

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS

EJE 9

La Responsabilidad Social Empresarial es un aspecto de la gestión de las empresas con un interés cada vez más creciente, entre otras cosas, porque es un vehículo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social y, por tanto, es una vía para entender el negocio como algo que no sólo tiene en cuenta los resultados, sino también la forma de obtenerlos.

No descubro nada si afirmo que no estamos ante un término nuevo. A finales del siglo pasado, comenzó el interés por la búsqueda de inversiones éticas. La ONU dio un gran paso con la puesta en marcha de los “Principios Para la Inversión Responsable”, basados en seis premisas para tener en cuenta los efectos de la sostenibilidad en esta materia. Una inversión para ser considerada responsable debe cumplir con unos criterios ambientales, sociales y de gobernanza denominados criterios ESG por sus siglas en inglés: el factor ambiental (E), para tomar decisiones en función de cómo afectan las actividades de las empresas en el medio ambiente (escasez de recursos naturales, contaminación, residuos, etc.) ; el factor social (S), para tener en cuenta la repercusión que tienen en la comunidad las actividades desempeñadas por la compañía, por ejemplo, en términos de diversidad, derechos humanos o cuidados sanitarios; y el factor de gobierno (G), que estudia el impacto que tienen los propios accionistas y la Administración, y se basa en cuestiones como la estructura de los consejos de administración, los derechos de los accionistas o la transparencia, entre otros.

Las empresas incorporan cada vez más a su lenguaje estas tres siglas, ya que el peso que estos criterios tienen para los inversores en el momento de elegir una u otra inversión, es clave.

En España, la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de **información no financiera y diversidad**, incorpora la Directiva Europea en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad. Esta ley trata de mejorar y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general a través de dicha información y contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad, favoreciendo la

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.

El Estado de Información “No Financiera” debe recoger información sobre cuestiones medioambientales; cuestiones sociales y relativas al personal; respeto de los derechos humanos; lucha contra la corrupción y el soborno; y por último, información de la sociedad (compromisos, subcontratación, información fiscal, subvenciones, etc.).

En el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial en Castilla y León, en el año 2005, al tiempo que se aprobaban las primeras iniciativas de la Comisión Europea en materia de RSE, se suscribe el I Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León por parte de los agentes sociales y económicos de Castilla y León, donde ya se incluían aspectos relacionados con la RSE en las empresas.

Así, uno de los objetivos de este Acuerdo era la divulgación e implementación voluntaria de criterios de responsabilidad social en las empresas y la sociedad castellana y leonesa.

Posteriormente, en 2008, el II Acuerdo Marco ya recoge la RSE como uno de sus objetivos prioritarios, dedicando un capítulo específico del mismo, e indicando la necesidad de elaborar un Plan de RSE en Castilla y León.

El III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014–2020, promueve, definitivamente, el Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León 2014–2020, que tiene por objeto contribuir a la recuperación de la economía y la competitividad del tejido productivo y de servicios de Castilla y León, a través de acciones que generen valor entre los grupos de interés, que aumenten la competitividad y la reputación de las empresas y mejoren las condiciones del entorno social, ambiental y económico en el que operan.

Para este Plan, la RSE queda definida como: “la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y del respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y diálogo con los grupos de interés, introduciendo compromisos éticos en la gestión que afectan a toda la organización y a toda su

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

cadena de valor, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Se considera a la RSE un factor clave para mejorar la competitividad y la reputación de las empresas en un contexto globalizado de la economía. Con el Plan se pretende promover la generación, difusión e implantación voluntaria de criterios y prácticas de RSE en el mayor número de empresas, a través de acciones de difusión y sensibilización, formación y promoción.

Posteriormente, el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, de enero de 2019, de Revisión del III Acuerdo Marco, declara la relevancia de la RSE dentro del mundo empresarial, y propone acciones de difusión e impulso en el desarrollo de las medidas de RSE ya previstas en el III Acuerdo Marco.

Y por último, el IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León de competitividad e innovación empresarial de Castilla y León 2021-2027, marco en el que se desarrolla este foro, que recoge como eje estratégico para alcanzar la sostenibilidad económica, social y medioambiental la “Responsabilidad social de las empresas y de la propia administración pública”.

Este recorrido que acabo de realizar denota el especial interés que la materia ha suscitado y sigue haciéndolo en el ámbito internacional, europeo, nacional y por supuesto en el autonómico.

Las empresas son organizaciones que tienen una meta a desarrollar y, para ello, llevan a cabo diferentes acciones cada día. Las empresas van adquiriendo unos hábitos, una manera de hacer las cosas, partiendo de su libertad para actuar y para tomar sus decisiones en diferentes ámbitos (social, laboral, medioambiental y de los Derechos Humanos). Este modo de hacer las cosas de las empresas es lo que la ética empresarial intenta orientar hacia una cultura que responda a las exigencias de los diferentes grupos de interés (stakeholders, en inglés).

