

GUIA SINDICAL PARA TRABAJAR LA RSE EN LAS EMPRESAS

“Promoviendo la participación social responsable”

1.- Introducción.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es uno de los desafíos más importantes que deberán afrontar la sociedad en las próximas décadas. La cada vez más creciente sensibilización de la sociedad y de la población en general en temas medioambientales o sociales conlleva que la actividad económica y por ende la actividad empresarial y laboral también recoja estos intereses e inquietudes que están presentes en la sociedad.

La Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” de CC.OO. Extremadura inició en el año 2009, con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación para el Desarrollo (AEXCID) un trabajo de sensibilización, formación y difusión de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito sindical y laboral de nuestra comunidad autónoma. La apuesta que hace la Fundación por la RSE tiene intención de continuidad con la elaboración de esta Guía formativa que posibilite un mejor conocimiento de la RSE por parte de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de Extremadura.

- **La cooperación para el desarrollo, el sindicalismo y la Responsabilidad Social Empresarial:**

La Responsabilidad Social Empresarial siempre ha sido un interés de Comisiones Obreras que ya había realizado diferentes informes, documentos, jornadas, formaciones, etc., sobre este concepto que ha ido creciendo en importancia a través de los años en la agenda sindical, laboral y empresarial de la mayoría de las organizaciones sindicales y de otro tipo (ongds, universidades, etc.).

No es por tanto un tema nuevo para el sindicalismo que históricamente ha exigido siempre el reconocimiento de la dimensión social de la empresa y ha reconocido la necesidad de que la empresa, la economía y el mercado, sean objeto del gobierno democrático de la sociedad, y de que la economía esté, efectivamente, al servicio de las personas y de las necesidades sociales.

La apuesta desde la Fundación por la RSE está fundamentada a través de algunos de los fines establecidos en la constitución de la misma, entre ellos:

- ✓ Fomentar el estudio y la investigación en el ámbito de las ciencias económicas y sociales para una mayor cooperación internacional para el desarrollo, con especial incidencia en la cooperación de carácter sindical.

Igualmente, porque la Fundación entiende que el ámbito ideal para trabajar la RSE y su correcta implementación en las empresas debe ser la negociación colectiva y la labor de la representación legal de los/as trabajadores/as (en adelante RLT).

A través de la lectura de esta Guía la RSE se podrá observar que la RSE supone para las empresas, además del cumplimiento obligado de la legislación vigente (en temas laborales, medioambientales, etc.) un avance en su compromiso por unas sociedades mejores y más justas a través de una actividad empresarial y económica responsable. Y esta acción empresarial sólo podrá realizar correctamente contando con la colaboración y el trabajo directo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes legales.

2.- Presentación de la Guía. Objetivos.-

La presente “*Guía Sindical para trabajar la RSE en las Empresas*” quiere ser una herramienta formativa de contenido eminentemente práctico para la labor de la RLT en su labor sindical. Supone una guía que además de aportar formación sobre los diferentes aspectos y características que integra la RSE también contiene ejercicios, ejemplos y modelos que se pueden llevar a la práctica dentro de las empresas y que tienen por tanto gran utilidad para la acción sindical, la implicación de los trabajadores y trabajadoras en general y para otros colectivos interesados en la difusión e implantación de estos contenidos

En las últimas décadas se ha editado gran cantidad de material divulgativo y formativo relacionado con la RSE que en la mayoría de los casos ha sido con contenido generalizado, es decir sobre las características de la RSE, lo que supone su implantación en la empresa, etc. Sin embargo desde la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura lo que se propone en esta Guía es un material específico para el trabajo sindical, más concreto y que pueda ser una herramienta útil en los procesos de negociación colectiva y en la práctica sindical en general.

Por lo tanto se podrían resumir los objetivos de la presente Guía en:

- ✓ Aportar formación teórica sobre los distintos aspectos que integran la RSE para los diferentes colectivos que integran el ámbito laboral, con especial incidencia a la formación de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Posibilitar una serie de herramientas metodológicas para el estudio, análisis e implantación de la RSE en las empresas del entorno extremeño, por lo que serán específicamente diseñadas para las empresas pequeñas y medianas.
- ✓ Resaltar el papel que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes tienen dentro de la RSE y de la difusión e implantación de la misma en las empresas extremeñas.
- ✓ Dar a conocer los avances en la implantación de la RSE en empresas extremeñas que han participado con la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura en los procesos formativos y de difusión de los años anteriores.
- ✓ Aportar una serie de herramientas y recursos para el trabajo de la RSE desde la negociación colectiva y el mundo del trabajo.

NOS VAMOS SITUANDO

- **Ficha1:**

❖ ¿Qué expectativas tienes ante esta formación?

❖ ¿Qué sabes sobre la Responsabilidad Social Empresarial?

❖ ¿Conocías la Fundación Paz y Solidaridad "Gregorio Morán"?

SI

NO

❖ ¿Conoces y/o colaboras con ongs?

SI

NO

❖ En caso afirmativo, ¿de qué forma colaboras?

3.- Postura Sindical.-

La Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura considera imprescindible, fundamental y necesario el papel que los sindicatos, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, juegan en todo lo relacionado con la RSE. La propia Confederación Sindical Internacional (CSI), en su Congreso Fundador en noviembre de 2006 determina:

“...No puede permitirse que la Responsabilidad Social Corporativa se utilice para sustituir el papel legítimo de los gobiernos o de los sindicatos. La CSI deberá asumir un papel protagonista en el debate político público a fin de asegurarse de que las iniciativas de RSE complementen la regulación y la negociación y los convenios colectivos. Los sistemas nacionales de inspección del trabajo forman parte integral de esa regulación y deberían ser reforzados”

Por otra parte, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en un Congreso celebrado en Sevilla en 2007, apoyó particularmente las Orientaciones de la OCDE para las Empresas Multinacionales y subrayó *“la importancia de un marco europeo de referencia basado en criterios concretos destinados a conferir transparencia, responsabilidad y participación de los trabajadores, sin los cuales la RSE no puede funcionar: las dimensiones externa e interna de la práctica empresarial socialmente responsable deben ser idénticas”*.

La CES, además, considera que en las empresas que tienen otras subsidiarias, proveedoras o subcontratistas no europeas, los compromisos de RSE no deberían quedarse en las fronteras de la UE sino incluir expresamente toda la cadena de producción. Bajo esta premisa, las líneas de trabajo que la CES promueve y potencia para evitar que la RSE sea un mero ejercicio de marketing, giran en torno a:

1. Que las empresas europeas hagan que sus compromisos de RSE sean conocidos por sus empresas subsidiarias, proveedores y subcontratistas en todo el mundo.

2. Establecer procedimientos serios y transparentes en todas las sociedades en las que realice actividad la empresa para comprobar que se están aplicando los derechos fundamentales del trabajo.
3. Garantizar una verdadera intervención sindical en toda la cadena de producción con derecho de presencia y de acción específica y coordinada de las estructuras sindicales sectoriales y territoriales de todos los ámbitos donde existe su actividad de producción.

El principal objetivo del movimiento sindical internacional es promover y defender el trabajo digno en todo el mundo. De acuerdo con la normativa internacional, el trabajo digno es considerado como un derecho fundamental e imperativo para el desarrollo de todas las sociedades, y debería ser la columna vertebral de las políticas de RSE de la empresa en su actividad exterior y en la cadena de suministro. Es en este contexto en el que el sindicalismo internacional juega un papel imprescindible en la participación y seguimiento de las prácticas de RSE.

La participación en los procesos de negociación, el seguimiento y la verificación de la RSE en toda la cadena de producción es el gran reto del movimiento sindical. Ha habido importantes experiencias de acción sindical internacional en la aplicación de los compromisos de RSE asumidos por las empresas como se puede ver en el ejercicio práctico siguiente:

Experiencias internacionales

- **Ficha 2.**

- ❖ Se pone en marcha una intervención sindical en unas empresas proveedoras de grandes multinacionales de la industria de la moda en Perú y Turquía. La intervención se realiza cuando sindicatos de ambos países alertan a las Federaciones Sindicales Europea e Internacional ante serias agresiones a la libertad sindical, con despido de dirigentes sindicalistas y obstaculización a la organización de los trabajadores y trabajadoras.

Empresa: Textil San Cristobal en Perú, empresas de confección con más de 3000 trabajadores/as que produce para LACOSTE, POLO RALPH LAUREN, LANDS END, BURBERRY e INDITEX, entre otros.

“Como consecuencia de un proceso de despido abierto por la empresa, así como para afrontar problemas diarios de salario, jornada, organización del trabajo, etc., los trabajadores y trabajadoras de la empresa acuerdan en asamblea organizarse sindicalmente. Sin embargo, a los pocos días de su constitución, algunas personas de la Junta Directiva son despedidas. Desde la Federación Sindical Peruana FNTTP, la Federación Sindical Internacional y algunas Federaciones Nacionales implicadas (FITEQA CCOO, en el caso de Inditex, como único cliente español) se iniciaron contactos con los principales clientes de Textil San Cristóbal instándoles a exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales recogidos en sus códigos de conducta. Inmediatamente, Inditex dirigió un requerimiento a la empresa peruana recordándoles lo establecido en su Código de Conducta en relación con la libertad sindical “

Empresa: DESA en Turquía con 1200 trabajadores/as, productora de artículos de piel para marcas y multinacionales tan conocidas como PRADA, MARKS & SPENCER, SAMSONITE o EL CORTE INGLÉS.

“Ante el intento de organizar la actividad sindical, DESA respondió con el despido de las trabajadoras y trabajadores más señalados, llegando a un total de 44 despidos en pocas semanas, a la vez que forzaban a otros 55 a darse de baja del sindicato. Tras un duro período de manifestaciones y procesos judiciales que dieron la razón a las/os trabajadoras/es, la empresa

siguió sin readmitir a los que habían sido despedidos/as. Las Federaciones sindicales europea e internacional tomaron posición pública denunciando esta situación e instaron a los sindicatos nacionales de todos los países con empresas clientes de DESA, a que presionaran para exigir el respeto y cumplimiento de sus Códigos de Conducta. Así se hizo desde FITEQA (CCOO con el Corte Inglés). Finalmente, tras 16 meses de conflicto, se llegó a un acuerdo”

En ambos casos, gracias a la intervención sindical coordinada internacionalmente se llegaron a importantes acuerdos y se resolvieron satisfactoriamente los conflictos.

¿Crees que las acciones y los resultados fueron correctos en ambos casos?

