UNIÓN SINDICAL OBRERA

‘Un buen USO. Guía de buenas prácticas en RSE’

Coordina:

Fundación CORRESPONSABLES

UNIÓN SINDICAL OBRERA

La USO es un sindicato basado en la autonomía sindical, independiente, por lo tanto, de los partidos políticos, los gobiernos y las organizaciones empresariales. La autonomía es una de las señas de identidad histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy.

USO es un sindicato pluralista abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas religiosas, filosóficas, ideológicas, políticas o culturales. La USO tiene en funcionamiento más de 400 sedes sindicales, desde el nivel Confederal al nivel de empresa, y cuenta con más de 10.000 representantes sindicales elegidos por los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, y negocia más de 500 convenios colectivos.

La USO, como sindicato de profunda vocación internacionalista, es miembro de las grandes organizaciones internacionales sindicales: de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Fundación CORRESPONSABLES

La **Fundación Corresponsables** es una organización sin ánimo de lucro creada por la editorial MediaResponsable SL. que tiene como principal objetivo extender la cultura de la Responsabilidad Social, tanto a todo tipo de organizaciones públicas y privadas, como al conjunto de la sociedad, haciendo especial hincapié en aquellos colectivos que están haciendo las cosas bien pero cuentan con pocos recursos económicos para comunicar sus actuaciones responsables, como son los sindicatos.

La Fundación parte de la convicción de que es tan importante hacer las cosas bien como hacerlas saber, especialmente en un mundo tan mediático como el que vivimos, porque sólo de este modo, se podrá extender la cultura de la corresponsabilidad y la sostenibilidad a todo tipo de organizaciones, colectivos y ciudadanos e integrarla como pilar básico de la sociedad del siglo XXI.

- Presentación USO 4
- Presentación Fundación Corresponsables 5
- Entrevista a Celestino Corbacho, ministro de Trabajo e Inmigración 6
- Entrevista a John Evans, representante de la Confederación Sindical Internacional en el GRI y secretario general del Comité Consultivo Sindical ante la OECD 10
- Encuesta a los afiliados 12
- Reportaje: La RSE en la Gestión de Personas 18
- Decálogo de aplicación y defensa de la RSE por los afiliados de la USO 27
- USO en los medios 30
- Tribunas 37

ÍNDICE

RSE, DIÁLOGO Y COOPERACIÓN

En la última década se ha impulsado una nueva cultura de gestión empresarial más orientada hacia la responsabilidad y comprometida con los intereses generales y el bien común, denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Desde la USO se viene trabajando en que este nuevo paradigma de comportamiento empresarial no acabe siendo una entelequia o una maniobra exclusivamente de marketing, sino una realidad que se debe llevar a cabo a través del diálogo y la cooperación, a nivel nacional e internacional, entre empresas, organismos públicos, empleados, asociaciones, ciudadanía y, por supuesto, las organizaciones sindicales y nuestros representantes en los distintos ámbitos.

Este compromiso de todo el sindicato por trabajar en erigirse como interlocutores válidos para la RSE, quedó reflejado en los documentos, Resolución General y Programa de Acción, aprobados en el 9º Congreso Confederal celebrado en Valencia en diciembre de 2009. En este último Congreso, también quedó fijado el objetivo de seguir apostando porque se nos reconozca como interlocutores ante las Administraciones y Organizaciones empresariales, ya que entendemos que el carácter de voluntariedad de la RSE supera el parámetro reduccionista y discriminatorio del término "sindicatos más representativos". Argumento avalado recientemente por el Tribunal Supremo que ha anulado el inciso de "más representativas" como condición indispensable para que las organizaciones sindicales puedan formar parte del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), dependiente de Ministerio de Trabajo, a partir de un recurso presentado por la USO en 2008.

Esta guía pretende dar continuidad a la formación en materia de RSE realizada en años anteriores, mediante la organización de las I jornadas que tuvieron lugar en 2008 bajo el título "Representantes de los trabajadores, interlocutores válidos para la RSE". Y 2009, II Jornadas tituladas "Trabajadores en tiempo de crisis: La Responsabilidad Social, marco y horizonte de la negociación". La experiencia de la celebración estas jornadas y la positiva valoración de las mismas, por parte de los asistentes y los responsables sindicales, así como las preguntas y aportaciones dejadas en el aire entonces, nos han hecho plantearnos la elaboración de esta guía que esperamos sea un soporte práctico y dé respuesta a esas dudas recurrentes surgidas de las anteriores experiencias.

La elaboración de esta publicación no es una actividad aislada, sino que está enmarcada en un proyecto que incluye la celebración de cuatro jornadas, orientadas a la formación y el debate, en Madrid, Barcelona, Gijón y Sevilla organizadas por la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente y llevadas a cabo con la colaboración inestimable de los compañeros y compañeras de USOC, USO ASTURIAS y USO ANDALUCÍA. Tanto esta iniciativa, como las jornadas anteriormente mencionadas, han sido subvencionadas por del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Desde USO celebramos y agradecemos su política de promoción de la economía social y la RSE.

La guía que ahora tienes entre tus manos es fruto de la colaboración de USO con la Fundación Corresponsables en quienes hemos confiado para la coordinación y edición de la misma, debido a su profesionalidad. Dentro de los interesantes contenidos de esta publicación, nos gustaría resaltar la participación activa de la afiliación de USO a través de la encuesta, así como en el Decálogo de aplicación y defensa de la RSE, elaborado a partir de nuestros documentos congresuales, que como todos sabemos son el resultado de las aportaciones y el consenso de toda la organización.

Para la USO, como sindicato de clase y solidario, la RSE debe suponer la apertura de nuevos espacios; debemos desde esta óptica dar respuesta a la pregunta de por dónde va a ir el nuevo modelo de sindicalismo en una sociedad globalizada en constante proceso de transformación. Nuestro principal interés es que los representantes de USO en las Secciones Sindicales de grandes y pequeñas empresas, así como en centros educativos y administraciones públicas, contribuyan a promover la responsabilidad social, beneficiándose de ella, y a incluirla en sus plataformas de negociación y en su relación con la empresa, de cara a aportar propuestas en un contexto de crisis económica, como es el actual, exigiendo aplicación de criterios sostenibles de producción, medidas de conciliación, igualdad de oportunidades, mejorando la prevención y la salud laboral, pues no es suficiente con ajustarse a la Ley de Prevención, sino que hay que buscar soluciones adaptadas a cada realidad de trabajo, impulsando la transparencia en la comunicación e información, etc.

Una empresa será socialmente responsable cuando responda satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés y las personas trabajadoras somos, si cabe, el más importante de ellos, ya que somos trabajadores, consumidores y, por encima de todo ciudadanos.

Como afirmó Maravillas Rojo, Secretaria General de Empleo en la clausura de las II Jornadas celebradas por USO, "La RSE es para quien tiene sentido de empresa, no sólo de negocio; es una manera de hacer empresa, de estar en la sociedad y eso es imposible sin estar de acuerdo con los grupos de interés, consumidores, proveedores, AAPP y representantes sindicales de empresas".

SARA GARCÍA DE LAS HERAS
Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente

LA RSE, CLAVE PARA EL EMPLEO DE CALIDAD

Para la Fundación Corresponsables ha sido un placer coordinar *Un buen USO. Guía de buenas prácticas en RSE,* por lo que en primer lugar quiero agradecer al sindicato USO la oportunidad que nos ha brindado de involucrarnos en este interesante proyecto.

La iniciativa pretende ilustrar cuál es el conocimiento que de la RSE tienen los afiliados al sindicato, así como lo que defiende la editorial MediaResponsable, impulsora de la Fundación Corresponsables: la integración de la RSE en la gestión de los Recursos Humanos es clave para lograr unas relaciones laborales de calidad, tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Como se pone de manifiesto en los artículos y entrevistas de esta guía, extraídos en buena parte de la revista *Corresponsables*, todos deberíamos aplicar la RSE por convicción, por coherencia y para seguir siendo competitivos y sostenibles en el futuro, seamos una pyme y un medio de comunicación a la vez, como es nuestro caso, a través de MediaResponsable y *Corresponsables* respectivamente, o una administración pública, una ONG, un sindicato, una asociación, una universidad, una escuela de negocios… o cualquier otro grupo de interés.

No en vano, tanto en MediaResponsable como en nuestros medios de comunicación propios, abanderados por la revista *Corresponsables*, estamos aplicando la RSE con todas nuestras energías. En el ámbito de los Recursos Humanos, hemos sido la primera editorial en ser reconocida como una empresa familiarmente responsable por la Fundación MásFamilia, gracias a nuestras medidas de conciliación de la vida personal y profesional, a la creación de empleos de calidad –todo nuestro personal está contratado indefinidamente-, y facilitando la formación de las personas que desarrollan su carrera en nuestra organización. Además, y puesto que la RSE es transversal, participamos en el programa pionero RSE.PIME de la Generalitat de Catalunya para integrar la RSE en nuestra gestión; compensamos nuestras emisiones de CO_2 con la plantación de árboles; colaboramos con diversas ONG y emprendemos muchas otras actuaciones con el objetivo de ser coherentes e integrar la RSE en nuestra gestión diaria. La misma creación de la Fundación Corresponsables, que ha coordinado esta guía, es una muestra de la Responsabilidad Social que impregna la editorial.

Nuestro esfuerzo nos ha valido varios reconocimientos, como el premio a la 'Iniciativa Empresarial con mayor Responsabilidad Social 2009' de la Diputació de Barcelona o el premio 'Espacio Pyme" en el CSR Marketplace de Forética en 2007, que no hacen más que motivarnos para continuar cumpliendo con nuestra visión de "ser una empresa responsable, competitiva y comprometida con todos sus grupos de interés, que se distinga por proporcionar unos productos y servicios editoriales de calidad que ayuden a implementar la cultura de la RSE en todos los ámbitos".

Algo similar creemos que defiende el sindicato USO que pone de manifiesto también la importancia de la RSE en su día a día y con acciones específicas, como la edición de esta guía. Con este proyecto se ha hecho, como no podía ser de otra manera, especial hincapié en la difusión de la Responsabilidad Social, teniendo en cuenta que la RSE no es un fin, sino un camino permanente para conseguir la excelencia y mejorar sus actuaciones no sólo en materia laboral, sino económica, de buen gobierno, social y ambiental, así como su diálogo y comunicación con los grupos de interés. La inclusión de un decálogo de buenas prácticas en esta guía asienta la visión de transversalidad que de la RSE tiene en USO y acerca este paradigma a sus afiliados que aplastantemente han contestado en el primer 'Informe sobre el conocimiento de la RSE entre los afiliados a USO' que quieren recibir más información de la que tienen sobre RSE.

Otras conclusiones del estudio son que la mayoría de los encuestados cree que la situación de la Responsabilidad Social en España es 'mala' o 'muy mala', en parte debido a la crisis económica, cuyo impacto ha sido 'alto' para el 67% de los encuestados. Por otro lado, el 69% de los afiliados a la USO opina que la RSE es la herramienta adecuada para superar la crisis económica. Un 45%, además, ha contestado que la contribución de los sindicatos al desarrollo de la RSE en el país es 'escasa'.

Algunos de estos datos coinciden con la opinión de otros colectivos. Así, según el cuarto 'Informe Corresponsables' sobre la situación de la RSE en España, publicado recientemente en el *Anuario Corresponsables 2010*, para un 60% de los 200 participantes en el sondeo, el grado de impacto de la crisis sobre la RSE en España ha sido 'alto' o 'muy alto' durante 2009. Sin embargo, para el 60% de los encuestados, la RSE ha mejorado durante el mismo periodo y para un 80%, la RSE puede ayudar a salir de la recesión.

Son cifras alentadoras, a pesar de todo, que demuestran que se ha avanzado mucho en RSE en estos últimos años, gracias al esfuerzo de todos los que llevamos tiempo apostando por este nuevo paradigma empresarial; pero –y más importante– también todos debemos ser conscientes de que aún tenemos mucho más que hacer y qué decir para que la RSE realmente se consolide como el nuevo modelo organizativo en nuestro país.

