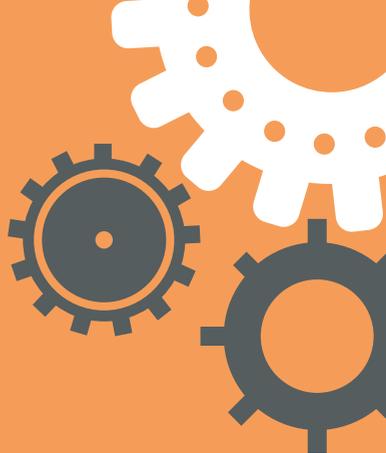


PROYECTO SCORE

RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL

PROPUESTAS Y BUENAS
PRÁCTICAS PARA
EL DIÁLOGO Y LA
PARTICIPACIÓN SINDICAL



Cofinanciado por
la Unión Europea

pro

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE

istas

CCOO
industria

SCORE

AUTORES: Antonio Ferrer Márquez (ISTAS), Ángel Muñoa Blas (CCOO de Industria)

EDITA: INSTITUTO SINDICAL DE AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)

Depósito Legal: V2002-2016

Contrato VS/2014/0353

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?

Es la *responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad*¹.

Es un modelo de gestión del riesgo operacional (laborales, económicos, ambientales, etc.) que persigue salvaguardar la reputación corporativa haciendo compatible la actividad de la empresa con la sociedad en la que se encuentra.

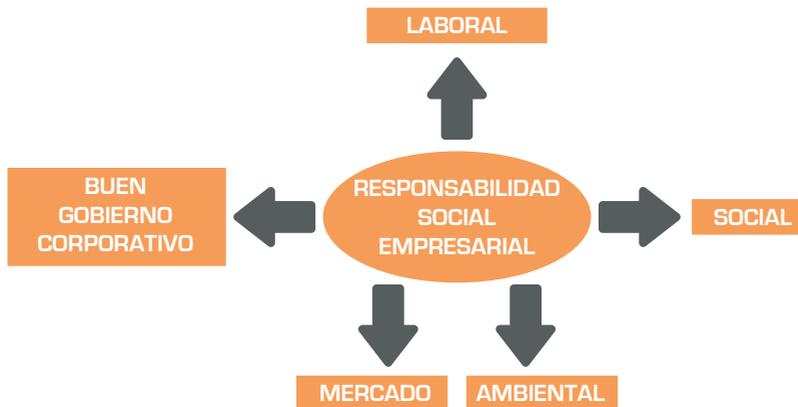
La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se debe traducir en una forma de gestión por parte de las empresas dirigida a incorporar las preocupaciones, necesidades y expectativas de la sociedad en las que opera, como parte de su estrategia de negocio, asumiendo el compromiso de dar debida cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.

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, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica.

El papel de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones dentro de la empresa y fuera de la misma, en tanto que parte integrante de ambos espacios, es fundamental. Por ello, además de solicitar la adopción de compromisos y políticas de RSE a las empresas, deben desempeñar un papel en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Lo anterior tiene el objetivo de colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.

La función de los trabajadores, de las trabajadoras y de sus representantes es el de colaborar con las empresas en la mejora del sistema de RSE desde el interior de las mismas y, fuera de estas, como interlocutores con la sociedad, dado que las posibilidades de diálogo son más fáciles y fluidas

Gráfico 1. Ámbitos de la RSE



OBJETIVOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA RSE

Los objetivos de la participación sindical en los sistemas de RSE son:

1. Asegurar la sostenibilidad económica, social y ambiental como garantía del empleo y de las condiciones de trabajo.
2. La mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
3. Colaborar en la respuesta que la empresa debe dar a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

Una de las partes interesadas relevantes es el colectivo de los trabajadores y sus representantes legales, lo que reivindica la inclusión de estas cuestiones en el diálogo social y, de manera concreta, en la negociación colectiva.

Los trabajadores son parte interesada directa en aquellas situaciones en las que se ven afectados en el ámbito laboral y, de manera indirecta, lo son también como ciudadanos, dado que tienen la posibilidad de representar y defender los intereses más generales del conjunto de la sociedad en el interior de las empresas.

ÁMBITOS Y MATERIAS DE LA RSE

- **LABORAL:**
 - Trabajo infantil, no discriminación (por raza, etnia, género, orientación sexual,...), libertad sindical, conciliación, contratación, seguridad y salud laboral,...
- **SOCIAL:**
 - Impacto en su entorno y relaciones con la sociedad, desigualdad social y de género.
- **AMBIENTAL:**
 - Impactos ambientales, consumo de recursos, etc.
- **MERCADO:**
 - Derechos de consumidores y usuarios, dobles estándares de calidad en productos según mercados, gestión cadena de valor, ...
- **BUEN GOBIERNO CORPORATIVO:**
 - Gobernanza en la empresa, transparencia e información fundamentalmente de cara a los accionistas y a otros grupos de interés.