4.- El papel de los trabajadores y trabajadoras.-

Quizás una de las novedades más importantes que supone la RSE es la incorporación de las demandas sociales a las prácticas empresariales y que éstas no son intermediadas por los poderes públicos y que en gran parte de los casos se articulan a través de mercados de producto o servicio o de capitales (la inversión social responsables -ISR). Teniendo en cuenta esto la aparición de mercados de consumo más conscientes, más formados e informados, serán estos consumidores/as lo que terminarán incorporando sus condiciones y sus demandas y aquí es donde cobra una especial importancia el debate sobre los estándares (certificaciones, guías o normas), y las políticas públicas orientadas a la formación e información de los consumidores/as y usuarios/as.

Desde CCOO se entiende que la RSE es una pieza más del diálogo social y, por ello y en el contexto actual, debe formar parte del conflicto positivo de intereses capital-trabajo. Por ello, habría que formular que, en lo que respecta a los contenidos y comportamientos RSE en los países europeos, la asunción de estas prácticas de transparencia económica, compromisos socios laborales y medioambientales, debería ser un hecho trascendente, más allá del cumplimiento de la legislación más básica.

Sería necesario integrar unas prácticas en todos los aspectos de la gestión empresarial, ubicándolas en el marco de las estrategias europeas de “crecimiento económico sostenible, más y mejores empleos y mayor cohesión social”. Es decir incluir aspectos de la cumbre de Lisboa que es anterior al libro verde de la Comisión Europea sobre RSE. Ubicar las prácticas y estrategias de RSE en el modelo Europeo de competitividad, de crecimiento sostenible y de mayor cohesión social debe ser entendida, por necesaria, la seña de identidad de todas estas políticas en nuestro entorno y en nuestro país.

Desde la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura se opta por que la RSE nada tiene que ver con las tentaciones de colocar los derechos socio laborales en el terreno de los compromisos voluntarios de las empresas, ya que podría dar ocasión a prácticas perjudiciales para el trabajo digno y decente y para el desarrollo de las sociedades de los países más pobres.

Los trabajadores y trabajadoras también forman parte de la empresa y son además uno de los grupos de interés más valorados por lo que deben jugar un papel importante e imprescindible: **participar activamente** en todos los procesos relacionados que se lleven a cabo para desarrollar iniciativas de RSE. Tienen la oportunidad de canalizar, a través de sus representantes sindicales, los deseos e iniciativas del conjunto de los/as empleados/as ante la dirección empresarial.

En definitiva muchas son las acciones que pueden realizar los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la RSE que podemos resumir en:

- Participar en aquellas iniciativas que se promuevan, estableciendo puntos de interés, de diálogo, discusión y desarrollo de propuestas y enfocando las acciones a través de su representación sindical.
- Colaborar en el proceso de la RSE, dando a conocer sus expectativas y necesidades para que sean recogidas en las acciones a llevar a cabo.
- Exigir la participación en el desarrollo de la RSE a través de sus representantes legales o de la Federación Sindical correspondiente a la actividad empresarial.

Qué temas nos interesan

- **Ficha 3:**

- ❖ Uno de los primeros pasos que hay que realizar dentro del proceso de RSE es conocer qué necesidades, intereses, expectativas, etc., tienen los trabajadores y trabajadoras.

Vamos a hacer un sondeo sobre los temas que nos preocupan de forma individual:

Temas de índole laboral:

Otros temas relacionados con tu empresa y su forma de gobierno:

Otras preocupaciones (de cualquier tipo, siempre que sean colectivas):
Sociales, culturales, institucionales, vecinales, deportivas, etc.

5.- La negociación colectiva y la RSE. El “delegado o delegada social”.-

La Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura apuesta por que uno de los objetivos principales de la RSE debería ser **impulsar la negociación colectiva en el ámbito empresarial** a nivel sectorial, autonómico y global que cobraría gran importancia en las políticas empresariales de las empresas españolas transnacionales. Pero quedándose más en lo interno e inmediato la negociación colectiva es el espacio ideal para que la RSE de una empresa recoja las expectativas e intereses de los diferentes grupos de interés que la componen.

En el ámbito europeo y en el marco de los comités sectoriales del diálogo social, las patronales sectoriales y las federaciones sindicales europeas han acordado diversas iniciativas conjuntas: un código sobre RSE en el sector de la hostelería, una declaración conjunta sobre la RSE en el sector comercial, en el sector de las comunicaciones postales y en el sector eléctrico y códigos de conducta en la industria azucarera, en el sector bancario, en el de peluquería, el sector de la seguridad privada, el textil, de la piel y del curtido y la industria del calzado.

En general estos códigos hacen referencia a los principios y derechos fundamentales del trabajo, tal y como están definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la legislación vigente europea, haciendo referencia expresa a la libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, prohibición del trabajo infantil y prohibición de toda forma de discriminación. Asimismo, es frecuente que introduzcan referencias sobre la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida laboral (lo que se conoce como educación permanente), salud y seguridad en el trabajo, fomento del diálogo social, remuneración equitativa, reestructuraciones y relaciones con los proveedores.

Independiente del necesario marco jurídico que debe promover la implantación de la RSE el colectivo de los trabajadores y trabajadoras tienen en la misma una herramienta ideal para la negociación colectiva y sobre todo en los aspectos relacionados con el sector trabajador: acción de no discriminación,

igualdad, acción positiva, salud laboral, conciliación de vida laboral y familiar, jornada de trabajo, calidad del empleo, medio ambiente, transparencia, participación, formación etc.

Algunas Federaciones de CCOO en España ya han abordado el tema de la RSE dentro de la negociación colectiva; como por ejemplo FITEQA-Andalucía que incluyó en el Convenio General de la Industria Química la concreta obligación de las empresas de examinar anualmente con la representación de los/as trabajadores/as la correcta aplicación de los compromisos adquiridos por la empresa que hubieran suscrito sobre la RSE.

Igualmente se han dado pasos importantes en el Convenio del Textil-Confección a través de un acuerdo europeo de la Federación Sindical Europea (FSE-THC) con la patronal europea del sector (EURATEX), con explícita mención a la obligación de cumplir los Convenios Fundamentales de la OIT sobre la prohibición del trabajo forzoso, la libertad de asociación y negociación, la prohibición del trabajo infantil y la no discriminación en el empleo.

Estos acuerdos y códigos hacen especial hincapié en las empresas transnacionales y por eso son acordados en el ámbito europeo o internacional. Concretar la aplicación que tienen las mismas en las empresas que tienen proveedores en otros países, sobre todo si subcontratan a ellos una parte de su propia producción es un objetivo fundamental de la RSE. Los elementos esenciales que van a tener en cuenta en la negociación colectiva de las empresas transnacionales o con actividad empresarial internacional son:

- ✓ Obligación de suscribir un Código de Conducta por parte de toda empresa que subcontrate parte de su actividad, particularmente si es a otros países.
- ✓ Examen anual con la representación sindical del cumplimiento de los compromisos de RSE o de los códigos de conducta, y de sus balances de RSE con especial atención a aquellos aspectos relacionados con las personas jóvenes, la formación y las políticas de igualdad.
- ✓ Derecho a la intervención sindical en la verificación del cumplimiento de estos compromisos.

- ✓ Entrega a la representación sindical de la lista de proveedores a los que se subcontrata en los diversos países del mundo y del volumen de la producción subcontratada agrupada por países.
- ✓ Acceso de la representación sindical a los criterios de auditoría sobre el cumplimiento de los códigos de conducta y a sus resultados.
- ✓ Derecho a la presencia sindical en los procesos de elaboración de los balances y los procedimientos de verificación.

Por tanto la negociación colectiva, en tanto que instrumento regulador especial de las condiciones de trabajo, deben desempeñar un papel muy importante, ya que no hay que olvidar su carácter convencional y superador de las regulaciones básicas. Por tanto, la negociación colectiva, y como así ha sido planteado por la Confederación Europea de Sindicatos, puede y debe tener un papel dinamizador de estos compromisos.

En nuestro país, el espacio dejado por las leyes laborales a los acuerdos y pactos colectivos **es tan amplio y elástico** que, respetando los mínimos y las condiciones legales, caben dentro de ella soluciones multiformes que son un espacio ideal para la incorporación de aspectos de la RSE.

Los cambios operados en la estructura, la articulación y los contenidos de la negociación colectiva, sin que se hay modificado el modelo legal diseñado en el Estatuto de los Trabajadores en la fecha lejana de 1980, se pueden considerar como un claro ensanchamiento del contenido material posible de la negociación colectiva que, entre otras cuestiones, está permitiendo la introducción de compromisos plenamente identificables con los contenidos de la RSE (cláusula de igualdad, no discriminación, lucha contra el acoso, conciliación, etc.).

Así, considerando los cambios que se están produciendo con especial intensidad en el contexto social, económico, organizativo y productivo, a los que no son ajenas las estrategias de la RSE, es de interés señalar que, desde una perspectiva laboral, estas políticas y compromisos tienen que tener un espacio en la negociación colectiva o por el contrario podría producirse un auge de políticas inopinadas y voluntarias, más o menos sutiles de RSE, y se conviertan en una manifestación más del poder empresarial como mecanismo último de

fijación de las condiciones de trabajo y/o nuevas formas de organización, y en consecuencia se utilicen estas prácticas como drenaje de la negociación colectiva, llevando los derechos al terreno incierto de los compromisos voluntarios.

Las ventajas de la aplicación de estas políticas está fuera de toda duda, como ya se viene comentado en esta publicación: valor añadido, factor de competitividad, de diferenciación, de calidad medioambiental, de mejoras en la percepción de la empresa; de compromiso local, reputación; o de imagen y marca.

En conclusión ventajas por calidad social en el sentido más amplio y global, más allá de las certificaciones al uso referidas a la calidad del pro y/o de los códigos éticos más orientados al accionariado y a la atención de clientes.

Unas ventajas asociadas a la adopción de estas estrategias que bien pueden servir, entre otras, para ayudar a anticiparse a los cambios y resolver la ecuación entre la situación de nuestro modelo productivo y de servicios y los desafíos a los que éstos están sometidos, a favor de un nuevo modelo de empresa que, además, de respuestas a los graves problemas del actual mercado de trabajo.

Y así, compartiendo todos esos rasgos de la RSE, se insiste en su factor y dimensión social, su relación con el diálogo social y la negociación colectiva, así como en la necesidad de vincularla con la competitividad, el empleo y la cohesión social. Afirmando que lo que más precisa estas políticas, para que sean ciertas y cumplan con su misión, es un marco de confianza y credibilidad. Un marco de credibilidad al que no puedan ser ajenas las políticas públicas.