MARCOS GONZÁLEZ,
presidente de la Fundación Corresponsables

CELESTINO CORBACHO, ministro de Trabajo e Inmigración

"La RSE comporta asumir unos valores radicalmente opuestos a los que nos han llevado a esta crisis"

Expuesto a la erosión que ha generado el incremento desbocado del paro en los últimos meses, los peores de la crisis, Celestino Corbacho ha gestionado, con los agentes sociales, las conversaciones para lograr reformar el mercado laboral español. Finalmente, la propuesta ha partido hacia el Congreso sin el apoyo de los sindicatos y con las reticencias de la patronal, pero con "las herramientas suficientes para generar trabajo de calidad". Corbacho está convencido de ello y también de la importancia de la RSE para alcanzar este objetivo.

En opinión del Gobierno, ¿cuál ha sido el comportamiento del mercado laboral en los últimos 12 meses? ¿Mejor o peor de lo esperado?

Éramos conscientes de que este sería un período complejo. Con todo, el comportamiento, la evolución de los datos, ha sido mejor que en los doce meses anteriores. Seguramente, la parte más dura del ajuste del empleo ha ido quedando atrás, y de hecho los datos de los últimos meses vienen a corroborarlo.

Pero incluso los buenos datos de los últimos meses (en el período abril-junio, ha disminuido en 180.000 personas, frente a las 40.000 del mismo período del año anterior), hay que interpretarlos con prudencia. Debemos tener presente que para la persona que pierde hoy el empleo, lo más duro de la crisis empieza hoy, vayan como vayan los grandes datos.

En concreto, ¿qué evolución está teniendo el grupo de los llamados parados de larga duración?

Estamos viendo cómo ahora hay más dificultades para volver a trabajar que en tiempos de bonanza económica, como es obvio. Ello se traduce en más permanencia en situación de desempleo. Precisamente, para paliar al menos parcialmente los efectos que esta situación podría tener sobre muchas familias, creamos la prestación de 426 euros mensuales, que además está vinculada a políticas activas para dar a estas personas más oportunidades de reintegrarse en el mercado laboral, y si puede ser hacerlo con más capacidades profesionales que antes y, por tanto, en trabajos con un poco más de calidad.

El índice de paro juvenil en España es de los más altos de Europa. ¿Se focalizará alguna medida para contrarrestarlo?

Uno de los aspectos que hemos establecido en el Decreto-Ley de Reforma Laboral ha sido una reestructuración profunda de las bonificaciones a la contratación, precisamente para que de ellas puedan beneficiarse más las personas jóvenes. El sistema de bonificaciones era tan amplio y disperso que éstas habían perdido efectividad, de manera que las hemos focalizado en los colectivos que ahora mismo tienen más dificultades para acceder al empleo.

Las estadísticas están dando un respiro. Los meses de mayo y junio han supuesto una reducción de casi 100.000 parados. ¿Este indicador marca el inicio de la recuperación, o se trata de una cifra circunstancial a la estacionalidad?

La previsión del Gobierno es que en el conjunto del año la tasa de paro se situe en torno al 19,4%. Los meses de mayo y junio indican que la evolución del paro registrado sigue esta evolución, registrando importantes descensos -en junio bajó en 83.834 personas-. Sin duda, ese buen dato, unido a la evolución positiva de los dos meses anteriores, aún sin olvidar la parte de estacionalidad que pueda tener, parece que nos vamos acercando progresivamente a las cifras mensuales anteriores a la crisis. Ello permite generar mayor confianza en la mejora de la actual situación en el conjunto del año.

"ERA DIFÍCIL PONERNOS TODOS DE ACUERDO CON LA REFORMA LABORAL EN UN CONTEXTO TAN COMPLICADO COMO EL ACTUAL"

ÍNDICE

En los últimos meses se han dado pasos para ofrecer cobertura por cese involuntario de actividad a los autónomos. ¿Se prevén más medidas de apoyo para aquellos autónomos o microempresarios que se vean obligados a cesar en su actividad?

Con la aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo, el gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero dio un paso decisivo en el reconocimiento del papel que esta figura tiene para nuestro tejido económico y empresarial. Desde entonces, lo estamos desarrollando a buen ritmo, y la prestación por cese involuntario de actividad es solamente uno de los progresos que se han dado en los últimos años. La creación de esta cobertura es un cambio verdaderamente histórico, ya que hasta ahora la desprotección era evidente. La perspectiva a futuro es siempre y en la medida de nuestras posibilidades avanzar en los derechos sociales, nunca retroceder. Esta prestación, como dijimos ya en su día, es un punto de partida que deberá ir evolucionando, a mejor, con el tiempo.

La mayoría de los programas de formación se desarrollan en colaboración con las comunidades autónomas y otras administraciones. ¿Qué grado de importancia tiene esta acción conjunta en la lucha contra el paro? ¿Se han apreciado efectos tangibles?

La colaboración entre administraciones es muy importante siempre. En el ámbito laboral, las comunidades tienen transferidas desde hace tiempo las políticas activas de empleo, de manera que son ellas las que diseñan estas políticas de acuerdo con las necesidades de sus territorios. Una buena experiencia de cooperación ha sido la ayuda de 426 euros para las personas que han agotado la prestación y el subsidio por desempleo. Está estrechamente vinculada a la participación en un itinerario de empleo, en una experiencia pionera hasta ahora en este país. La colaboración entre estado central y administraciones autonómicas ha sido positiva, y es sin duda una línea en la que debemos seguir profundizando.

La crisis económica y sus consecuencias devastadoras sobre el empleo han puesto de acuerdo a empresas, sindicatos y administraciones en la necesidad de acometer cambios en el mercado del trabajo y en el modelo productivo es-

pañol, sin embargo ese acuerdo no se ha alcanzado y finalmente el Gobierno ha tenido que proponer el documento final para la reforma laboral. ¿A qué cree que se ha debido esta falta de consenso para alcanzar unos pactos mínimos?

Sabíamos que era difícil ponernos todos de acuerdo en un contexto tan complicado como es el de esta crisis económica. Con todo, hay que elogiar la responsabilidad que han mostrado durante todo el proceso tanto sindicatos como patronal, que al fin y al cabo han hecho muchas aportaciones a la reforma laboral. Aunque las medidas en su conjunto no tengan el apoyo de todas las partes, estoy convencido de que el decreto ley se ha beneficiado del proceso de diálogo.

¿Cree que haber tomado la iniciativa al proponer la reforma laboral sin el apoyo de los agentes sociales minará la credibilidad del Ejecutivo, caracterizado por mantener frentes de diálogo abiertos constantemente? ¿Se sienten respaldados por la sociedad?

Nuestro deseo es alcanzar acuerdos, pero cuando después de mucho esfuerzo por conseguirlo no ha sido posible, el Gobierno tiene que ejercer su responsabilidad, que es gobernar y tomar las decisiones necesarias para sacar al país de esta crisis.

La reforma que hemos enviado al Parlamento es una reforma equilibrada y que responde a las necesidades del mercado laboral español a medio y largo plazo. Es una reforma para favorecer el empleo estable, que es lo que el país necesita: no podemos seguir con cuatro millones de personas atrapadas en la temporalidad. Con ella queremos mejorar las condiciones para que se cree empleo y para que se hagan más contratos indefinidos, y para conseguir que el despido sea la última opción a la que recurren las empresas en periodos de crisis. Creo que de esta manera respondemos, por ejemplo, a las necesidades de esos cuatro millores de personas que encadenan contratos temporales, y también de las que han perdido un trabajo estable y pueden encontrarse en dificultades para recuperar esa estabilidad.

¿Qué medidas están destinadas claramente a minimizar la dualidad que caracteriza al mercado laboral español?

Entre otros aspectos, fomentamos la contratación indefinida, bonificamos este tipo de contratación para colectivos con especiales dificultades para encontrar empleo e incorporamos el llamado modelo alemán, que permite a las empresas que pasan por dificultades reducir el horario de sus trabajadores, de manera que en vez de echar a parte de la plantilla, se reduzcan las horas de trabajo, con voluntad de mantener los equipos y hacer viable la continuidad del tejido empresarial.

¿Qué papel tendrá o debería tener la RSE para alcanzar ese objetivo?

Las fórmulas de la economía social representan valores y actitudes que constituyen en sí un beneficio tanto para los directamente implicados, como para la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, es de justicia poner en valor a un amplio conjunto de entidades y empresas que garantizan el esfuerzo por crear y mantener empleos de calidad, estables y que en determinadas situaciones actúan también como agentes de inserción.

Me habrán oído decir más de una vez que la RSE comporta que se asumen unos valores radicalmente opuestos a los que nos han llevado a esta crisis financiera internacional que en España ha dejado a tantas personas fuera del mercado laboral. En lugar del cortoplacismo y el beneficio inmediato, la RSE y modelos de organización laboral como las cooperativas son proyectos más a largo plazo, donde se respeta más el valor de las personas y la cultura del esfuerzo y el trabajo.

Así hemos querido reconocerlo, por ejemplo, al organizar bajo la presidencia española de la UE una conferencia, en Toledo, dedicada exclusivamente a la economía social y la RSE.

Por último y desde su papel de empleador, ¿qué medidas ha tomado el Gobierno para mejorar la relación laboral existente con sus empleados? ¿Compensará el Gobierno el recorte dinerario con alguna otra medida retributiva que contrapreste a los funcionarios?

Todas las medidas de ajuste son debidas a una situación de crisis. Desde el Gobierno hemos explicado ya que no nos ha gustado tener que tomarlas, pero debemos pensar que son medidas para favorecer la salida de la crisis, y por tanto, favorecer a personas que se encuentran o pueden encontrarse sin empleo. Cuando hayamos pasado esta situación nos hemos comprometido a compensar los recortes.

"UNA BUENA EXPERIENCIA DE COOPERACIÓN HA SIDO LA AYUDA DE 426 EUROS PARA LAS PERSONAS QUE HAN AGOTADO LA PRESTACIÓN"

JOHN EVANS,
representante de la Confederación Sindical Internacional en GRI y secretario general del Comité Consultivo Sindical ante la OCDE

"Los sindicatos están empleando la RSE en un sentido práctico"

John Evans no se muerde la lengua a la hora de hablar de las instituciones financieras internacionales. Considera que deberían centrarse más en el empleo. Además, cree que los países europeos deberían hacer más para estimular sus economías a corto plazo y que las negociaciones colectivas deberían buscar alternativas a los despidos. Para Evans, los sindicatos han logrado emplear herramientas de RSE en un sentido práctico, para contrarrestar el hecho de que algunas compañías no apliquen la Responsabilidad Social Empresarial a situaciones concretas.

"LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEBERÍAN BUSCAR ALTERNATIVAS A LOS DESPIDOS"

¿Cómo cree que está afectando la crisis a la RSE y, más concretamente, a la gestión responsable de personas?

A corto plazo, estamos viviendo un empeoramiento del clima social y la situación se está volviendo cada vez más conflictiva debido al aumento del paro.

A largo plazo, es más incierto cómo se verán afectadas las empresas, porque parte de la crisis se ha debido a la falta de transparencia y de buen gobierno. Por lo tanto, los temas ambientales, sociales y de buen gobierno ganarán importancia en el futuro.

En el área de los mercados financieros, se tenderá claramente hacia una mayor regulación. Supongo que se tratará de la regulación más profunda de los últimos 15 años. Ello tendrá un doble efecto sobre la RSE porqué habrá más normas obligadas y menos voluntarias. A corto plazo la Responsabilidad Social se enfrenta a un clima difícil, pero a largo plazo habrá una creciente necesidad del papel de la RSE.

¿Cómo cree que ha evolucionado el papel de los sindicatos con respecto a la RSE durante los últimos años?

En los últimos cinco años, los sindicatos han estado buscando herramientas más prácticas y efectivas para ayudar a tratar la globalización y los derechos de los trabajadores de diferentes países.

Algunas de las herramientas de la RSE están siendo usadas por los sindicatos en un sentido práctico. Ello es el resultado del escepticismo provocado por el hecho de que algunas empresas no apliquen sus planteamientos de RSE a situaciones concretas sobre el terreno.

Por ejemplo, los sindicatos están utilizando las guías de RSC del ámbito financiero y están abordando temas de RSE en los procesos de negociación colectiva con la empresa.

Los sindicatos no ven la RSE como una alternativa a una regulación más estricta, pero ofrece herramientas adicionales que pueden ser empleadas en situaciones concretas.

¿Qué opina respecto a la actuación de las instituciones internacionales de cara a ayudar a los trabajadores afectados por la crisis?

Estas organizaciones han coordinado políticas similares en diversos países: gasto en trabajo público e infraestructuras. Sin embargo, no es una actuación suficiente para intentar proveer al mercado laboral de políticas activas que permitan a los empleados permanecer en sus puestos de trabajo o bien formar a los parados de cara a que les sea más fácil encontrar otro empleo.

