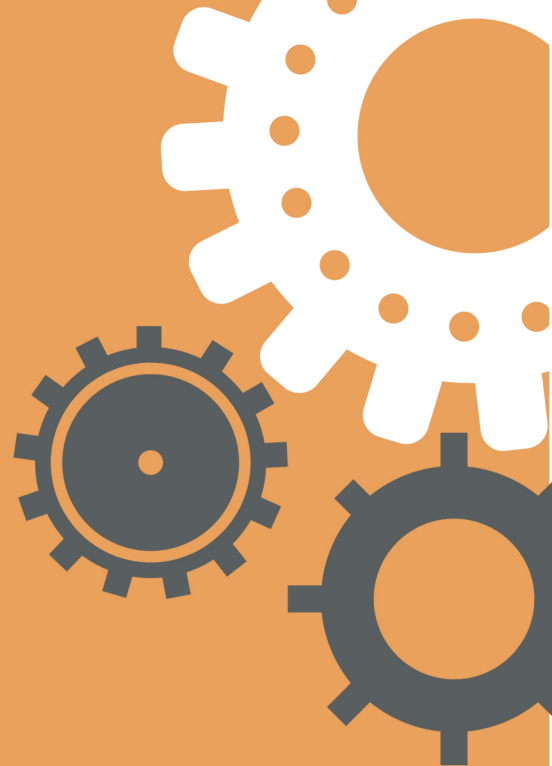


# PROYECTO SCORE

Informe Diagnóstico Inicial  
(ESTADO ESPAÑOL)



Proyecto  
financiado por la  
Unión Europea

Este documento se proporciona únicamente para fines de investigación y estudio. Las opiniones y comentarios expresados en el mismo no representan necesariamente la opinión o posición en materia de Responsabilidad Social Empresarial de la Confederación Sindical de CCOO o de ninguno de sus miembros y organizaciones.

Editado por:  
Instituto Sindical de Trabajo,  
Ambiente y Salud (ISTAS)

Autores:  
Antonio Ferrer Márquez  
(ISTAS), Ángel Muñoa Blas  
(CCOO de Industria), Sari  
Vaittinen (PRO), Raunni  
Söderlund (PRO)

Edición en inglés traducida por:  
Agustín González (ISTAS)

Colaboradores:  
Isidor Boix: miembro de la  
Secretaría de Internacional de  
CCOO-Industria. Coordinador de  
IndustriALL para el Acuerdo  
Marco Global con Inditex

José Carlos González,  
responsable de sostenibilidad  
de la Federación de Servicios de  
CCOO. Miembro del Consejo  
Estatutal de Responsabilidad  
Social de las Empresas  
(CERSE).

Esta publicación está financiada  
por la Comisión Europea dentro  
del Proyecto SCORE.



## INTRODUCCIÓN

La Comisión Europea define la responsabilidad empresarial (RSE) como *“la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad”*.

Si bien la voluntariedad siempre ha sido una de las características de la RSE, y el Estado español, al igual que la UE, carece de un marco específico de regulación en esta materia, lo cierto es que cada vez hay más elementos y cuestiones que son objeto de diferentes normas sectoriales.

No obstante, las políticas de RSE en las empresas se suelen materializar y difundir a través de los diferentes estándares internacionales diseñados a tal fin (Global Reporting Initiative, ISO 26.001, Global Compact de la ONU, etc.).

Por ello, en la primera parte del documento se pretende describir, en primer lugar, el marco de la RSE establecido en el Estado español, señalando aquellas normas que han venido a regular, en mayor o menor medida, alguna cuestión relacionada con este concepto, los diferentes elementos de planificación y los organismos creados para valorar la implantación y aplicación de las políticas de RSE en el tejido empresarial.

Asimismo, se abordan los principales estándares internacionales en esta materia, así como el grado de implantación en las empresas españolas.

Por otro lado, las cuestiones ambientales son un elemento relevante en el concepto y alcance de las políticas RSE. Muchas empresas han integrado la componente y la repercusión ambiental de su actividad en el marco de su gestión global a través de los sistemas de gestión ambiental (SGA). Las principales referencias en este campo (ISO 14001 y EMAS) son objeto del proceso de normalización y certificación de normas voluntarias, si bien EMAS es un Reglamento europeo. Por ello, es necesario conocer cómo es este proceso y el grado de implantación de estas dos referencias en el tejido empresarial, cuestiones que también son desarrolladas en este documento.

La última sección de la primera parte del texto está dedicada a describir y definir el marco para la participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial en el Estado español.

La RSE en el interior de las empresas incide en una serie de cuestiones y materias en los que, desde la perspectiva del diálogo social, hay unos intereses en parte opuestos y en parte comunes o coincidentes. Por esta razón se debe dar diálogo y colaboración. Los trabajadores, sus representantes legales y sus organizaciones sindicales deben exigir y reivindicar la adopción de compromisos y políticas de RSE en las empresas y jugar un papel principal en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Se trata de participar para aportar y colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.

Un elemento fundamental para materializar la participación y colaboración de la representación legal de los trabajadores en las cuestiones referentes a las RSE es determinar:

- Las competencias y facultades reconocidas a la representación legal de los trabajadores por los diferentes ámbitos normativos (normas laborales, normativa de salud laboral y seguridad, medio ambiente, información económica y corporativa, etc.) que posibilita la intervención en algún elemento de la RSE de la empresa.

- Las herramientas implantadas en la empresa para gestionar esta responsabilidad y los instrumentos empleados para comunicarla (sistemas de gestión, memorias e informes de sostenibilidad, indicadores, etc.).

Para ello, estas cuestiones son abordadas en detalle en las páginas finales de la parte primera del documento, con el propósito de clarificar el marco para esta participación y promover la misma.

La segunda parte del documento está dedicada al análisis de los resultados del cuestionario elaborado para detectar las necesidades de formación de los representantes legales de los trabajadores que participan en el Proyecto SCORE.

La estructura de los contenidos del cuestionario es la siguiente:

- La sección primera estaba dedicada a datos personales e información general:
  - Persona que responde al cuestionario
  - Perfil de la compañía
  - Descripción de la representación sindical en la compañía.
- La sección estaba referida al impacto de la compañía y al análisis de este impacto, en relación a:
  - Los aspectos generales de la RSE
  - La dimensión social
  - La dimensión ambiental
  - La dimensión económica
  - La política de transparencia

El cuestionario está recogido en el Anexo A.

# **A. INFORME MARCO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL**

# A. INFORME MARCO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL

## ÍNDICE

1. La regulación de la Responsabilidad Social Empresarial en el Estado español.
  - 1.1 Antecedentes: las primeras iniciativas públicas en materia de responsabilidad social empresarial en el Estado español.
  - 1.2 El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).
  - 1.3 La Ley 2/2011 de Economía Sostenible.
  - 1.4 Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - 1.5 Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020.
  - 1.6 Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.
  - 1.7 Directiva 2014/95/UE: obligaciones de divulgación de información no financiera por parte de las empresas.
  - 1.8 Los índices bursátiles de RSE: el FTSE4Good IBEX.
  - 1.9 El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en España.
  - 1.10 Otras regulaciones estatales relacionadas con la RSE.
  - 1.11 Algunos ejemplos normativos en el ámbito de las CCAA.
2. La adhesión e implantación de los estándares y normas de responsabilidad social empresarial más relevantes en las empresas del Estado español.
  - 2.1 Pacto Mundial de Naciones Unidas.
  - 2.2 Global Reporting Initiative (GRI).
  - 2.3 Certificación SA 8000: responsabilidad social.
  - 2.4 Principios de Inversión Socialmente Responsable de Naciones Unidas.
3. El proceso de normalización en el Estado español. Implantación de sistemas de gestión ambiental (SGA) certificados según la metodología ISO 14.001 y EMAS en la empresa española.
  - 3.1 Descripción del proceso de normalización en el Estado español.
  - 3.2 Implantación de sistemas de gestión ambiental (SGA) en el Estado español.
    - 3.2.1 Principales referencias certificables en el ámbito de los SGA: Norma UNE-EN ISO 14001 y Reglamento EMAS.
    - 3.2.2 Proceso de revisión de la norma ISO 14.001.
    - 3.2.3 Estadísticas de implantación de SGA según la metodología UNE-EN ISO 14.001 y EMAS en la empresa española.
      - 3.2.3.1 Sistemas de gestión ambiental certificados según la norma UNE-EN ISO 14.001.
      - 3.2.3.2 Sistemas de gestión ambiental verificados según el Reglamento 1221/2009 (EMAS).

4. El marco de la participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial en el Estado español.
  - 4.1 El reconocimiento de la participación de los trabajadores y trabajadoras como exigencia legal.
  - 4.2 La participación en el marco de los de normalización y en las iniciativas voluntarias de RSE implantadas por las empresas.
  - 4.3 Los trabajadores y sus representantes como parte interesada.
  - 4.4 Los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva.
  - 4.5 La participación institucional de sus organizaciones sindicales.
  - 4.6 Experiencias concretas de intervención sindical en políticas de responsabilidad social empresarial.
5. Breve descripción de las empresas participantes en el Proyecto SCORE.

# 1. LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL

## 1.1 Antecedentes: las primeras iniciativas públicas en materia de responsabilidad social empresarial en el Estado español

La primera iniciativa pública que cabe mencionar es la creación, a instancia del Pleno del Congreso de los Diputados, de una Comisión Técnica de Expertos en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el fin de elaborar un informe sobre la responsabilidad social de la empresa. Este Foro de expertos se constituyó en el año 2005 y fruto de su trabajo fue el documento *Informe del Foro de Expertos en RSE*.

En el año 2006 el Congreso de los Diputados creó una Subcomisión específica para abordar la RSE. El trabajo de este órgano dio lugar al "Informe de la Subcomisión Parlamentaria para promover y potenciar la RSE", conocido como el *Libro Blanco de la RSE*.

En el año 2007 se celebró la primera Mesa de Diálogo Social de RSE, con el propósito de elaborar propuestas para estimular y difundir las buenas prácticas en esta materia, impulsar estas políticas en el ámbito de las Administraciones Públicas, definir el papel que deben jugar las organizaciones sindicales y empresariales y plasmar su compromiso. Como resultado de esta mesa se elabora el documento *La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Diálogo Social*.

## 1.2 El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

En el año 2008, mediante el Real Decreto 221/2008 se acuerda la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).

El CERSE es el órgano asesor y consultivo adscrito al Ministerio competente en materia de políticas públicas de impulso y fomento de la responsabilidad social de las empresas del Estado español (actualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Se trata de un organismo pionero en los países de nuestro entorno.

Nace con el objetivo de fomentar las iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas. El CERSE analiza la implantación y el desarrollo de la responsabilidad social e informa sobre las actuaciones en esta materia.

Además, informa sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afectan a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas. Entre sus objetivos se encuentra además la búsqueda de la mayor homogeneidad posible en las memorias o informes de responsabilidad social y sostenibilidad que, de forma voluntaria, las empresas y organizaciones hacen públicos.

La constitución y configuración del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas responde al objetivo de agrupar en el mismo órgano a representantes de los distintos grupos de interés vinculados a la responsabilidad social de las empresas.

La presidencia del CERSE la ostenta el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la secretaría la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, respectivamente, la cual además ejerce las labores de preparación, apoyo técnico y gestión del Consejo.

En relación a su composición, el CERSE ostenta un carácter interministerial, cuatripartito y paritario, contando con 4 grupos que representan distintos intereses en la materia:

- 14 vocales en representación de las organizaciones empresariales.
- 14 vocales en representación de las organizaciones sindicales.
- 14 vocales en representación de organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas
- 14 vocales en representación de las distintas Administraciones Públicas.

Una primera etapa de la actividad desarrollada por el CERSE culminó con el Pleno celebrado el 3 de mayo del 2011 en el que se aprobaron los documentos elaborados por los 5 grupos de trabajo constituidos en el ámbito de este organismo. De ellos, cabe destacar el elaborado por el Grupo 2, titulado *Transparencia, comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad* cuyo valor reside tanto en sus contenidos- a algunos de los cuales haremos referencia a lo largo de este INFORME- como al hecho de que habiendo sido coordinado por un representante de CCOO fue aprobado por unanimidad.

En este documento se hace especial referencia al concepto de “Grupos de Interés”, a los “Modelos de referencia para informar” y a “Recomendaciones sobre principios, criterios, temas y subtemas para informar”. A partir de este último apartado estaba previsto desarrollar los “indicadores” a los que hace referencia la Ley de Economía Sostenible- a la que nos referiremos con posterioridad- pero la falta de consenso, derivada de la posición empresarial y de la actitud del Gobierno, han impedido culminar la labor desarrollada desde 2011 por el Grupo de Trabajo sobre “Promoción de la RSE”.

### 1.3 La Ley 2/2011 de Economía Sostenible

En el año 2011 se aprobó la Ley de Economía Sostenible. Esta norma dedica un capítulo específico a la responsabilidad social de las empresas (Capítulo VI) y establece otra serie de preceptos y obligaciones relacionadas con esta materia.

De manera concreta, el artículo 27 alude a los *Principios de Buen Gobierno Corporativo y la adecuada gestión del riesgo en relación con la remuneración de los directivos*.