En resumen, el agotamiento del modelo actual económico y de empresa, las limitaciones al desarrollo productivo y de servicios, los déficits estructurales de nuestra economía, junto a la situación del mercado laboral, constituyen un fuerte obstáculo para situar en las mejores condiciones a nuestra comunidad autónoma y al país por extensión, para competir en unos mercados y unas economías cada vez más exigentes y más abiertas, asegurando, a la vez, crecimiento económico, empleo de calidad y cohesión social, y aquí, en definitiva, en ese modelo de desarrollo tan limitado y agotado, y no en

espejismos y escenarios idílicos, donde hay que situar las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Es tal la importancia que desde CC.OO se le da a la RSE y a su acción dentro de la acción sindical, que en algunos territorios se ha empezado a hablar del **delegado/a social**. Esta figura será la responsable de desarrollar las tareas sindicales de vigilancia, control y negociación de la RSE dentro de la empresa.

Para CC.OO de Castilla-La Mancha *“la tarea del Delegado/a Social será el control de los efectos sociales de la actividad de la empresa. Se requieren personas sensibilizadas con los derechos humanos, especialmente los laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra las Desigualdades Norte-Sur”*.

La posible aparición y consolidación del **Delegado o Delegada Social** sería, al fin y al cabo, trasladar a la base de la estructura sindical una acción sindical global e internacional, y que sería una respuesta necesaria y adecuada ante los ataques globales del libre mercado y ante la aparición de legislación que a pesar de regular siguen dejando la RSE como un componente voluntarista empresarial.

El delegado o delegada social sería una propuesta sindical para combatir fenómenos tan cotidianos como la deslocalización, la precarización laboral, la violación de los derechos sindicales y humanos o la degradación del medio ambiente, pero con la consciencia de que no se puede encontrar soluciones convencionales a la situación económica y empresarial actual.

Por otro lado la figura supondría igualmente la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras puedan satisfacer sus expectativas y necesidades de solidaridad con otras personas de su sociedad o de otras sociedades del mundo, así como posibilitar canales de acción y relación con el entorno de la empresa.

Su cometido consistiría en controlar los efectos sociales de la actividad de la empresa y procurar el cumplimiento de la normativa que en su momento se apruebe en la misma sobre RSE. Cuando no sea posible la acción ideal de la actividad empresarial tendrá que velar por el aminoramiento de los efectos negativos de dicha acción.

Estas acciones de control exigen que el delegado o delegada social posea los conocimientos legales y técnicos referentes al campo de su acción, además de la habilidad necesaria para detectar los efectos sociales negativos que haya que corregir. La apuesta que desde la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura se hace a través de la creación de este documento está basada en el convencimiento de que se debe proporcionar una formación adecuada en RSE a los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Esta nueva figura sindical desempeñará distintas funciones y tareas dependiendo del nivel de RSE, asumiendo una mayor responsabilidad según el nivel en el que se encuentre la empresa. Algunas de las funciones podrían ser:

- **Informa y transmitir:** en los dos sentidos de las relaciones laborales (plantilla y dirección) los movimientos que se produzcan en el desarrollo de las negociaciones, propuestas, resultados, reuniones y comunicaciones, en todo aquello relacionado con temas de compromiso social (derechos humanos, discriminaciones, cooperación para el desarrollo, etc.
- **Dialogar:** fomentando la discusión en positivo que favorezca el acuerdo para llegar a poner en marcha todas aquellas iniciativas que ambos lados desarrollen con fines de interés social.
- **Vigilar:** que los acuerdos y los compromisos adoptados se lleven a cabo en tiempo y forma.
- **Fomento de la participación:** Dotando a los trabajadores y trabajadoras de capacidad y entusiasmo suficiente que permita la participación activa en la ejecución de las acciones encaminadas a que la empresa apueste en su conjunto por la RSE general.

Estamos negociando

- **Ficha 4**

- ❖ ¿Cuál crees que debería ser el papel de CCOO respecto a la RSE?

- ❖ ¿Cómo crees que se podría trabajar la RSE dentro de la negociación colectiva?

- ❖ Redacta alguna cláusula para un Convenio Colectivo en relación con la RSE:

Dibujemos una imagen: el delegado o delegada social

- **Ficha 5**

- ¿Qué perfil debería tener?

- ¿Qué conocimientos y/o experiencia?

- ¿Qué debería hacer en primer lugar el D. Social con respecto a las personas a las que representa (trabajadores y trabajadoras)?

- ¿Cuál podría ser su primer trabajo en calidad de D.Social (con respecto a la empresa)?

6.- Aspectos teóricos básicos sobre la RSE.-

- **¿Qué es la RSE? Definiciones.**

Son muchas las definiciones existentes sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y que habitualmente se emplean para describir una amplia variedad de iniciativas de orden económico, social y medioambiental tomadas por las empresas, con la participación de sus grupos de interés, y que no se fundamentan exclusivamente en requisitos jurídicos y que son el práctica, y en su mayoría de naturaleza meramente voluntaria.

Entre las muchas definiciones que se pueden recabar sobre la Responsabilidad Social Empresarial también llamada Responsabilidad Social Corporativa se puede destacar la definición que sobre el concepto realiza la Fundación Ecología y Desarrollo: *“la adopción de criterios de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa en la gestión empresarial entraña la formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico-funcional, social y medioambiental; 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”*. En esta definición de la RSE hacen aparición los tres grandes ámbitos que aglutinan todos los aspectos importantes que abarca la RSE: económico-funcional, social y medioambiental.

- **Breve repaso histórico de la RSE.**

Se podría realizar una breve historia de la RSE en el contexto internacional con las siguientes características:

- La RSE surgió a principios de los años 60 en EE.UU., con iniciativas de grandes empresas sobre su relación con los grupos de interés y esencialmente con la sociedad o entorno de la misma, con un fuerte impulso

de la sociedad ante cuestiones del país como el apartheid o la guerra de Vietnam.

- La firma de un Pacto Mundial en una Asamblea de las Naciones Unidas sobre la RSE.
- El Libro Verde de la Comisión Europea *“Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las empresas”*.
- La aparición del Global Reporting Initiative (GRI) que sirve de guía a las empresas para suministrar información sobre el impacto de su actividad.

En España la aparición de la RSE es posterior y se constatan sus inicios en el Informe Aldama publicado por la Comisión Especial del Consejo de Ministros para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas en el año 2002.

Ese mismo año se constituyó el Observatorio de la RSC al que pertenece CC.OO y que supone un espacio para la difusión, formación e información sobre la RSE. Posteriormente en el año 2008 se crea el Consejo Estatal de RSE con carácter asesor y consultivo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En nuestra comunidad autónoma los inicios de la RSE están relacionados con proyectos, actividades y otras acciones realizadas por empresas, sindicatos, instituciones públicas y privadas en torno a finales de la década de los 90 o principios del 2000.

Sin embargo en los últimos años Extremadura está haciendo esfuerzos, al menos legislativos y normativos, para la implantación y difusión de la RSE en el tejido empresarial a través de la inclusión de la misma en el “Pacto Social por Extremadura” firmado por la Junta de Extremadura y los agente sociales en 2009.

Del desarrollo de este Pacto surge la “Ley de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura” que supone una novedad en el contexto normativo autonómico. En la misma se declara la voluntariedad de la RSE para las empresas pero se establecen la creación de futuros beneficios para las empresas extremeñas calificadas como socialmente responsables y unos

premios para las mejores de ellas. Igualmente dicha ley establece la creación de un Registro de Empresas Responsables, de un Consejo Consultivo de RSE y la valoración positiva de empresas responsables en los procesos de contratación con la administración autonómica.

- **Características de la RSE.-**

Desde la RSE, como ya se ha comentado, se intenta satisfacer las expectativas y necesidades de los **grupos de interés** de la empresa. Muchos y diferentes son los grupos de interés que puede tener una empresa, dependiendo de su actividad, tamaño y sociedad, entre:

- Clientes/as.
- Propietarios/as.
- Empleados/as.
- Sindicatos.
- Distribuidores/as.
- Comunidad o entorno.
- Instituciones públicas.
- Proveedores/as.
- Otras organizaciones.

Nuestros intereses, sus intereses

- **Ficha 7**

- ¿Qué grupos de interés crees que tiene tu empresa?

- ¿Cómo podría tu empresa tener en cuenta las expectativas y necesidades de sus grupos de interés?

7.- Áreas o ámbitos de la RSE.-

Las áreas o ámbitos de la RSE ya han aparecido en la definición que se hace en este mismo documento y que son:

- a) **Área económico-funcional.**
- b) **Área social.**
- c) **Área medioambiental.**

1. El **área o dimensión económica-funcional** de la RSE serían los diferentes aspectos a la creación de unos valores éticos, códigos de conducta y normas de comportamiento que posibiliten a las empresas y sus grupos de interés una mayor rentabilidad y una mejora del crédito social.

Algunos de los aspectos a valorar dentro de este grupo, de acuerdo con el GRI, serían:

- En relación con los/as cliente de la empresa: la opción de compra como un premio o castigo dependiendo de los valores que la empresa tenga en el mercado.
- Desglose del colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato y por localidad.
- Número total de empleados/as y rotación media de los mismos, desglosados por grupo de edad, sexo y localidad.
- Beneficios sociales para los/as empleados/as desglosados por tipo de jornada de trabajo.
- Porcentaje de empleados/as cubiertos por un convenio colectivo.
- Porcentaje del total de trabajadores/as que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados.
- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los/as trabajadores/as, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

- Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

Todos estos aspectos y otros muchos posibilitarían a la empresa una mejora dentro del área económico-funcional que posibilitaría la creación de unos principios éticos y de valores para la empresa que tendría un impacto positivo en sus grupos de interés:

- Para los/as propietarios/as o para el accionariado de la empresa les garantiza un uso adecuado de su capital y una mejora de la rentabilidad económica a medio y largo plazo relacionado con la consolidación de los productos con un valor ético.
 - Para los/as clientes ya que se atendería mejor a sus demandas ofreciendo precios competitivos y bienes y servicios de calidad con herramientas de atención de quejas, consultas, sugerencias, etc.
 - Para los/as proveedores/as que abonarían precios justos y adecuados por sus productos o servicios y sin abusar del poder del mercado por parte de las empresas.
 - Para los/as trabajadores/as preservando y creando empleo decente, pagando salarios justos, proporcionando beneficios sociales, formación, estabilidad o motivación con la empresa.
 - Para la comunidad o el entorno que tendrían un beneficio en términos de pago de impuestos y generación de empleo.
2. El **área social** es posiblemente el más controvertido por incluir ciertas actividades que implican una asignación de recursos que rebajan el beneficio económico de la empresa. Esta dimensión social de la RSE supone un respeto por las leyes y normativas, por las costumbres sociales y la herencia cultural, y una involucración de la actividad empresarial en la vida social y política de la sociedad. Este último aspecto trata de que la empresa asuma políticas más proactivas en el sentido de resolver problemas que mejoran el bienestar de la sociedad en la que esté enmarcada.