Con respecto a la respuesta por parte del FMI y el Banco Mundial a las demandas de los países en vías de desarrollo, somos críticos en dos ámbitos: El trillón de dólares asignado por los gobiernos del G20 se ha quedado en una proporción menor a los 10 billones de dólares y el hecho de que el FMI condicione su ayuda a que los países destinen recursos para reducir su inflación.

Somos bastante críticos con las decisiones tomadas por las instituciones financieras internacionales. Queremos que la condicionalidad se centre más en el empleo. Los países europeos deben hacer más para estimular sus economías a corto plazo.

En un contexto de creciente y alarmante desocupación, ¿qué medidas responsables deben adoptar las compañías en el ámbito de los RRHH?

Nos gustaría ver que las negociaciones colectivas facilitan la búsqueda de alternativas a los despidos. En algunos casos, los sindicatos están negociando sobre la jornada laboral y nosotros estamos preocupados respecto a que la reducción de las ganancias conduzca a una deflación.

Las compañías deben actuar de forma responsable, sin ver el despido como primera medida a tomar cuando empieza a caer la demanda e intentar mantener las fuerzas de trabajo.

España se ha convertido en el primer país Europeo en número de desempleados. ¿Qué opina al respecto?

España está viviendo una situación muy difícil, golpeada por el derrumbamiento del sector de la construcción. Una lección para el futuro es evitar la burbuja especulativa en el ámbito inmobiliario porque tiene un efecto peligroso sobre la economía.

¿Qué papel reclama para los sindicatos en la elaboración de informes de sostenibilidad?

Los sindicatos deberíamos utilizar más los informes como una herramienta de rendición de cuentas. Además, tendríamos que tener un papel más activo en la elaboración de las memorias. Estamos trabajando en ambos asuntos.

"LAS COMPAÑÍAS DEBEN ACTUAR DE FORMA RESPONSABLE, SIN VER EL DESPIDO COMO PRIMERA MEDIDA A TOMAR CUANDO EMPIEZA A CAER LA DEMANDA E INTENTAR MANTENER LAS FUERZAS DE TRABAJO"

Primer Informe sobre el conocimiento de la RSE entre los afiliados a USO

El 45% cree que el protagonismo de los sindicatos en la RSE es 'escaso'

La Fundación Corresponsables, constituida recientemente por la editorial especializada en Responsabilidad y Sostenibilidad de las organizaciones MediaResponsable, ha coordinado el primer 'Informe sobre el conocimiento de la RSE entre los afiliados a USO'. Una de las principales conclusiones de este estudio es que la mayoría de los encuestados considera que la situación de la RSE en España es 'mala' o 'muy mala', en parte debido a la crisis económica cuyo impacto ha sido 'alto' para el 67% de los encuestados. Un 45% además ha contestado que la contribución de los sindicatos al desarrollo de la RSE en el país es 'escasa'.

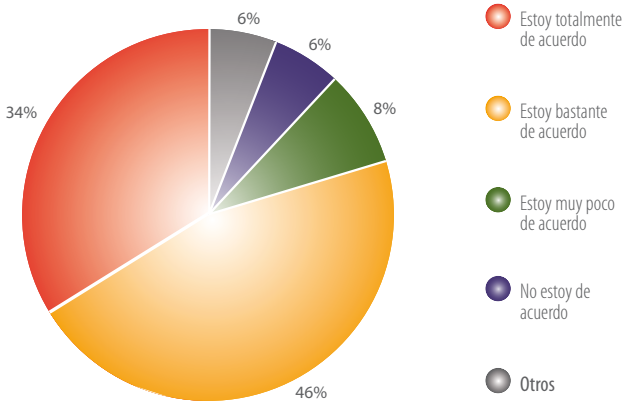
Parece no haber dudas ni debates conceptuales heterogéneos entre los afiliados de la USO sobre que cómo definir la Responsabilidad Social. Al menos es lo que se desprende del primer 'Informe sobre conocimiento de la RSE entre los afiliados a USO', basado en respuestas anónimas, que refleja que el 80% de los encuestados está 'bastante' o 'totalmente' de acuerdo con la definición que de la RSE hace el Foro de Expertos impulsado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Es oportuno recordar que, según este organismo, la Responsabilidad Social, es "la integración voluntaria en su gobierno y gestión, estrategia, políticas y procedimientos, 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 de los impactos que se derivan de sus acciones". Para los más críticos, esta definición debería asegurar "la actuación efectiva y real de la empresa sobre esas preocupaciones y no sólo tenerlas presentes", según expresan algunos encuestados. Un 14% ha contesta-

do que está 'poco' o 'nada' de acuerdo con la definición añadiendo que el Foro de Expertos "se ha impulsado para dar imagen de preocupación social y laboral".

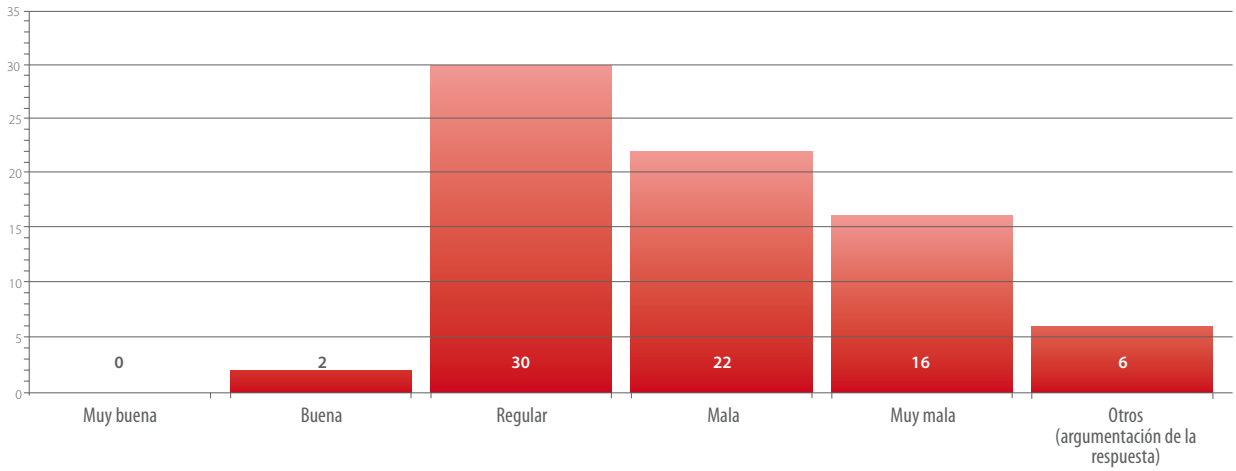
En cuanto a la realidad de la RSE en España, prácticamente la mitad de los encuestados (41%) opina que la situación de la Responsabilidad Social es 'regular'. El grupo de afiliados que cree que es 'mala' o 'muy mala' asciende hasta el 54%. Frente a ellos, sólo el 3% ha contestado que la situación de la RSE es 'buena'. Según las respuestas recogidas, los motivos de tanto pesimismo son el desconocimiento, la falta de resultados palpables para los empleados y el hecho de que, en opinión de algunos, "multitud de empresas utilizan la RSE de escaparate, incumpliendo en ocasiones la obligaciones legales, específicamente en materia de prevención". En el otro extremo han contestado que "a pesar de que la RSE es de dudosa aplicación, hay casos de éxito y de correcto desarrollo". Esta situación negativa tiene una clara culpable: la crisis económica. Para el 67%, el impacto del ciclo económico sobre la RSE es 'alto', un 24% cree que es 'medio', un 8% que es 'escaso' y un 1% asegura que la crisis no está afectando al desarrollo de la Responsabilidad Social en España.

INFORME SOBRE CONOCIMIENTO DE LA RSE ENTRE LOS AFILIADOS A USO

El Foro de Expertos de RSE impulsado por el Ministerio de Trabajo define la Responsabilidad Social de la Empresa como, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, "la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones". ¿Qué opina de esta definición?

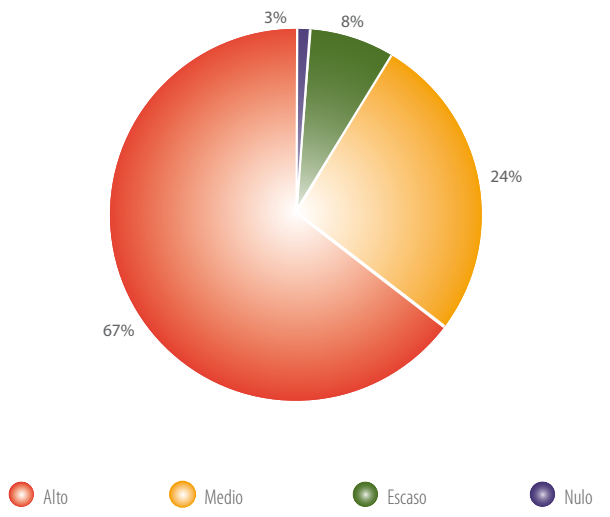


¿CUÁL CREE QUE ES LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN ESPAÑA?



ÍNDICE

¿CUÁL CREE QUE ESTÁ SIENDO EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA RSE?



EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Al preguntar cómo perciben los afiliados de la USO la implicación de los sindicatos españoles con la RSE, encontramos que una mayoría de respuestas, concretamente el 41%, asegura que estas organizaciones se han ido comprometiendo cada vez más con estos aspectos. Según la opinión del 25%, los sindicatos se han mantenido 'igual', con el paso de los años, ante este paradigma. El 19% cree que se han mantenido totalmente indiferentes, mientras que solamente un 9% contesta que su compromiso ha ido a menos. Un 4% asume que las organizaciones de trabajadores han apostado plenamente desde el inicio por la RSE.

Si pormenorizamos en algunas de las respuestas abiertas recibidas, se aprecia como sigue latente la división entre los sindicatos mayoritarios y los minoritarios. Transversalmente los encuestados opinan que el apoyo a la RSE de las organizaciones más pequeñas ha ido creciendo con el paso del tiempo. "La RSE va haciéndose hueco en la agenda de los sindicatos, exigiéndoles, al mismo tiempo, un cambio de enfoque". Por el contrario, varias opiniones coinciden en que el respaldo de las grandes organizaciones sindicales ha ido decayendo "al desviar sus atenciones hacia otras prioridades". Un buen número de respuestas abiertas recibidas coincide en limitar la RSE sólo a la participación de "los dos sindicatos mayoritarios".

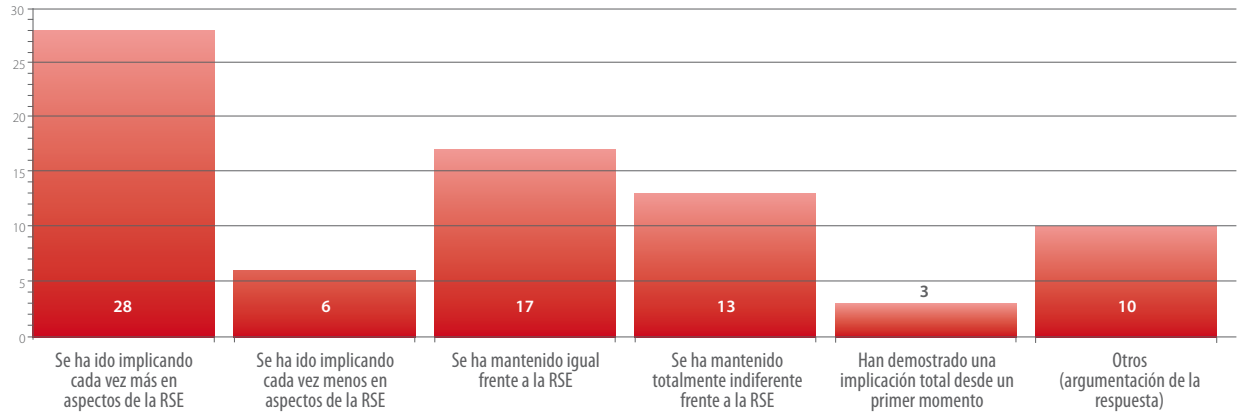
Al pedir la opinión específicamente sobre la implicación de la USO con la RSE, un 74% asegura percibir una apuesta cada vez más por este modelo. Un 12% está convencido de que la organización ha demostrado una implicación total desde 'un primer momento'. El 9% percibe que la posición de la USO no ha variado. Un 2% opina que la implicación 'ha ido a menos' o que la USO se 'ha mantenido indiferente'. "He asistido a multitud de actos de RSE como delegado de la USO y en muchas ocasiones han brillado por su ausencia CCOO y UGT", "los sindicatos mayoritarios han excluido a la USO" y "en los últimos dos años el sindicato va buscando ganar espacio como grupo de interés y promoviendo la RSE entre sus miembros a diferentes niveles" son algunas de las experiencias relatadas por los delegados y afiliados.

