Comisiones de seguimiento en las que participemos.
 - c. Todos los procesos institucionales en los que participemos.
 5. La RSE- Sostenibilidad debe estar presente en todos los Convenios Colectivos que negociemos, utilizando los criterios de RSE para la negociación colectiva aprobados por COMFIA-CCOO (*Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011 Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederada de CCOO, 21/12/2010; documento Acción Sindical Comfia 07/03/2011*)
 6. Se potencia definitivamente el activismo accionario desde el sindicato. Tanto los objetivos y resultados fruto de este análisis socio sindical concretados en estos 'mapas' de empresas, serán utilizados en nuestra actuación en las juntas de accionistas.
 7. En todos estos procesos será prioritario reivindicar al sindicato como representantes legales del grupo de interés de la/os trabajadora/es
 8. ISR/Planes de pensiones: En todas las Comisiones de Control que presidamos deben incluirse criterios de ISR basados en el modelo propuesto por COMFIA-CCOO (ver anexo).
 9. En todos estos fondos se debe comenzar a votar en las juntas de accionistas de las empresas con inversión significativa (*nota: combinar con punto 6*)
 10. Para potenciar esto, en todos los fondos se firmarán los Principios de ISR de Naciones Unidas, con el fin de hacerlos cumplir.
 11. Código de conducta y plan RSE interno.

ANEXO 1: Bloques de Objetivos de RSE-ISR incluidos en la metodología de evaluación de Memorias de la secretaría de RSE. Esta tabla, centrada en el sector financiero, se adaptará para el resto de los sectores (agrupaciones)

Normas sobre RSE

1	Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos
2	Directrices de la OCDE para empresas multinacionales
3	Declaración tripartita de la OIT
4	ISO 26000
5	Iniciativa global de presentación de informes (GRI)
6	Otras normas

1. Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos

El Marco de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos es un «marco conceptual» concebido para ofrecer una base común con la que abordar las cuestiones sobre empresas y derechos humanos. Con él, se pretende influir en el orden público nacional e internacional. Las ideas del Marco pueden incorporarse a leyes, tratados, reglamentos, actividades sobre RSE, conducta empresarial y política de las empresas. El Marco aclara los diferentes papeles de las empresas y los gobiernos, así como la comprensión de conceptos y términos concretos.

Se basa en tres pilares:

1. El deber del Estado de proteger a terceros (incluidas las empresas) frente a abusos relacionados con los derechos humanos.
2. La responsabilidad de las empresas (corporativa) de respetar los derechos humanos.
3. La necesidad de que las víctimas de abusos relacionados con los derechos humanos dispongan de un acceso más eficaz a reparaciones jurídicas.

Todo esto se conoce formalmente como «Marco de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para proteger, respetar y remediar» (denominado aquí «Marco de las Naciones Unidas») pero, a menudo, se le conoce como «Marco Ruggie».

El Marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores constituyen el avance más importante en más de 30 años con respecto a la normativa internacional de conducta empresarial. En el año 2008, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas recibió formalmente el Marco de las Naciones Unidas y le otorgó la condición de oficial, siendo la primera vez que el órgano de la ONU autorizaba una política sustantiva sobre empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas reúnen a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo. Esta Declaración de la OIT es un instrumento internacional influyente y no vinculante jurídicamente para abordar la conducta empresarial.

El Marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores son «puntos de inflexión». Éstas son algunas de las ideas más importantes:

- Los papeles del Estado y las empresas son diferentes e independientes el uno del otro. Los Estados no pueden utilizar el poder empresarial como excusa para no cumplir su deber de proteger los derechos humanos y **las empresas no pueden utilizar la falta de protección del Estado como excusa para evitar su responsabilidad de respetar los derechos humanos.**
- La responsabilidad de las **empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas del mundo** e incluye todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas mencionan concretamente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se basa en ocho convenios de la OIT sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.
- **La responsabilidad de respetar significa que las empresas «han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos en los que se vean implicadas».**
- La expectativa de una conducta responsable es que las empresas hagan uso de los procesos de **«diligencia debida» para identificar, impedir y reducir su impacto negativo.** Además, las empresas tienen la responsabilidad de corregir cualquier impacto negativo que hayan causado o al que hayan contribuido.
- **Asimismo, las empresas tienen la responsabilidad de impedir o reducir el impacto negativo que esté vinculado directamente con las operaciones, productos o servicios derivados de sus relaciones comerciales, aunque no hayan contribuido a ese impacto negativo.**

- El deber de protección del Estado y la responsabilidad de respetar de las empresas incluyen las obligaciones de una reparación jurídica por el daño que haya causado el impacto negativo de las empresas sobre los derechos humanos.