De acuerdo con el GRI algunos de los aspectos que se deben medir dentro del área social son:

- Posicionamiento de la empresa ante las políticas públicas y la participación en el desarrollo de las mismas y en las actividades de propuesta o lobbying ante dichas políticas por parte de la sociedad.
- Donaciones, patrocinios o colaboraciones con ongds, iniciativas sociales, culturales, deportivas, medioambientales, de cooperación para el desarrollo, etc., que la empresa lleve a cabo en su entorno o comunidad.
- La existencia de un voluntariado corporativo a través del cual los/as trabajadores/as puedan involucrarse en la ayuda a otros colectivos o personas.
- Tener una política de preferencia de compra a proveedores locales, a centros especiales de empleo, a empresas socialmente responsables, etc.

Se podría resumir que desde esta perspectiva, la RSE representa la toma de conciencia por la empresa de su capacidad de afectación al entorno y la asunción de compromisos que tengan en cuenta los intereses generales de la comunidad local o comunidades de referencia.

La construcción de la estrategia de RSE debe abordarse con la participación y las aportaciones de los grupos de interés, incluyendo la representación legal de los/as trabajadores/as. Los grupos de interés se localizan en la comunidad más cercana generalmente y mucho más en el caso de las PYMEs y Micropymes, destacando entre ellos a los/as consumidores/as objetivo final de la actividad empresarial.

Las transformaciones sociales que se están produciendo, han supuesto un cambio de fisonomía de la clientela o consumidores/as, por una parte, incrementándose la diversidad cultural de dicho grupo que debe ser comprendida y tenida en cuenta por las empresas. Y por otra parte, ha aumentando la conciencia por adoptar decisiones de consumo responsable en las que ya no priman exclusivamente el precio del producto, sino también el comportamiento social, ético o medioambiental de la empresa.

3. La **dimensión o área medioambiental** de la RSE es un conjunto de aspectos que hacen referencia a la compensación o a la prevención de los costes medioambientales que ocasionan las actividades de las empresas.

Algunos de los aspectos que se medirían en esta área medioambiental, bajo el prisma del GRI serían:

- El conocimiento y cumplimiento estricto de las normas y/o leyes medioambientales aplicables a la actividad empresarial.
- La adecuada gestión del consumo de los recursos utilizados en la actividad empresarial (agua, electricidad, gas, materiales no reciclables, etc.).
- La realización de acciones para minimizar los residuos y las emisiones que la actividad empresarial pueda ocasionar.
- El fomento de la responsabilidad medioambiental entre los/as trabajadores/as tanto dentro de la propia actividad empresarial como en otros espacios del colectivo trabajador.

Del conjunto de aspectos que se valoran para la implantación de la RSE son los aspectos medioambientales los que se encuentran más integrados tanto en la acción empresarial como en la sociedad en general. Igualmente son las cuestiones medioambientales las que, en ocasiones, se resaltan dentro de las memorias o informes de responsabilidad social empresarial.

Es evidente que las empresas que miden, registran y comunican sus prácticas medioambientales mejoran sus procesos, sus oportunidades de mercado y las expectativas de los agentes económicos relacionados con la empresa, reducen sus costes y favorecen el cumplimiento de los requerimientos regulatorios.

Algunas propuestas

- **Ficha 8**

- ❖ A continuación intenta incluir cada una de las acciones siguientes en uno de los 3 ámbitos de la RSE (económico- funcional, social o medioambiental):

- a) Compra camisetas para equipo de fútbol del barrio.
- b) Jornada reducida para trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes.
- c) Supresión de bolsas de plástico en las ventas.
- d) Concurso de dardos entre la plantilla.
- e) Formación en educación ambiental para la plantilla fija.
- f) Edición de carteles internos para la empresa con lenguaje no sexista.
- g) Compra de vehículos comerciales eléctricos.
- h) Anuncia en medios de comunicación sobre los beneficios de la política medioambiental de la empresa.
- i) Donación de material para una asociación de ayuda a personas con discapacidad.
- j) Recogida de datos sobre el clima laboral de la empresa.
- k) Compra de productos ecológicos o de comercio justo para el comedor de la empresa.
- l) Ayuda económica para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas con estudios de idiomas en academia privada.

- ❖ Enumera del mayor a menor las acciones anteriores según te parezcan más o menos importantes (12 la más importante y 1 la menor):

- ❖ Comenta tu valoración con el resto de compañeras y compañeros:

8.- Implantación en la empresa de la RSE.-

- **Factores beneficiosos de la RSE.**

Los factores que justifican la incorporación de la RSE en la actividad empresarial son variados y aunque a priori parezca que sólo contienen aspectos negativos relacionados con el gasto económico que en ocasiones hay que realizar, a medio y largo plazo los beneficios para todo el colectivo empresarial son muchos y variados.

Los factores a tener en cuenta en la RSE se agrupan en:

1. **Factores de índole legal.**- Que serían aquellos que en primer lugar son de obligado cumplimiento (normativas y legislaciones vigentes) y en segundo lugar una serie de normas, indicaciones o recomendaciones elaboradas por instituciones públicas y privadas que las empresas pueden respetar con voluntariedad (Libro Verde para la RSE de la Comisión Europea, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, etc.).
2. **Factores de índole político.**- Que serían los derivados de la necesidad de satisfacer las demandas de los grupos de interés y que se podrían subdividir en internos (necesidades del personal trabajador) o externos (necesidades de la clientela, proveedores/as, etc.).
3. **Factores estratégicos.**- Son una serie de aspectos que mejoran la posición competitiva de la empresa, la reputación de la misma, el aumento de la legitimidad o la mejora del contexto en la actividad o actividades de la empresa.
4. **Factores éticos-morales.**- Serían los factores que podrían estar impulsadas por razones morales de las personas que gestionan o dirigen las empresas, por lo propios valores innatos de la empresa (incorporados a sus fines o misión) e incluso pueden estar impulsados por los valores éticos y morales de la sociedad en general.

Otro de los aspectos importantes a tener en cuenta en el momento de realizar un estudio de implantación de la RSE en una empresa determinada, es establecer el nivel de RSE del que partimos, el nivel deseado por los grupos de

interés y el nivel aceptable que se quiere alcanzar. En el transcurso de la implantación de la RSE habrá, por tanto, que analizar el nivel de implicación y/o la activación que cada empresa pueda alcanzar.

Para el establecimiento de los niveles relacionados con la RSE en una empresa, se debe tener en cuenta:

- Los **intereses a corto plazo** que los grupos de interés quieran satisfacer, relacionado con los posibles aportes económicos que la empresa deba realizar y que a corto plazo no suponen un beneficio del mismo tipo.
- Los **intereses a medio plazo** que estarían relacionados con los beneficios que la RSE le reportaría a la empresa sobre los grupos de interés más cercanos a su actividad (con los/as trabajadores/as, proveedores/as, etc.).
- Los **intereses a largo plazo** que serían finalmente el incremento del rendimiento económico que reportaría un producto o servicio más innovador y mejor valorado por la clientela de la empresa y la sociedad en general.

Se puede decir que la relación entre la RSE y los resultados que se obtienen existe una relación muy positiva y significativa entre el desarrollo de actividades responsables y los resultados tanto de tipo social como económico, incluyen el efecto mediador de algunas variables como la reputación del servicio y/o producto. Igualmente existe una relación circular a largo plazo entre ambos elementos (RSE y resultados) que aumentaría el beneficio económico a medio y sobre todo a largo plazo.

Todo este conjunto de factores que incluyen la RSE y que suponen un beneficio para la empresa socialmente responsable tendrían una doble dimensión en la práctica:

- a) **Dimensión interna** que sería el conjunto de prácticas y acciones de las empresas responsables que afectan a aspectos como:
 - La gestión de los recursos humanos, las prácticas responsables de contratación o la formación permanente de los/as trabajadores/as.

- La salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- La gestión del impacto ambiental y en los recursos naturales de la actividad empresarial.
- La relación con el entorno y con la sociedad de su entorno apoyando iniciativas o acciones solidarias, culturales, etc.

b) **Dimensión externa** que serían todos los aspectos de la RSE que trascenderían de ámbito interno de la empresa y de sus grupos de interés. En esta dimensión estarían acciones responsables del tipo:

- La defensa de los derechos humanos, sociales y laborales de las sociedades sobre las que actúa la empresa.
- La difusión de la RSE en la cadena de la producción externa de la empresa con los proveedores/as, comerciales y consumidores/as.
- Las acciones encaminadas a la preservación del medio ambiente mundial.

Chequeo general

- **Ficha 9**

Cuestionario de conocimiento de la RSE en tu empresa.-

- **AMBITO LABORAL.-**

1.- ¿Crees que tu empresa alienta a los trabajadores/as para que desarrollen habilidades verdaderas y carreras profesionales a largo plazo?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
2.- ¿Existe un procedimiento para garantizar que se toman las medidas adecuadas contra toda forma de discriminación en el puesto de trabajo y en la contratación (por ejemplo contra la mujer, grupos étnicos, discapacitados, etc.)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
3.- ¿En tu empresa se consulta con los/as delegados/as sindicales las decisiones y temas importantes?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
4.- ¿Ha tomado tu empresa las medidas adecuadas para proporcionar suficiente protección a los/as trabajadores/as en materia de seguridad, salud y protección social?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
5.- ¿Ofrece tu empresa a los/as trabajadores/as un buen equilibrio entre la vida privada y el trabajo como, por ejemplo, considerando un horario flexible de trabajo o permitiendo que las personas hagan el trabajo en casa?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>

• CUESTIONES MEDIOAMIENTALES.-

6.- ¿Ha intentado tu empresa reducir el impacto medioambiental en términos de:
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
• reducción y reciclaje de residuos?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
• prevención de la contaminación (emisiones al aire o al agua, vertido de aguas residuales, ruido)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
• protección del medio ambiente?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
• opciones sostenibles de transporte?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
7.- ¿Puede tu empresa ahorrar dinero mediante la reducción de su impacto medioambiental (reciclaje, reducción del consumo de energía, prevención de la contaminación)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
8.- ¿Tiene tu empresa en cuenta los posibles impactos medioambientales cuando desarrolla nuevos productos y servicios (evaluación del uso de energía, reciclaje o generación de contaminación)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>

9.- ¿Proporciona su empresa información medioambiental clara y precisa sobre sus productos y actividades a los clientes, proveedores, trabajadores/as, comunidad local, etc.?