EL AVANCE DE LA RSE

Por otra parte, el Informe también pide que se analice el protagonismo de los sindicatos en el desarrollo de la RSE en España. Según el 45% de las respuestas registradas, éste es 'escaso'. Entre aquellos que asignan algún tipo de peso a estas organizaciones, el 19% cree que tienen un papel 'medio', mientras que un 32% opina que es 'relevante' o 'trascendental'. Para quienes han marcado alguna de estas dos respuestas "si los sindicatos no se preocupasen de que todas las empresas cumplan con la legalidad vigente, habría muchas más que no se implicarían con la RSE". También destacan que el primer paso suele venir del empresariado, quien adopta la Responsabilidad Social como modelo de gestión en sus organizaciones por iniciativa propia y limitando a una respuesta reactiva el papel de las organizaciones sindicales, aunque "a pesar de que tuvieron una primera respuesta de desconfianza, ahora trabajan conjuntamente por un cambio de prisma", apuntan en la encuesta.

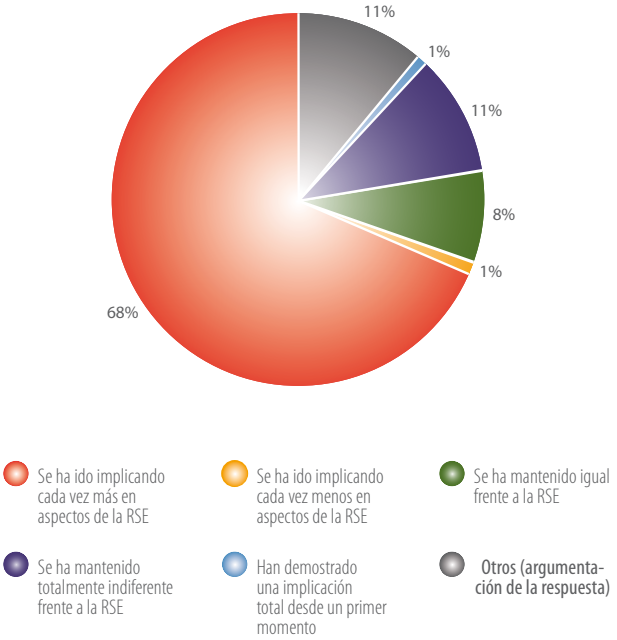
El Informe pretende que, además de valorar el papel de las organizaciones sindicales en el impulso de la RSE, se describa cómo debería ser esa participación según el entender de los en-

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN EL ÁMBITO DE LA RSE?

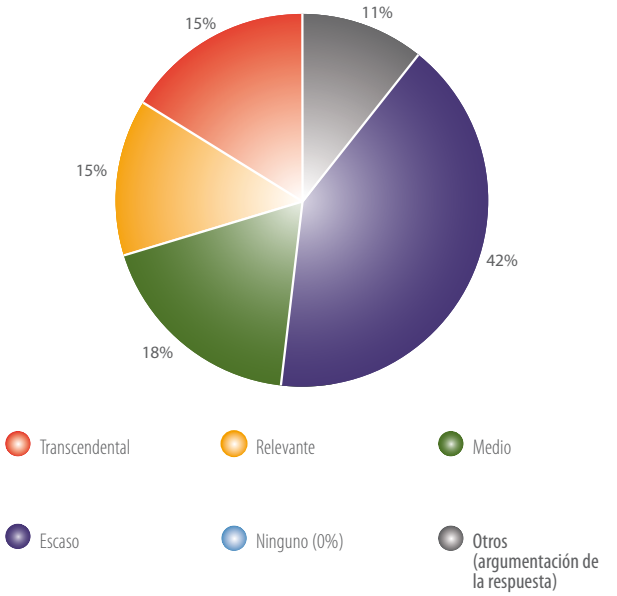


UNA MAYORÍA DE RESPUESTAS, EL 41%, AFIRMA QUE LOS SINDICATOS SE HAN IDO COMPROMETIENDO CADA VEZ MÁS CON LA RSE

¿Y EL DE USO?



¿CUÁL ES EL PROTAGONISMO ACTUAL DE LOS SINDICATOS EN EL DESARROLLO DE LA RSE EN ESPAÑA?



cuestados. En común, la mayoría de las respuestas destacan tres adjetivos para describir la estrategia ideal: "Activa, participativa, y constructiva". Otros consideran negativa la voluntariedad que va apareada a la RSE y abogan por "hacer cumplir a las empresas unos mínimos respecto a las políticas de RSE". Los afiliados a USO también reclaman para los sindicatos una "mayor implicación y protagonismo en la toma de decisiones" y "utilizar la RSE como un complemento de la negociación colectiva, tratando de mejorar las condiciones globales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, facilitando a la par las condiciones para el desarrollo de la actividad." De un alto número de respuestas se destila también que "las empresas deberían asumir y reconocer el papel de los sindicatos en este campo" al ser considerada la RSE "un nuevo paradigma en las relaciones laborales y en la implicación de los trabajadores a quienes hay que sensibilizar junto al resto de la ciudadanía".

AUTOCRÍTICA

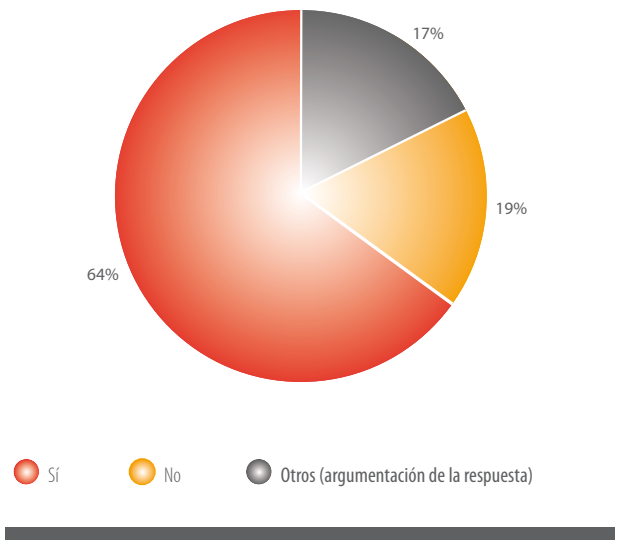
En el abanico de respuestas también hay espacio para la autocrítica. Algunos participantes en la encuesta opinan que no es sólo responsabilidad de los comités de dirección de los sindicatos impulsar la RSE, y que en todo caso si el movimiento sindical no tiene más peso, la responsabilidad es compartida ya que "los afiliados deberían estar más comprometidos con los fines de la RSE". Destacan que también "las personas en general deben conocer con exactitud la situación de la empresa con la que colaboran, para así poder hacer realidad esa responsabilidad". Consecuentes con estos argumentos, los afiliados aseguran, por todo ello, que los sindicatos deben asumir un papel "protagonista y estar siempre pendientes de que se cumpla con lo que ordena la RSE". Sobre las buenas prácticas que desarrollan las empresas y organizaciones, los encuestados remarcan que echan de menos más avances en el ámbito laboral y sugieren que "se deben materializar unas prácticas cívicas en las relaciones laborales que conciban al trabajador no como un instrumento de trabajo, sino como un valor de la empresa sin el que la misma no tendría sentido". La Responsabilidad Social debería "ser una especie de seguimiento de convenio o desarrollo de convenio entre la política social de los trabajadores y la empresa, por lo que los sindicatos necesitan un mayor protagonismo en las acciones que se tomen y en la decisión de las mismas", apuntan otros, que también denuncian que muchas "utilizan la RSE como una herramienta para alcanzar objetivos concretos y que la patronal sólo apuesta por ella como mero lavado de cara de sus empresas". La importancia de los empleados para una empresa, según el parecer de los encuestados, es tal que "al ser la savia de la empresa, sin ellos la organización muere, asimismo son el reflejo de lo que la sociedad experimenta y son precursores de los cambios sociales. Esta doble vertiente debe favorecer la convivencia y el bienestar de la mayoría por encima de la generación de riqueza desmesurada". En consonancia con esta opinión se concluye que, para algunos "es imprescindible la implicación de sindicatos y afiliados para superar la crisis" y que esta no se cebe con el colectivo de trabajadores.

ÍNDICE

EL 64% OPINA QUE LA RSE ES LA HERRAMIENTA ADECUADA PARA SUPERAR LA CRISIS ECONÓMICA

Precisamente, a la pregunta '¿Puede la RSE ayudar a salir de la crisis a las empresas?', un 64% opina que es la herramienta adecuada para superar este ciclo económico, mientras que un 21% cree que la Responsabilidad Social no puede contribuir de ninguna manera a que las empresas superen la crisis. Quienes opinan así creen que lo que "las empresas necesitan son trabajadores concienciados y conscientes de la problemática interna y externa de las empresas". Por el contrario, entre los convencidos de que con la RSE se superará la crisis apuestan por "una mayor implicación e integración", es decir por "un papel participativo para que la empresa no sólo cumpla la legislación sino que la mejore." Hay respuestas que aseguran que el campo de actuación de la RSE debería "limitarse al seguimiento del convenio colectivo y de su desarrollo en paralelo al establecimiento de la política social de los trabajadores y la empresa".

¿PUEDE LA RSE AYUDAR A SALIR DE LA CRISIS A LAS EMPRESAS?



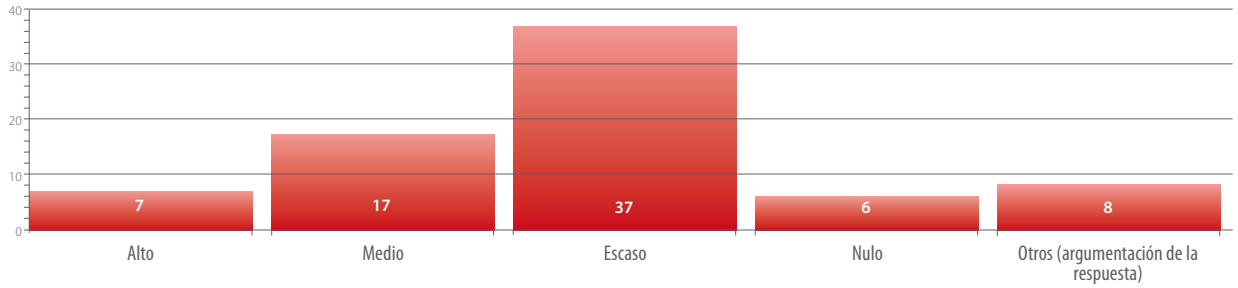
La relación entre empresas y sindicatos es una de las grandes asignaturas pendientes. El 64% de los encuestados cree que el grado de madurez del diálogo entre ambos actores es 'bajo'. Los más optimistas ante esta cuestión, un 36%, aseguran que, cómo máximo, la interlocución entre los representantes sindicales y empleadores se desarrolla con un grado de madurez 'medio'.

RSE Y RELACIONES LABORALES

Un último bloque de preguntas recoge las sensaciones que los afiliados de la USO tienen sobre la atención que se presta a las relaciones laborales por parte de las empresas responsables en comparación con otros ámbitos de la RSE. Más de la mitad (55%) cree que se está prestando una dedicación 'escasa' a la dimensión laboral. Un 35% ha marcado las casillas de 'atención media' o 'atención alta'. Entre los aspectos de la RSE interna -que propiamente se centra en los trabajadores- que los encuestados incluirían dentro del diálogo social y de los convenios colectivos destacan los relaciones con conciliación, formación y salud. Aunque un grupo de afiliados se expresa a favor de añadir a los convenios "todos los aspectos que se pueda". "Es mejor que los ejemplos mencionados estén dentro de los convenios, para que no sean mejoras voluntarias y sujetas a la eliminación unilateral", expresa un delegado. Entre las respuestas recogidas también se registran opiniones que abogan por que la mayoría de estos aspectos queden fuera de los convenios ya que entienden "que deberían ser obligatorios para todas las empresas" y que sólo los beneficios sociales son objeto de ser incluidos en el diálogo social. Hay opiniones que apuestan por la RSE como sustituta de los convenios colectivos, en particular de los "de amplio espectro". En este nuevo marco, hay quien aboga por reducir su número para "dejar macro-convenios como referente de mínimos garantizados para todos los trabajadores".