Los principios de aplicación disponen que las empresas deben:

- evitar su contribución directa o indirecta a las violaciones relacionadas con los derechos humanos;
- desarrollar políticas de derechos humanos;
- declarar públicamente su compromiso con el respeto de los derechos humanos;
- llevar a cabo evaluaciones de diligencia debida de su impacto real y probable sobre los derechos humanos y realizar un seguimiento de la eficacia de su respuesta a ese impacto;
- presentar un informe público sobre cómo se han abordado los derechos humanos y dónde son más graves los riesgos de violación;
- colaborar con las reparaciones jurídicas estatales;
- establecer sus propios mecanismos de reclamación y que estén disponibles para todas las partes interesadas afectadas.

GOBERNANZA:

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios Rectores de las Naciones Unidas tras un proceso de consulta generalizada a empresas y sociedad civil. Estos Principios no incluyen un mecanismo de las Naciones Unidas para analizar su significado, gestionar las quejas contra ciertas

empresas, resolver conflictos o investigar las acusaciones de actos ilícitos empresariales. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció un grupo de trabajo de asesores independientes con autoridad para desempeñar funciones como el fomento de los Principios Rectores, la identificación e intercambio de las mejores prácticas y la elaboración de recomendaciones. La importancia de los Principios Rectores radica en su influencia sobre otras organizaciones e instituciones, el orden público y en las posibilidades que se crean cuando los aplican los gobiernos o las empresas. Se han actualizado muchos instrumentos e iniciativas importantes relacionados con la responsabilidad social para adoptar las ideas de los Principios Rectores. Las Directrices de la OCDE reflejan la mayoría de las ideas importantes de esos Principios, incluida la diligencia debida. Esto significa que los Principios Rectores forman parte del mecanismo estatal de resolución extrajudicial de conflictos más desarrollado.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los sindicatos fueron consultados durante la elaboración de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

El Marco de las Naciones Unidas y sus Principios Rectores exigen que las empresas respeten «todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos», los cuales se entiende que son, como mínimo, aquellos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios sobre derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a ellos está incluido específicamente en los tres instrumentos que comprenden la Carta Internacional de Derechos Humanos

2. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un anexo a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Son recomendaciones que ofrecen los principios y las normas de los gobiernos para una conducta empresarial responsable y que están dirigidos a las empresas multinacionales ubicadas en países adheridos a la Declaración, o procedentes de ellos. La OCDE aprobó la Declaración y las Directrices en 1976 y las revisó por última vez en 2011.

Aunque las Directrices no son vinculantes jurídicamente, establecen las expectativas de los gobiernos en cuanto a la conducta de las empresas relacionada con:

- Derechos humanos
- Empleo y relaciones laborales
- Medio ambiente
- Lucha contra la corrupción
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y tecnología
- Competencia
- Cuestiones tributarias

La Parte I de las Directrices presentan las recomendaciones para una conducta empresarial responsable en un contexto global, que incluyen los capítulos siguientes (a destacar):

CAPÍTULO IV. DERECHOS HUMANOS

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos. Dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por los países en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y reglamentaciones nacionales pertinentes, las empresas deberán:

1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.
2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.
4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

CAPÍTULO V. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán:

1. (a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.
- (b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
2. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.

GOBERNANZA:

De **alcance internacional**, el Comité de Inversiones de la OCDE lleva a cabo las tareas de supervisión, y el asesoramiento se solicita desde:

- el Comité Consultivo Empresario e Industrial de la OCDE (BIAC)
- el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC)
- OECD Watch (red de la sociedad civil)

De **alcance nacional**: Se exige a los Estados que se adhieren a las Directrices que establezcan unos **puntos nacionales de contacto** (PNC), que tienen la responsabilidad de ayudar a resolver las reclamaciones por presuntos incumplimientos de las Directrices. Los PNC tienen sus propios mecanismos de supervisión nacional (desde comités de dirección hasta consejos consultivos) y la obligación de presentar informes anuales al Parlamento.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Solo unos pocos PNC son tripartitos, es decir, los sindicatos participan como interlocutores igualitarios. En otros PNC, los sindicatos tienen representación formal en los consejos directivos o consultivos, pero es de suponer que todos los PNC colaboran con los sindicatos y demás interlocutores en sus esfuerzos por promover las Directrices. Entre los años 2000 y 2014, los sindicatos presentaron 160 casos en virtud de las Directrices, la mayoría de los cuales (el 96 %) estaban relacionados con el Capítulo V (Empleo y relaciones laborales) [TUAC, 2012].