Gráfico 3. El marco en la Unión Europea para la participación sindical en las políticas de RSE en la empresa

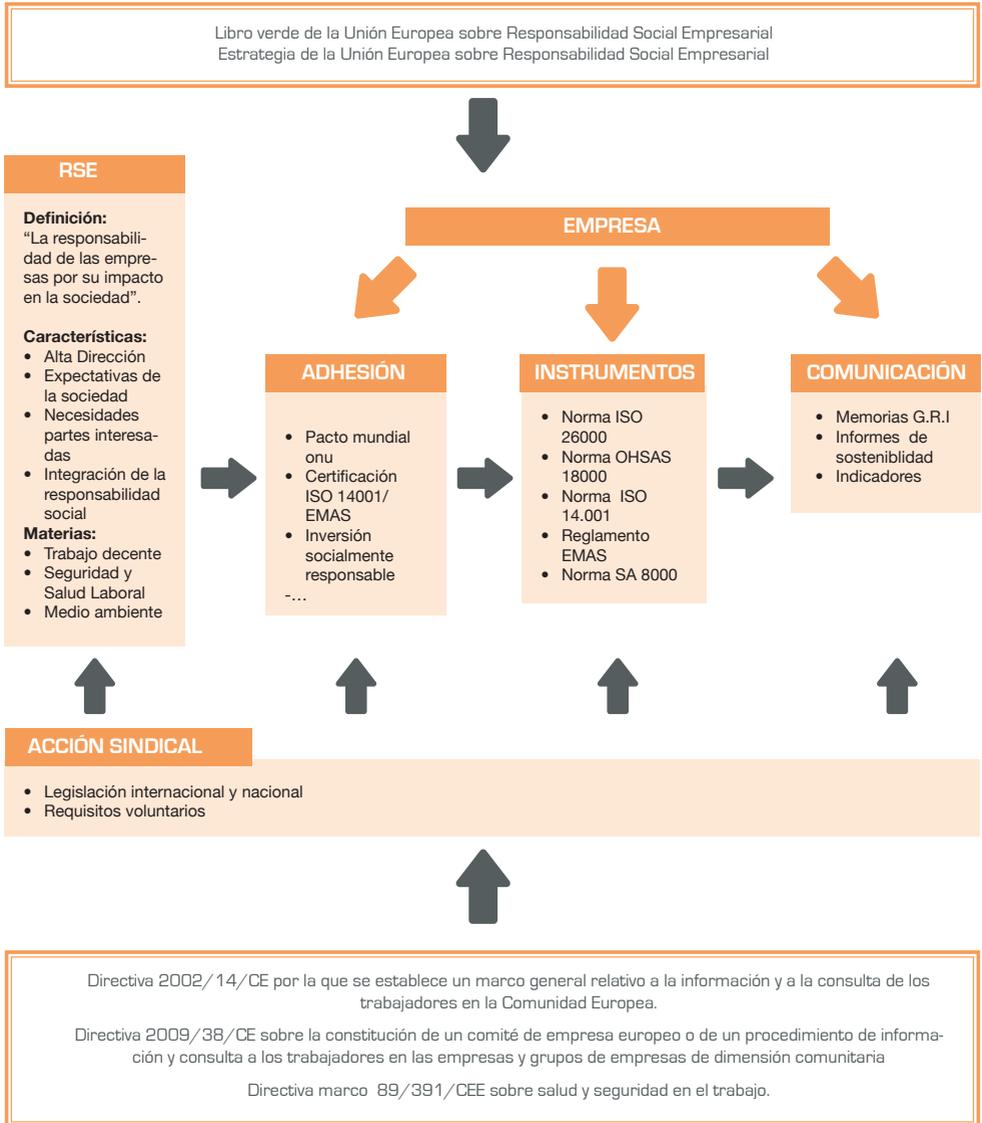
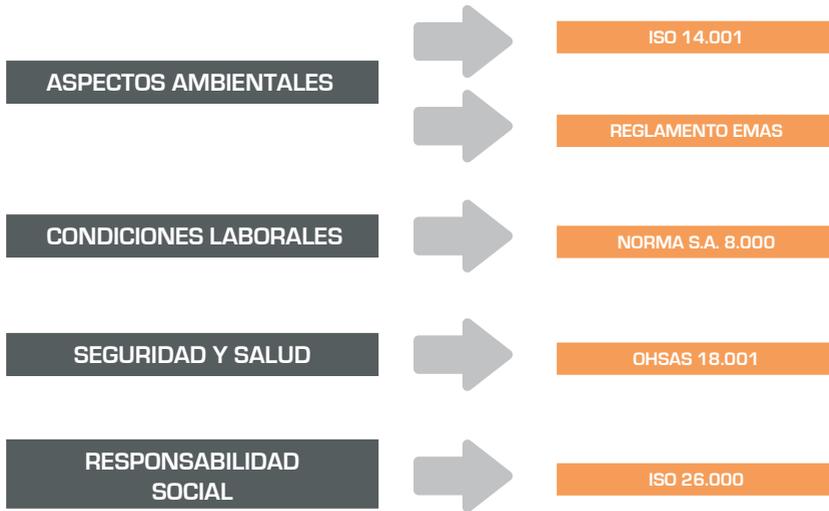


Gráfico 2. Correspondencia entre diferentes ámbitos y materias de la RSE y estándares voluntarios de gestión



PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN RSE

1. Negociación colectiva y Responsabilidad Social Empresarial

Incorporar cláusulas específicas en convenios colectivos o acuerdos voluntarios en las que se plasme, en primer lugar, la relevancia de esta participación sindical.