Por su parte, en el artículo 35 *Sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social* se establece, entre otras obligaciones, que las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, así como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, deberán presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

Y en el artículo 39, referido a la *Promoción de la responsabilidad de las empresas* se establece:

1. Que las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social.

En particular, el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia.

2. El conjunto de características, indicadores y modelos de referencia r deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.
3. Las sociedades anónimas podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en los objetivos, características, indicadores y estándares internacionales mencionados en los apartados anteriores. En todo caso, en dicho informe específico deberá constar si ha sido verificado o no por terceras partes.

En el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de Responsabilidad Social Empresarial será objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial que permita efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en las grandes empresas españolas. Asimismo, cualquier empresa podrá solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

Finalmente, esta Ley también se incluyen referencias a la responsabilidad de los Organismos Reguladores y a la inversión Socialmente Responsable y otros artículos que comprenden actuaciones relacionadas con esta materia, como la elaboración de planes de movilidad sostenibles, por ejemplo.

#### **1.4 Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

#### **1.5 Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020**

En julio de 2014 se aprobó la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020. Se trata de un documento programático que contiene los objetivos estratégicos y las líneas de actuación para la promoción de la RSE en España.

La Estrategia tiene por objeto *“apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora”*.

Establece 4 objetivos y propone 10 líneas de actuación que parten de los siguientes principios:

- Competitividad
- Cohesión Social
- Creación de valor compartido
- Sostenibilidad
- Transparencia
- Voluntariedad

Los cuatro objetivos son los siguientes:

- Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las PYMES, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan.
- Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.
- Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.
- Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE, que garantice el cumplimiento y respeto de los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado en esta materia.

Las diez líneas de actuación son:

1. Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles.
2. Integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación.
3. Buen Gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza.
4. Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo.
5. Inversión socialmente responsable e I+D+i.
6. Relación con los proveedores.
7. Consumo responsable.
8. Respeto al medioambiente.
9. Cooperación al desarrollo.
10. Coordinación y participación.

Cada una de estas líneas de actuación llevan asociadas una serie de medidas -en total son 60- dirigidas específicamente a empresas, organizaciones y Administraciones Públicas que tienen el propósito de materializar las iniciativas de la Estrategia.

## 1.6 Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

En el año 2006, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobó el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, en el que se incluían una serie de recomendaciones dirigidas a que estas empresas fueran gestionadas de manera adecuada y transparente. En alguna de estas recomendaciones se incluían ya algunas alusiones a la RSE:

### **“CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Interés social:**

*“ ... Nada de esto significa que los intereses de los accionistas hayan de perseguirse a cualquier precio, sin tener en cuenta los de otros grupos implicados en la empresa y los de la propia comunidad en que se ubica. El interés de los accionistas proporciona una guía de actuación que habrá de desarrollarse respetando las exigencias impuestas por el Derecho (por ejemplo, en normas fiscales o medio-ambientales); cumpliendo de buena fe las obligaciones contractuales, explícitas e implícitas, concertadas con otros interesados, como trabajadores, proveedores, acreedores o clientes; y, en general, observando aquellos principios de responsabilidad social que la compañía haya considerado razonable adoptar para una responsable conducción de los negocios. Por ello, se recomienda:*

*7. Que el Consejo desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas y se guíe por el interés de la compañía, entendido como hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la empresa. Y que vele asimismo para que en sus relaciones con los grupos de interés (stakeholders) la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente.*

*8. Que el Consejo asuma, como núcleo de su misión, aprobar la estrategia de la compañía y la organización precisa para su puesta en práctica, así como supervisar y controlar que la Dirección cumple los objetivos marcados y respeta el objeto e interés social de la compañía. Y que, a tal fin, el Consejo en pleno se reserve la competencia de aprobar:*

*...*

*v. La política de responsabilidad social corporativa;*

*vi. La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos;*

## **DIVERSIDAD DE GÉNERO**

*Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa...”*

En el año 2015 se aprobó el nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. En él se incluye una serie de principios y recomendaciones vinculadas explícitamente a la RSE.

En concreto, los principios referidos a las RSE son los siguientes:

- El principio 23, referido a “Otras comisiones especializadas del Consejo”, establece que “dada la relevancia de las cuestiones relativas al gobierno corporativo y a la responsabilidad social corporativa, se recomienda la identificación y atribución de funciones específicas en esta materia a una comisión especializada que podrá ser una comisión *ad hoc* de gobierno corporativo y

responsabilidad social con el objetivo de impulsar una gestión de estos asuntos más intensa y comprometida”.

- El principio 24 está referido, explícitamente, a la responsabilidad social corporativa y establece que “la sociedad promoverá una política adecuada de responsabilidad social corporativa, como facultad indelegable del consejo de administración, ofreciendo de forma transparente información suficiente sobre su desarrollo, aplicación y resultados...”

Por su parte, hay tres recomendaciones vinculadas directamente con la RSE:

- En la Recomendación 53 se establece que se incluya la política de responsabilidad social corporativa, junto con las reglas de gobierno corporativo y los códigos internos de conducta, como materia a supervisar por algunas de las comisiones, incluyendo un detalle de las funciones que deberá asumir esta comisión en estos ámbitos.
- En la Recomendación 54 se fija que exista una política de responsabilidad social corporativa con un contenido mínimo y que incluya los principios o compromisos que la empresa asuma voluntariamente en su relación con los distintos grupos de interés. En particular, la política de RSC debe incluir:
  - o Las prácticas concretas en cuestiones relacionadas con accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de conductas ilegales.
  - o Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, la ética y la conducta empresarial.
- Por su parte, la Recomendación 55 establece que se informe en un documento separado, o en el informe de gestión, de los asuntos relacionados con la RSC, utilizando para ello alguna de las metodologías aceptadas internacionalmente.

Por último, hay otras cuatro Recomendaciones que también hacen referencia a cuestiones vinculadas con la responsabilidad social corporativa:

- La Recomendación 6 establece que las sociedades cotizadas publiquen en su web, con la suficiente antelación a la celebración de la Junta General el “informe sobre la política de RSC”.
- La Recomendación 12 recoge que el Consejo de Administración procure conciliar el propio interés social con los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.
- En la Recomendación 14 se menciona la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
- Por último, en la Recomendación 45 se establece que la política de control y gestión de riesgos identifique, entre otros requerimientos, al menos, los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros, a los que se enfrenta la sociedad (sociales, ambientales y de reputación).

Las sociedades cotizadas deberán explicar, en los informes anuales de gobierno corporativo que remitan a la CNMV en el año 2016, el seguimiento de los elementos recogidos en el Código, incluidos los referidos a la RSC.

### **1.7 Directiva 2014/95/UE: obligaciones de divulgación de información no financiera por parte de las empresas**

La aprobación de la Directiva 2014/95/UE<sup>1</sup> exigirá a las empresas de más que 500 trabajadores a elaborar un informe o una declaración explicando las políticas, resultados y riesgos relacionados con el medio ambiente, los asuntos sociales y laborales y los derechos humanos.

Los Estados miembros tienen hasta octubre de 2016 para hacer los cambios legislativos necesarios e implementar la Directiva, la cual será aplicable a las empresas a partir de año 2017.

En base a esta norma, las empresas afectadas (aproximadamente 6000 empresas en la UE, de las que 500-600 son españolas), deberán elaborar un informe no financiero que contenga, como mínimo, información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, sobre la salud y la seguridad, el uso de energía renovable y/o no renovable, las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y la contaminación atmosférica.

Por lo que respecta a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada debería hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales, y/o las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.

Por lo que se refiere a los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y al soborno, podría incluir información sobre la prevención de las violaciones de los derechos humanos y/o sobre los instrumentos existentes para luchar contra la corrupción y el soborno.

Para ello, las empresas deberán elaborar un conjunto de indicadores para presentar esta información y podrán acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados a través de estándares internacionalmente aceptados (Pacto Mundial de la ONU, ISO 26000, GRI).

La Directiva no contempla sanciones en caso de incumplimiento de sus requisitos y deja a criterio de los Estados miembros la exigencia de que el reporte no financiero sea verificado por una entidad acreditada para ello.

### **1.8 Los índices bursátiles de RSE: el FTSE4Good IBEX**

El índice FTSE4Good IBEX se compone de valores pertenecientes al índice IBEX 35 y al índice FTSE Spain All Cap, que cumplen con los criterios de buena práctica en responsabilidad social corporativa (RSC).

Los criterios de inclusión FTSE4Good se desarrollan a partir de un proceso de consulta entre diferentes grupos de interés, entre ellos ONGs, organismos gubernamentales, consultores, académicos, inversores y el sector empresarial.

### **1.9 Observatorio de RSC en España**

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa es una organización sin ánimo de lucro que nace en el año 2004 de la mano de varias organizaciones de la sociedad civil, entre las que se encuentra CCOO,

---

<sup>1</sup> Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

con el objetivo de trabajar en el impulso de la correcta aplicación de la responsabilidad social corporativa (RSC).

Entre sus fines se encuentra el fomento, la promoción y el seguimiento de la implantación de la responsabilidad social corporativa en España y en aquellos países en los que operan las empresas españolas.

Sus objetivos son los siguientes:

- Sensibilizar a la población acerca del efecto positivo que sobre la sociedad tiene la RSC y sobre cuáles son las auténticas tendencias y actuaciones del ámbito empresarial.
- Realizar un seguimiento de las iniciativas políticas que se adopten en materia de RSC, así como la aplicación práctica en los distintos niveles de la Administración Pública.
- Observar y establecer una valoración del desarrollo e implantación de la RSC en nuestro país.
- Potenciar la puesta en práctica de políticas reales de RSC en las empresas y demás organizaciones nacionales.
- Servir de plataforma de discusión y de intercambio de información e ideas sobre RSC, para abrir vías de comunicación dentro del tercer sector y hacia el sector público y privado, configurando un centro de pensamiento que sea al mismo tiempo generador de opinión.

Anualmente, el Observatorio de RSC publica el informe *La responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35*. El objetivo del mismo es evaluar la calidad de la información sobre aspectos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) proporcionada en la documentación y en las memorias públicas y accesibles de las empresas que conforman el IBEX 35 <sup>2</sup>. A continuación se muestran los resultados del último informe publicado, referido a la información del año 2013. En una escala del cero al cuatro, el Observatorio ha puntuado con una media del 1,21 al conjunto del índice bursátil.

---

<sup>2</sup> [http://www.observatoriorsc.org/Informe\\_memoriasRSC\\_ibex\\_2013\\_conclusiones.pdf](http://www.observatoriorsc.org/Informe_memoriasRSC_ibex_2013_conclusiones.pdf)