Sí **No** **En parte** **No sé** **No aplicable**

10.- ¿Ha pensado tu empresa en qué forma podría utilizar la sostenibilidad de sus productos y servicios para aventajar a la competencia (reciclaje de productos, eficacia energética, etc.)?

Sí **No** **En parte** **No sé** **No aplicable**

11.- ¿Se ha nombrado en tu empresa un/a delegado/a sindical de medioambiente?

Sí **No** **En parte** **No sé** **No aplicable**

- POLÍTICA DE MERCADO.-

12.- ¿Aplica tu empresa alguna política para garantizar la honradez y calidad de todos sus contratos, acuerdos y de su publicidad (una política de compras justa o estipulaciones para la protección de los consumidores, etc.)?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
13.- ¿Proporciona tu empresa información clara y precisa en los etiquetados de sus productos y servicios, que incluyan sus obligaciones postventa?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
14.- ¿Paga puntualmente tu empresa las facturas de sus proveedores?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
15.- ¿Dispone tu empresa de un procedimiento para garantizar una interacción, consulta y/o diálogo productivos con sus clientes, proveedores y otras personas con las que hace negocio o trabaja habitualmente?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
16.- ¿Admite y da solución tu empresa a las reclamaciones de los clientes, proveedores o colaboradores?
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En parte <input type="checkbox"/> No sé <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>
17.- ¿Colabora tu empresa con otras empresas u organizaciones para abordar las cuestiones planteadas por la responsabilidad social empresarial?

Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	En parte <input type="checkbox"/>	No sé <input type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

- POLÍTICA SOCIAL.-

18.- ¿Ofrece tu empresa oportunidades de formación a la gente de la comunidad o de su entorno (por ejemplo, aprendizajes o experiencia laboral para jóvenes o discapacitados dentro de la empresa, etc.)?

Sí No En parte No sé No aplicable

19.- ¿Mantiene tu empresa un diálogo abierto con su comunidad sobre temas delicados, polémicos o negativos en los que esté involucrada (por ejemplo, acumulación de residuos fuera de sus instalaciones, vehículos que obstruyen carreteras, accesos o caminos, etc.)?

Sí No En parte No sé No aplicable

20.- ¿Compra tu empresa productos en el mercado local o en empresas de su entorno?

Sí No En parte No sé No aplicable

21.- ¿Alienta tu empresa a los/as trabajadores/as para que participen en las actividades de la comunidad o de su entorno?

Sí No En parte No sé No aplicable

22.- ¿Brinda tu empresa apoyo económico estable a proyectos y actividades de la comunidad (por ejemplo, obras benéficas, patrocinios, apoyo a iniciativas deportivas y/o culturales, etc.)?

Sí No En parte No sé No aplicable

- VALORES DE LA EMPRESA.-

23.- ¿Ha definido tu empresa de forma clara los valores y las normas de conducta que posee?

Sí No En parte No sé No aplicable

24.- ¿Hace tu empresa partícipes a los/as clientes/as, socios/as empresariales, proveedores, trabajadores/as a través de los representantes sindicales y otras partes interesadas de los valores de la empresa (en presentaciones de ventas, material de marketing o comunicados de algún tipo)?

Sí No En parte No sé No aplicable

25.- ¿Son conscientes los/as clientes/as de tu empresa de los valores y normas de conducta?

Sí No En parte No sé No aplicable

26.- ¿Son conscientes los/as trabajadores/as de los valores y normas de conducta de la empresa?

Sí No En parte No sé No aplicable

27.- ¿Enseña tu empresa a los/as trabajadores/as la importancia de los valores y normas de conducta existentes en la misma?

Sí No En parte No sé No aplicable

9.- Estrategias de implantación de la RSE en la empresa.-

Aunque la RSE ha empezado a ser aplicada, en mayor medida, dentro de las grandes empresas no quiere decir esto que la pequeña y mediana empresa, que supone la mayoría dentro del tejido empresarial de Extremadura, no tenga posibilidades de aplicar la RSE dentro de su “gobierno de empresa”.

En ocasiones ni los grupos de interés ni las personas propietarias de las pequeñas y medianas empresas conocen en qué nivel de RSE se encuentra y por tanto cuántas de sus acciones cotidianas podrían estar enmarcadas dentro de la RSE.

La **planificación estratégica** de la RSE debe tener como objetivo principal el establecimiento de los mecanismos y herramientas que suponen el diseño de acciones y la provisión de los recursos adecuados para la implantación de la RSE dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta a todos los grupos de interés de la empresa movidos por objetivos que pueden o no estar unidos, la estrategia debería ser utilizar la RSE como un instrumento para lograr integrar y armonizar todos los objetivos en la búsqueda de unos comunes, ya que la posibilidad de alcanzar esos objetivos en mayor o menor grado están ligados al trabajo conjunto de los grupos de interés y a que las acciones de la RSE integren las expectativas, intereses, capacidades y debilidades del grupo de interés.

En el caso de las pymes y micropymes la implementación de una estrategia para la RSE debería estar integrada por aquellos aspectos que puedan mejorarse y que sean factibles en la empresa y haciendo una identificación clara de su grupo de interés y de los resultados positivos que puedan obtener.

Una adecuada planificación estratégica es indispensable de cara a asegurar que los procesos a desarrollar se hagan de manera eficaz y eficiente dentro de la empresa. Sin una correcta planificación se podrían producir pérdidas económicas, de tiempo y de oportunidades para la empresa, además de una pérdida de confianza hacia los aspectos beneficiosos de la RSE. Se puede decir

que planificar supone un proceso de reflexión orientado hacia la acción y los resultados.

En primer lugar se crearía un equipo o comisión de trabajo que sería el responsable de la planificación estratégica de la RSE en la empresa y que debería estar compuesto, al menos, por personas con capacidad de decisión (propietarios/as, órganos de dirección, etc.) y por la representación legal de los/as trabajadores/as o de los propios trabajadores/as, en el caso de que no existieran los primeros.

Dentro de la planificación estratégica de la RSE dentro de la empresa habría que seguir los siguientes pasos:

Paso a) Establecer los límites de la RSE entre los cuales se sitúan las empresas.-

Habría que conocer cuál es el **nivel inicial** del que partimos sobre las acciones que la empresa vendría realizando y podrían incluirse dentro de la RSE.

Establecer el **nivel mínimo** que la empresa debería cumplir en relación a la RSE y que estaría relacionado, al menos, con el cumplimiento de las normas jurídicas y legales existentes.

Finalmente proponer un **nivel máximo**, que aunque difícilmente pudiera ser alcanzable si fuera útil como meta final hacia el que la empresa debería ir dentro de las acciones de la RSE.

Midiendo los niveles

- **Ficha 10**

Tomando de referencia tu empresa y los datos referidos a la misma de la anterior ficha de trabajo, vamos a realizar la hipótesis de una planificación estratégica en la misma.

❖ **¿Cuál es el nivel actual de tu empresa** en los tres ámbitos de la RSE, es decir qué está haciendo tu empresa en estos ámbitos?

1. Área económico-funcional (temas laborales, formación en empresa, prevención de riesgos laborales, conciliación, etc).

€ Inicial

€ Mínimo

€ máximo

2. Área social (relación con el entorno, con las poblaciones, con los proveedores, con asociaciones, etc.)

€ Inicial

€ Mínimo

€ máximo

3. Área medioambiental (reciclaje, compra de productos ecológicos, comercio justo, política de residuos, etc.)

€ Inicial

€ Mínimo

€ máximo

❖ ¿Cuál es el nivel que crees tú que **debería cumplir tu empresa** en estos tres ámbitos para llegar más lejos y ser socialmente responsable?

1. Área económico-funcional:

€Inicial

€Mínimo

€máximo

2. Área social:

€Inicial

€Mínimo

€máximo

3. Área medioambiental:

€Inicial

€Mínimo

€máximo

Paso b) Analizar los grupos de interés de la empresa en términos de legitimidad, poder, urgencia, etc.-

En primer lugar habría que realizar una relación de los grupos de interés que tiene la empresa: clientes, accionistas, propietarios, empleados, etc. Establecida esta relación se pasaría a valorar cada grupo de interés bajo los siguientes parámetros:

- **Poder:** qué posibilidad real tiene cada grupo de imponer su visión, sus expectativas y objetivos al resto de los grupos sobre los diferentes aspectos de la RSE.
- **Legitimidad:** qué percepción tienen cada grupo de interés de que las acciones a realizar tienen una legitimidad basada en las normas, valores, etc.
- **Urgencia:** el interés o urgencia que cada grupo tiene por imponer sus objetivos que dependerá de la importancia que le conceda cada grupo a la realización de las acciones.

La comisión o equipo responsable de la planificación realizará la valoración de los grupos de interés bajo estos parámetros y aquellos grupos que obtengan mayor puntuación serán los objetivos prioritarios de las acciones de RSE de esa empresa.

Puesta en valor

- **Ficha 11**

❖ Relaciona en primer lugar los grupos de interés que tiene tu empresa que ya identificaste en una ficha de trabajo anterior:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____

❖ Ahora vas a valorar los grupos de interés de tu empresa en relación a los parámetros de poder, legitimidad y urgencia. La valoración de cada uno de estos tres parámetros se realiza con la siguiente puntuación:

1-5- IMPORTANCIA BAJA.

6-10 IMPORTANCIA MEDIA.

11-15 IMPORTANCIA ALTA.

Grupos de interés	Poder	Legitimidad	Urgencia	Totales
1.-				
2.-				
3.-				
4.-				
5.-				
6.-				
7.-				
8.-				
9.-				
10.-				
11.-				

Punto c) Establecer los objetivos, las líneas de acción, las medidas de los resultados obtenidos y el control de los mismos.-

Cuando se han determinado los límites entre los cuales estaría encuadrada la empresa en relación con la RSE, y también se han identificado y valorado los grupos de interés habría que definir una misión o tareas a realizar estableciendo los objetivos, los tiempos y las líneas de acción.