Cada vez son más las empresas que desean asumir plenamente su Responsabilidad Social (prácticas más honestas, transparencia en la gestión, respeto al medio ambiente...) puesto que son más conscientes de que en la economía actual de mercado, la legitimidad para poder operar ha de venir concedida por todos aquellos agentes o grupos de interés con los que se relaciona la organización (clientes, asociaciones de consumidores, empleados, proveedores, propietarios/accionistas o sociedad en general).

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

No obstante, el motor que mueve a muchas empresas a gestionar la RS tiene su fin, más allá de los aspectos solidarios, en una mejora de la reputación y en una obtención de ventajas competitivas con una visión de negocio a largo plazo. Esta visión está fundamentada en la convicción de que la RS no es sólo imagen o publicidad, sino que se trata de un nuevo modelo de gestión que genera valor no sólo para la sociedad y las partes interesadas, sino también para la propia empresa aunque lo haga de forma difícilmente cuantificable, difusa y apreciable sólo a medio y largo plazo. Un modelo que incluso puede convertirse en una oportunidad de negocio. Algo, por tanto, que la empresa asumiría no tanto por convicciones morales ni por exigencia social y política, sino por propio interés (egoísmo inteligente/ilustrado); algo que debería tener, en consecuencia, un carácter eminentemente voluntario. Es lo que se ha dado en llamar el “business case” (el argumento económico) de la defensa de la RSE .

Una empresa socialmente responsable es “aquella que lleva adelante un negocio rentable, teniendo en cuenta todos los efectos ambientales, sociales y económicos (positivos y negativos) que genera en la sociedad”.

Además de ser una organización competitiva en términos económicos, que intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para continuar siéndolo y asegurar su pervivencia, las empresas deben dar también una respuesta satisfactoria a los siguientes requisitos:

- Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de los usuarios, contribuyendo a su bienestar.
- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos legales, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
- La ética debe formar parte de la cultura de empresa y debe abarcar todas las decisiones de directivos y personas con mando.
- Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones laborales seguras y saludables.
- Respetar escrupulosamente el medio ambiente.
- Integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo a las necesidades de esta con la sensibilidad y las acciones sociales oportunas.

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

Vemos por tanto el amplio espectro de cuestiones que abarca la Responsabilidad Social de las Empresas. Sin embargo, el aspecto que para nosotros resulta esencial son aquellas variables que más directamente afectan a los trabajadores.

Los trabajadores deben ser el principal grupo de interés de una empresa, entre otras razones porque el capital humano es el principal recurso de una compañía y por tanto, las empresas además de reconocer a las personas trabajadoras como sujetos con derechos que deben respetarse siempre (derechos laborales, tales como el trato justo, la no discriminación, la libertad de información, de conciencia, de asociación o de negociación colectiva) deben establecer las condiciones precisas que favorezcan un diálogo transparente y sincero, y desarrollen un marco de confianza y respeto mutuo.

Hasta hace poco, la calidad del empleo era considerada competencia exclusiva del derecho laboral, el cual se centra, fundamentalmente, en garantizar unas condiciones laborales dignas, como puede ser la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil, etc. Pero, además existen muchos aspectos personales que conciernen al empleado y que no están regulados por la legislación laboral. Por este motivo, algunas empresas han decidido ir más allá de la ley, integrando voluntariamente y de una forma más amplia las necesidades de sus empleados mediante políticas de RSE interna.

Las políticas de RSE interna son especialmente relevantes en el caso de compañías multinacionales, ya que, en un contexto de internacionalización como el actual, la legislación laboral resulta menos efectiva.

La creciente globalización económica ha puesto de manifiesto la disparidad internacional en materia de salarios y de costes laborales. Ante esta situación, organizaciones sindicales y de Derechos Humanos de todo el mundo, gobiernos de países desarrollados y organismos internacionales han reaccionado planteando la necesidad de impulsar prácticas con efectividad de los valores y principios laborales universalmente aceptados.

Por otro lado, son muchos los conceptos que existen hoy en día de gestión empresarial que cruzan sus definiciones con la labor de los trabajadores; algunos, como la externalización, tercerización, out-sourcing o subcontratación, están asociados a distintas formas de precarización laboral, que buscan desligar la responsabilidad de cualquier organización con su mano de obra, colocando la

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

figura de una empresa tercerista que debilita la relación entre la principal y el trabajador.