I CONVENIO GENERAL DE OFICINAS DEL GRUPO GAMESA

Capítulo XV: Responsabilidad Social Corporativa

Artículo 45. Responsabilidad Social Corporativa

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.

2. Constitución de espacios específicos de interlocución

Constituir espacios específicos de interlocución en materia de RSE en las empresas, en las que se posibilite la participación sindical, en particular en aquellas en las que haga publicidad de estas políticas.

Se puede aprovechar la existencia de órganos paritarios de participación ya existentes (Comité de Seguridad y Salud o Comité de Medio Ambiente) o solicitar un órgano paritario específico en esta materia (Comité de Responsabilidad Social Empresarial).

Asimismo, se puede solicitar el reconocimiento de competencias a miembros del Comité de empresa, delegados de personal, etc. o plantear el reconocimiento del delegado de responsabilidad social empresarial.

3. Conocimiento de las herramientas de RSE implantadas en la empresa

Conseguir la capacitación y formación para poder hacer una valoración autónoma de la responsabilidad social de la empresa y poder participar, hacer seguimiento y verificar las políticas y compromisos que la empresa haya asumido para hacer frente a esta responsabilidad. Para ello será esencial conocer y utilizar los diferentes instrumentos y herramientas implantados en la empresa que posibilitan la intervención de los representantes legales de los trabajadores.

Matriz de identificación de herramientas de RSE implantadas en un grupo de empresas

	ISO 14001	EMAS	GRI	OHSAS 18001	SA 8000	MEMORIA SOSTENIBILIDAD
REPSOL	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>
INDITEX	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>
GAMESA	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>
MSD	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>
MICHELIN	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>	<i>SÍ</i>	<i>NO</i>	<i>SÍ</i>

4. Relación con las partes interesadas de la empresa

Cubrir las necesidades de información para conocer la cadena de valor de la empresa y el impacto de su responsabilidad en la misma. Para ello, es importante que la representación de los trabajadores conozca a las partes interesadas de la empresa y las opiniones y reivindicaciones de las mismas y participe en la evaluación de la relevancia de sus necesidades y expectativas que realiza la empresa de las mismas.

5. Participación y colaboración en la elaboración de los borradores de memorias o informes de sostenibilidad

Materializar la participación y la validación sindical de la información generada y publicada por la empresa en materia de responsabilidad social empresarial. Se debe tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de informes de sostenibilidad, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también poder participar en el diseño

de la misma y poder negociar la inclusión de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión.

6. Formación y capacitación

Solicitar a la empresa recibir formación en los temas vinculados con la RSE. Para ello, se puede plantear que esta formación se integre en el programa anual de formación diseñado por la empresa. La representación sindical debe formar parte en su diseño y en su impartición.

7. Informe sindical de Rse

La participación sindical en materia de RSE debe ir dirigida, en última instancia, a hacer una valoración autónoma del cumplimiento de los compromisos en materia de RSE asumidos por la empresa y, en particular, a emitir un informe sindical.

El punto de partida de este informe sindical debería ser la valoración sindical de la memoria o informe de sostenibilidad emitido por la empresa.

8. Solicitud de medios a la empresa para difundir la valoración sindical sobre la RSE empresarial

Solicitar a la Dirección de la empresa los medios oportunos para poder trasladar a los trabajadores la información pertinente sobre estas cuestiones, con el propósito de colaborar con la empresa en el desarrollo e implantación de sus políticas de RSE y en la comunicación de las mismas a la sociedad.

Esta petición se puede concretar en:

- Un espacio específico en la intranet de la empresa
- La inserción de noticias y valoraciones sindicales en los boletines o publicaciones internas de la empresa.

9. Diálogo y relación con otros agentes sociales interesados

Abordar la posibilidad de diálogo y la relación con otros agentes sociales interesados en la responsabilidad social de la empresa.

EXPERIENCIAS SINDICALES DE PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PROYECTO EUROPEO SCORE

ISTAS y el sindicato español CCOO de Industria, conjuntamente y en colaboración con el sindicato finés PRO, desarrollaron el Proyecto Europeo SCORE 2014-2016, subvencionado por la Unión Europea a través de la Convocatoria de apoyo al Diálogo social europeo

El objetivo principal del mismo era desarrollar propuestas para promover y potenciar la capacitación y la participación de los trabajadores y sus representantes legales en las políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) implementadas y desarrolladas en las empresas.

Para ello, se ejecutó un itinerario formativo en materia de RSE, tutorizando una experiencia de participación en esta materia con representantes de los Comités de empresa en el seno de las empresas seleccionadas.

Gráfico 4. Resultados del Proyecto SCORE



pro

Cfdt: CHIMIE ÉNERGIE

istas

CCOO industria

SCORE



Cofinanciado por la Unión Europea