## La responsabilidad social en las empresas del IBEX 35

|                    | RESULTADOS 2013 |                              |           |            |         |                 |      | TOTAL SISTEMAS DE GESTIÓN | TOTAL EMPRESA |
|--------------------|-----------------|------------------------------|-----------|------------|---------|-----------------|------|---------------------------|---------------|
|                    | CONTENIDOS      |                              |           |            |         |                 |      |                           |               |
|                    | MEDIO AMBIENTE  | DERECHOS HUMANOS Y LABORALES | COMUNIDAD | CORRUPCION | CONSUMO | TOTAL CONTENIDO |      |                           |               |
| ABERTIS            | 1,57            | 0,95                         | 1,40      | 0,60       | 1,29    | 1,16            | 1,98 | 1,30                      |               |
| ACCIONA            | 1,86            | 1,16                         | 1,27      | 1,40       | 1,00    | 1,34            | 1,54 | 1,37                      |               |
| ACS                | 1,07            | 0,89                         | 1,07      | 0,80       | 1,00    | 0,97            | 0,98 | 0,97                      |               |
| AMADEUS            | 1,50            | 0,47                         | 0,87      | 0,40       | 0,86    | 0,82            | 0,96 | 0,84                      |               |
| ARCELOR MITTAL     | 2,14            | 1,68                         | 1,53      | 1,40       | 0,43    | 1,44            | 1,92 | 1,52                      |               |
| BANKIA             | 1,07            | 1,00                         | 1,47      | 1,80       | 1,50    | 1,37            | 1,42 | 1,38                      |               |
| BANKINTER          | 1,36            | 1,16                         | 1,27      | 1,60       | 1,63    | 1,40            | 0,85 | 1,31                      |               |
| BBVA               | 1,36            | 1,26                         | 1,53      | 1,60       | 1,63    | 1,48            | 1,67 | 1,51                      |               |
| BCO. SANTANDER     | 1,07            | 0,74                         | 1,20      | 2,00       | 1,38    | 1,28            | 1,23 | 1,27                      |               |
| BCO.POPULAR        | 1,14            | 0,95                         | 1,40      | 1,20       | 1,25    | 1,19            | 1,42 | 1,23                      |               |
| BCO.SABADELL       | 1,43            | 1,05                         | 1,47      | 1,40       | 1,50    | 1,37            | 1,52 | 1,39                      |               |
| BME                | 0,86            | 0,74                         | 1,33      | 1,40       | 1,14    | 1,09            | 0,92 | 1,06                      |               |
| CADABANK           | 0,93            | 1,26                         | 1,33      | 1,20       | 1,71    | 1,29            | 1,67 | 1,35                      |               |
| DIA                | 0,79            | 0,16                         | 0,87      | 0,40       | 0,86    | 0,61            | 0,71 | 0,63                      |               |
| EBRO FOODS         | 0,79            | 0,68                         | 0,67      | 0,80       | 1,14    | 0,82            | 0,69 | 0,79                      |               |
| ENAGAS             | 0,93            | 0,79                         | 1,27      | 0,80       | 1,63    | 1,08            | 1,35 | 1,13                      |               |
| FCC                | 1,00            | 0,89                         | 1,07      | 1,20       | 0,43    | 0,92            | 1,04 | 0,94                      |               |
| FERROVIAL          | 1,43            | 0,68                         | 1,20      | 0,80       | 1,43    | 1,11            | 1,52 | 1,18                      |               |
| GAMESA             | 1,43            | 1,00                         | 1,20      | 1,40       | 1,13    | 1,23            | 1,94 | 1,35                      |               |
| GAS NATURAL FENOSA | 1,79            | 2,21                         | 1,53      | 1,40       | 1,13    | 1,61            | 1,92 | 1,66                      |               |
| GRIFOLS            | 1,29            | 0,32                         | 0,67      | 0,20       | 0,29    | 0,55            | 0,48 | 0,54                      |               |
| IAG-IBERIA         | 1,14            | 0,68                         | 1,07      | 0,60       | 1,29    | 0,96            | 1,21 | 1,00                      |               |
| IBERDROLA          | 1,79            | 1,42                         | 1,20      | 1,80       | 1,25    | 1,49            | 2,02 | 1,58                      |               |
| INDITEX            | 1,64            | 1,42                         | 1,73      | 1,80       | 1,57    | 1,63            | 1,83 | 1,67                      |               |
| INDRA              | 1,71            | 1,16                         | 2,00      | 1,60       | 1,29    | 1,55            | 2,02 | 1,63                      |               |
| JAZZTEL            | 0,14            | 0,58                         | 1,07      | 0,00       | 1,13    | 0,58            | 0,42 | 0,56                      |               |
| MAPFRE             | 1,36            | 1,21                         | 1,20      | 1,20       | 1,63    | 1,32            | 1,52 | 1,35                      |               |
| MEDIASET           | 1,07            | 0,95                         | 1,27      | 0,40       | 1,14    | 0,97            | 1,31 | 1,02                      |               |
| OHL                | 1,50            | 1,26                         | 1,13      | 1,20       | 1,43    | 1,31            | 1,21 | 1,29                      |               |
| REC                | 2,71            | 1,21                         | 1,33      | 2,00       | 2,14    | 1,88            | 2,69 | 2,01                      |               |
| REPSOL             | 1,57            | 1,42                         | 2,00      | 1,60       | 1,25    | 1,57            | 1,79 | 1,61                      |               |
| SACYR              | 1,29            | 0,68                         | 0,87      | 1,40       | 0,71    | 0,99            | 1,19 | 1,02                      |               |
| TECNICAS REUNIDAS  | 1,07            | 0,70                         | 0,73      | 0,20       | 0,71    | 0,68            | 0,92 | 0,72                      |               |
| TELEFONICA         | 1,50            | 1,79                         | 1,60      | 1,00       | 2,00    | 1,58            | 2,02 | 1,65                      |               |
| VISCOFAN           | 0,43            | 0,42                         | 1,00      | 0,20       | 1,00    | 0,61            | 0,77 | 0,64                      |               |
| MEDIA IBEX         | 1,31            | 1,00                         | 1,25      | 1,11       | 1,22    | 1,18            | 1,39 | 1,21                      |               |

Fuente: [www.observatoriorsc.org](http://www.observatoriorsc.org)

## La responsabilidad social en las empresas del IBEX 35. Comparativa 2012/2013

| RESULTADO<br>CONTENIDO | 2013        |                  | 2012        |                  |
|------------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|
|                        | Punt.       | Posición<br>2013 | Punt.       | Posición<br>2012 |
| REC                    | 1,88        | 1                | 1,79        | 1                |
| INDITEX                | 1,63        | 2                | 1,69        | 2                |
| GAS NATURAL FENOSA     | 1,61        | 3                | 1,58        | 3                |
| TELEFONICA             | 1,58        | 4                | 1,57        | 4                |
| REPSOL                 | 1,57        | 5                | 1,56        | 5                |
| INDRA                  | 1,55        | 6                | 1,49        | 7                |
| IBERDROLA              | 1,49        | 7                | 1,54        | 6                |
| BBVA                   | 1,48        | 8                | 1,49        | 7                |
| ARCELOR MITTAL         | 1,44        | 9                | 1,34        | 10               |
| BANKINTER              | 1,40        | 10               | 1,38        | 9                |
| BCO. SABADELL          | 1,37        | 11               | 1,43        | 8                |
| BANKIA                 | 1,37        | 11               | 1,15        | 19               |
| MAPFRE                 | 1,32        | 12               | 1,32        | 11               |
| OHL                    | 1,31        | 13               | 1,19        | 16               |
| ACCIONA                | 1,34        | 14               | 1,11        | 22               |
| CAIXABANK              | 1,29        | 15               | 1,19        | 16               |
| BCO. SANTANDER         | 1,28        | 16               | 1,25        | 14               |
| GAMESA                 | 1,23        | 17               | 1,20        | 15               |
| BCO. POPULAR           | 1,19        | 18               | 1,15        | 19               |
| ABERTIS                | 1,16        | 19               | 1,16        | 18               |
| FERROVIAL              | 1,11        | 20               | 1,17        | 17               |
| BME                    | 1,09        | 21               | 1,07        | 24               |
| ENAGAS                 | 1,08        | 22               | 1,12        | 21               |
| SACYR                  | 0,99        | 23               | 0,98        | 23               |
| MEDIASET               | 0,97        | 24               | 0,95        | 25               |
| ACS                    | 0,97        | 24               | 1,14        | 20               |
| IAG-IBERIA             | 0,96        | 25               | 1,11        | 22               |
| FCC                    | 0,92        | 26               | 0,97        | 24               |
| AMADEUS                | 0,82        | 27               | 0,80        | 26               |
| EBRO FOODS             | 0,82        | 27               | -           | -                |
| TECNICAS REUNIDAS      | 0,68        | 28               | 0,56        | 28               |
| DIA                    | 0,61        | 29               | 0,64        | 27               |
| VISCOFAN               | 0,61        | 29               | -           | -                |
| JAZZTEL                | 0,58        | 30               | -           | -                |
| GRIFOLS                | 0,55        | 31               | 0,48        | 29               |
| <b>MEDIA IBEX</b>      | <b>1,18</b> |                  | <b>1,19</b> |                  |

Fuente: [www.observatoriorsc.org](http://www.observatoriorsc.org)

### 1.10 Otras regulaciones estatales relacionadas con la RSE

- Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo la cual incluye la mayoría de las medidas contempladas en la Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016, para promover el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.
- Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

### 1.11 Algunos ejemplos normativos en el ámbito de las CCAA

Algunas CCAA llevan varios años desarrollando el marco de la RSE en su territorio. Por ejemplo, Catalunya ha desarrollado una estrategia de integración de estas cuestiones, promoviendo la implicación de empresas y organizaciones, la Administración y la ciudadanía (<http://rscat.gencat.cat/es/>).

Por su parte, Extremadura cuenta con una normativa específica, un Observatorio de RSE (<http://www.rsextremadura.es/>) y un programa de apoyo a la contratación de expertos y de verificación de la RSE en las empresas de su territorio. Otro ejemplo a considerar es el de Galicia, que también cuenta con un Observatorio (<http://rse.xunta.es/>), desarrolló el Plan Estratégico Gallego de Responsabilidad Social Empresarial (2012-2014) y cuenta con una serie de herramientas de apoyo (ayudas financieras, guías, premios, etc.) para implantar iniciativas en este marco.

A continuación se recogen algunos ejemplos normativos a nivel de CCAA a través de las cuales se desarrollan diversos aspectos vinculados a la RSE:

- *Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura.*

Se trataba de una norma pionera ya que se regulaba por primera vez esta materia.

Tiene como fin la integración voluntaria, por parte de las empresas, de los poderes públicos y de la Administración, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

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

- *DECRETO 110/2013, de 2 de julio, por el que se crea el Consejo Autonómico para el fomento de la responsabilidad social de Extremadura, la Oficina de Responsabilidad Social Empresarial, y se regula el procedimiento para la calificación e inscripción en el Registro de empresas socialmente responsables de Extremadura*

El Consejo Autonómico para el fomento de la responsabilidad social de Extremadura es un órgano de naturaleza colegiada, de carácter asesor y consultivo del Consejo de Gobierno, encargado de impulsar y fomentar las políticas de responsabilidad social de las empresas.

En él están representadas las Administraciones públicas extremeñas, las organizaciones sindicales con implantación en Extremadura, la Universidad de Extremadura y las asociaciones empresariales más representativas de la región, así como las organizaciones del ámbito de la economía social, de los consumidores, de las personas con discapacidad, del medio ambiente y de los trabajadores autónomos.

A través de este Decreto se creó también la Oficina de Responsabilidad Social Empresarial de Extremadura cuyas principales funciones son informar a las empresas y trabajadores autónomos sobre la responsabilidad social empresarial y, en concreto, sobre los mecanismos y herramientas creados para evaluar el grado de implantación de la responsabilidad social en las mismas, sobre la elaboración de informes o memorias de sostenibilidad, y sobre la forma en que pueden obtener la calificación de “empresa socialmente responsable de Extremadura”, así como su inscripción en el Registro de Empresas Socialmente Responsables de Extremadura.

- *Ley 6/2014, de 12 de septiembre, de Industria de Castilla y León*

El Título IV se refiere a la responsabilidad social empresarial. Según lo establecido en el mismo, la Junta de Castilla y León incentivará la adopción voluntaria de prácticas de responsabilidad social empresarial por las empresas y establecimientos industriales radicados en la Comunidad, de acuerdo con los mejores estándares nacionales, europeos e internacionales en la materia. En particular, en lo referente al mantenimiento de la calidad en el empleo, la protección del medio ambiente, la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el consumo sostenible, el respeto a los derechos humanos y la promoción permanente de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, promoviendo asimismo el espíritu de cooperación inter-empresarial, la transparencia empresarial y la sostenibilidad.

- *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombre de Castilla-La Mancha*

En su artículo 44 dispone que las empresas, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial podrán ser reconocidas por la Junta de Comunidades con el «Distintivo de Excelencia» el cual será valorado a los efectos de contratos administrativos, concursos públicos, ayudas y subvenciones.

- *Plan Estratégico para el Impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas Riojanas*

El Plan Estratégico para el Impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas Riojanas, diseñado por el Gobierno de La Rioja, pretende impulsar un desarrollo sostenible en la Rioja en el que las empresas sean económicamente rentables, ambientalmente sostenibles y socialmente responsables.

Según menciona el propio Plan, las líneas de actuación de responsabilidad social en lo referente al empleo y las relaciones laborales son las siguientes:

- 1 Más y mejor empleo: calidad en el trabajo y pleno empleo.
- 2 Inclusión y cohesión social.

- 3 Optimización del capital humano: cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional.
- 4 Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. No discriminación.
- 5 Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.
- 6 Flexibilidad y seguridad.
- 7 Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
- 8 Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y profesional.
- 9 Diálogo social y participación de los trabajadores.

## 2. LA ADHESIÓN E IMPLANTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES Y NORMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO ESPAÑOL

A continuación se presentan algunas de las principales iniciativas, estándares y normas de la RSE a nivel internacional, así como el grado de implantación de las mismas en el tejido empresarial español.

### 2.1 Pacto Mundial de Naciones Unidas

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (*Global Compact* en inglés) es una iniciativa internacional que promueve la adhesión e implantación de 10 Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

En concreto, los diez principios se refieren a las siguientes cuestiones: dos sobre derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cuatro laborales, inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales; tres sobre medio ambiente, tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y un décimo principio de lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Cualquier organización puede pertenecer al Pacto Mundial: empresas, ONG, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales, etc., independientemente de su tamaño y número de trabajadores.

Las organizaciones adheridas se comprometen a ir implantando la responsabilidad social en la empresa y a comunicar anualmente (entidades empresariales) o de manera bianual (entidades no empresariales) esos avances a través de un Informe de Progreso o memoria de sostenibilidad.

A 24 de abril de 2015, el número de entidades firmantes de *Global Compact* a nivel internacional era de 12.943.

La Red Española de *Global Compact* alcanzaba a la cifra de 1.695 entidades, lo que representaba el 13% con respecto del total a nivel internacional. De estas 1.695, 1.200 pertenecen al sector privado. En lo relativo a número de Informes de Progreso publicados en 2014 la cifra era de 692 (*online* y formato libre), dato que suponía el 13% del total de Informes publicados a nivel mundial (5.098).

Hay 6 empresas españolas (29%) entre las 21 que forman el listado “*Top reporters*” que incluye a aquellas entidades que destacan por su ejercicio de *reporting* desde el año 2004.