¿Dónde estamos?	¿Dónde llegar?	¿Cómo llegar?	Evaluación de resultados
Áreas de RSE: - Personal. - Clientes - Comunidad - Medioambiente - Etc.	Misión y objetivos por cada área de RSE	Planes de acción específicos para cada área. Asignación de responsables de esos planes.	Análisis de posibles desviaciones que impidan la consecución de los objetivos. Acciones correctoras. Incentivos y/o recompensas a alcanzar.

Establecidas las acciones a realizar para alcanzar las metas propuestas en cada área habría que establecer igualmente unos indicadores de resultados que midan la adecuación de dichas acciones. Estos indicadores de resultados que son la base de las memorias e informes de RSE tienen una asignación métrica que pueda medir a posteriori si el objetivo se ha alcanzado o no.

Plan de trabajo sindical

- **Ficha 12**
- Vamos a realizar una breve planificación del plan de trabajo sindical de la RSE en tu empresa. En esta ficha elige los dos grupos de interés más valorados en el ejercicio anterior para completar el siguiente cuadro:

GRUPO DE INTERÉS	MISION-OBJETIVOS ¿Qué quieres alcanzar en tu empresa? ¿Qué queremos que la empresa consiga en los tres ámbitos de la RSE?	ACCIONES ¿Cómo vamos a hacerlo? ¿Qué propuestas vamos a llevar para que sean llevadas a cabo? ¿Quiénes van a hacerlo? ¿Cuándo van a hacer estas acciones? ¿En cuánto tiempo vamos a hacerlo?
1º grupo de interés más valorado		

2º grupo de interés en valoración		
-----------------------------------	--	--

10.- Comunicación de resultados y certificaciones sobre la RSE. Memorias de la RSE.-

La comunicación pública de los resultados a través de informes, memorias y otros documentos es fundamental para alcanzar los objetivos finales de la RSE, que serían la valoración de la empresa en la sociedad sobre la que actúa. Una comunicación regular y eficaz de los resultados tiene un impacto directo y positivo sobre los resultados finales y especialmente sobre las nuevas oportunidades de negocio empresarial.

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. Estas certificaciones o sellos suponen la certificación por parte de instituciones públicas y privadas de que una empresa determinada es socialmente responsable completamente (que abarcaría los tres grandes ámbitos de la RSE) o certificaría que la empresa es socialmente responsable en determinados ámbitos o aspectos.

En la recientemente publicada 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.

Algunas de las ventajas que supone para la empresa la comunicación pública de los resultados del proceso de RSE tanto entre sus grupos de interés como ante el resto de la sociedad serían:

- Mejora de la marca, producto o servicio.
- Satisfacción por parte de los grupos de interés de la empresa, especialmente de aquellos que están más valorados y por ende más implicados en la actividad empresarial (propietarios/as, empleados/as, etc.).

- Mejora en la relación con la comunidad.
- Lealtad y satisfacción de la clientela.

Si se comunica lo que están haciendo en el área de la RSE, las empresas están facilitando información sobre los valores de esa empresa, sobre los productos y servicios que ofrece al mercado, sin olvidarse de que indirectamente está estableciendo un ejemplo positivo que otras empresas querrán seguir. Este hecho se relaciona con la exigencia que desde diferentes ámbitos se les hace a las instituciones públicas y a las empresas públicas para que sean ellas las primeras en incorporar la RSE en su actividad y de esta forma pueda incentivar y ser ejemplos para otras empresas, especialmente para la pequeña y mediana empresa.

La comunicación eficaz consiste en transmitir información al grupo de destinatarios (grupos de interés y otros) de manera que sea válido para su empresa y para los objetivos de estos grupos. Para tener una idea de herramientas de comunicación que sobre la RSE se utilizan frecuentemente se pueden encontrar: etiquetas de los productos, embalajes, carteles, hojas informativas, guías informativas, sitios webs, etc.

La comunicación eficaz de las acciones de RSE no siempre tiene que conllevar la publicación de una Memoria extensa, algo que es impensable para la pequeña y mediana empresa, sino tiene que consistir en una serie de acciones que supongan la difusión de las acciones y proporcionen un beneficio para la empresa y una “recompensa” a los objetivos alcanzados.

Para aquellas empresas que quieran publicar informes o memorias de RSE existen herramientas en el mercado que estructuran la forma en que dicha información debe comunicarse a las partes interesadas.

La herramienta que en la actualidad goza de un mayor prestigio internacional, sin ser la única pero sí la más utilizada por las grandes empresas fundamentalmente, es el GRI que comentamos brevemente en el apartado de repaso histórico de la RSE.

El GRI (Global Reporting Initiative) comenzó a utilizarse alrededor del año 1997 en el Programa medioambiental de las Naciones Unidas (PNUMA) dependiente de la Secretaría de las Naciones Unidas de Medioambiente. A través del GRI las empresas realización una completa estudio y plan estratégico

de la RSE y recaban los ítems necesarios para la publicación de los informes o memorias.

No obstante, hay otro tipo de empresas que consideran no tener los recursos necesarios para abordar una comunicación como la que contempla la Memoria GRI como podrían ser las pequeñas y medianas empresas. Para estos casos existen herramientas más elementales que pueden ayudar a la comunicación de los resultados en las mismas y en este sentido el GRI elaboró hace unos años una Guía especial dedicada a las PYMEs denominada “*En cinco pasos*” y que posibilita un proceso más adaptado y sencillo, pero igual de eficaz, para el entorno de la mediana y pequeña empresa.

Estos cinco pasos que establece el GRI para las PYMEs son:

1. Preparación y comienzo de las acciones.
2. Planificación (Qué incluir en la memoria).
3. Evaluación (medir el desempeño).
4. Informe (contar las novedades).
5. Mejora (seguir avanzando).

El proceso que determinan estos cinco pasos es básicamente lo recogido en el presente documento por parte la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura.

La comunicación de los resultados en ocasiones puede estar diferenciada por el colectivo objeto de la misma, a saber:

- **Empleados/as.-**

La información que se les aporte relacionada con el proceso de la RSE debería centrarse en aspectos relacionados con el desarrollo personal, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud, etc, y se debe contar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los medios para comunicar esta información podrían ser una revista de empresa, intranet, reuniones periódicas con la plantilla, en el momento de incorporación del personal, etc.

De esta forma se conseguirá que los/as empleados/as estén bien informados sobre las políticas de RSE de su empresa, puedan trasladar esa información a los/as clientes/as, proporcionando a la empresa una

ventaja sobre sus competidores. Si los trabajadores y trabajadoras comprueban la actitud empresarial responsable se sentirán mejor en el lugar donde trabajan y serán “embajadores” naturales de la empresa.

- **Mercado.-**

En este apartado se debe informar ce cómo la empresa ha integrado en su actividad empresarial la responsabilidad. Se hablará, por tanto, de ética y solidaridad en la publicidad y en el marketing, en el etiquetado y en el embalaje, etc.

Se incluirán esta información en los productos, por ejemplo, los esfuerzos de la empresa para mejorar el apoyo a los proveedores/as locales.

Los medios para esta información pueden ser hojas publicitarias, reuniones con clientes/as y distribuidores/as, guías de los productos y servicios, etc.

- **Comunidad.-**

La información debe estar relacionada con los esfuerzos y acciones de la empresa, por ejemplo, para proteger el medio ambiente, el apoyo a la educación o vida cultural de la comunidad o a la calidad de vida de la misma (deporte, ocio, etc.).

La comunicación de estos resultados, tanto interna como externamente los avances y los logros se podrá realizar mediante reuniones con representantes de la comunidad, presencia de actos sociales, guías informativas de empresa, sitios web, etc.

Revisando los datos

- **Ficha 13**

- ❖ Ahora vas a recabar los datos que podría incluir la Memoria o Informe de RSE de tu empresa. Para ello cumplimenta el siguiente cuestionario con aquellos datos que sepas y/o puedas extraer de los pasos realizados anteriormente:

- **DATOS GENERALES.- (datos de la empresa)**

1.- Nombre de la empresa:

2.- Forma jurídica (sociedad limitada, cooperativa, etc.):

3.- CIF o DNI de la persona propietaria

4.- Nombre y apellidos de la persona responsable de la empresa que firma la memoria o informe:

5.- Cargo en la empresa de la persona que firma la memoria o informe:

6.- Domicilio social:

7.- Teléfonos de contacto:

8.- Dirección de correo electrónico :

9.- Página web:

10.- Número total de personas en la plantilla:

11.- Año de creación de la empresa:

12.- Mercados en los que está presente:

Ámbito local Ámbito regional Ámbito nacional Ámbito internacional

• **INDICADORES DE DESEMPEÑO.-**

13.- Certificaciones, premios o distinciones que haya recibido su entidad:

- Certificación de Calidad ISO 9001.
- Certificación de Calidad Ambiental ISO 14001.
- Certificación EFQM.
- Certificación OHSAS 18001.
- Certificación SGE: 21, Empresa Socialmente Responsable.
- Reconocimiento de nivel regional o nacional.
- Reconocimiento de nivel internacional.
- Otras certificaciones, premios, etc.
- Desconozco si la empresa ha recibido certificaciones, premios o distinciones de este tipo

14.- ¿Qué canales de diálogo tienen su empresa con clientes, plantilla , socios/as o accionistas, entidades proveedoras u otras partes interesadas? (marcar tantas opciones como sea necesario):

- Servicio de Atención al Cliente.
- Sistema de iniciativas y sugerencias de empleados/as (buzón, intranet, etc.)
- Dirección de correo electrónico o contacto web.
- Atención telefónica o correspondencia postal.
- Junta de accionistas.
- Reuniones periódicas con proveedores/as.
- Charlas formales e informales entre dirección y empleados/as.
- Reuniones con el Comité de Empresa, Sección Sindical, Delegados/as sindicales, etc.

Si dispone de otros canales de diálogo, indíquelos _____

15.- Iniciativas externas con las que su empresa colabora:

- Cámara de Comercio.
- Organización empresarial sectorial o territorial.
- Central de compras.
- ONG's y entidades sociales sin ánimo de lucro.
- Otras asociaciones o fundaciones del ámbito empresarial.

Lo desconozco.

Si su empresa colabora con otras iniciativas externas, indíquelas _____

- **APARTADO ECONÓMICO.-**

16.- Valor económico generado por la empresa:

Este valor económico sería el resultado total de la suma de: Gastos de personal + Compras + Donaciones a la Comunidad + Impuestos pagados + Reservas y Dotaciones. En la memoria o informe sólo aparecerá la suma total y no el desglose por partidas, pero para hacer este total se deben conocer las partidas del año.