Aunque algunas leyes han tratado de regular la validación de los derechos de los trabajadores, en términos de la subcontratación principalmente, los resultados siguen sin ser satisfactorios. El 80% de los acuerdos internacionales en el campo de la RSE, así como dos terceras partes de los códigos de conducta, comprenden disposiciones referentes a los empleados de los proveedores y de las empresas subcontratadas. Sin embargo, la redacción de códigos de conducta u otros tipos de reglamentos sin un seguimiento y una supervisión estricta no está sirviendo de nada en muchos casos.

Como ejemplo reciente, basta con ver las condiciones de explotación soportadas por las personas trabajadoras (la mayor parte inmigrantes) que participaron en la construcción de las instalaciones deportivas para el último Mundial de fútbol masculino que se desarrolló en Qatar. Según un reciente informe de Amnistía Internacional “más de 6.500 trabajadores de India, Pakistán, Nepal, Bangladesh y Sri Lanka perdieron la vida trabajando, y los que sobrevivieron soportaron temperaturas de hasta 50º, jornadas interminables, escasas medidas de seguridad, amenazas de expulsión del país si no se aceptan las condiciones, etc.

Es muy habitual que se den grandes diferencias entre los niveles de aplicación de la RSE interna en la empresa matriz y la que se desarrolla en las empresas subcontratadas o filiales, principalmente si están situadas en países en vías de desarrollo.

En los países desarrollados, sin embargo, existe hoy en día una tendencia hacia sistemas empresariales que establecen que la pirámide organizacional debiera ser cada vez más horizontal; incluso algunos autores proponen simplemente darle la vuelta, mirando a los trabajadores como el eje fundamental dentro de una empresa.

En este sentido, la Responsabilidad Social de la Empresa con sus trabajadores o empleados consiste en respetar sus Derechos Humanos y laborales a través de diferentes proyectos de inversión para mejorar su calidad de vida o bienestar.

La Empresa Socialmente Responsable no se limita a cumplir solo con los derechos laborales internacionales o integrados en las normativas laborales nacionales, sino que se esfuerza por ir más allá, como por ejemplo, invertir en la

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

profesionalización y perfeccionamiento de sus trabajadores y en condiciones de trabajo seguras e higiénicas.

También la RSE se caracteriza por el respeto a la condición de persona de sus trabajadores y establece una relación ética y responsable con sus intereses e instituciones que los representan. En concreto, la empresa socialmente responsable, debe favorecer la organización de sus trabajadores, buscar armonizar intereses y establecer una relación y comunicación transparente con los sindicatos, en torno a objetivos comunes. Asimismo, debe favorecer que sus trabajadores compartan los desafíos de la empresa, se involucren en la solución de problemas, en el logro de metas establecidas en conjunto y en el desarrollo personal y profesional.

Del mismo modo, no debe permitir ni ejercer ningún tipo de discriminación, y su política de remuneraciones, beneficios y carrera, tiene que apuntar a valorizar las competencias y potencialidades de sus trabajadores para un mayor desarrollo profesional.

No obstante, la RSE es mucho más. Es preocuparse por el bienestar del trabajador, no solo dentro de la empresa sino también fuera de la misma, vigilar el bienestar de su familia e incluso del entorno o comunidad donde este vive.

La integración de los trabajadores en la planificación, ejecución y control de las medidas que se tomen de RS, no solo constituye una práctica que puede suponer una mayor efectividad, sino que es expresión en sí misma de Responsabilidad Social.

La RS no solo tiene una dimensión de mejora voluntaria de los mínimos que está obligada a respetar la empresa, sino también es cuestión de procedimiento, ya que presupone la participación de los afectados en los procesos correspondientes. En materia laboral, esto supone que cualquier medida socialmente responsable, para merecer ese calificativo, ha de ser adoptada y puesta en práctica en el marco de un proceso de diálogo con los trabajadores o sus representantes y no de forma vertical.

Los conceptos de RSE y participación de los trabajadores se reclaman mutuamente. La base de las relaciones empresa-trabajador debe ser el diálogo social; después de todo, los intereses de los sindicatos (fomento de la calidad del

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

empleo, defensa de los derechos de los trabajadores, etc.) están en la misma línea de los intereses de la RSE interna.

Responsabilidad Social y participación de los trabajadores son conceptos estrechamente vinculados y son consustanciales con la eficacia de su gestión. Así lo demuestra la mejora en los resultados que están obteniendo algunas empresas que han conseguido atraer a sus trabajadores y a los sindicatos, implicarles en su RS y acción social, mejorando con ello compromisos y resultados.

Por otro lado, los sindicatos podemos cumplir un papel muy importante al ejercer de supervisores del cumplimiento efectivo de la RS. De hecho, este tipo de prácticas vienen llevándose a cabo cada vez con más frecuencia, tanto en el plano internacional (donde van asumiendo un protagonismo cada vez mayor los acuerdos marco internacionales suscritos por las empresas multinacionales con las federaciones sindicales mundiales y la presencia sindical en la supervisión del cumplimiento de los códigos de conducta), como en el plano interno, donde empiezan a desarrollarse algunas experiencias de acuerdos específicos de plasmación de compromisos en material de RSE entre las empresas y los representantes de su personal.