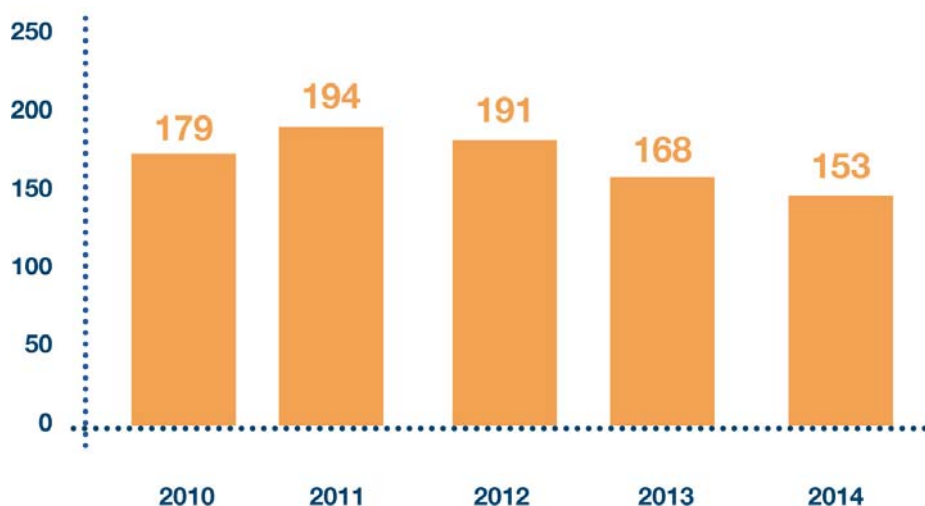
Las 5 empresas participantes en el Proyecto SCORE están adheridas al *Global Compact*.

## 2.2 Global Reporting Initiative (GRI)

Global Reporting Initiative GRI es una organización sin ánimo de lucro con múltiples grupos de interés. Fue fundada por CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en el año 1997. Su fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. GRI produce un completo marco para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Con una serie de principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.

El total de compañías que reportaron según GRI en el año 2014 a nivel mundial fue de 4.620. El número de compañías españolas que reportaron según GRI en 2014 fue de 153. Las 5 empresas participantes en el proyecto SCORE reportan memorias de sostenibilidad según los criterios del GRI.

### Informes GRI (Estado español)



Fuente: <https://www.globalreporting.org>

### 2.3 Certificación SA 8000: responsabilidad social

La norma SA 8000 (Social Accountability 8000) es un estándar de certificación internacional que fomenta en las empresas el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo.

La SA8000 es una certificación voluntaria que fue creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (*Social Accountability International* - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales.

La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores, etc. Establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios, la lucha a la discriminación y al trabajo infantil o forzado.

Además de establecer estándares sobre el puesto de trabajo en todo el mundo, la SA 8000 incorpora también acuerdos internacionales, incluyendo convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Adoptar la norma SA 8000 implica que la empresa considera el impacto social de sus operaciones, además de las condiciones en las que trabajan sus trabajadores, socios y proveedores.

Se puede aplicar a cualquier empresa, de cualquier tamaño, a nivel mundial.

A fecha de 30 de septiembre de 2014, a nivel mundial había 3400 empresas certificadas según la norma SA 8000. En esta fecha, las empresas españolas certificadas ascendían a 33.

### 2.4 Principios de Inversión Socialmente Responsable de Naciones Unidas

Los principios de Inversión Socialmente Responsable (ISR) fueron creados en el año 2006, a instancias del Secretario General de Naciones Unidas.

Fueron desarrollados por un grupo de inversores institucionales que contaron con la asistencia de 70 expertos en materia de inversión provenientes de diversas áreas, desde el mundo académico, hasta organizaciones intergubernamentales.

El documento final recoge 6 principios y, en relación a cada uno de ellos, propone una serie de medidas para su concreción. El eje esencial es la incorporación de las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza empresarial en los procesos de análisis y de adopción de decisiones en materia de inversiones.

Las entidades gestoras de fondos pueden adherirse a estos principios como manifestación de su voluntad de integrarlos en su gestión.

En abril de 2015 eran 32 las organizaciones españolas adheridas a esta iniciativa.

### 3. EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL. IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA) CERTIFICADOS SEGÚN LA METODOLOGÍA ISO 14.001 Y EMAS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

#### 3.1 Descripción del proceso de normalización en el Estado español

La normalización es un proceso que busca homogeneizar y articular numerosos aspectos de la producción de bienes y servicios, a fin de incorporar criterios de calidad, de seguridad o de protección ambiental, por ejemplo.

El resultado de este proceso son las NORMAS, las cuales se materializan en un documento de especificaciones técnicas cuya adopción por las empresas es de carácter voluntario.

En la actualidad coexisten normas que operan en distintos ámbitos:

- Normas cuyo ámbito exclusivo es el Estado español, denominadas normas UNE.
- Normas cuyo ámbito es la Unión Europea, denominadas normas EN.
- Normas cuyo ámbito es internacional, denominadas normas ISO.

La existencia de una norma suele llevar aparejado el desarrollo de otras para regular su interpretación y su aplicación, constituyendo “familias”

En el proceso de normalización participan todas las partes interesadas según la actividad objeto de normalización (fabricantes, Administración, sindicatos, consumidores, laboratorios, Universidades, etc.). Este proceso está liderado y gestionado por los llamados Organismos de Normalización. En el caso del Estado español, el organismo legalmente es la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). Representa a España en los organismos internacionales, europeos y regionales de normalización (ISO, CEN, CENELEC, ETSI,...).

Por tanto, este organismo es el miembro español del Comité Europeo de Normalización (CEN) y es responsable también de adoptar como normas UNE todas las normas europeas que se elaboren en el seno del mencionado organismo, así como de su posterior difusión, distribución, promoción y comercialización.

El proceso de normalización se estructura en Comités Técnicos de Normalización (CTN), en cuyo seno se estudian y plantean las necesidades de cada sector y elaboran y aprueban los proyectos de norma que serán publicados como normas UNE (normas españolas).

La composición de los CTN debe asegurar una representación de las partes interesadas implicadas en el ámbito del mismo.

Los CTN podrán invitar a participar en sus actividades como vocales a título personal aquellos especialistas que puedan ser útiles para sus tareas.

En aquellos campos de actividad en los que la complejidad de la labor a realizar por un CTN así lo recomiende, éste podrá constituir Subcomités Técnicos (SC) encargados del estudio permanente de una o varias partes concretas de su programa de trabajo. Los CTN y Subcomités podrán constituir Grupos de Trabajo (GT), al objeto de preparar una parte del programa de trabajo asignado a un CTN o Subcomité.

Los acuerdos del CTN se adoptarán preferentemente por consenso. No obstante, si fuera necesaria la votación, se adoptarán los acuerdos por mayoría simple de los votos presentes y representados, no computándose las abstenciones. Si una entidad tuviera varios asistentes en la reunión, a efectos de votación sólo dispondrá de un voto. En caso de empate decidirá el voto de calidad del Presidente o de quien ejerza sus funciones en ese momento.

Los sindicatos están representados como vocales en diferentes Comités Técnicos de Normalización, Subcomités Técnicos y Grupos de Trabajo. Los ámbitos y sectores en los que participan son muy diversos y están relacionados, entre otros, con la responsabilidad social, la salud laboral, la seguridad en los centros de trabajo, la gestión ambiental, nanotecnologías, maquinarias, etc.

En el ámbito de la Unión Europea:

- El número de normas europeas ha experimentado un incremento considerable en los últimos años.
- Han aumentado los sectores que las utilizan.
- Hay una creciente integración de la normalización en la normativa europea.

Por ello, tanto los procesos de normalización como los de implantación y aplicación de las normas en las empresas constituyen un doble ámbito de participación sindical muy relevante, a través de los cuales se puede intentar incidir en numerosas cuestiones que afectan a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras.

### 3.2 Implantación de sistemas de gestión ambiental (SGA) en el Estado español

#### 3.2.1 Principales referencias certificables en el ámbito de los SGA: Norma UNE-EN ISO 14001 y Reglamento EMAS

Se puede definir la gestión ambiental de una empresa como el conjunto de actuaciones desarrolladas por la misma con el objetivo de cumplir con los requisitos legales establecidos en la normativa ambiental y de prevenir, controlar y reducir los impactos ambientales derivados del ejercicio de su actividad.

Cuando estas actuaciones se desarrollan de manera coordinada, planificada y organizada están conformando un sistema de gestión ambiental.

Un sistema de gestión ambiental es la parte del sistema general de gestión que realiza la política ambiental de la empresa actuando sobre:

- La organización de la empresa.
- La planificación de las actividades y operaciones de producción.
- El diseño y definición de los productos o servicios.
- Los recursos de todo tipo disponibles.

El sistema de gestión ambiental se va construyendo mediante acciones ambientales y herramientas de gestión que se interrelacionan para conseguir la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

A la hora de implantar un sistema de gestión, una empresa puede optar por diseñar su propio sistema o bien optar por un modelo normalizado. Un sistema de gestión está normalizado cuando cumple con los requisitos de una NORMA.

En el Estado español, una empresa que decida implantar y certificar un sistema de gestión ambiental puede optar por dos caminos que no son excluyentes: la norma UNE-EN ISO 14001:2004 y el Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales (EMAS).

La certificación de una empresa y su inscripción en el registro EMAS exige como requisito que su sistema de gestión cumpla con todos los aspectos esenciales de la norma UNE-EN-ISO 14001 (la sección 4 completa, la cual recoge los elementos del sistema de gestión ambiental), y además con otra serie de exigencias que son las que determinan las diferencias entre la norma UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.

### Comparativa norma UNE-EN ISO 14001 y Reglamento EMAS

| ISO 14001                                                                                                                                 | EMAS                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ámbito internacional                                                                                                                      | Ámbito Unión Europea. Se pueden adherir organizaciones de fuera del ámbito de la UE                                                       |
| Norma técnica                                                                                                                             | Reglamento Europeo                                                                                                                        |
| Se puede certificar cualquier tipo de organización, tanto los centros de producción como las organizaciones completas (todos sus centros) | Se puede certificar cualquier tipo de organización, tanto los centros de producción como las organizaciones completas (todos sus centros) |
| Compromiso de cumplimiento de la normativa ambiental                                                                                      | Cumplimiento previo de la normativa ambiental                                                                                             |
| Análisis medioambiental inicial voluntario                                                                                                | Análisis medioambiental inicial obligatorio                                                                                               |
| Análisis medioambiental inicial no auditable                                                                                              | Análisis medioambiental inicial verificable                                                                                               |
| Menor alcance sobre los aspectos ambientales indirectos                                                                                   | Identificación y evaluación de los aspectos ambientales indirectos                                                                        |
| No menciona la participación de los trabajadores                                                                                          | Participación activa de los trabajadores en el diseño y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental                                    |
| No establece periodicidad de las auditorías internas                                                                                      | Plazo de auditoría interna no superior a tres años                                                                                        |
| La publicación de la información ambiental es decisión de la Dirección.                                                                   | Publicación obligatoria de la información ambiental. Puesta a disposición del público de la declaración ambiental                         |
| La comprobación del cumplimiento de los requisitos se denomina auditoría.                                                                 | La comprobación del cumplimiento de los requisitos se denomina verificación                                                               |
| El control de certificación se realiza a través de un organismo de certificación                                                          | Doble control, del organismo certificador y del órgano competente de la CCAA encargado de inscribirlo en el Registro del EMAS.            |

#### 3.2.2 Nueva norma ISO 14.001:2015

La norma ISO 14.001 ha sido revisada a nivel internacional por segunda vez desde que fue publicada en el año 1996, habiéndose aprobado la nueva versión en el mes de septiembre de 2015.

El proceso de revisión tenía dos objetivos claramente definidos:

- Alinear la estructura de la norma (texto, apartados, términos y definiciones) con otras normas de sistemas de gestión, con el fin de favorecer la integración de sistemas en las organizaciones. Esta es una pauta habitual de las empresas para ahorrar costes y funcionar con mayor eficacia.
- Adaptar los requisitos de la norma a los nuevos requerimientos y estándares en el ámbito de la gestión ambiental (responsabilidad social, cumplimiento de la legislación, análisis de ciclo de vida, aspectos ambientales indirectos, etc.) y a las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Para materializar los dos objetivos mencionados anteriormente, se partía del informe final del grupo de trabajo constituido por el Comité Técnico encargado de la estandarización de los sistemas de gestión ambiental.

En este informe se detallaban 25 recomendaciones a tener en cuenta en este proceso, entre las que cabía destacar las siguientes:

- Facilitar el acceso a la certificación aunando las prioridades del negocio y la gestión ambiental, junto con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial.
- Reforzar la evaluación del comportamiento ambiental sobre la base de la norma UNE 14031 y plantear el uso de indicadores como los del Reglamento EMAS o el Global Reporting Initiative (GRI).
- Definir, ampliar y aclarar conceptos, por ejemplo el de “prevención de la contaminación”, para mejorar la gestión ambiental.
- Introducir un enfoque más sistemático para la identificación, consulta y comunicación de las partes interesadas, con una descripción de qué y cuándo comunicar.
- Abordar el concepto de “demostrar el compromiso de cumplimiento de la legislación”.

Varias de las recomendaciones estaban orientadas a acercar a la norma ISO 14.001 a los requisitos del Reglamento EMAS de la Unión Europea, mucho más preciso y riguroso y con mayor garantía de que la empresa asume mayores retos y pretensiones de mejora de su comportamiento ambiental. Además, tras la última revisión del EMAS, acometida en el año 2009, ya es posible que organizaciones de fuera de Europa puedan obtener esta acreditación, con lo que ésta adquiere un ámbito internacional similar al que tiene ISO 14.001.