Por todo ello, los retos de la RSE específicamente en el ámbito laboral pasan por ayudar a garantizar que "se cumplan la totalidad de leyes existentes". Coinciden por lo tanto en que la RSE "puede ser un importante instrumento para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y mejorar

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN EL ÁMBITO DE LA RSE?

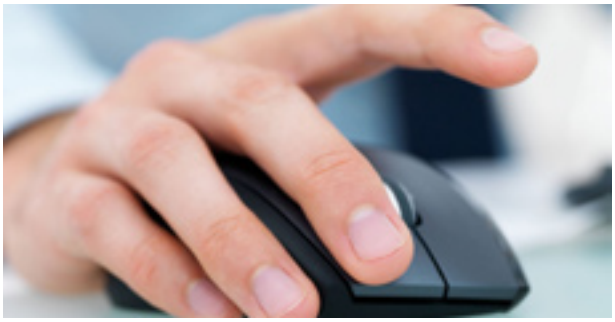


su clima laboral". Para otros, se debe "empezar desde abajo con honestidad y sin tener sólo en cuenta criterios de representatividad, sino de igualdad proporcionada a la realidad y con criterios de sumar y no de exclusión legal o de facto y, en ese sentido, combatir y cuestionar las malas prácticas, aunque siempre con compromisos". Sin embargo, y desde, quizá, un punto de vista más práctico, el mayor reto que se le plantea a este modelo de gestión es "conseguir mantener las empresas abiertas, e intentar que la mayoría de los empleados estén en nómina, y sin que éstos deban de perder o rebajar su sueldo".

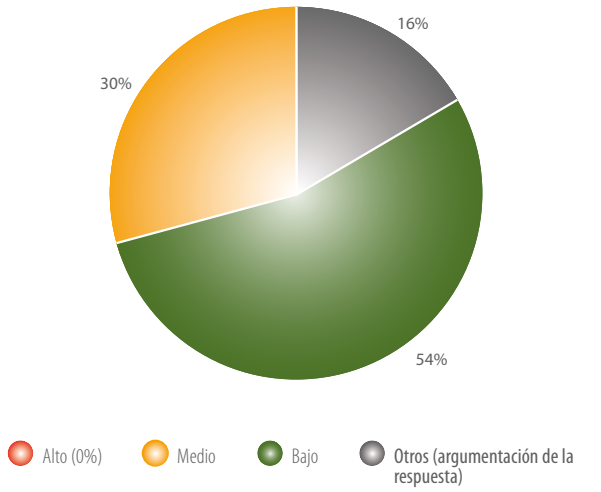
INQUIETUDES

El primer 'Informe sobre conocimiento de la RSE entre afiliados a USO' se aproxima a la opinión de los afiliados sobre un paradigma empresarial que se presenta como clave para superar la actual crisis económica, pero sobre todo que ayudará a prevenir futuros ciclos de decrecimiento y a enfrentarlos con mayores garantías. En este estudio, los afiliados a USO han manifestado, con diferentes matices, que la Responsabilidad Social tiene retos específicamente en el ámbito laboral en el que se manifiesta su urgencia por corregir determinados problemas que afectan a las relaciones laborales. Quizá por ello, y a pesar de la disparidad de criterios recogidos sobre la utilidad u oportunidad de la RSE, el 96% de los encuestados asegura que le gustaría recibir más información sobre Responsabilidad Social y profundizar en este modelo de gestión.

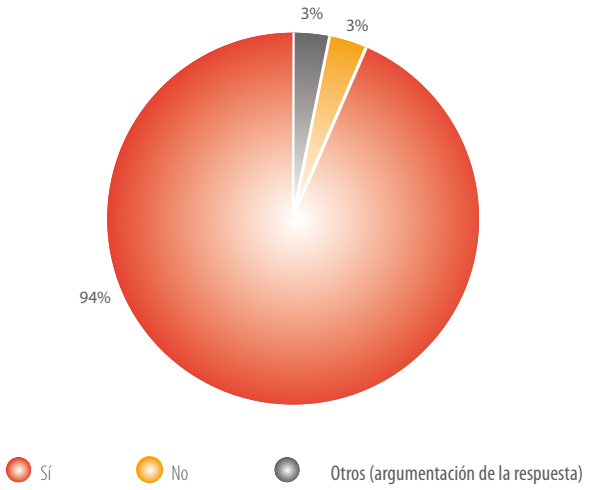
Características técnicas del sondeo:
Respuestas recibidas: 74
Universo: Afiliados a la USO
Entorno: online, un cuestionario por IP
Respuestas anónimas



¿CUÁL CREE QUE ES EL GRADO DE MADUREZ DEL DIÁLOGO DE LAS EMPRESAS CON LOS SINDICATOS EN ESPAÑA? ¿EN QUÉ DEBEN MEJORAR LAS EMPRESAS? ¿Y LOS SINDICATOS?



¿LE GUSTARÍA SABER MÁS SOBRE RSE?



La Responsabilidad Social, clave para las relaciones laborales de calidad

Estamos inmersos en una época de profundas contradicciones, controversias y paradojas en todos los ámbitos de la sociedad. También en el empresarial. Mientras que, por una parte, la gran mayoría de organizaciones se autodefinen como socialmente responsables y reconocen, por lo menos de puertas afuera, que las personas son su 'activo' más importante y, por este motivo, las intentan atraer, retener y fidelizar con todo tipo de promesas, políticas e iniciativas. Por otra, buena parte de sus actuaciones internas desmienten a diario tales afirmaciones tal y como reflejan periódicamente los medios de comunicación, repletos de noticias relacionadas con despidos masivos, precariedad laboral, accidentes laborales, estrés, *mobbing*...

Intentando conciliar los pocas veces coincidentes intereses de empresarios, alta dirección, mandos intermedios y el conjunto de los empleados, se encuentran las direcciones de Relaciones Humanas (RRHH) o de Personas (también conocidas como direcciones de Recursos Humanos), cada vez más relevantes, más protagonistas y más influyentes dentro y fuera de las empresas. Por este motivo los directivos de RRHH pueden contribuir a implantar e implementar en sus organizaciones la denominada Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), un paradigma que está experimentando en estos últimos años un espectacular auge tanto desde el punto de vista académico, como empresarial, institucional, mediático y social.

"Una política de Responsabilidad Social (RSE) empieza por sus relaciones laborales. No hay RSE si las condiciones laborales de los empleados no superan las exigencias legales. Habrá otras cosas, acción social, mecenazgo, relaciones institucionales con las autoridades locales, incluso puede haber una buena política medioambiental, pero RSE, en el sentido integral del concepto, no la hay

EN RESPUESTA A TODA LA CONTROVERTIDA SITUACIÓN ACTUAL, LA RSE REAPARECE CON UNA MULTITUD DE ENFOQUES, INCLUSO A VECES HETEROGÉNEOS

si no se cumple esa condición básica". Ramón Jáuregui, eurodiputado del PSOE, reconocido como uno de los impulsores de la RSE en España responde así a la eterna pregunta sobre la definición de la RSE en el libro *La Responsabilidad Social de las Empresas: Miradas desde la Izquierda*. Pero en una época plagada de profundas contradicciones y controversias en todos los ámbitos de la sociedad puede ser difícil comprender el alcance de este modelo de gestión y sobre todo de su rendimiento efectivo. En estos meses de crisis, los medios de comunicación vienen plagados de noticias que informan acerca de deslocalizaciones, despidos masivos y ERE's, prejubilaciones, conflictos laborales, *mobbing*, estrés laboral… Pero por otro lado, hay medios que informan de programas de conciliación laboral, de igualdad, de empleo de calidad, de formación, de diversidad cultural...

ORIGEN DE LA RSE

En respuesta a toda esta controvertida situación actual, reaparece con una multitud de enfoques incluso a veces heterogéneos, el paradigma de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) que, llevado a sus últimas consecuencias, replantea el papel de la empresa en la nueva sociedad. Como comentan numerosos autores, como por ejemplo Begoña Arrieta, Cristina de la Cruz o Arantxa Echániz, resulta difícil eludir una reflexión sobre la Responsabilidad Social de las empresas sin comenzar constatando la importancia que este asunto ha ido adquiriendo en los más diversos contextos. La categoría de la RSE es omnipresente en todos los ámbitos: académico, político, social, jurídico, mediático, empresarial... La cantidad de seminarios, conferencias, cursos y congresos que sobre este asunto se celebran en nuestro país y allende nuestras fronteras, la creación de instituciones, organismos y asociaciones específicas sobre RSE, la publicación de innumerables artículos, estudios y libros sobre la materia, su incorporación como tema de análisis obligado en los estudios interdisciplinares, la aparición en los medios de comunicación de todo tipo de noticias relacionadas con la misma, la creación del Foro de Expertos y de una subcomisión por parte del Gobierno, la cada vez mayor publicación de memorias sociales, el fomento de prácticas responsables en las empresas… son sólo algunos ejemplos que demuestran que la RSE está de moda; lo que no quiere decir que sea sólo una moda pasajera. Más bien al contrario.

Sin embargo y aunque parece evidente que la Responsabilidad Social de las empresas está ocupando un lugar cada vez más prioritario en las agendas empresariales, académicas y mediáticas de nuestro país, paradójicamente sigue sin estar consensuado ni su significado, ni su carácter constitutivo, ni su alcance, ni la naturaleza de este fenómeno, ni siquiera sus dimensiones y/o áreas de actuación. Por tanto el debate sobre la RSE, lejos de estar resuelto, se configura como un proceso abierto y dinámico. Como la gran mayoría de expertos reconoce, no existe una definición o concepción unánime sobre qué se entiende por Responsabilidad Social de las Empresas. En palabras de uno de sus máximos impulsores en nuestro país, Alberto Andreu, "hay tantas teorías sobre la Responsabilidad Social Corporativa como organismos oficiales han podido surgir para estudiarlo. Tantas maneras de concebir su gestión como empresas. Tantas versiones sobre su alcance y contenidos, tantos matices como instituciones públicas y privadas trabajando en ello".

Esta situación actual se debe a la variedad de interpretaciones y enfoques que en la actualidad se están dando a esta materia. Para algunos se trata de un viejo concepto reactualizado por los empresarios que quieren reafirmar sus responsabilidades ante los trabajadores y la sociedad en general; otros la relacionan exclusivamente con los valores éticos y la ética empresarial; para otros, la RSE se deriva de la necesidad de aplicar a las empresas el principio de desarrollo sostenible y lo enfocan más en el medio ambiente; otro buen grupo lo entienden como un aspecto más de la reputación corporativa o de las relaciones públicas. También hay unos terceros que prefieren hablar de Responsabilidad Social de las Empresas en lugar de RSC, por la connotación que tiene la palabra 'corporativa' que parece referirse sólo a las grandes multinacionales, cuando también las pymes tienen su protagonismo en este ámbito De estos debates surge la definición que elaboró el Grupo de Expertos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Según este organismo, "la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y del diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos derivados de sus acciones."

Esta definición, habla de relación y diálogo como pilar fundamental sobre los que se construye la RSE. *El trabajo La Responsabilidad Social Empresarial en España: una aproximación desde la perspectiva laboral* permite hacer un acercamiento según este binomio a las materias que integran los Recursos Humanos de la RSE. Sus autores, Jorge Aragón y Fernando Rocha Sánchez, señalan que en cuanto a los aspectos relacionados con estos procesos es necesaria "la participación de otros actores, particularmente de los sindicatos, en la elaboración, aplicación y evaluación de la empresa en materia laboral". Este trabajo ahonda en el concepto de transversalidad y postula que la RSE debe extenderse tanto en la empresa como a sus filiales y socios comerciales. Los sindicatos

tienen, según Aragón y Rochas, un papel clave sobre todo en la defensa de cuatro ejes principales: primero, el reconocimiento y promoción de los derechos humanos y sociolaborales básicos; segundo, la articulación de diferentes iniciativas orientadas a incrementar la calidad en el empleo; tercero, la adaptación y gestión del cambio en las empresas; y por último, el desarrollo de actuaciones en la relación a los procesos de subcontratación.

