

DIÁLOGO SOCIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

APORTACIONES INICIALES PARA LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE

1. Introducción

Bajo la definición de responsabilidad social de las empresas aparece un conjunto de actividades y prácticas encaminadas a establecer la relación de la empresa con la sociedad o sociedades en las que opera. En estos tiempos de crisis de larga duración, en los que sectores muy significativos de la ciudadanía perciben la existencia de responsabilidades importantes de las grandes empresas y de las entidades financieras, el ejercicio regulado, reconocido y legitimado de la responsabilidad social cobra una importancia fundamental.

La RSE tiene múltiples expresiones, se regula de formas distintas y existen diferentes sistemas de certificación y legitimación. En general, la participación de los trabajadores es reducida y limitada. Por tanto, se hace necesario definir un modelo de contenidos y de características de la de RSE que asegure su utilidad y eficacia ante los trabajadores y la sociedad. Para ello, la participación de los trabajadores como representantes, interlocutores y mediadores entre la empresa y la sociedad es insustituible.

Por otro lado, el dialogo social, en todas sus acepciones y en todos los ámbitos en que opera, aparece como la herramienta para sustanciar la RSE y el papel de los trabajadores y trabajadoras en su funcionamiento. El dialogo social suma la eliminación y mitigación de conflictos en la empresa y en el ámbito laboral y el establecimiento de relaciones de colaboración entre empleadores y empleados. A nivel de la Unión Europea, hay un profundo consenso sobre la potencialidad del dialogo social y su papel en la gobernanza comunitaria.

Este es el ámbito del Programa SCORE y en el que el Steering Comitte va a iniciar su desarrollo tras reflexionar, debatir y trabajar en conjunto, y de manera concreta, sobre todos los elementos que caracterizan la RSE y el dialogo social.

2. Objetivos

El Steering Comitte del Proyecto SCORE va a reflexionar, debatir y trabajar en conjunto sobre las siguientes cuestiones:

- Características básicas del dialogo social en el ámbito europeo y su formulación en distintos países, sectores y empresas.
- La RSE en el marco del diálogo social y su traslación al ámbito de la empresa.
- El rol de los trabajadores y sus representantes en la RSE a nivel de empresa.
- Las orientaciones para la participación sindical en RSE en el seno de las empresas.
- Las áreas prioritarias de la participación sindical en el ámbito de la RSE.
- Los espacios y mecanismos para la participación sindical en la RSE.

El objetivo final debe ser la definición de los elementos, contenidos y procedimientos de un sistema de RSE eficaz en la empresa desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras.

El resultado de este trabajo de reflexión y debate se materializará en un informe interno que pretende orientar el diseño, el desarrollo y la ejecución del Proyecto SCORE en su conjunto y de las diferentes acciones contempladas en el mismo.

Las aportaciones recogidas a continuación pretenden proporcionar al Steering Comité un documento de base que le sirvan como punto de partida para iniciar el trabajo anteriormente señalado.

3. La responsabilidad social empresarial y la participación sindical en este ámbito

La responsabilidad social de las empresas aparece como un conjunto de actividades y prácticas encaminadas a establecer la relación de la empresa con la sociedad o sociedades en las que opera en un doble sentido: gestionar los impactos y colaborar con las comunidades en las que actúa. En el caso de las empresas multinacionales además hay que articular diferentes intereses, culturas, normas y representaciones.

Es un proceso sistematizado y, generalmente, regulado voluntariamente según estándares reconocidos. Este proceso está destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales para, por una parte, maximizar la creación de valor compartido para todos, y, por otra, identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas. La RSE solo aplica si, previamente, se ha respetado la legislación aplicable y los convenios colectivos entre los interlocutores sociales.

La RSE se debe de traducir en una forma de gestión de la empresa que implique su colaboración con la sociedad, incorporando las preocupaciones de ésta como parte de su estrategia de negocio y asumiendo el compromiso de dar cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.