Los principales cambios incluidos en la nueva norma están relacionados con los siguientes elementos:

- Estructura común en el contenido para facilitar la integración de la norma ISO 14001 con el resto de normas de sistemas de gestión (ISO 9001, OHSAS 18001). Este proceso de definición común de contenidos de las diferentes normas de gestión se conoce como Estructura de Alto Nivel.
- Gestión ambiental estratégica, contexto de la organización que puede afectar al logro de los resultados previstos con el SGA y determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Liderazgo y compromiso de la Alta Dirección con respecto al sistema de gestión ambiental. La nueva norma pretende la integración del sistema de gestión ambiental en la más Alta Dirección (Punto 5. Liderazgo). Lo que se pretende al asignar responsabilidades específicas a las personas

que tienen papeles de liderazgo en las organizaciones es que el SGA no funcione en paralelo, como viene sucediendo hasta el momento, y que se integre en la gestión y negocio de la empresa. Este aspecto también se refuerza en el requisito referido a la Revisión del sistema.

- Inclusión de compromisos para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación, la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas, etc. al definir el sistema de gestión ambiental
- Desempeño ambiental: se deberá acreditar no sólo la mejora continua del sistema de gestión ambiental como hasta ahora, si no la mejora del desempeño ambiental de la organización. Es un elemento importante que supera al de mejora continua contenida en la norma actual.
- Establecimiento de indicadores, si bien sólo en relación a los objetivos y las metas. El tema de la determinación de indicadores ha quedado muy diluido por las resistencias de muchos países al alineamiento con el Reglamento EMAS, en el que los indicadores son un elemento importante del mismo.
- Incorporación del Análisis de Ciclo de Vida: las organizaciones deberán ampliar su control e influencia sobre los impactos ambientales asociados con los productos suministrados por los proveedores, el diseño, la producción y el uso de los productos producidos por la organización y el tratamiento o disposición final de la vida útil de los mismos. La principal implicación es que la empresa debería tener en cuenta criterios de ACV a la hora de hacer compras y en el diseño interno. Este aspecto ha levantado bastante recelo entre las empresas. Su alcance va a depender en gran medida de lo que la IAF (Asociación Mundial de Organismos de Acreditación) y las respectivas Entidades Nacionales de Acreditación determinen y, en consecuencia, de lo que solicite el auditor.
- Se refuerza el requisito de acreditar el cumplimiento legal. Vas más dirigido a terceros países, en donde este elemento presenta una gran ambigüedad y discrecionalidad.
- Se introduce un nuevo requisito referido a la determinación del riesgo asociado con amenazas y oportunidades del que, en función de los que interpreten los órganos de auditoría, se podría derivar la obligación de realizar análisis de riesgos ambientales.
- En lo que respecta a la Comunicación, la organización debe asegurarse que su procedimiento de comunicación interna posibilite que cualquier persona que trabaje bajo el control de la organización contribuya a la mejora continua El requisito de comunicación externa se ha reforzado ampliamente. Ya hay obligación de publicar información y tiene que ser una comunicación proactiva. La comunicación externa está muy ligado al proceso de identificación de sus partes externas interesadas relevantes Tiene que establecer un procedimiento de cómo comunicar con sus partes interesadas relevantes, por lo que esta identificación cobra mucha relevancia.
- Los aspectos ambientales indirectos no han sido finalmente explicitados, aunque se deducen en el punto 8.1 de la propuesta norma, cuando se aborda la perspectiva del ciclo de vida en relación a:
  - o La determinación de los requisitos ambientales para la compra de productos y servicios
  - o Al establecimiento de controles para asegurar que los requisitos ambientales se consideren en el proceso de diseño para el desarrollo, entrega, uso y tratamiento al finalizar la vida de sus productos y servicios.

No obstante, éste es otro de los elementos en los que no ha habido un alineamiento pleno con el Reglamento EMAS.

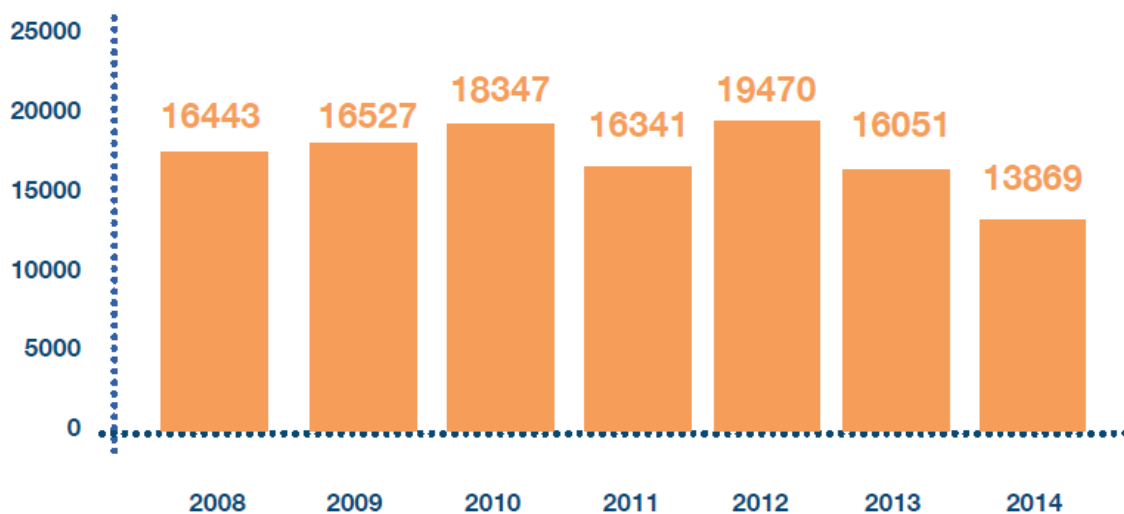
- El requisito de Documentación se simplifica bastante. Por ejemplo, ya no se habla del Manual del Sistema. El auditor pedirá sólo la documentación, sin exigir el Manual. También desaparece el requisito de Registro pero se incorpora en el apartado 8.1 Planificación y control operacional. La organización tendrá flexibilidad para determinar cuáles son los documentos necesarios para asegurar el funcionamiento del SGA y la sistemática de control de los mismos.
- Desaparece el concepto de acción preventiva, por lo que ya no hay que documentarla.

### 3.2.3 Estadísticas de implantación de SGA según la metodología UNE-EN ISO 14.001 y EMAS en la empresa española.

#### 3.2.3.1 Sistemas de gestión ambiental certificados según la norma UNE-EN ISO 14.001

A finales del año 2014, en el Estado español el número de organizaciones que tenían implantado y certificado un SGA según la metodología UNE-EN ISO 14.001 ascendía a 13.869.

### Certificados UNE-EN ISO 14.001 en el Estado español



Fuente: [www.iso.org](http://www.iso.org)

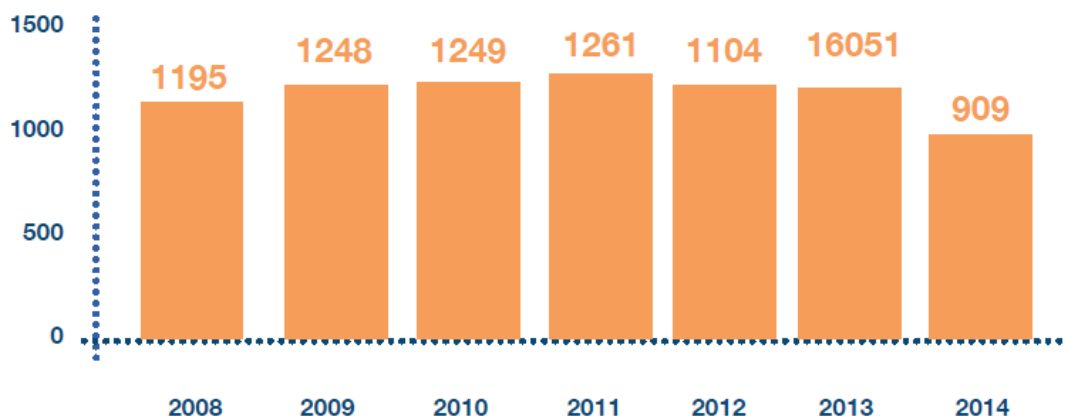
En el año 2014, España ocupaba el quinto lugar a nivel mundial en relación al número de certificados ISO 14.0001.

| Principales países en relación a número de certificados ISO - 2014 |                |         |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|---------|
| 1                                                                  | China          | 117.758 |
| 2                                                                  | Italia         | 27.178  |
| 3                                                                  | Japón          | 23.753  |
| 4                                                                  | Reino Unido    | 16.685  |
| 5                                                                  | Estado español | 13869   |

### 3.2.3.2. Sistemas de gestión ambiental verificados según el Reglamento 1221/2009 (EMAS)

A finales del año 2013, el número total de organizaciones con sistemas de gestión ambiental implantados y verificados según el Reglamento EMAS ascendía a 1104. Esta cifra representa un 12,5% menos que el año anterior.

## Evolución del EMAS en España. Organizaciones adheridas

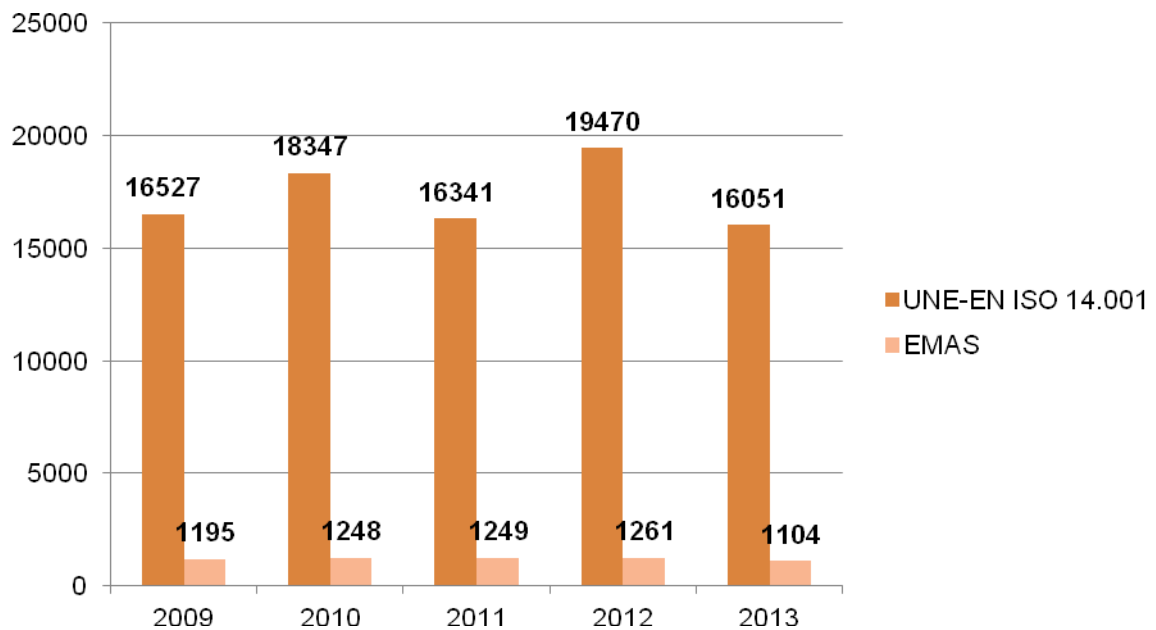


Fuente: <http://www.magrama.gob.es/es/> [http://ec.europa.eu/environment/emas/registration/sites\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/registration/sites_en.htm)

A fecha de abril de 2015, esta cifra ascendía a 909 organizaciones. El número de emplazamientos con EMAS era de 1.043.

En la actualidad, España ocupa el segundo lugar de la UE en relación al número de organizaciones con EMAS, por detrás de Italia.

## Comparativas certificados UNE-EN ISO 14.001 y EMA en el Estado español



Fuente: [www.iso.org](http://www.iso.org) [http://ec.europa.eu/environment/emas/registration/sites\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/registration/sites_en.htm)

## 4. EL MARCO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL

La participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial viene determinada por:

- El marco legislativo
- Los estándares nacionales o internacionales de normalización y las iniciativas voluntarias implantadas por las empresas
- Su condición de parte interesada y grupo de interés
- Los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva.
- La participación institucional de sus organizaciones sindicales

#### 4.1 El reconocimiento de la participación de los trabajadores y trabajadoras como exigencia legal

En primer lugar, hay que referirse a un conjunto de normas legales que reconoce atribuciones y competencias a los trabajadores y sus representantes en alguna de las cuestiones relacionadas con la RSE.

En concreto, el Estatuto de los Trabajadores (ET), la norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado español, establece, en su artículo 64, los derechos de información, consulta y competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

En su apartado 1 se establece que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Según lo establecido en el apartado 3 del art. 64, el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente de determinadas cuestiones que entran dentro del ámbito de la RSE, como por ejemplo:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo
- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (Art. 64, apartado 4).

De igual manera, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa adopte la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Por otro lado, según lo establecido en el artículo 64.7, el comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

En la medida en que se proteja la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras se contribuye al desarrollo de una empresa socialmente responsable. Por ello, otra de las normas que determina la participación de los trabajadores y sus representantes en el ámbito de la RSE, es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece un marco de derechos de consulta, participación y representación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Asimismo, el empresario debe tener en cuenta la opinión de los trabajadores y sus representantes a la hora de adoptar decisiones y medidas relativas a la salud, seguridad y prevención de riesgos en el seno de la organización.