USO DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

Puntos fuertes Puntos débiles

- incluyen un mecanismo de resolución de reclamaciones (PNC);
- permiten adherirse a las Directrices a los países miembros de la OCDE y a los que no lo son;
- se aplican a las operaciones de empresas multinacionales de los países que han firmado las Directrices;
- se aplican a las cadenas de suministro, otras relaciones comerciales y a todas las categorías de trabajadores, ya sean empleados o trabajadores a través de agencias;
- incluyen la obligación de que las empresas multinacionales respeten los derechos humanos y se comprometan a llevar a cabo procesos de diligencia debida sobre derechos humanos;
- se corresponden con otras normativas internacionales influyentes, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social [TUAC, 2012].
- no son vinculantes, los tribunales no pueden aplicarlas;
- desempeño de los PNC desigual y, a menudo, escaso;
- si falla el proceso del PNC, no existe ningún otro recurso difícil de remitir si el PNC no funciona;
- «Las sanciones para las empresas multinacionales no son reales ni adecuadas» [participante, 2014];
- «Las Directrices no contemplan el salario mínimo»
- Demasiado imprecisas, faltan detalles.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

- Toda organización, incluido un sindicato, puede presentar una causa conforme a las Directrices:
 - cuando el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país adscrito a ellas, la causa debe presentarse al PNC de ese país (el PNC del *país receptor*);
 - cuando el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país no adscrito a ellas, la causa debe presentarse al PNC del país donde la empresa multinacional tiene su sede central (el PNC del *país de origen*).
- El primer paso es que el PNC lleve a cabo una evaluación inicial para comprobar que el caso puede admitirse conforme a las normas de las Directrices. Si el caso se acepta, se ofrece a las partes un proceso de mediación. Si las partes llegan a un acuerdo mediante la mediación, el PNC publica su informe y cierra el caso.
- Si las partes rechazan la mediación o esta falla, algunos PNC llevan a cabo una comprobación y resuelven públicamente si las Directrices se han incumplido o no, mientras que otros publican un informe del PNC con las recomendaciones para promover la aplicación de las Directrices.

3. Declaración tripartita de la OIT

En 1977, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo aprobó la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la Declaración EMN de la OIT) y la ha revisado en varias ocasiones. Su contenido se basa en los convenios y recomendaciones de la OIT y sus revisiones han consistido en añadir referencias a los instrumentos de la OIT aprobados desde la revisión anterior. La Declaración EMN de la OIT se divide en cuatro secciones: Política general, Empleo, Condiciones de trabajo y de vida y Relaciones de trabajo.

La Declaración EMN sigue siendo importante a la hora de considerar la RSE por dos motivos: en primer lugar, la Declaración EMN de la OIT no espera que las organizaciones empresariales definan sus responsabilidades sociales de manera unilateral, sino que concibe que los gobiernos y las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores se consulten mutuamente. Asimismo, requiere que las EMN «tengan en cuenta los objetivos de la política establecida» y que actúen «en armonía con las políticas de desarrollo» del país en cuestión.

El segundo motivo por el que es importante contemplar la Declaración EMN es que representa el consenso de los gobiernos, la patronal y los trabajadores. Aunque los convenios y las recomendaciones de la OIT están concebidos para que los gobiernos los apliquen, muchos de sus principios de apoyo pueden aplicarlos también las empresas. En este sentido, conviene recordar que la Declaración EMN está destinada a representar las prácticas recomendadas para todas las empresas nacionales o multinacionales.

Los Principios incluyen:

- Promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido
 - Prioridad al empleo del país de acogida
 - Notificar los cambios principales
- Formación
- Condiciones de trabajo y de vida
 - Salarios no inferiores a los del mercado
 - Respeto del salario mínimo
 - Garantía de cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo más estricta
- Relaciones de trabajo
 - Libertad sindical
 - Negociación colectiva
 - Consultas
 - Examen de las reclamaciones: proceso justo, especialmente cuando opere en un país que no aplique los convenios de la OIT (por ej., sobre el trabajo infantil)

GOBERNANZA:

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo mundial destinado a establecer la normativa laboral internacional y la organización internacional influyente encargada de todas las cuestiones relacionadas con las prácticas laborales y el mundo del trabajo.