LOS EMPLEADOS, EL GRUPO DE INTERÉS CLAVE

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresa (AECA) define a los empleados como las "personas que desarrollan su trabajo en la organización con un contrato, laboral o profesional, y una retribución dineraria y/o en especie", y recuerda que aunque en función del tipo de trabajo realizado, del sector de actividad y de las propias peculiaridades de la organización pueden distinguirse diversas categorías laborales, en términos generales, no obstante, a los empleados podemos agruparlos en dos grandes grupos: directivos (dentro de los cuales están los consejeros y la alta dirección) y no directivos. Entre las necesidades fundamentales de los empleados, el documento de AECA destaca la retribución justa, salud y seguridad en el puesto de trabajo, respeto y desarrollo profesional en igualdad de condiciones y mantenimiento del empleo. La empresa, por su parte, espera de los trabajadores que sigan las instrucciones de los directivos, que durante todo el tiempo que pertenecen a la institución hablen favorablemente de la empresa y que sean cuidadosos y responsables en las comunidades en las cuales opera la compañía. Y de la aplicación de los derechos de estos mismos intereses emanan los conflictos más significativos entre la empresa y los trabajadores, como son el derecho de los trabajadores a la libertad, el derecho de los trabajadores a un salario justo y el derecho de los trabajadores a la privacidad.

Contribuir a, como mínimo, minimizar estos conflictos de intereses más allá de los derechos laborales en un momento como el actual en el que ni siquiera se tiene garantizado el puesto de trabajo de por vida debe de ser una prioridad de las direcciones de Recursos Humanos. Para hacerlo, como recuerda el Libro Verde de la Unión Europea, a la hora de integrar la RSE, las empresas tienden en un primer momento a adoptar una declaración de principios, un código de conducta o un manifiesto donde señalan sus objetivos y valores fundamentales que deben estar alineados a la cultura corporativa de la organización. A continuación, estos valores han de traducirse en medidas en toda la empresa, se debe pasar "de las estrategias a las decisiones cotidianas" y evaluar los resultados en estos ámbitos. Sin embargo, como señala el documento de la UE "a pesar de que los códigos de conducta voluntarios pueden contribuir a fomentar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, sólo son eficaces si se aplican y controlan adecuadamente" y añade: "aunque cada vez hay más empresas que reconocen su Responsabilidad Social, muchas de ellas aún no han adoptado las prácticas de gestión pertinentes".

Por este motivo y aún reconociendo que "el contenido de la Responsabilidad Social de la empresa es -además- fundamentalmente cambiante, ya que sus formulaciones concretas responderán a las circunstancias condicionantes de cada empresa, dando lugar a contenidos que serán contingentes, relativos y variables a tenor del tipo de empresa de que se trate, de su dimensión, sector de actividad, influencia, contexto geográfico, histórico, político y social", resulta clave definir unos mínimos para la RSE interna, que afecta fundamentalmente a los empleados. Para ello, y con objeto de hacerlo lo más representativo y exhausto posible, analizamos diez de las iniciativas y sus documentos más relevantes por su repercusión y alcance actual a la hora de impulsar y fomentar la responsabilidad de las empresas ante la sociedad. Ocho son internacionales, como el *Libro Verde,* el *Global Compact*, el GRI, la OCDE, CSR Europe, la OIT, la SA8000 y Caux, y dos son del ámbito nacional como son Forética y Aeca, que además explican este auge de todo lo relacionado con la RSE, cuyos documentos e informes han sido recogidos de una u otra manera por los medios de comunicación y adoptados por las empresas en mayor o menor medida.

ENTRE LAS NECESIDADES FUNDAMENTALES DE LOS EMPLEADOS SE DESTACA LA RETRIBUCIÓN JUSTA, SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

ÁMBITOS DE LA RSE EN RECURSOS HUMANOS

Estos organismos e instituciones impulsores de la RSE han establecido un total de diez ámbitos de aplicación en la gestión de los Recursos Humanos. Sus principales propuestas se detallan a continuación de forma esquemática, aunque seguidamente se desglosan uno a uno con el objeto de profundizar en los requisitos mínimos contemplados por estos documentos.

LOS 10 PRINCIPALES ÁMBITOS DE LA RSE EN RECURSOS HUMANOS SEGÚN LOS 10 DOCUMENTOS ANALIZADOS

	Libro Verde	Global Compact	OIT	OECD	CSR Europe	CAUX	GRI	SA 8000	AECA	SGE
Formación continua y desarrollo de personas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Salud y seguridad laboral	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Comunicación interna	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Igualdad de oportunidades	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Conciliación personal/ laboral	●				●				●	●
Relaciones laborales	●	●	●	●			●	●	●	●
Redimensionamiento de plantillas	●		●	●					●	
Derechos Humanos en RR HH	●	●	●	●	●		●	●		
Creación de empleo estable	●		●	●	●		●			
Acción social con empleados					●				●	

* Se presentan estas diez políticas a modo de resumen, porque es necesario recordar que a veces éstas prácticas tienen nombres diferentes e incluso distinto alcance, en los documentos analizados

1) FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO DE PERSONAS

Facilitar la formación continua necesaria para mejorar la empleabilidad y el desarrollo de todas las personas de la organización, tengan la cualificación, función y responsabilidad que tengan, es uno de los aspectos más remarcados por todos los documentos analizados en este artículo sobre RSE, lo que da buena fe de la relevancia que tiene este punto en un escenario empresarial como el actual tan variable y cambiante, como ya ha quedado puesto de manifiesto con anterioridad. Como señala, por ejemplo, el *Libro Verde*, "actualmente, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores cualificados y lograr que permanezcan a su servicio".

ÍNDICE

2) SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

En consonancia a este punto le dedican una gran importancia los diferentes documentos analizados. Entre los criterios para certificarse con el SA 8000, está el de seguridad e higiene. Para conseguirlo, "la compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo especifico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral". Además, la empresa deberá nombrar, según esta norma, a un representante de la alta administración encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, que será el responsable de la aplicación de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo incluidas en la presente norma. También hay otro buen número de documentos y autores que inciden, dentro de la prevención de riesgos laborales, en la creciente importancia de los denominados riesgos psicosociales, en los que se suelen incluir el estrés laboral, el *mobbing* (acoso moral o físico en el trabajo) o el *burn out* (el síndrome de estar quemado). En esta línea, el SGE 21 señala que "en casos de acoso ya sea físico o moral, la persona afectada podrá informar previamente a su inmediato superior, antes de dirigirse al comité de ética, excepto cuando el inmediato superior sea sujeto afectado".

3) COMUNICACIÓN INTERNA

Algunas sugerencias de los documentos analizados respecto a la comunicación interna pueden parecer obvias, como la formulada en los Principios de Caux, que pide "ser honestos en la comunicación con los empleados y compartir abiertamente con ellos la información, dentro de los límites legales y de los condicionamientos de la competencia" o la de la OCDE: "Comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa". Pero no parecen ser tan lógicas a tenor de la realidad que revelan los diferentes estudios y artículos realizados sobre esta materia en nuestro país que, entre otras cosas, demuestran que la comunicación interna sigue siendo una de las grandes asignaturas pendientes de las organizaciones.

4) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Muy ligado al punto anterior es el asunto referido a la igualdad de oportunidades, si se entiende de forma positiva, también denominado habitualmente discriminación en la contratación y desarrollo. Como señala, por ejemplo, la certificación SA 8000, la empresa debe garantizar que "no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal". El Pacto Mundial de las Naciones Unidas -probablemente la iniciativa que más importancia le da al tema de la discriminación y la igualdad de oportunidades, dentro de su sección denominada 'Derecho Laboral'-, recuerda que la discriminación puede surgir en una gran variedad de situaciones relacionadas con el acceso al trabajo. En nuestro país, como en la gran mayoría de nuestro entorno, ha habido dos colectivos especialmente 'discriminados': el de la mujer y el de las personas con discapacidad, a los que recientemente se está uniendo un tercer colectivo: el de los inmigrantes.

5) DERECHOS HUMANOS EN RECURSOS HUMANOS

Qué puntos se deben incluir y cuáles no dentro de los Derechos Humanos en la gestión de los Recursos Humanos es probablemente el aspecto más controvertido y complicado de todos los analizados. Resulta más que evidente que una de las dimensiones de la Responsabilidad Social está estrechamente vinculada a los Derechos Humanos (DDHH), sobre todo por lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales, como lo reconocen la práctica totalidad de los documentos e instrumentos analizados, aspecto especialmente analizado en la Declaración Tripartita de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o en el *Libro Verde* de la UE, pero no queda tan claro hasta dónde llegan los Derechos Humanos en Recursos Humanos.

6) RELACIONES LABORALES

Garantizar la libertad sindical, el derecho de sindicación y el diálogo en los convenios colectivos son algunos de los aspectos más habituales a la hora de tratar las siempre complejas y controvertidas relaciones laborales. Como señala la OIT, "los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Dichos trabajadores deberían también gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". Respecto a los convenios colectivos, es interesante la aportación de la OCDE que recuerda la importancia de "proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces, aportar a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones laborales y promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés mutuo".

7) CREACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE

Fomentar la creación de empleo es uno de los grandes retos institucionales y empresariales del siglo XXI, especialmente en una época como la actual en la que abundan los despidos masivos, la alta tasa de temporalidad, la precariedad laboral y las deslocalizaciones. Ni siquiera la OIT oculta el aún importante papel de los gobiernos asegurando que "con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, los gobiernos deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido".

ÍNDICE

EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS RECUERDA QUE LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SURGIR EN UNA GRAN VARIEDAD DE SITUACIONES RELACIONADAS CON EL ACCESO AL TRABAJO

8) CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL/PERSONAL

Encontrar un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio es uno de los grandes retos de cualquier trabajador y trabajadora en la actualidad. Por este motivo, cuatro documentos ya hacen mención explícita de este problema creciente que nos afecta a todos: el *Libro Verde*, el CSR Europe, el de AECA y el de SGE 21, aunque no ofrecen propuestas ni medidas ni reflexiones al respecto, como sí sucede en otros ámbitos de Recursos Humanos.

9) REDIMENSIONAMIENTO DE PLANTILLAS

El incremento de los procesos de redimensionamiento de plantillas durante los últimos años ha devuelto a las primeras páginas de los medios de comunicación un fenómeno complejo, conflictivo y muy difícil de gestionar pues se ponen en juego necesidades económicas colectivas e individuales, expectativas personales, emociones y el bienestar y sustento de multitud de familias. Para el *Libro Verde*, "la amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre los trabajadores y otros interesados porque el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano de obra pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de la plantilla, y en 2000 se produjeron más fusiones y adquisiciones que en cualquier otro año. Según un estudio, menos del 25% de las operaciones de reestructuración logran sus objetivos de reducción de costes, incremento de la productividad y mejora de la calidad y del servicio al consumidor, ya que a menudo dañan la moral, la motivación, la lealtad, la creatividad y la productividad de los trabajadores".

10) ACCIÓN SOCIAL CON LOS EMPLEADOS

La acción social, también denominada filantropía empresarial por Michael Porter, es otro de los aspectos en los que las direcciones de Recursos Humanos pueden involucrar a los empleados. En nuestro país, la Fundación Empresa y Sociedad es una de las organizaciones que más a fondo trata este asunto. Entiende por "acción social de la empresa, la dedicación de recursos empresariales a proyectos de desarrollo socioeconómico que apoyan a personas desfavorecidas en las áreas de asistencia social, salud, educación, formación profesional y empleo".

EL EMPRESARIADO Y LA RSE

Aunque el antagonismo ideológico entres sindicatos y empresarios ha sido atemperado en el marco de la transformación socio política producida a finales del siglo pasado, los puntos de vista de sindicatos y empresarios sobre RSE no han llegado a converger. En general, cabe decir que los empresarios, desde sus estructuras representativas nacionales y europeas, se muestran receptivos a la idea de la RSE, pero acentuando su carácter voluntario y oponiéndose de manera contundente a cualquier tipo de intervención administrativa, si aprueban aquellas estimulantes o de fomento. Por el contrario, los sindicatos europeos han ido elaborando una estrategia de apoyo a la RSE con dos matices relevantes. Primero reclamando una intervención pública de fomento y ordenación de la RSE, y segundo condicionando o limitando que la RSE sustituya a la intervención pública y a la legislación estatal en materia laboral o que pueda realizarse al margen de los sindicatos y sustituyendo la negociación colectiva.