Otro ejemplo es el de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el contexto de los planes de igualdad establecidos en base a la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El plan de igualdad es un instrumento esencial de actuación en el ámbito laboral, y en concreto en las empresas, para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores y para erradicar cualquier tipo de discriminación laboral. Viene definido como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Debe fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, y para conseguir estos objetivos podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En este contexto, las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que previamente deben negociar con la representación legal de los trabajadores. Las empresas de menos de 250 trabajadores también están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando se haya establecido por los convenios colectivos que les sean de aplicación.

La representación legal de los trabajadores en todo caso, aunque no haya negociado el plan o pese a haberlo negociado no ha sido posible el acuerdo, tiene derecho la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Así mismo, las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias, tienen derecho al seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad (art. 47).

Aquellas empresas que no tienen obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

#### 4.2 La participación en el marco de los de normalización y en las iniciativas voluntarias de RSE implantadas por las empresas

El segundo gran elemento que determina el marco de la participación de los trabajadores y sus representantes en la RSE es el de los estándares de normalización y las iniciativas voluntarias implantadas por las empresas.

La participación en este ámbito viene determinada por dos cuestiones:

1. Por el reconocimiento, en la norma o en el estándar implantado en la empresa, de la participación de los trabajadores y sus representantes, como requisito de su implantación y funcionamiento.
2. Por la interpretación y aplicación de los requisitos contemplados en la norma o estándar a partir de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la normativa laboral o sectorial.

En el primer supuesto estaríamos, por ejemplo, en el caso de la norma OHSAS 18001. En la misma se recoge que tanto la comunicación interna como la consulta y participación de los trabajadores son un requisito fundamental en la implantación y en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo implantado según la metodología de esta norma. El principal objetivo de este requisito es fomentar la participación activa de todos los trabajadores en la toma de decisiones de la organización relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Según la norma OHSAS 18.001 se debe establecer, implementar, y mantener uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores para:

- Su adecuada involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la determinación de controles.
- Su adecuada participación en la investigación de incidentes.
- Se involucren en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Que sean consultados cuando haya cualquier cambio que afecte a su seguridad y salud en el trabajo. Los acuerdos alcanzados se deben documentar e informar de ellos a las partes interesadas.
- Que estén representados en materia de SST.
- Sean informados acerca de los acuerdos de participación y de sus representantes.

Otra caso similar sería el de los sistemas de gestión ambiental verificados según el Reglamento Europeo 1221/2009 (Reglamento EMAS), donde la participación de los trabajadores y de sus representantes legales está reconocida explícitamente como un requisito del sistema de gestión.

Otro ejemplo viene dado por la norma internacional SA 8.000 sobre responsabilidad social, a través de la cual se pretende promover la mejora de las condiciones laborales. En esta norma se alude a la participación de los trabajadores y sus representantes de manera explícita para la implementación y cumplimiento de la misma. De manera concreta, se recoge la creación de un Equipo de Desempeño Social que debe incluir a representantes de los trabajadores y de la dirección y a los cuales se les atribuye una serie de competencias, facultades y obligaciones en el ámbito de la identificación y evaluación de riesgos,

seguimiento, auditoría y elaboración de informes. Este grupo debe reunirse periódicamente y revisar el avance e identificar acciones potenciales para fortalecer la implementación de la norma.

Por su parte, y en una escala menor, la norma UNE-EN ISO 50.001 sobre sistemas de gestión de la energía fija el requisito de que la empresa establezca e implemente un proceso para que toda persona que trabaje en la misma pueda hacer comentarios o sugerencias para la mejora del sistema de gestión.

Dentro del segundo supuesto planteado, se encontrarían, por ejemplo, los sistemas de gestión ambiental certificados según la norma UNE-EN ISO 14.001. En este caso, los derechos y competencias de los trabajadores y sus representantes provienen, en primer lugar, de la aplicación de los requisitos exigidos por la norma y su interpretación según el marco de relaciones laborales establecido en el Estatuto de los Trabajadores- reseñado anteriormente- y por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Con independencia de esto, esta norma también plantea una serie de elementos referidos implícitamente a los trabajadores (comunicación interna, formación y capacitación, etc.).

La interpretación y aplicación de los requisitos de una norma voluntaria en base a las competencias que los trabajadores y su representación legal tengan reconocidos por la legislación laboral también se extiende al resto de los estándares anteriormente mencionados.

#### **4.3 Los trabajadores y sus representantes como parte interesada y grupo de interés**

Otro elemento esencial en el contexto de la participación de los trabajadores, de sus representantes y de sus organizaciones en las políticas de RSE es su condición de parte interesada y grupo de interés.

Según la norma UNE-EN ISO 26.000 de responsabilidad social, las partes interesadas son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización, es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en toda su cadena de valor, en aplicación del concepto establecido por la Comisión Europea con precisión en su COM 2011-681, al definir la RSE como la *responsabilidad de la empresa por su impacto en la sociedad*.

El concepto de parte interesada también está presente en otras normas voluntarias relacionadas con la RSE, con un alcance similar. Por ejemplo, según la norma UNE-EN ISO 14.001 de sistemas de gestión ambiental, parte interesada es una persona o grupo que tienen interés o está afectado por el desempeño ambiental de una organización.

Bajo esta definición subyace que una de las principales partes interesadas, tanto en relación con las decisiones de la empresa como por verse afectados por el desempeño de su actividad, es el colectivo de los trabajadores y, por ende, sus representantes legales y las organizaciones que los representan.

El reconocimiento de los trabajadores, de sus representantes y de sus organizaciones como parte interesada determina que la empresa debe atender a una serie de requisitos relacionados con esta consideración, como por ejemplo identificar los intereses de las partes interesadas y dar respuesta a sus expectativas, comunicación interna y externa bidireccional y transmisión de información recíproca, etc., tener en cuenta su opinión en el establecimiento y revisión de objetivo y metas, etc.

Del concepto de RSE como respuesta al 'impacto' deriva evidentemente una necesidad, la de examinarlo con los directamente afectados, los 'impactados'. Hemos comprobado como a lo largo de la reciente historia de la RSE las empresas han ido evolucionando en su práctica, no siempre en su teoría, desde un planteamiento exclusivamente unilateral de sus compromisos y su aplicación, a una atención hacia los afectados por tal impacto. Una de sus expresiones ha sido superar la actitud inicial de, en el mejor de los casos, realizar una consulta individualizada a los individuos impactados, como las encuestas, buzones de sugerencias o similares, a otras orientadas a la interlocución con los colectivos sobre los que impacta su actividad y para ello con sus organizaciones representativas. Paralelamente se ha ido generalizando la

expresión de “grupos de interés” más que la de “partes interesadas”, subrayando precisamente ese carácter colectivo.

El documento del Grupo 2 del CERSE sobre transparencia antes referido se refiere ya únicamente a ‘grupos de interés’, a los que dedica un capítulo completo, el 3º, señalando la necesidad de ‘identificarlos’ en la memoria, a la vez que reconociendo el papel de las organizaciones que los representan en su específica función de “canalizar y sintetizar los intereses individuales y expresar los intereses colectivos”. Por ello, al referirse a los derechos y relaciones laborales, el CERSE señala particularmente a los sindicatos como grupo de interés.

#### 4.4. Los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva

A través de la negociación colectiva y los acuerdos alcanzados con las empresas, la participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial puede haber sido explicitada o desarrollada con mayor profundidad.

En la actualidad, hay numerosos ejemplos de Convenios Colectivos o Acuerdos Voluntarios en donde se han definido competencias y facultades o figuras de representación sindical para abordar y materializar la participación en este ámbito.

Por citar algún ejemplo reciente, se puede mencionar el acuerdo global sobre responsabilidad social alcanzado entre Gamesa y la Federación Sindical Internacional IndustriALL en el año 2015 para reforzar los aspectos sociales, laborales y ambientales incluidos en la política de RSE y en el Código de Conducta de la compañía. Entre los aspectos acordados se encuentra la creación de un órgano de coordinación y seguimiento que realizará un balance bianual sobre el grado de aplicación del acuerdo.

Asimismo, cabe mencionar el Acuerdo Marco Global firmado entre Inditex e IndustriALL en el año 2007 y renovado en el año 2014, con el objetivo esencial de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el ámbito laboral y social, mediante la promoción del trabajo decente, mejorar las condiciones de vida de las comunidades con las que trata la compañía y velar por la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex.

Igualmente, se puede reseñar, a modo de ejemplo, el nuevo artículo dedicado a la Responsabilidad Social Empresarial incorporado al XVIII Convenio General de la Industria Química 2015-2017:

##### **Artículo 69º.- Responsabilidad Social Empresarial.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Este último Convenio también ha introducido mejoras en relación a la figura del Delegado de Medio Ambiente, figura reconocida desde el año 2004 (XIV Convenio General de la Industria Química). Concretamente, se crea un Registro de Delegados de Medio Ambiente, donde registrar las actas de nombramiento de estos delegados.

#### 4.5 La participación institucional de sus organizaciones sindicales

Por último, la participación de los trabajadores en las cuestiones vinculadas a la RSE también se materializa a través de la intervención de las organizaciones sindicales en el marco del diálogo social en el ámbito superior a la empresa, o bien en los diferentes órganos en donde se abordan cuestiones de RSE y éstas organizaciones están representadas.

Con anterioridad se mencionaron algunos ejemplos: el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial, el Observatorio de Responsabilidad Social empresarial, el Consejo Autonómico para el fomento de la responsabilidad social de Extremadura o las Mesas de Diálogo Social.

Un ejemplo reciente es la firma por parte de las principales organizaciones de la Patronal (CEOE y CEPYME) y de los Sindicatos (CCOO y UGT) del Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017. En el mismo se contemplan diferentes criterios y orientaciones para ser trasladados a la negociación colectiva de diferentes aspectos relacionados con la RSE (derechos de información y consulta en materia de igualdad de género, igualdad de trato y oportunidades, personas con discapacidad, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, etc.)

#### 4.6 Experiencia concretas de intervención sindical en políticas de responsabilidad social empresarial

Es interesante comprobar una progresiva decisión sindical de intervenir en la política y práctica de la *responsabilidad social empresarial*, al entender que, aunque pudiera tener un origen en el marketing empresarial con el único o prioritario objetivo de contribuir a su reputación en los mercados, era un espacio con posibilidades de llenar parcialmente el vacío de normas supranacionales eficaces para garantizar el pleno respeto a los derechos sociales y ambientales en un mundo cada vez más globalizado. Así hemos ido asistiendo a una progresiva iniciativa sindical que ha dado lugar a interesantes prácticas de las que a continuación destacamos algunas:

En Mapfre, la sección sindical de CCOO publica regularmente un análisis crítico de la memoria de Responsabilidad Social de la empresa, lo que da lugar posteriormente a una discusión sindical-empresarial de la que resultan acuerdos o nuevas iniciativas de cada parte.

La Federación de Servicios de CCOO <sup>3</sup> tiene una experiencia histórica en esta materia (posee una secretaría específica desde el año 2004) que ha tenido gran incidencia en el marco teórico y en el posicionamiento sociopolítico del Sindicato, así como a nivel divulgativo en la construcción de herramientas de evaluación<sup>4</sup>.

A partir de estas herramientas se han elaborado diversas evaluaciones por parte de algunas secciones sindicales (BBVA, Bankinter, CajaMar...). Otro ejemplo es el de la sección sindical de Servicios de CCOO en Mapfre, la cual lleva publicando este análisis desde hace varios años, lo que incluso ha desembocado en una discusión sindical-empresarial de la que resultan acuerdos o nuevas iniciativas a propuesta de cada parte.

<sup>3</sup> Integra las antiguas federaciones del Sector Financiero de este sindicato -en cuyo ámbito también se han desarrollado iniciativas sindicales en torno a la Inversión Socialmente Responsable- Seguros, Contact Center... y a las federaciones de los sectores de hostelería, actividades turísticas, comercio, cadenas de distribución, etc.

<sup>4</sup> Se puede acceder a una recopilación de casos en el Blog de RSE de la Federación de Servicios: <http://bit.ly/1FigX0v>

Otra experiencia concreta a destacar, por su singularidad y como caso ejemplar, ha sido la incorporación de la opinión de la sección sindical dentro del mismo informe de sostenibilidad de una empresa: el caso de CajaSol, donde además se llegó a asumir en su fondo de pensiones el modelo de criterios de Inversión Socialmente Responsable propuesto por el sindicato. Desgraciadamente, esta importante experiencia, que ha sido el modelo de participación que también hemos querido trasladar al CERSE, no ha tenido continuidad en la empresa donde se integró esta caja de ahorro (la Caixa).

Todas estas experiencias han quedado en una situación de suspensión, en espera de un mayor apoyo institucional para su desarrollo (las esperanzas, en este momento frustradas, en el Consejo Estatal de RSE y otras iniciativas).