Se rige de manera tripartita con la participación de casi todos los gobiernos del mundo, así como las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas. La Declaración EMN de la OIT tiene la condición de instrumento internacional.

Aunque se han creado algunos mecanismos de seguimiento que incluyen procedimientos de interpretación, se ha demostrado que no son eficaces.

Se llevan a cabo encuestas periódicas para supervisar la aplicación de la Declaración por parte de las EMN, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores. La última encuesta se realizó en 2003 y ofrece una visión general del impacto de la Declaración, pero:

- Su número de respuestas es inferior al de la encuesta anterior (1999),
- A menudo, las respuestas eran imprecisas o no se ajustaban a la pregunta,
- Se recomienda la adopción de una forma de supervisión alternativa.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT aprobaron la Declaración EMN, que se elaboró consultando a los sindicatos internacionales y organizaciones empresariales.

4. ISO 26000

En el año 2010, la Organización Internacional de Normalización presentó la norma internacional 26000 (ISO 26000) con el fin de proporcionar las directrices de la responsabilidad social. Su objetivo es la contribución al desarrollo global sostenible, animando a las empresas y otras organizaciones a que lleven a la práctica la responsabilidad social para mejorar el impacto en sus trabajadores, su entorno natural y sus comunidades.

Principios de la responsabilidad social (tal como se describe en la norma ISO 26000):

- Responsabilidad
- Transparencia
- Conducta ética
- Respeto de los intereses de las partes interesadas
- Respeto del Estado de Derecho
- Respeto de las normas de conducta internacionales
- Respeto de los derechos humanos

Definición: responsabilidad de una organización por el impacto de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, a través de una conducta ética y transparente que:

- contribuye al desarrollo sostenible, incluidos la salud y el bienestar de la sociedad;
- tiene en cuenta las expectativas de las partes interesadas;
- cumple con la legislación vigente y es acorde a las normas de conducta internacionales;
- está integrada en toda la organización y se lleva a la práctica en todas sus relaciones.

Las siete materias fundamentales, que todo usuario de la norma ISO 26000 debe tener en cuenta, son las siguientes:

- Gobernanza de la organización
- Derechos humanos
- Prácticas laborales
- Medio ambiente
- Prácticas justas de operación
- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

GOBERNANZA:

Más de 600 participantes de 90 países elaboraron la norma, en cuyo proceso se tuvieron en cuenta:

- el equilibrio de las partes interesadas (industria, trabajo, ONG, consumidor, gobierno, otros)
- el equilibrio entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo.

Los organismos nacionales de normalización controlan la gobernanza del mantenimiento posterior.

- La norma ISO 26000 ha influido en la manera en que la CE aborda la RSE.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los grupos laborales han tenido una gran influencia en el establecimiento de la ISO 26000, que contaron con la participación de la OIT, la CSI y varios sindicatos nacionales. ISO y la OIT establecieron un protocolo de intenciones (MoU) sobre la norma ISO 26000.

5. Iniciativa global de presentación de informes (GRI)

La Iniciativa Global de Presentación de Informes (GRI, según sus siglas en inglés) es una organización sin ánimo de lucro que promueve la elaboración de memorias de sostenibilidad como una manera de que las organizaciones lleguen a ser más sostenibles y contribuyan al desarrollo sostenible.

Se trata de las normas sobre elaboración de memorias de sostenibilidad más generalizada. En 2013, la GRI publicó su cuarto marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad: la Guía G4.

Este marco, que es voluntario, ofrece una estructura de elaboración de memorias que incluye los indicadores y criterios correspondientes:

- Estrategia y perfil
- Estrategia y análisis

- Perfil organizacional
- Parámetros del informe
- Gobernanza, promesas y compromiso
- Enfoque de gestión

Un elemento clave del marco son los indicadores de cumplimiento de la G4 de la GRI, que indican los requisitos de contenido ante los siguientes aspectos de cumplimiento organizacional:

- Económicos
- Medioambientales
- Sociales, incluidos:
 - prácticas laborales y trabajo decente
 - derechos humanos
 - sociedad
 - responsabilidad del producto

Un elemento fundamental de la Guía G4 es la elaboración de memorias de aquello que sea más importante (las cuestiones materiales):

Las organizaciones pueden decidir si declaran que su memoria es «acorde a» la Guía G4 de la GRI. Una organización tiene dos opciones para declarar que una memoria cumple la G4 de la GRI:

- **Esencial.** La memoria debe contener al menos un indicador de cada aspecto relevante.
- **Exhaustiva.** La memoria debe contener todos los indicadores de la GRI para cada aspecto relevante, junto con un contenido general adicional sobre, por ejemplo, la gobernanza.