En general, no sólo por parte de la USO, desde la perspectiva sindical cabe decir que existe una posición formal de apoyo a la RSE y en particular a la importancia de ésta en el campo de las relaciones laborales. Las organizaciones sindicales consideran que la Responsabilidad Social está presente de menara primordial en la agenda social y política europea, apoyan el Libro Verde y reafirman su llamada a las empresas europeas a comportarse con criterios responsables en el marco de la globalización económica, especialmente en la calidad del trabajo y del empleo, el desarrollo sostenible y el modelo social europeo.

El conjunto de reivindicaciones del movimiento sindical fue formalmente planteado por primera vez en la Conferencia Europea de Sindicatos en la resolución que sobre RSE adoptó en junio de 2004. Walter Cerfeda, secretario Confederal, resumía el espíritu sindical en el asunto: "En síntesis, nuestras propuestas son las siguientes: ampliar el campo de aplicación del sello RSE pasando del producto final a la cadena de producción. Socialmente responsable tiene que ser toda la trazabilidad de un producto, y no sólo su segmento final. Sabemos bien que es justamente a lo largo de la cadena de producción donde se quiebra la cadena de derechos: Cuándo el trabajo se vuelve gris o negro; en los segmentos del suministro y los contratos; en el trabajo precario que a menudo se vuelve ilegal o involucra a menores. La auditoría no puede limitarse al producto final. La transparencia de todo el ciclo y una producción socialmente responsable a lo largo de toda la cadena de producción son la condición sine qua non para una responsabilidad efectiva y rigurosa. Además creemos que el acceso a la financiación pública, tanto comunitaria como nacional, debe prever criterios que permitan a las sociedades socialmente responsables contar con una ventaja relativa respecto a quienes, en cambio, no han tomado la misma decisión".

En general, las organizaciones sindicales son excluidas del proceso de diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones de RSE; además la mayor parte de las acciones de RSE en materia de Recursos Humanos tiene por objeto aspectos relacionados con la calidad del empleo y en general constituyen un plus a la legalidad, ampliando derechos ya reconocidos. Por otro lado, también se aprecia una clara diferencia entre la aplicación de dichos compromisos en la empresa matriz y las relaciones laborales de subcontratas y las filiales en terceros países.

LA RSE SEGÚN LA CEOE

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) defiende que la supervivencia de la Responsabilidad Social como concepto, tendencia o incluso como procedimiento de gestionar la empresa, depende más que nunca de su vinculación a la viabilidad presente y futura de la propia actividad empresarial. Además, según explica Roberto Suárez, secretario de la Comisión de RSE de la CEOE, en una entrevista que publicó la revista *Corresponsables* en el *Dossier 2010 RRHH Responsables*, aquellos elementos de la gestión de personas que se muestren útiles para reforzar el impacto de la empresa en la sociedad a través de la mejora de su situación competitiva deberían ser objeto de atención prioritaria. Para la CEOE, la gestión de las personas en España ha evolucionado notablemente en la última década y al igual que ocurre en empresas de otros países de nuestro entorno, ha ido incorporando progresivamente instrumentos, enfoques que pretenden implicar a los trabajadores con los objetivos, valores y resultados de la empresa. "Se trata de una tendencia que cambia la visión tradicional de trabajo por cuenta ajena", apunta Suárez.

Esquemáticamente la visión de la CEOE sobre la RSE es la siguiente:

- Es un concepto abierto que necesita ser clarificado.
- La principal responsabilidad de las empresas es contribuir al crecimiento económico y a la creación de empresa.
- Defiende la voluntariedad de las actuaciones vinculadas a la RSE.
- Considera que debe garantizarse la no discriminación entre aquellas empresas que voluntariamente deciden asumir este tipo de iniciativas y las que no.
- Señala la conveniencia de respetar la libertad de empresas para hacer uso de los instrumentos que consideren más adecuados para la aplicación de las iniciativas de RSE.
- Rechaza la imposición de obligaciones en materia de información y certificación.
- La toma de decisiones sobre la organización y funcionamiento de la empresa es una facultad en exclusiva de los dueños y responsables de la misma.
- La RSE no puede implicar una dejación de la responsabilidad de la Administración Pública en materia socioeconómica o medioambiental.

LOS PUNTOS DE VISTA DE SINDICATOS Y EMPRESARIOS SOBRE RSE NO HAN LLEGADO A CONVERGER

CAMINO POR ANDAR

Una política integral de Responsabilidad Social Empresarial debe responder, según las fuentes expuestas y los documentos analizados, a unas relaciones laborales de calidad y debe superar los mínimos legales exigibles en materia laboral en cada uno de los países en que se opere, dado el caso. Si se analiza la política laboral en su totalidad, se pueden establecer dos niveles de exigencia. De una parte, las cuestiones que configuran un universo legal mínimo y, de otra, las que dimensionan unas relaciones laborales modernas y conectadas con la nueva economía. Respecto al universo legal mínimo de las relaciones laborales, cabe mencionar el cumplimiento de las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el reconocimiento y aprobación de los derechos humanos básicos; la salud laboral y la seguridad en el lugar de trabajo; el fomento de la calidad del empleo; la no discriminación y la inserción laboral de la discapacidad. Sobre las cuestiones que configuran las relaciones laborales en la nueva economía, son destacables la conciliación familia-trabajo; la formación profesional y la empleabilidad; la mejora de la información, la comunicación y participación de los empleados en la gestión de la empresa; y la participación de los empleados en los beneficios y capital de la empresa.

Para poder asegurar que la empresa es socialmente responsable es necesario traducir los principios de RSE en variables medibles a través de la construcción de estándares o indicadores a partir de los cuales se pueda evaluar a la empresa desde un punto de vista social y medioambiental. En la actualidad, se siguen produciendo trabajos encaminados a la obtención de un sistema común y universal de referencia en materia de RSE. En general, y ante la ausencia de una guía homologadora de los comportamientos de RSE en materia de recursos humanos, muchos defienden la conveniencia de la autorregulación sectorial y de los códigos de conductas individuales. Es esta la senda que se abre ahora para la RSE y los Recursos Humanos.

DECÁLOGO DE APLICACIÓN Y DEFENSA DE LA RSE POR LOS AFILIADOS DE LA USO

La Responsabilidad Social puede parecer ajena al día a día, sin embargo la actividad sindical supone un ejercicio cotidiano de buenas prácticas para quiénes la llevan a cabo. A continuación se resumen en 12 puntos clave, que engloban prácticamente todos los ámbitos de la RSE, como se puede promocionar y estimular la adopción de la RSE en las organizaciones y empresas con las que los sindicatos se relacionan.

ASEGURAR QUE LAS EMPRESAS CUMPLEN CON LOS DEBERES DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS

Proteger la salud de los trabajadores denunciando situaciones de riesgo e irregulares siempre que se detecten es una de las primeras obligaciones de las organizaciones sindicales. En todas las empresas existe la posibilidad de que trabajadores y riesgo convivan en el entorno de laboral, aunque hay sectores donde el peligro para la salud puede ser más evidente. Por ejemplo, varios sindicatos han denunciado el "incumplimiento generalizado" en las empresas españolas de las obligaciones europeas de Recah -regula el registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y los preparados químicos- y CLP -clasificación, etiquetado y envasado de sustancias químicas- en relación a la información y protección de los trabajadores frente a riesgos químicos.

RECLAMAR UN TRABAJO DIGNO Y LUCHAR CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL

Combatir la precariedad laboral, que se acentúa con la crisis económica, es también una de las principales tareas a contemplar por los delegados sindicales. La actual coyuntura económica ha dado lugar a un escenario que puede complicar las relaciones entre empresarios y trabajadores, al tiempo que ha hecho cambiar los colectivos más vulnerables, puesto que antes los inmigrantes eran los más afectados.

En ese sentido, cabe criticar además la falta de responsabilidad de algunos empresarios y su falta de empeño por crear nuevos puestos de trabajo, cuando más necesario se hace, y hay que pedir que éstos hagan un esfuerzo y un ejercicio de responsabilidad ya que han sido muchos los beneficios que obtuvieron en época de bonanza y ahora han optado por no reinvertir, al menos, parte de ellos.

ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL

El derecho a la educación ocupa una posición central entre los Derechos Humanos, ya que se considera clave para el desarrollo y ejercicio de otros derechos, "constituyendo el medio por el cual los niños y jóvenes, económica y socialmente excluidos pueden salir de la pobreza". Además, los menores beneficiarios de la educación "son más propensos a enviar a la escuela a sus propios hijos e hijas". Por ello se reclamará siempre que sea necesario el establecimiento de medidas urgentes para erradicar el trabajo infantil y garantizar al educación de todos los niños y niñas.

PREVENIR Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ESTIMULAR LA INSERCIÓN LABORAL

Es necesario detectar situaciones discriminatorias para establecer mecanismos de solución de conflictos tanto laborales como personales, a través de la prevención y detección en casos de violencia de género; de acoso sexual en el trabajo; información sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y situaciones de discriminación por razón de sexo en temas relacionados con el contrato de trabajo, salarios, finiquitos, reclamaciones, despidos, jornada, accidentes de trabajo, riesgo laboral por embarazo y prestaciones, entre otros. Es esencial impulsar el cumplimiento de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

MANTENER UNA ACTITUD CRÍTICA ANTE LAS ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Es necesaria una valoración crítica mientras las políticas empresariales de la RSE mantengan la incoherencia entre los discursos y las prácticas, y el concepto de sostenibilidad sea reconocido formalmente pero sólo una minoría de empresas lo incorpore a su estrategia global. No obstante cabe destacar entre otros avances experimentados por las empresas, la evolución positiva de los sistemas de gestión; las mejoras en gestión transversal o el hecho de que un número importante de empresas hayan institucionalizado planes de trabajo y objetivos en materia de RSE.

DESARROLLAR ACTUACIONES MEDIOAMBIENTALES

Mediante la firma de acuerdos de colaboración para potenciar estas actividades se propicia el cambio productivo hacia la sostenibilidad. Para avanzar en la práctica medioambiental es precisa la implicación de los trabajadores y de los sindicatos. Muchas veces no son necesarios los grandes programas. Todo suma y proponer, por ejemplo, la implantación de la recogida selectiva en los centros de trabajo puede ser un muy buen primer paso. Es preciso asegurarse también de que las empresas cumplan con los controles medioambientales. Cabe recordar que la seguridad y la salud de los trabajadores se ven en muchas ocasiones comprometidas por las condiciones ambientales que existan en el interior de la empresa.
Reclamar la creación de la figura del delegado del medio ambiente en las empresas, algo que ya existe en el sector químico, se hace necesario al tiempo que la defensa y el impulso del 'empleo verde' como una oportunidad para salir de la crisis y generar puestos de trabajo en el medio rural.

RECLAMAR LA IMPLICACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Se debe exigir al conjunto de las administraciones públicas, locales, provinciales, regionales y nacionales, que velen por la Responsabilidad Social de las empresas que contratan y no sólo por el carácter técnico de las obras y servicios que les adjudican.

DEFENDER EL CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO

La Ley de Economía Sostenible supondrá un cambio muy significativo en las estructuras económicas y en los sectores. La normativa tiene una nueva orientación que apunta hacia el cambio del nuevo modelo productivo y establece el principio de corresponsabilidad entre las distintas Administraciones Públicas, además de una reforma del mercado financiero.

DEFENDER LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL

Una serie de convenios pioneros entre empresas responsables y sindicatos permitirá exportar a terceros países la libertad de afiliación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. De esta manera, se exteriorizará un tipo de modelo sindicalista que desconocen en países en crecimiento.

APOSTAR POR LAS INVERSIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES

El 25% de los planes de pensiones de empleo contabilizaron aportaciones netas negativas durante el primer semestre del año, según cifras de Inverco. Este dato es el resultado de restar a las aportaciones iniciales, realizadas principalmente por las empresas, los pagos por prestaciones que se realizan a los beneficiarios ya jubilados. En estos seis meses, los ingresos iniciales ascendieron a 600 millones de euros, mientras que las salidas fueron de 709 millones, lo que arroja un saldo negativo de 109 millones de euros. Los planes de empleo contaban con 57.197 beneficiarios a finales de junio pasado.