En las empresas globales de esta federación también hay experiencias puntuales de inclusión de propuestas sindicales a nivel de códigos de conducta, acuerdos marco y acuerdos sindicales internacionales (Banco Santander, BBVA...). En los sectores de comercio, comienza a desarrollarse diversas reuniones con las empresas, junto a la Federación de Industria, en torno al control de las cadenas productivas (ver más abajo los casos de Inditex, El Corte Inglés...).

En Repsol se ha establecido un grupo de trabajo sindical-empresarial de funcionamiento regular sobre los temas de responsabilidad social, con discusión regular de sus Planes de Sostenibilidad y con incidencia en la Red Sindical España-Latinoamérica, y una de cuyas expresiones es el balance sindical de la memoria empresarial que se incluye en la edición *online* de ésta.

Como ya indicábamos, en Inditex y Gamesa, a iniciativa de sus secciones sindicales en el Estado español, se han firmado sendos Acuerdos Marco Globales (AMG), firmados en 2007 y 2015, por estas multinacionales con la Federación Sindical internacional 'IndustriALL Global Union', estableciendo interesantes cauces de intervención sindical.

Por otra parte, Inditex ha firmado con la Federación Sindical Internacional de los servicios (UNI), otro AMG de aplicación a la red de tiendas de sus marcas en todo el mundo. La aplicación del AMG industrial con Inditex ha ido desarrollando interesantes experiencias, concretándose nuevos derechos sindicales, como es el de conocer, tanto por parte de la UNI como de los sindicatos locales, el detalle de las más de 5.000 fábricas que constituyen su cadena de producción en el mundo, así como poder acudir a ellas para verificar de qué manera se aplica su Código de Conducta.

En el Corte Inglés se ha creado un grupo de trabajo *multistakeholders* de funcionamiento regular, con participación de las federaciones de CCOO de industria y servicios, a la vez que diversas ONGs.

## 5. BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO SCORE

### INDITEX

Inditex es un grupo de distribución de moda que nació en 1963 como una fábrica de ropa femenina que actualmente cuenta con más de 6.900 tiendas en cinco continentes.

En 1975, Inditex abrió la primera tienda *Zara*, seguido de su expansión internacional a finales de los años ochenta y el lanzamiento de nuevos formatos de moda: *Pull&Bear*, *MassimoDutti*, *Bershka*, *Stradivarius*, *Oysho*, *Zara Home* y *Uterque*.

Inditex abarca todos los procesos de la moda (diseño, fabricación, distribución y venta en tiendas propias). Las cadenas del Grupo Inditex se definen por ofrecer productos de moda que apuestan por la calidad.

La plantilla de Inditex está compuesta por más de 140.000 profesionales.

Dispone de un eficiente sistema logístico radicado en España, que lleva a todas las tiendas del Grupo productos nuevos dos veces por semana.

Su facturación superó los 18.000 millones de euros en 2014 con una distribución de ventas del 46% en Europa, 21% en Asia y el resto de mundo y un 14% en América.

## REPSOL

Repsol es una compañía global e integrada presente en toda la cadena de valor de los combustibles fósiles. Opera en las áreas de mayor potencial energético del mundo y cuenta con uno de los sistemas de refino más eficientes de Europa.

Es una de las mayores empresas del sector, con presencia en más de 40 países y con más de ocho décadas de experiencia. Incorpora criterios de responsabilidad social corporativa en el desarrollo de todas sus actividades.

Desarrolla actividades en exploración y producción de hidrocarburos en más de 40 países, incluyendo también actividades de Refino, Estaciones de Servicio, Gas Licuado del Petróleo, y Química y Nuevas energías.

Repsol dispone de un Centro de Tecnología Repsol donde se potencia la I+D con inversiones de cerca de 100 millones de euros anuales y donde trabajan más de 400 investigadores. Además, cuenta con otros dos centros de innovación, uno en Houston y otro en Rio de Janeiro.

La plantilla de Repsol consta de más de 27.000 personas de 80 nacionalidades diferentes, presentes en más de 40 países.

## MICHELIN

Michelin ocupa una posición de vanguardia en cada uno de los mercados del neumático, con una cuota de 16,3% del mercado mundial en cifra de negocios, así como en los servicios relacionados con los viajes.

La plantilla de Michelin está formada por 109.193 empleados (102.692 en equivalente a tiempo completo). Produjo más de 150 millones de neumáticos y 10 millones de mapas y guías de viaje con datos de 2009.

El volumen de ventas netas es de 14.800 millones de euros en el mercado de neumáticos de turismo y camioneta de los cuales el 80% se vendieron en el mercado de remplazo. Con respecto al mercado de neumáticos de camión, el 80% de neumáticos vendidos en el mercado de remplazo lo realizó Michelin.

Dispone de 72 plantas de producción en 19 países y tiene una presencia comercial en más de 170 países.

Más de 8.000 personas trabajan para Michelin en España. En España se fabrican la mayor parte de sus gamas de producto, desde el neumático para moto hasta el destinado a las obras públicas, pasando por los de turismo, camión y autobús, maquinaria y equipos agrícolas, etc.

## GAMESA

Gamesa es una empresa con más de veinte años de experiencia en el sector de la energía eólica. Es uno de los líderes tecnológicos globales en la industria eólica mundial, con cerca de 33.500MW instalados y con presencia en 54 países. Su actividad industrial incluye también la gestión de servicios de operación y mantenimiento (O&M), que realiza en más de 20.600 MW.

La compañía cuenta con centros productivos en los principales mercados eólicos del mundo: España y China se configuran como centros globales de producción y suministro, mientras se mantiene la presencia industrial en mercados locales (India y Brasil).

Gamesa es también referente mundial en el mercado de la promoción, construcción y venta de parques eólicos, con más de 7.000 MW instalados en todo el mundo.

El equivalente anual de la producción de los cerca de 33.500 MW instalados representa más de 7,1 millones de toneladas de petróleo (TEP)/año y evitan la emisión a la atmósfera de una cantidad superior a los 50 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>/año.

Gamesa forma parte de los principales índices de sostenibilidad internacionales, entre ellos FTSE4Good.

Gamesa tiene una plantilla de trabajadores de 6.431 trabajadores en 2014 con cerca del 23% de mujeres y un 93% de contratos indefinidos.

## MSD

MSD Animal Health es una compañía global, incluyendo investigación, que desarrolla, fabrica y comercializa una amplia gama de servicios y medicamentos de uso veterinario. Ofrece una variedad de productos para la prevención, tratamiento y control de enfermedades en animales de producción y animales de compañía.

Su objetivo es llegar a ser el laboratorio de primera elección para veterinarios, productores y propietarios de animales.

En el campo de la salud y el bienestar de las personas MSD ha ayudado a encontrar nuevas formas de tratar y prevenir enfermedades, desde el descubrimiento de la vitamina B1 hasta la primera vacuna contra el sarampión, medicamentos para el resfriado y antiácidos, o la primera estatina para tratar el colesterol elevado. También han contribuido al desarrollo de muchos productos de salud animal, como vacunas y antibióticos.

MSD tiene una cifra de negocio de 900 millones de euros en 2014 en España, con un volumen de ventas de 813 millones de euros en salud humana y 87 millones de euros en salud animal.

MSD dispone de una plantilla de 1.250 empleados en España

## Normas voluntarias y memorias de sostenibilidad implementadas en las compañías participantes en el Proyecto SCORE

|          | ISO 14001 | EMAS | GRI | OHSAS 18001 | SA 8000 | SUSTAINABILITY REPORT |
|----------|-----------|------|-----|-------------|---------|-----------------------|
| REPSOL   | SÍ        | NO   | SÍ  | SÍ          | NO      | SÍ                    |
| INDITEX  | SÍ        | NO   | SÍ  | SÍ          | NO      | SÍ                    |
| GAMESA   | SÍ        | NO   | SÍ  | SÍ          | NO      | SÍ                    |
| MSD      | SÍ        | NO   | SÍ  | SÍ          | NO      | SÍ                    |
| MICHELIN | SÍ        | NO   | SÍ  | SÍ          | NO      | SÍ                    |

## **B. CUESTIONARIO SCORE**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS**

## B. CUESTIONARIO SCORE. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

### CUESTIONES GENERALES

Los encuestados responden conocer que sus empresas tienen implantada una política de responsabilidad social empresarial (97%).

En un porcentaje elevado (68,7%) conocen que las empresas realizan una memoria. En 4 de las 5 empresas se manifiesta que sí se conoce este hecho, mientras que en una se desconoce. Se ha constatado por otros medios al margen del cuestionario que todas las empresas generan informes o memorias de sostenibilidad

Los encuestados manifiestan que sus empresas participan en alguna iniciativa o asociación de carácter nacional o internacional (60,6%) relacionada con la RSE.

Según los resultados de las encuestas, en tres empresas existirían estructuras para la gestión de la RSE, mientras que en dos no existiría.

De estos resultados se deduce que existe un **conocimiento casi absoluto entre los encuestados de la existencia de una política de RSE y un conocimiento amplio en otras cuestiones afines.**

Los tres estándares, normas o instrumentos señalados por los trabajadores y que dicen que sus empresas tienen implementados son 14001 (93,9%), Código de conducta (81,8%) y OHSAS 18000 (78,8%).

**En primer lugar, el que se señalen estas opciones confirma que hay un buen conocimiento de las normas e instrumentos implementados por las empresas, dado que estas respuestas se corresponden con la realidad.**

**No obstante, si analizamos las respuestas obtenidas en cada empresa, observamos que en algunas de ellas no son uniformes, lo que demuestra que no todos los trabajadores conocen este hecho con exactitud.**

El 66,7% de los encuestados contesta que la RLT recibe información sobre la RSE de la empresa.

Según los resultados de los cuestionarios, en todas las empresas se proporcionaría información sobre RSE a la RLT (sólo en 1 empresa los trabajadores que dicen NO recibir información sobre RSE son más que los que dicen recibir información). Las respuestas se corresponden con la realidad, dado que hemos constatado que **en todas las empresas se proporciona algún tipo de información sobre RSE.**

El 69,7% de los encuestados dice que la RLT participa de alguna manera en la RSE de la empresa. Si atendemos a los resultados por empresa, en 3 empresas se dice que SÍ que hay participación, en 1 se manifiesta que NO hay participación y en 1 los resultados son dispares, dado que la mitad dice que SÍ y la otra mitad manifiesta que NO.

Salvo en el último caso, estas respuestas se ajustan con el diagnóstico que hemos realizado, dado que **en 4 de las 5 empresas hemos constatado que hay algún tipo de actuación sindical sobre la RSE de la empresa.**

Respecto a la pregunta de si los sindicatos están reconocidos como parte interesada de la empresa, aproximadamente el 50% de los encuestados dice que SÍ.

Si atendemos a la respuestas por empresa, en dos se dice mayoritariamente que el sindicato SÍ está reconocido como parte interesada, en una se dice que NO, en 1 se desconoce y en una la respuesta no es uniforme, dado que algunos contestan afirmativamente y otros negativamente.

La conclusión más importante que extraemos, al margen del conocimiento que demuestran los trabajadores encuestados sobre este hecho y que se ajusta a la realidad diagnóstica por otras vías, es que **no hay un reconocimiento generalizado del sindicato como parte interesada por parte de la empresa.**

## DIMENSIÓN SOCIAL

Destacamos que los porcentajes de respuestas afirmativas en la mayoría de las preguntas de este apartado del cuestionario son muy elevadas, sobresaliendo la adopción de medidas contrarias a la discriminación (100%), las políticas de contratación con respecto a personas con discapacidad, género o colectivos en riesgo de exclusión (97%) o aquellas medidas adicionales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (93,9%).

De estas respuestas se constata que **hay un elevado conocimiento entre los trabajadores del hecho de que sus empresas han adoptado medidas en materia de discriminación, discapacidad, igualdad, seguridad y salud, etc.**

Sin embargo cuando se pregunta si existe alguna forma de intervención de los sindicatos locales en los que la compañía está presente, las respuestas afirmativas se reducen al 33,3%.

En el 90,9% se responde que existe un Plan de igualdad. Todas las empresas participantes están obligadas a ello.

Los encuestados responden mayoritariamente (97%) que las empresas contribuyen con donaciones o aportaciones al sector de la economía social, pero sólo en el 33,3% de los encuestados contesta que estas aportaciones han sido discutidas con las organizaciones representativas de los colectivos que se afirma pretender favorecer. Concretamente, sólo en dos empresas se contesta unánimemente que SÍ, en otras dos se contesta que NO y en una se desconoce.

## DIMENSIÓN AMBIENTAL

Los aspectos ambientales derivados de la actividad de la compañía y que han sido señalados en mayor medida han sido:

|                                         |        |
|-----------------------------------------|--------|
| Consumo de energía                      | 100%   |
| Consumo de materias primas y auxiliares | 93,9%  |
| Consumo de agua                         | 84,8%  |
| Generación de residuos no peligrosos    | 81,8%  |
| Olores                                  | 81,8%. |

Los aspectos ambientales significativos mayormente señalados son:

|                                         |       |
|-----------------------------------------|-------|
| Consumo de materias primas y auxiliares | 87,9% |
| Consumo de energía 100%                 | 87,9% |
| Generación de residuos no peligrosos    | 51,5% |
| Consumo de agua                         | 45,5% |
| Emisiones de gases y humos              | 42,4% |

La valoración de estos resultados se debería realizar partiendo del diagnóstico ambiental individualizado de cada empresa. No obstante, lo que sí se puede constatar es que **no hay unanimidad en las respuestas en cada empresa a la hora de señalar los aspectos ambientales significativos.**

En el 72,7% de las respuestas se afirma que la compañía proporciona información ambiental a los representantes de los trabajadores de manera habitual.