- Gastos de personal: _____
- Compras: _____
- Donaciones a la comunidad: _____
- Impuestos pagados: _____
- Reservas: _____
- Dotaciones: _____
- **RESULTADO TOTAL** _____

- **APARTADO AMBIENTAL.-**

17.- Consumo anual de electricidad:

En este apartado y el siguiente debes indicar los consumos del año anterior. En el caso del consumo eléctrico en Kw/h, ya que permitirá realizar un cálculo estimativo de las emisiones de CO2 producidas por tu empresa en el último año por consumo de electricidad.

- Año _____ consumo total _____ ¿Kw/h o Euros? _____

18.- Consumo anual de agua:

- Año _____ consumo total _____ ¿m³ o Euros? _____

19.- ¿Ha utilizado tu empresa materiales de origen reciclado?

- Papel.
- Toners y/o cartuchos de tinta.
- Materiales primas procedentes del reciclaje.
- Embalajes.
- Plásticos.
- No se utilizan.
- Lo desconozco.

Si tu empresa ha utilizado otros materiales de origen reciclado, indícalos _____

20.- ¿Hacen reciclaje de residuos?

- Papel.
- Elementos informáticos, toners y/o cartuchos de tinta.
- Pilas.
-

Envases y embalajes de material plástico.

No se utilizan.

Lo desconozco.

Si tu empresa hace reciclaje de otro tipo de residuos, indícalo _____

21.- ¿Ha realizado tu empresa iniciativas, gastos o inversiones de carácter medioambiental?

Certificación ambiental.

Plan de eficiencia energética.

Renovación paulatina de equipos (informáticos, electrónicos, etc.) por otros de menor consumo energético

Control de apagado de luminarias.

Utilización progresiva de lámparas de bajo consumo.

Sistema de depuración de vertidos.

No se han realizado.

Lo desconozco.

Si han realizado otras iniciativas, gastos o inversiones de carácter medioambiental, indícalas _____

• **APARTADO SOCIAL.-**

22.- Número de personas trabajadoras (desglosadas por sexo):

23.- Número de personas en plantilla de nacionalidad española:

24.- Número de personas en plantilla con discapacidad:

25.- Personas en plantilla provenientes de sectores en riesgo de exclusión (>45 años anteriormente desempleados/as, minorías, progenitores monoparentales, etc.):

- **FORMACIÓN.-**

26.- Si han realizado acciones de formación en el año _____ indique el gasto estimado y de qué temáticas ha sido la formación:

- _____ Euros.
- Temáticas: _____

- **SOCIEDAD.-**

DONACIONES Y OTRAS APORTACIONES A LA COMUNIDAD.-

27.- ¿Ha realizado tu empresa donaciones u otras aportaciones a la comunidad?

Importe de donaciones monetarias a la comunidad en el año _____:

- _____ Euros.

Otras aportaciones no monetarias a la comunidad:

- Donación de materiales.
- Voluntariado corporativo.
- No se han realizado.
- Lo desconozco.

Si han realizado otras aportaciones no monetarias, indícalas _____

- **OBJETIVOS DE MEJORA.-**

28.- ¿Qué objetivos de mejora se ha propuesto tu empresa (en aspectos medioambientales, laborales, sociales, etc.) para el año _____?:

- Desempeño social.
- Desempeño ambiental.
- Desempeño en materia de Igualdad.
- Reducción de consumos energéticos.
- Incrementar el reciclaje.
- Aumentar las horas de formación de la plantilla.

No se han propuesto objetivos de mejora.

Lo desconozco.

Si tiene su empresa otros objetivos de mejora, indícalos _____

• **INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.-**

29.- La Memoria o Informe puede llevar de forma complementaria, una carta de presentación de la Dirección de la empresa que hable de la relevancia o sostenibilidad para la empresa y su estrategia.

¿Dispone tu empresa de dicho elemento?

11.- Ejemplos de empresas responsables en Extremadura.-

En el marco de las Jornadas “RSE: *trabajando por un futuro sostenible*” que la Fundación Paz y Solidaridad-Extremadura celebró el pasado año en Badajoz con la cofinanciación de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo como parte de las acciones de la primera fase del proyecto de RSE, participaron una serie de empresas e instituciones extremeñas, o nacionales con implantación en Extremadura, que dieron a conocer sus acciones de RSE.

En este apartado se relacionan algunas de las aportaciones que estas empresas hicieron en esas Jornadas y que dan a conocer los avances en materia de RSE que las empresas extremeñas están llevando a cabo y que pueden servir como ejemplo de buenas prácticas.

- **Empresa 1: GRUPO GPEX.-**

El Grupo GPEX está compuesto, en la actualidad, por 7 empresas públicas extremeñas que tienen como fines la generación de empleo y la producción de unos servicios de calidad. La estrategia de liderazgo del Grupo Gpex está basada en los criterios descritos en la RSE buscando resultados económicos, sociales y medioambientales para las organizaciones del Grupo, así como para todos los grupos de interés con los que actúa.

El Plan Director del Grupo Gpex recoge en el marco de actuación general, relacionada con la RSE, trabajar con cinco ejes estratégicos:

1. Gestión de la transparencia.
2. Comunicación eficaz.
3. Selección y formación responsable.
4. Medio ambiente.
5. Acción social.

1a) Gestión de transparencia.-

Los Planes de Actuación de la RSE de las empresas del Grupo desarrollan específicamente las políticas definidas en el Plan Director General, diferenciándose cada Plan en función de las actividades de las distintas empresas. Cada organización cuenta en su Plan de Actuación con:

- Los objetivos y actuaciones concretas en cada uno de los ejes del Plan Director.
- Los indicadores que evidencian el grado de implantación de las distintas actuaciones de RSE.

El Departamento de Mejora Continua, Excelencia y Desarrollo de Personas ha implantado en el Grupo Gpex un procedimiento de trabajo para coordinar las actuaciones de RSE de las distintas empresas.

1b) Comunicación eficaz.-

El Grupo Gpex ofrece diferentes canales de comunicación interna y externa sobre la RSE para llegar a todos los interesados independientemente de sus áreas. Una comunicación eficaz engloba mejoras en las plataformas comerciales, operativas y de atención y asesoramiento hacia todos los grupos de interés, teniendo en cuenta aspectos relativos a la accesibilidad y uso de un lenguaje comprensible en función de los destinatarios.

Algunos de los canales que utiliza para este fin son:

- Video corporativo en el que se muestra la profesionalidad, accesibilidad en los puestos, ambiente de trabajo, etc.
- Página web potenciándola como herramienta para una fluida comunicación en las acciones de RSE.
- Creación del Portal del Empleado como herramienta de comunicación interna.
- Colaboración con distintas revistas extremeñas mediante la redacción de artículos sobre temas relacionados con la RSE.

1c) Selección y formación responsable.-

Los profesionales del Grupo Gpex son para la empresa los pilares que posibilitan el crecimiento y el liderazgo, por ello el grupo está orientado hacia la

prospección y retención del talento garantizando la igualdad de oportunidades, no sólo entre hombres y mujeres, sino dando oportunidades al personal en riesgo de exclusión, entre los que se encuentren personas mayores y discapacitadas. Al mismo tiempo el grupo fomenta la formación en ámbitos de desempeño que crean valores responsables como son la igualdad, el medioambiente, la conciliación de la vida familiar y profesional, etc.

Algunas de las acciones que han realizado para este objetivo son:

- Elaboración y despliegue del Plan de Formación 2009 con inclusión en el mismo de materias específicas de RSE.
- Participación de los trabajadores en actividades formativas relacionadas con la RSE.
- Elaboración de documentos y materiales, como el “*Manual del Conductor Responsable*” que aborda las buenas prácticas de conducción incluidas las que suponen un respeto al medio ambiente.

1d) Medio Ambiente.-

La preservación de la naturaleza y la lucha contra el cambio climático son dos asuntos de primer orden para el Grupo Gpex. Es por ello que a través de esta línea de acción el grupo expresa su compromiso con el medio ambiente y demuestra los avances apoyándose en las actuaciones desarrolladas por las organizaciones de forma interna a través de la puesta en marcha de diversos proyectos, y a la vez identifica las oportunidades de negocio que favorecen un entorno más limpio.

En esta línea de trabajo podrían encuadrarse acciones como:

- La creación de un código de conducta social y ambiental en el que se identifican las actuaciones que cada persona ha de desarrollar dentro del grupo para ser social y ambientalmente responsable.
- Formación a personas trabajadoras del grupo en sensibilización ambiental.
- Puesta en marcha de actuaciones encaminadas a mejorar el medio ambiente, como el reparto por parte de una de las empresas de bolsas reutilizables.

- Elaboración de un Plan de Fomento de Energías Renovables, de Políticas de Reciclaje y de Reducción de Ruidos de todo el Grupo.

1f) Acción Social.-

El Grupo Gpex debido a su carácter público y a sus principios morales, manifiesta mantener una participación activa desde hace años en el campo de lo social, incorporando ahora más intensamente acciones internas, así como el fomento de las acciones de voluntariado.

Estas son algunos de los resultados que dan a conocer:

- El estricto cumplimiento de las legislaciones vigentes en materia de accesibilidad e incorporación de personas con discapacidad en su plantilla.
- El apoyo a proyectos solidarios con diferentes ongds extremeñas para favorecer a los colectivos más necesitados de la comunidad autónoma.
- La implantación de Planes de Igualdad para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La elaboración de un Código Ético del Grupo con el fin de dar a conocer los principios y valores que tienen integrado en su actividad empresarial.
- La creación de Equipos de Mejora para realizar actuaciones de identificación de la misión, visión y valores del grupo.

- **Empresa 2: GRUPO NESTLÉ.-**

El Grupo Nestlé posee 13 centros de producción en España, de los cuales 2 se encuentran en nuestra comunidad autónoma: Miajadas y Herrera del Duque, con una producción destinada en un 40% a la exportación.

La filosofía de la empresa está basada en la construcción de un negocio creando un valor compartido para los accionistas y la sociedad basada en:

- ✓ La integración en la Estrategia y en los Valores de la empresa de acciones responsables.

- ✓ Apoyar estas acciones no desde la filantropía sino desde la conciencia de crear un valor.
- ✓ Con una visión a largo plazo de estas acciones de RSE.