De este concepto se derivan, entre otras, dos cuestiones esenciales:

- Qué gestión hace la empresa de sus impactos.
- De qué manera la empresa devuelve beneficios a la sociedad.

Estas dos cuestiones son las que deben orientar la participación de los trabajadores y sus representantes.

Es decir, el objetivo final debe ser participar y colaborar en la gestión de estos impactos y en el retorno de beneficios a la sociedad.

Desde sus orígenes, la RSE han estado marcada por la voluntariedad y por la unilateralidad a la hora de que las empresas definieran y aplicaran sus políticas de RSE, con lo que la participación sindical en estas cuestiones ha sido escasa.

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.

La principal necesidad es definir cómo se debe dar la participación y la colaboración de los trabajadores y sus representantes en la gestión de los impactos y en el retorno de beneficios a la sociedad.

Hay que tener presente que la RSE supone dar cabida a nuevos agentes sociales que pretenden tener una interlocución con las empresas en cuestiones sociales e incluso laborales en las que,

hasta el momento, esta interlocución ha correspondido a los sindicatos. Por ello, es necesario reforzar la RSE en el ámbito del Diálogo Social y, más concretamente, en el ámbito de la empresa.

Por otro lado, hay que considerar que la RSE puede ser un elemento enriquecedor del Diálogo Social y de la negociación colectiva, al incluir elementos que tradicionalmente han sido problemáticos, como son los relacionados con los derechos de información y participación en la organización del trabajo, e introducir otras materias que no son exclusivamente sindicales.

Igualmente, abordar con decisión la problemática del diálogo y la relación con otros agentes sociales es una oportunidad también para intentar reconducir estos procesos a una perspectiva de bien común. En este sentido, la participación sindical, siempre con la premisa de no avalar falsos procesos de RSE, puede ser una oportunidad para monitorizar y validar estos procesos de participación (¿qué grupos de interés? ¿Quién los representa?).

Por el contrario, nuestra no participación en la RSE podría degradar todavía más procesos con poca credibilidad y precipitar o promover que nuestro espacio fuera ocupado por otros agentes sociales.

El impacto en la sociedad y la referencia a las cuestiones sociales y ambientales implícitas en concepto de la RSE ayudan a precisar un eje esencial para considerar y desarrollar las políticas de RSE, como es el de las “las partes interesadas”.

Las partes interesadas son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización¹, es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en toda su cadena de valor.

Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica.

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

Pero más allá del impacto de la actividad empresarial sobre los trabajadores, éstos y sus representantes legales tienen, además, un interés especial, dado que de la opinión de la sociedad civil, de los grupos inversores y de otras partes interesadas en relación con la responsabilidad social de las empresas y de su reputación se pueden derivar garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de sus puestos de trabajo.

Y es que las empresas están sometidas, cada vez más, al escrutinio y vigilancia de sus diferentes partes interesadas y de la sociedad civil en general. De la percepción que éstas tengan del comportamiento de una compañía se pueden derivar una serie de consecuencias relacionadas con:

- Su imagen y reputación.
- Su competitividad.
- Sus fuentes de financiación e inversión.
- Sus relaciones con sus clientes, proveedores, autoridades públicas, etc.

Por ello, la RSE debe ser incorporada plenamente al Diálogo Social y abrirse a la colaboración y a la participación de los trabajadores y sus representantes.

4. Áreas prioritarias de la participación sindical en el ámbito de la RSE

La responsabilidad social de una empresa abarca e incide sobre un gran número de materias, si bien estará condicionada por diversas cuestiones (actividad, internacionalización, alcance de su cadena de valor, organización del trabajo, etc.).

¹ Definición según la norma ISO 26.000. Guía de responsabilidad social

La participación sindical en la RSE de una empresa dependerá de los impactos de la misma, de la propia afección de la RSE a nivel interno, de la gestión que la empresa haga de estos impactos y del retorno de beneficios a la sociedad en general.