Si atendemos a las respuestas por empresa, en cuatro de ellas los encuestados manifiestan mayoritariamente que se proporciona información ambiental a los representantes de los trabajadores, mientras que en una mayoritariamente se contesta que NO, habiendo alguna respuesta afirmativa.

Por lo tanto, según la respuesta, **mayoritariamente se proporciona información ambiental en las empresas participantes.**

Sólo en el 30,3% de los casos se afirma que la representación de los trabajadores participa en el SGA implantado. Según la respuesta por empresa, tan solo en dos empresas se estaría participando en el SGA implantado.

**Por lo tanto, sólo en 2 de las 5 empresas se estaría participando en el SGA, según lo que manifiestan los trabajadores encuestados**

## DIMENSIÓN ECONÓMICA

Los encuestados manifiestan en el 100% de los casos que el impacto económico se extiende a nivel internacional.

Sólo en el 30,3% de las respuestas se indica que exista una política de compras con proveedores locales.

Atendiendo a los resultados por empresa, en dos de ellas sí existiría una política de compras con proveedores locales, en otras 2 no existiría y en 1 se desconoce.

**Por lo tanto, se puede concluir a partir de la opinión de los encuestados que la existencia de políticas de compras con proveedores locales en las empresas no es mayoritaria entre las empresas participantes.**

El 48,5% de las respuestas indican que las empresas reciben ayudas financieras significativas de los Gobiernos. Atendiendo a los resultados por empresa, en 3 de ellas se manifiesta que Sí se reciben ayudas financieras significativas, mientras que en 2 de ellas se desconoce.

Casi el 50% de los encuestados contesta desconocer experiencias de incumplimiento de su política de RSE, el 27% no responde a esta pregunta (todos de la misma empresa) y sólo el 6% manifiesta conocer incumplimientos de su política de RSE.

Los resultados por empresa son que en dos se desconoce si ha habido incumplimiento, en una se manifiesta que no ha habido incumplimiento, en 1 no se contesta y en una hay algunas respuestas que manifiestan que sí se ha incumplido mientras que el resto manifiesta que no lo sabe.

**Teniendo en cuenta el total de los cuestionarios, una conclusión general que se puede extraer es que hay un desconocimiento mayoritario sobre esta cuestión.**

## TRANSPARENCIA EMPRESARIAL

El 60,6% responde que la representación de los trabajadores no conoce previamente el borrador de la memoria de sostenibilidad para poder hacer propuestas antes de su elaboración definitiva.

Atendiendo a las respuestas por empresa, en 3 empresas NO se proporcionaría el borrador de memoria para hacer comentarios y en 2 empresas Sí se proporcionaría. No obstante, en una de las empresas en las que los encuestados manifiestan que sí se proporciona el borrador de la memoria, hay respuestas en los dos sentidos. Hemos constatado que sí se proporciona esta memoria, por lo que lo que sucede es una falta de conocimiento de este hecho en algunos encuestados.

Por lo tanto, según las respuestas de los encuestados, **el borrador de memoria de sostenibilidad no es proporcionado a la RLT en todas las empresas.**

El 75,8% de las respuestas indican que esta memoria de sostenibilidad no incluye una valoración de la representación de los trabajadores sobre sus contenidos y el restante 14,2% no contesta.

Por tanto, según estos resultados **las memorias de sostenibilidad no incluyen valoración de la RLT.**

# ANEXOS

## ANEXO A

### CUESTIONARIO DE DIAGNOSTICO INICIAL PROYECTO SCORE

#### SECCIÓN PRIMERA: DATOS IDENTIFICATIVOS

[CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD APLICACIÓN LOPD]

##### 1. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA PERSONA QUE COMPLETA EL CUESTIONARIO

Nombre:

.....

Cargo o responsabilidad sindical:

.....

.....

Información de contacto:

Email: .....

Teléfono: .....

##### 2. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Nombre de la compañía: .....

Actividad principal: .....

Localización de la sede principal: .....

Países en los que está implantada la compañía (países en los que opera la organización y en los que desarrolla actividades significativas): Matriz y filiales (producción y distribución)<sup>5</sup>:

| PAÍS | NÚMERO DE EMPRESAS | NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO | NÚMERO DE TRABAJADORES |
|------|--------------------|------------------------------|------------------------|
|      |                    |                              |                        |
|      |                    |                              |                        |
|      |                    |                              |                        |
|      |                    |                              |                        |
|      |                    |                              |                        |

<sup>5</sup> Rellenar el cuadro o adjuntar documentación al respecto como Anexo

Volumen de negocio (facturación anual): .....

Beneficio neto último año: .....

Número total de centros de trabajo: .....

Número total de trabajadores: .....

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL IMPLANTADA EN LA COMPAÑÍA

Órganos de representación sindical implantados en la empresa matriz (comité de empresa, delegados de personal, Sección Sindical, Comité de Empresa Europeo, Comité mundial, Red Sindical transnacional, etc.):

.....

.....

Órganos de participación y diálogo presentes en la compañía (Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Comité de Medio Ambiente, etc.):

.....

.....

## SECCIÓN SEGUNDA: CUESTIONARIO DE IMPACTO DE LA COMPAÑÍA

### SUBSECCIÓN PRIMERA: CUESTIONES GENERALES

1. ¿La compañía tiene implantada una política de responsabilidad social empresarial?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

2. En caso afirmativo ¿elabora una memoria de responsabilidad social empresarial?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

3. ¿Tiene la empresa algún órgano que dirige la política y la práctica de Responsabilidad Social?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

En el supuesto afirmativo indicar:

Su denominación: .....

Su composición: .....

Su dependencia orgánica en la dirección empresarial .....

¿Hay participación en el mismo de la representación de los trabajadores? .....

**4. ¿Participa la compañía en alguna iniciativa o asociación de carácter nacional o internacional relacionada con la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**5. En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿podrías señalar alguna iniciativa o asociación de carácter nacional o internacional relacionada con la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad en la que participe la compañía?**

.....

**6. Señala si la compañía utiliza o tienen implantado alguno/s de los siguientes estándares, normas o instrumentos:**

- ☐ Global Reporting Initiative (GRI)
- ☐ Pacto Mundial ONU (Global Compact)
- ☐ ISO 26000 sobre Responsabilidad Social Empresarial
- ☐ Recomendaciones para Empresas Multinacionales OCDE
- ☐ Social Accountability 8000 (SA 8000)
- ☐ ISO 14.001 (Sistemas de Gestión Ambiental)
- ☐ Reglamento Europeo EMAS (Sistemas de Gestión Ambiental)
- ☐ OHSAS 18000 (Gestión de la Seguridad)
- ☐ SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (Estado español)
- ☐ Código de Conducta
- ☐ Otros (señala cuáles):

.....

**7. ¿Proporciona la compañía información o documentación sobre su política de responsabilidad social empresarial a la representación legal de los trabajadores?**

- ☐ SI

- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

8. ¿Participa la representación legal de los trabajadores de alguna manera en la política de responsabilidad social empresarial de la compañía?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

9. En caso afirmativo ¿podrías describir brevemente el alcance de esta participación (órgano u órganos en donde se participa, temas tratados, formas de trabajo, etc.)?

.....

.....

10. ¿Está el sindicato reconocido como parte interesada en el ámbito de su responsabilidad social empresarial?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

11. ¿Y otros “grupos de interés” (stakeholders)? Señalar cuáles: .....

.....

12. En relación con el reconocimiento de los grupos de interés (sindicato en particular): ¿están reconocidos como individuos, o como colectivos a través de las organizaciones que los representan?

.....

.....

## SUBSECCIÓN SEGUNDA: ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA COMPAÑÍA

### ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

1. ¿Existen directrices o procedimientos establecidos para velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en toda la cadena de valor de la compañía?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

2. ¿Existen directrices o procedimientos establecidos para garantizar que se adoptan las medidas necesarias frente a actuaciones contrarias a la discriminación en el puesto de trabajo y en las subcontrataciones de la compañía?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**3. ¿La política de contratación de la compañía contempla cuestiones referidas a las personas con discapacidad, género, colectivos de riesgo de exclusión laboral, etc.?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**4. ¿Existen directrices o procedimientos establecidos relacionados con el trabajo decente en la cadena de valor de la compañía?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**5. ¿Existe alguna forma de intervención de los sindicatos locales en los países en los que la compañía está presente?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

**En el supuesto afirmativo, explica brevemente en qué consiste:**

.....

.....

**6. ¿Ha adoptado la compañía medidas y actuaciones adicionales a las exigidas por la legislación para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**En caso afirmativo ¿podrías señalar alguna medida o actuación adicional adoptada por la compañía para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores?**

.....

.....

**7. ¿Las normas y directrices de seguridad y salud laboral implantadas en la compañía responden a las necesidades de las personas con discapacidad que trabajan en los centros de trabajo, facilitando en la medida de lo posible su trabajo?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

**8. ¿Desarrolla la empresa una política activa contra la discriminación por razón de género?**

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

En el supuesto afirmativo, explica en qué consiste

.....

.....

9. ¿Existe un “Plan de Igualdad” o instrumento similar el que se concrete su política de igualdad?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

En el supuesto afirmativo explica brevemente sus contenidos

.....

.....

10. ¿Contribuye la compañía (donaciones financieras, aportaciones en especie, patrocinio, etc.) al sector de la economía social (colectivos desfavorecidos, asociaciones del sector de la discapacidad, fundaciones ajenas con fines sociales, etc.)?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

En el supuesto afirmativo indicar brevemente los colectivos a los que se dirige y las acciones que se desarrollan

.....

.....

En el supuesto afirmativo, indica si la empresa discute previamente su aplicación, con balance de su anterior aplicación, con las organizaciones representativas de los colectivos que se afirma pretender favorecer por tal “acción social”

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

1. Señala los aspectos ambientales que, en tu opinión, se derivan de la actividad de la compañía:

- ☐ Consumo de agua
- ☐ Consumo de energía
- ☐ Consumo de materias primas y auxiliares
- ☐ Generación de residuos NO peligrosos
- ☐ Generación de residuos peligrosos
- ☐ Empleo de sustancias peligrosas
- ☐ Emisiones de gases y humos

- ☐ Ruido
- ☐ Olores
- ☐ Polvo
- ☐ Contaminación de aguas superficiales
- ☐ Contaminación de suelos
- ☐ Contaminación de aguas subterráneas
- ☐ Otros (señala cuáles):

.....  
.....

**2. Señala cuales son, en tu opinión, los aspectos ambientales SIGNIFICATIVOS derivados de la actividad de la compañía:**

- ☐ Consumo de agua
- ☐ Consumo de energía
- ☐ Consumo de materias primas y auxiliares
- ☐ Generación de residuos NO peligrosos
- ☐ Generación de residuos peligrosos
- ☐ Empleo de sustancias peligrosas
- ☐ Emisiones de gases y humos
- ☐ Ruido
- ☐ Olores
- ☐ Polvo
- ☐ Contaminación de aguas
- ☐ Contaminación de suelos
- ☐ Contaminación de aguas subterráneas
- ☐ Otros (señala cuáles)

.....  
.....

**3. ¿Podrías señalar alguna medida implantada por la compañía para prevenir, reducir o controlar su impacto ambiental?**

.....  
.....

4. ¿Proporciona la compañía información ambiental a los representantes de los trabajadores de manera habitual?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

5. En el supuesto de que la empresa tenga implantado un sistema de gestión ambiental según la metodología establecida en la norma ISO 14.000 o el Reglamento EMAS, ¿participa la representación de los trabajadores en el sistema de gestión ambiental?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SÉ

6. En caso afirmativo ¿de qué forma participa la representación de los trabajadores en el sistema de gestión ambiental?

.....

.....

### ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

1. ¿El impacto económico de la actividad se extiende a nivel internacional?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

2. ¿Está implantada en la empresa una política de compra o contratación preferente con proveedores o contratistas locales?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

3. ¿Recibe la compañía ayudas financieras significativas de Gobiernos (bonificaciones fiscales, subvenciones, incentivos financieros, créditos, etc.)?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

4. ¿Ha habido alguna experiencia de incumplimiento de las políticas de RSE de la compañía?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

En caso afirmativo, explica brevemente en que consistió y si la compañía adoptó algún tipo de medida o respuesta para que no volviera a suceder

.....

.....

## ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA EMPRESARIAL

1. ¿Recoge la Memoria de Sostenibilidad (con ésta u otra denominación) de la empresa algunos de los conceptos señalados en este cuestionario?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

En el supuesto afirmativo indicar cuáles faltan:

.....

.....

2. ¿Conoce la representación de los trabajadores un borrador de la Memoria para poder hacer propuestas para ser tenidas en cuenta en su elaboración definitiva?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

3. ¿Incluye la Memoria una valoración de la representación de los trabajadores sobre sus contenidos?

- ☐ SI
- ☐ NO
- ☐ NO SE

En el supuesto afirmativo adjuntar una copia de la última valoración de la representación de los trabajadores.



Proyecto  
financiado por la  
Unión Europea