No obstante, existen empresas, muy reconocidas y aplaudidas por su política de RS, que presentan un balance social positivo y realizan sinceros esfuerzos en crear fluidos canales para recoger propuestas y sugerencias de mejora continua de su RS en múltiples foros, observatorios y plataformas; que, sin embargo, apenas han creado instrumentos y canales internos que garanticen la información y la participación de sus trabajadores, que promuevan su implicación y compromiso, que vayan más allá de los mínimos legales, como si se tratara de una cuestión secundaria.

Esta es, precisamente, una de las principales debilidades del modelo de RS por el que han optado las empresas españolas: la falta de participación de los representantes de los trabajadores y de las propias personas trabajadoras, de forma más directa, en la toma de decisiones sobre las iniciativas de responsabilidad social.

Por una parte, a pesar de que España cuenta con el Consejo Estatal de Responsabilidad Social, órgano colegiado de carácter consultivo en el que estamos presentes las organizaciones sindicales más representativas, y que debiera servir para promover nuestra participación y por ende, la de los

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

representantes legales de los trabajadores, su actividad real es prácticamente inexistente. No hay un compromiso para avanzar en la consecución de prácticas generalistas de participación de los trabajadores en las acciones de responsabilidad social de las empresas, ni tampoco un control institucional permanente por parte de los sindicatos más representativos.

Ello se constata por dos aspectos: por una parte, apenas realiza una reunión anual del pleno del Consejo; por otra, aunque en su seno existen cinco grupos de trabajo perfectamente articulados, su único informe aprobado corresponde al de noviembre de 2011.

Por otra, la participación de los trabajadores y sus representantes no ha sido potenciada a través de un marco normativo-institucional preestablecido por lo que los representantes de los trabajadores no son considerados como parte activa en la toma de decisiones de la empresa en esta materia.

Ahí reside precisamente el reto que tenemos los sindicatos, trabajar para romper el cordón de seguridad que en un gran número de empresas deja fuera de la participación a la mayoría de sus trabajadores, cuando precisamente esta debería ser fuente de innovación y creatividad.

Los sindicatos queremos un desarrollo normativo-institucional de la responsabilidad social empresarial propio, que inspirado en la normativa europea y las directrices marcadas desde los ámbitos internacionales, contenga elementos de mejora que nos sitúen por delante del resto de países en cuanto a las implicaciones de trabajadores y sus representantes. Segundo, exigimos que se establezca un entramado institucional que traspase el ámbito consultivo, por tanto con capacidad de control sobre las actividades empresariales. Tercero, y último, a tenor de las propias opiniones que nos trasladan nuestros delegados y delegadas, es necesario y además urgente fomentar una mayor información y participación de los representantes legales de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas de la empresa en esta materia.

Los sindicatos queremos también que haya más transparencia en las empresas. En este sentido, en los últimos años ha crecido la regulación en materia de transparencia y reporte de información, con instrumentos como la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera o el Reglamento (UE) 2020/852, que establece un marco para facilitar las inversiones sostenibles, lo que se conoce como taxonomía europea. La transposición de la citada Directiva

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

al ordenamiento jurídico español viene de la mano de la Ley 11/2018 que he contado al inicio de mi intervención.

Aunque la Directiva supuso un hito para el avance en materia de transparencia sobre los impactos de los aspectos no financieros de las empresas europeas, la realidad es que desde sus inicios se ha demostrado poco útil ya que los informes no financieros no permiten comprender las repercusiones, ni los riesgos, ni los planes de acción de las empresas en materia de derechos humanos, derechos laborales, el medioambiente y corrupción.

Por ello, los Sindicatos pedimos que se lleve a cabo una revisión de la Directiva en 2020 y se modifiquen las disposiciones que se ha revelado más ineficientes.

Y por último, vemos que los beneficios que la Responsabilidad Social dentro de la empresa conlleva para el conjunto de la sociedad, no llega a ser visible para los consejos administrativos ni para las áreas de Recursos Humanos y Gerencia de las empresas. Por lo que el gran reto de la Responsabilidad Social en las empresas reside en llegar a los Consejos de Dirección y Administración de las empresas para instaurarse en los planes estratégicos de las mismas.

La RSE es transversal en el mundo de la empresa porque afecta y se incardina en todas las áreas funcionales a lo largo de la cadena de valor empresarial. Por eso debe ser tutelada desde la más alta instancia de Gobierno empresarial: el Consejo de Administración". Hasta que esto no suceda, no podemos hablar de empresas socialmente responsables. Tan sólo de empresas aparentemente responsables socialmente.