Nestlé ha definido sus retos a trabajar dentro de la RSE en 4 grandes áreas relacionados con su actividad empresarial:

1. Nutrición.-
2. Agua.-
3. Desarrollo rural.-
4. Las personas.-

2a) Nutrición.-

Dentro de este apartado desde Nestlé quieren trabajar todos aquellos aspectos relacionados con la RSE y con sus grupos de interés centrados en la nutrición, la salud y el bienestar, fundamentalmente a través de la ciencia y la investigación.

Con esta finalidad, entre muchas otras, realizan actividades como:

- Formación en Nutrición para empleados y empleadas.
- Divulgación en diferentes espacios la nutrición saludable como hábito de vida saludable.
- Elaboración de programas personalizados para la reducción del sobrepeso y de la obesidad.
- Creación de productos más saludables para los consumidores y consumidoras.
- Realización de acciones con la población en general para la difusión de hábitos saludables de alimentación: programas escolares, webs, cursos de cocina, etc.

2b) Agua.-

Desde este grupo de empresas entienden que el agua es un recurso escaso para la humanidad y que la existente disponible para la agricultura es escasa al igual que el acceso a agua potable en muchas zonas del mundo, por lo

que apuesta por la utilización eficiente del uso del agua para cualquier actividad (agricultura, industrial, uso doméstico, etc.).

Algunas de las acciones que relacionan con la RSE y este ámbito son:

- Inversión mundial realizada en la mejora del uso del agua.
- Desarrollo de productos con materias primas que requieran menos agua y energía.
- Sensibilización a nivel externo e interno de la empresa sobre este aspecto.
- Apoyo a proyectos de cooperación para el desarrollo en países desfavorecidos relacionados con el acceso al agua para uso doméstico y/o agrícola.

2c) Desarrollo rural.-

En esta línea de trabajo desde la empresa pretende mejorar las condiciones económicas y sociales de los proveedores y proveedoras, así como la obtención de unas materias primas de mayor calidad.

Se podrían destacar acciones como:

- Apoyo técnico directo a cultivadores/as y proveedores/as de materias primas.
- Apoyo económico a través de microcréditos.
- Replantación de plantas de café y cacao con la finalidad de una mejor utilización de la tierra.
- Fomento de las prácticas de cultivo sostenibles y respeto por el medioambiente.

2d) Las personas.-

Nestlé apuesta por que los empleados y empleadas obtengan un desarrollo profesional y una satisfacción en su trabajo como base para el éxito final de la empresa. Con este objetivo final realizan actividades dentro de la RSE como:

- Promoción de una ética de empresa.
- Formación y desarrollo de las personas.
- Garantía de seguridad y salud laboral.
- Acciones de bienestar en el trabajo.
- Igualdad de oportunidades de género.
- Iniciativas de conciliación de la vida privada y profesional.
- Integración y diversidad cultural.
- Beneficios sociales para empleados.

12.- Recursos sobre RSE:

Los materiales y recursos disponibles en RSE, al igual que el mismo concepto y su implantación, crece día a día y cada vez aparecen instituciones, organizaciones, empresas, ongs, etc., que comienzan a trabajar el tema aportando su visión y diverso material sobre el mismo.

Las distintas Fundaciones de Paz y Solidaridad, así como la Fundación Confederación Paz y Solidaridad “Serafin Aliaga” son pioneras en la difusión y el trabajo de la RSE en los distintos territorios en los que se encuentran presente y son una base excelente de documentación que se puede consultar personalmente o a través de sus páginas en internet.

A continuación relacionamos tan sólo una parte de todos los recursos existentes y son aquellos que hemos consultado para el desarrollo, hasta el momento, de las acciones de nuestros proyectos en Extremadura. Además de los documentos relacionados a continuación no hay que olvidar las normativas y legislaciones a las que ya se ha hecho referencia en este documento, con especial hincapié a la Ley Extremeña de Responsabilidad Social Empresarial que supone el marco legislativo para nuestra comunidad autónoma a desarrollar en los próximos años.

- **Guías, documentos y libros.**

- Varios autores: *“RSE: trabajando por un futuro sostenible”* publicada por la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” de CC.OO-Extremadura, 2009.
- Varios Autores: *“Responsabilidad social de las empresas. La importancia de la negociación colectiva y el papel de las fuerzas sindicales en la implementación de las normas fundamentales de la OIT”* publicado por Fundación Paz y Solidaridad-Cataluña, 2005.
- Varios Autores: *“Propuestas para la intervención sindical ante la RSE”* de Fundación Paz y Solidaridad-Cataluña, 2007.
- Varios Autores: *“La responsabilidad social de la empresa y los códigos de conducta”* de la Fundación Paz y Solidaridad-Cataluña, 2004.
- Jiménez Fernández, Juan Carlos: *“La RSE: cómo entenderá, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical”* de CC.OO-Castilla La Mancha publicado por Ediciones Altaban, 2007.
- Varios Autores: *“Guía Sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI”* publicado por la Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008.
- Varios Autores: *“La RSE y la globalización de derechos”* publicado por la Fundación Paz y Solidaridad-Andalucía, 2009.
- Varios Autores: *“Responsabilidad Social de la Empresa: Enfoques y reflexiones”* publicado por Medicusmundi-Andalucia, 2008.

- **Recursos en internet sobre RSE.**

- www.fundacionpazysolidaridad.es
- www.extremadura.ccoo.es
- www.pazysolidaridad.ccoo.es
- www.observatorio-rse.org.es
- www.empresaresponsable.com
- www.fundacionluisvives.org/rse/
- www.pymesostenible.es
- www.ecodes.org
- www.diarioresponsable.com

13.- Anexos:

- **Modelo de “petición de la memoria de RSE a la empresa”:**

Logo de la Federación a la que pertenece,

Logo de CCOO Extremadura

A/a Sr. o Sra. ___(responsable de la empresa)_____

Cargo

Nombre de la empresa

Según establece la Ley Extremeña de Responsabilidad Social 15/2010 en su Artículo 15.2 sobre Participación, Conocimiento, Implicación y Corresponsabilidad, es recomendable la promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales para el desarrollo de la RSE, por lo que le pido:

En calidad de Delegado/a Sindical de CCOO me haga entrega de la Memoria de RSE de(nombre de la empresa)..... con el fin de poder elaborar sobre la misma una serie de propuestas para la participación activa del conjunto de trabajadores y trabajadoras, en aras de favorecer a la mejor implantación de políticas socialmente responsables en nuestra empresa, que sean canalizadas en espacios óptimos para la discusión y el debate sobre las mismas.

Para lo cual, disponer de dicho documento lo más brevemente posible posibilitará un diálogo fluido que revertirá en el compromiso mutuo. Así, le saluda atentamente:

Nombre

Delegado o Delegada Sindical de CCOO

- **Modelo de “escrito para la presentación de propuestas ante la empresa”:**

Logo de la Federación a la que pertenece,

Logo de CCOO Extremadura

A/a Sr. o Sra. ___(responsable de la empresa)_____

Cargo

Nombre de la empresa

La Ley Extremeña de Responsabilidad Social Empresarial 15/2010, en su artículo 3, y en relación a la definición de una empresa socialmente responsable indica:

Serán aquellas empresas “de la Comunidad Autónoma de Extremadura 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 de 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”.

En base a esos principios básicos y tal como establece entre sus elementos configuradores punto 2.g: “fomentando la participación e implicación de la representación Legal de los trabajadores y trabajadoras y de la plantilla en su conjunto en la gestión de la RSE”, como Delegado/a Sindical de CCOO le vengo a formular la siguiente propuesta:

- Propuesta 1
- Propuesta 2
- Propuesta 3.
- (...)

Por lo que espero su pronta respuesta para dialogar sobre las mismas en el seno del espacio que sea a bien determinar por ambas partes, le saluda atentamente:

Nombre

Delegado o Delegada Sindical de CCOO.

- **Modelo “diseño de un plan de trabajo sindical”:**

Tareas a realizar	Responsables/participantes	Tiempo estimado Fecha límite	Acciones
Información y Difusión de la puesta en marcha del plan.	Delegado o Delegada sindical de CCOO	2 días	INFORMA
Planificación del trabajo.	- Delegado o Delegada sindical de CCOO.	2 semanas	Planificar la estrategia sindical
Grupo de Trabajo (paritario)	- Representación sindical de CCOO. - Representación sindical de otros sindicatos. - Representación de la empresa. - Asesores o asesoras especialistas en RSE	2 semanas	Planificar la estrategia conjunta
Solicitud de la Memoria de RSE	Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT).	1 semana	Documento de solicitud de la Memoria
Estudio y asesoramiento sobre la Memoria de RSE	RLT	1 mes	Estudio de documentación
Elaboración de las propuestas para la implantación de medidas sobre RSE	RLT	1 día	Documento de propuestas sobre RSE
Reunión del Grupo de trabajo para discusión de las propuestas	RLT Representantes de la empresa Asesoramiento externo especializado	1 día	Discusión de las propuestas. Establecer prioridades, costes, responsables. Calendarizar
Información y difusión de las propuestas	Grupo de Trabajo	1 semana	INFORMA

- **Modelo “Informa”:**

- **Modelo “Carta de Presentación de memorias o informes de RSE”:**

Presentamos la Memoria o Informe (a elegir) de Responsabilidad Social (espacio para que aparezca el nombre de su empresa) un documento en el que informamos sobre nuestro desempeño en el ámbito económico-funcional, social y ambiental. Esta memoria nace con un triple objetivo: poner en valor la labor que venimos desarrollando en materia de responsabilidad social; satisfacer las expectativas de información de nuestros grupos de interés, y ser una guía de mejora continua con la que comprobar el nivel de cumplimiento de nuestros objetivos. En ella se plasman también nuestra preocupación por la integración de personas desfavorecidas en la sociedad. En la parte final, indicamos los objetivos de mejora que nos hemos marcado para el año _____.

Hemos elaborado el documento porque creemos que éste es el momento en el que la Responsabilidad Social ha de situarse en un lugar clave de la estrategia de las empresas, puesto que el fortalecimiento de la dimensión responsable de las empresas y organizaciones (contribuir desde la propia estrategia de progreso económico, social y ambiental) supone un valor diferenciador y una ventaja competitiva para salir reforzadas de la actual situación.

Esta memoria/Este Informe, que ha sido realizada/o siguiendo como marco la Guía G3 del Global Reporting Initiative (GRI) (o la que se hubiera utilizado), pretende, en la medida de nuestras posibilidades, contribuir a la implantación del desarrollo sostenible con el buen hacer, profesionalidad y dedicación de toda la plantilla que formamos parte del proyecto de (espacio para el nombre de su empresa).

- **Ley Extremeña de Responsabilidad Social Empresarial:**