Será el diagnóstico y el análisis concreto de las circunstancias que se dan en cada empresa lo que determinará esta participación.

Sin embargo, para que ésta se ejerza de la manera más efectiva y atendiendo, en primer lugar, a la defensa de los intereses de los trabajadores, sería necesario priorizar las áreas en la que la representación legal de los trabajadores en la empresa debería centrarse. Para ello, la determinación de estas áreas prioritarias de intervención se debería apoyar en el hecho de que, a priori, la representación legal de los trabajadores cuenta con una serie de competencias y herramientas específicas en algunos ámbitos que pueden facilitar su trabajo.

Entre las diferentes áreas prioritarias a plantear se pueden señalar las siguientes:

- Trabajo decente.
- Salud Laboral.
- Medio ambiente.
- Sostenibilidad económica de la empresa.

5. Mecanismos para la participación sindical en la RSE

Como se señalaba en el apartado anterior, 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.).

Por esta razón, una de las primeras actuaciones a desarrollar por la representación legal de los trabajadores deberá ser realizar un diagnóstico del marco legal y las competencias que de él se puedan derivar, así como los compromisos herramientas e instrumentos que la empresa pueda tener implantados. Todo ello incidirá en el marco para su participación en la RSE de su empresa.

Entre las principales referencias a considerar cabría mencionar las siguientes:

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT).
- Programa Trabajo Decente de la OIT.
- Global Reporting Initiative (GRI).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Norma ISO 26000. Guía de responsabilidad social.
- Norma OHSAS 18.001. Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

- Norma ISO 14.001. Sistemas de gestión ambiental.
- Reglamento 1221/2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).
- Códigos de conducta internos.

6. Orientaciones generales para la participación sindical en RSE en el seno de las empresas

En las empresas que asumen compromisos voluntarios relativos a la responsabilidad social de la empresa, (memorias de sostenibilidad, informes medioambientales, etc.) se deberían acordar cláusulas específicas referidas a la participación de los trabajadores en:

- Los procesos de implantación de herramientas de responsabilidad social de la empresa [Norma ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI), etc.].
- La elaboración de los documentos vinculados a la RSE.
- La elaboración de informes preceptivos sobre ellos.
- La introducción de indicadores laborales, económicos, sociales y ambientales.

Un objetivo principal debe ser conseguir la capacitación y formación necesaria para poder hacer una valoración autónoma de la responsabilidad social de la empresa y poder participar, hacer seguimiento y verificar las políticas y compromisos que la empresa haya asumido para hacer frente a esta responsabilidad. Para ello será esencial conocer y utilizar los diferentes marcos, instrumentos y herramientas que posibilitan la intervención de los representantes legales de los trabajadores en sus empresas.

Con independencia del marco que se acuerde para participar y de los compromisos alcanzados con la Dirección de la empresa, bien a través de la negociación colectiva, acuerdos de empresa, etc., entre las orientaciones genéricas para la intervención sindical en RSE en el seno de las empresas cabe señalar las siguientes:

- Constituir espacios específicos de interlocución en materia de RSE en las empresas, en las que se posibilite la participación sindical, en particular en aquellas en las que haga publicidad de estas políticas.
- Cubrir las necesidades de información necesarias para conocer la cadena de valor de la empresa y el impacto de su responsabilidad en la misma. Es importante que la representación de los trabajadores conozca a las partes interesadas de la empresa y las opiniones y reivindicaciones de las mismas.
- Materializar la participación y la validación por parte de la representación sindical en la información generada y publicada por la empresa en materia de responsabilidad social empresarial. En particular, se debe tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de memorias o informes de sostenibilidad, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también poder participar en el diseño de la misma y poder negociar la inclusión de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión.
- Recibir formación en los temas vinculados con la RSE y la representación sindical debe formar parte en su diseño y en su impartición.
- Valorar la posibilidad de abordar el diálogo y la relación con otros agentes sociales interesados en la responsabilidad social de la empresa.