GOBERNANZA:

La Guía es el resultado de un proceso en el que participan diversos grupos de interés de todo el mundo, con representantes del ámbito empresarial, los sindicatos⁵, la sociedad civil y los mercados financieros, así como auditores y especialistas de varias disciplinas; también se ha mantenido una comunicación constante con los reguladores y los órganos gubernamentales de diversos países. La Guía se ha preparado de acuerdo con una serie de documentos relativos a la elaboración de memorias reconocidos a escala internacional, los cuales se mencionan a lo largo del texto.

Los sindicatos participan en todos los órganos de gobierno de la GRI, incluidos la Junta Directiva, el Consejo de Partes Interesadas y la Junta de Normas de Sostenibilidad Global, cuya participación está coordinada por el Consejo de Sindicatos Mundiales.

6. Otras normas

ISO 14001:

Norma de procesos para sistemas de gestión medioambiental que no especifica ningún requisito de cumplimiento. Ha tenido una amplia aceptación, ya que cuenta con 100.000 aplicaciones y, a menudo, es una condición de suministro. Sus requisitos son certificables.

FAIRTRADE (COMERCIO JUSTO):

En un principio, fue elaborada por ONG que trabajaban de manera independiente de las empresas. Una norma habitual de Fairtrade preverá lo siguiente: rastreabilidad; etiquetado y certificación, envasado y descripción del producto; gestión de las prácticas de producción; protección medioambiental; condiciones laborales; financiación del productor; precios mínimos; precio de las primas; apoyo al productor.

CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LAS EMPRESAS:

A menudo, son la primera reacción de las empresas a una cuestión de emergencia y pueden abarcar áreas que van desde las condiciones de la cadena de suministro (*Fair Labor Association* - Asociación por un Trabajo Justo) a condiciones más generales (Código de conducta comercial, «Norma Diamante» de Dow). Se pueden elaborar a nivel sectorial o de empresa y, normalmente:

- son solo aspiraciones,
- tienen una gobernanza desequilibrada,
- no se supervisan y la presentación de informes es escasa o nula.

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM):

Se trata de una serie de aspiraciones globales respaldadas por las Naciones Unidas, que se presentaron en 2000 para un periodo de 15 años. Solo se han conseguido de manera parcial y, después de 2015, la atención se centra en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS):

En el documento final de Rio+20, los Estados miembros acordaron que los ODS deben:

- basarse en el Programa 21 y el Plan de Aplicación de las Decisiones de Johannesburgo; respetar plenamente todos los Principios de Río; ajustarse al derecho internacional; se basen en compromisos ya contraídos;
- contribuir a la plena aplicación de los resultados de todas las grandes cumbres en las esferas económica, social y medioambiental;
- centrarse en las áreas prioritarias para lograr un desarrollo sostenible, con la orientación del documento final;
- guardar relación con las tres dimensiones del desarrollo sostenible y sus interrelaciones e incorporarlas de forma equilibrada;
- ser coherentes con la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo con posterioridad a 2015, e integrarse en ésta;
- no desviar la atención ni los esfuerzos de la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio;
- incluir la participación activa en el proceso de todos los interesados, según proceda.

89

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:

Fue presentado por Kofi Annan en el año 2000 con el fin de «dar un rostro humano a la globalización» y presume de ser la mayor iniciativa sobre RSE del mundo. Las empresas se adhieren a diez principios (la única obligación es presentar informes):

- Derechos humanos
- Evitar ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos;
- Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva;
- Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- Erradicación del trabajo infantil;
- Abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación;
- Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
- Fomento de las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental;
- Desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente;
- Trabajar en contra de la corrupción.

Resúmenes realizados de la publicación: *“Guía informativa de la CES sobre la responsabilidad social de las empresas”*.

https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/brochure_tool_kit_csr_es.pdf



Financiación:

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía e Infraestructuras