Según estos datos, la ISR es una necesidad para los sistemas de pensiones, ya que los efectos sociales y de sostenibilidad de las inversiones tienen consecuencias en el largo plazo de la inversión, y las entidades y fondos de pensiones deben proteger su reputación ante sus asociados o partícipes y ante la sociedad en general. De hecho, en un momento crítico como el actual, las inversiones socialmente responsables están salvando la cara mejor que el resto. Según el informe de Santander Asset Managmement, en esta crisis, los fondos éticos descendieron su patrimonio en un 24,3%, mientras que la caída general fue del 29,2%.

COMUNICAR LA RSE A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La comunicación es intrínseca a la Responsabilidad Social. Comunicar adecuadamente toda la actividad responsable que se lleva a cabo es tan importante como hacer las cosas apropiadamente en el día a día. Organizar reuniones, editar dípticos u otros productos editoriales, utilizar las nuevas tecnologías, ser transparente y sobre todo prestar atención a la respuesta que ese mensaje pueda originar por parte de los colectivos con los que nos comunicamos (los grupos de interés), son las claves de la comunicación responsable.

APLICAR LA RSE A LOS ESTAMENTOS Y CENTROS DEPENDIENTES DEL SINDICATO

Los 11 puntos anteriores deben ser de aplicación no sólo en el propio sindicato, sino en todos los organismos que dependan de él. No basta con exigir que las empresas opten por los principios de la RSE, hay que aplicarla a las propias estructuras para transmitir credibilidad cuando se denuncien las malas prácticas.

USO EN LOS MEDIOS

La destrucción masiva de empleo marca dos años de actualidad

La actividad del sindicato USO ha sido objeto de muchos titulares durante los últimos dos años. Recogemos algunos de los que han publicado los principales medios de comunicación económicos y generalistas entre julio de 2010 y junio de 2008. Las noticias reflejadas en estas páginas han sido extraídas de Europa Press, El País, El Mundo, Expansión, CincoDías, La Voz de Galicia y EFE.

JULIO 2010

El Supremo abre el Consejo Estatal de Responsabilidad Social a los sindicatos minoritarios

El Tribunal Supremo ha abierto a los sindicatos minoritarios su acceso al Consejo Estatal de Responsabilidad Social, al anular el inciso organizaciones "más representativas" del texto legal que establece los requisitos de participación en este organismo, creado por el Gobierno en febrero de 2008, según la sentencia dictada el pasado 16 de junio. El fallo del Supremo estima parcialmente el recurso presentado por USO contra el Real Decreto 221/08 por el que se creó el Consejo Estatal de RSE. (2 de julio de 2010)

USO protesta ante Economía contra los recortes y la reforma laboral

La Unión Sindical Obrera (USO) celebra una multitudinaria manifestación ante la sede del Ministerio de Economía y Hacienda para expresar su rechazo a las medidas de ajuste y la reforma laboral aprobadas por el Gobierno, al que acusa de "ser el chico de los recados" de las políticas neoliberales y de "servir en bandeja a los especuladores" los derechos de los trabajadores.USO denuncia que en realidad hay 4,5 millones de parados, de los que 1,4 millones no cobran prestación. USO denuncia que el mercado laboral español cuenta en realidad con 4,5 millones de desempleados, frente a los menos de cuatro millones contabilizados por el Ministerio de Trabajo, y advierte que del total de desempleados, 1,4 millones no cobran ningún tipo de prestación o subsidio. (2 de julio de 2010)

USO denuncia que en realidad hay 4,5 millones de parados

El sindicato denuncia que el mercado laboral español cuenta en realidad con 4,5 millones de desempleados, frente a los menos de cuatro millones contabilizados por el Ministerio de Trabajo, y advierte de que del total de desempleados, 1,4 millones no cobran ningún tipo de prestación o subsidio. El sindicato pide al Gobierno que no sea "autocomplaciente" con los datos del paro de junio, de forma que "las ramas no le impidan ver el bosque". (2 de julio

USO inaugura un nuevo local en Santiago de Compostela

Durante la inauguración del nuevo local de Unión Sindical Obrera (USO) en Santiago de Compostela, Beatriz Mato, consejera de trabajo y bienestar del gobierno gallego, aseveró que una reforma laboral "no consensuada" y sin el apoyo de los agentes sociales "no llevará a "buen término", y aseguró que "no son momentos para rupturas". Previamente a la intervención de la consejera, el secretario general de USO, Julio Salazar, recuerda que su sindicato apostó por "movilizaciones", si bien aclara que USO se desmarca de la convocatoria de huelga general prevista para el 29 de septiembre. (27 de julio de 2010)

JUNIO 2010

Un millar de empleados públicos convocados por USO hacen una 'cacerolada' a las puertas de Economía

Un millar de empleados públicos convocados por la Unión Sindical Obrera (USO) se concentraron hoy ante las puertas del Ministerio de Economía y Hacienda para protestar contra los recortes salariales incluidos por el Gobierno en el decreto antidéficit. Los manifestantes, entre los que se encontraban también miembros del sindicato independiente de la Agencia Tributaria, integrado en la USO, hicieron una 'cacerolada' y una pitada frente al departamento que dirige Elena Salgado en un ambiente festivo en el que coreaban consignas como 'Zapatero dimisión' o 'Zapatraco'. (8 de junio de 2010)

USO lamenta el cierre de la fábrica de Chupa Chups

Miguel Flores, secretario de organización de la USO, lamenta el cierre de la fábrica de Chupa Chups en Villamayor y lo considera como "una noticia catastrófica para el concejo y para Asturias". Chupa Chups anunció para el 1 de septiembre la clausura de la planta en la que hace 53 años nació la compañía. (3 de junio de 2010)

Se pide un plan de rescate para los 130.000 desempleados de la Región de Murcia

En el Debate sobre el Estado de la Región que tiene lugar en la Asamblea Regional de Murcia, USO "echa de menos" un plan de rescate "para los casi 130.000 desempleados de la Región". En concreto, el sindicato pide al ejecutivo regional un plan de rescate "cuya elaboración esté abierta a todos los segmentos de la sociedad murciana, no descartando para su financiación las atribuciones autonómicas de elevar los impuestos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) a los que más poseen". (16 de junio de 2010)

Un "futuro más estable" tras el acuerdo de fusión de las cajas rurales de Toledo y Ciudad Real, según USO

USO valora muy positivamente el acuerdo de fusión alcanzado entre los consejos rectores de Caja Rural de Toledo y Caja Rural de Ciudad Real, previendo que supondrá un "futuro más estable en la parte económica y de recursos humanos". (18 de junio de 2010)

USO pide al Congreso que rechace la reforma laboral y exija un texto consensuado

La Unión Sindical Obrera (USO) solicitó hoy a los distintos grupos parlamentarios del Congreso que en el pleno de mañana martes voten en contra de la convalidación del Real Decreto por el que el Gobierno aprobó la reforma laboral, informó el sindicato. USO se manifestó a favor de reformar el mercado laboral, pero mediante un texto "consensuado, que acabe con la temporalidad y la rotación". En su opinión, la reforma propuesta "seguirá permitiendo un uso abusivo de la gran variedad de contratos temporales existentes, sin ajustarse realmente al principio de causalidad de los mismos". (21 de junio de 2010)

USO critica la reforma laboral porque no creará empleo y abarata el despido

El nuevo marco regulatorio abarata el despido y no contribuye a crear empleo, una de las necesidades fundamentales que tiene el país en estos momentos. Desde la Unión Sindical Obrera (USO) no comparten el decreto de reforma laboral aprobado por el Ejecutivo de José Luis Rodríguez Zapatero. (29 de junio de 2010)

MAYO 2010

Se piden medidas urgentes para paliar las consecuencias sociales del paro

La secretaria general de USOC, Antònia Gil, pide medidas urgentes para paliar las consecuencias sociales y personales del paro durante la manifestación que este sindicato realiza en Barcelona para celebrar el Primero de Mayo y que cuenta con unos 3.000 manifestantes. (1 de mayo de 2010)

ÍNDICE

Los sindicatos minoritarios de RTVE convocan paros parciales el 18 de mayo, durante la UE-América Latina-Caribe

Los sindicatos minoritarios de RTVE APLI, Alternativa, CGT y USO han convocado dos paros de dos horas cada uno el próximo 18 de mayo, coincidiendo con la celebración en Madrid de la VI cumbre entre la Unión Europea y América Latina-Caribe para pedir que la televisión y radio públicas usen más producción propia para elaborar sus contenidos. (6 de mayo de 2010)

El sindicato USO insta a CC OO y UGT a ir a una huelga general

En una carta, el sindicato considera que la respuesta de los sindicatos debe ir más allá de las protestas legítimas de los empleados públicos. Además, argumenta que serviría para que el Gobierno dé marcha atrás en su tijeretazo, que afecta a pensionistas, dependientes y jóvenes. La Unión Sindical Obrera, USO, ha remitido una carta a CC OO y UGT en la que les insta a convocar una huelga general y no sólo de funcionarios públicos. Además, argumenta que serviría como "aldabonazo" para que el Gobierno "reaccione" y reoriente su política económica. (21 de mayo de 2010)

USO critica a la Junta de Andalucía ante el cierre de Delphi

La Unión Sindical Obrera critica la "total falta de información y conocimiento" del consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Manuel Recio, sobre los asuntos que afectan a Andalucía, apostillando que "ni siquiera se ha leído" los protocolos que atañen al colectivo de desempleados tras el cierre de Delphi. El sindicato muestra su "indignación" ante las declaraciones realizadas por Recio en las que asegura que la Junta está "cumpliendo todas las obligaciones" adquiridas con los ex trabajadores de Delphi y que "no es necesario" convocar a la comisión de seguimiento "a corto plazo", argumentando que sólo lo ha pedido el sindicato "minoritario" USO y que dichas reuniones se celebran "cuando determinemos la mayoría". (31 de mayo de 2010)

ABRIL 2010

El sindicato USO exige mejoras en la salud laboral y subraya que la prevención es "esencial" para la seguridad

Medio centenar de personas se concentran bajo el lema '¡No más accidentes!' frente a la sede de la Diputación de Gipuzkoa, en San Sebastián, en un acto convocado por el la USO para exigir mejoras en el ámbito de la seguridad y salud laboral e incidir en que la prevención es esencial" para la seguridad en este ámbito. La concentración se celebra con motivo del Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo. (28 de abril de 2010)

USO se concentra en contra de la precariedad e inseguridad laboral

La USO se concentra en la plaza España de Palma como protesta ante la siniestralidad laboral coincidiendo con la celebración en todo el mundo de la 'Jornada Internacional de Conmemoración para los Trabajadores y Trabajadoras Fallecidos y Lesionados'. El sindicato considera que, a pesar de que se ha producido un descenso en los accidentes de trabajo, este hecho no se debe a un aumento en las medidas de prevención, sino a la disminución de la población activa. (27 de abril de 2010).

MARZO 2010

USO denuncia que la crisis está siendo "más aguda" en Cantabria que en el resto de autonomías

La Unión Sindical Obrera de Cantabria considera que la caída en 3 décimas del IPC regional en el mes de febrero refleja la contracción del gasto de las familias, la falta de liquidez y la ausencia de confianza de los ciudadanos. Además dice que también se constata que la crisis está siendo "más aguda" en esta comunidad autónoma que en la media del resto de autonomías, que "sólo" ha sufrido un descenso de 2 décimas en el IPC. (12 de marzo de 2010)

Las asambleas de afiliados de USO apoyan el preacuerdo con GM España

Las asambleas de afiliados de las secciones sindicales en General Motors (GM) España de la Unión Sindical Obrera, más las de UGT y CCOO, apoyan el preacuerdo alcanzado entre la dirección de la planta de GM España en Figueruelas (Zaragoza) y la Comisión de Seguimiento sobre el convenio colectivo, el plan de reestructuración y el plan industrial. (13 de marzo de 2010)

Huelga en Iberia ante la "precariedad laboral" del personal

El sindicato Unión Sindical Obrera (USO) convoca una huelga en Iberia en el Aeropuerto de Gran Canaria ante la precariedad laboral que, según denuncia la organización, afecta al personal fijo a tiempo parcial. Los motivos de esta huelga están relacionados con el sistema de nóminas; la precariedad de las instalaciones de baños y duchas de la Unidad de Asistencia en Rampa; la inexistencia de sala de descanso en la citada unidad y los incumplimientos por parte de la empresa respecto a los tiempos de descanso y refrigerio de todos los colectivos y respecto a la ley de prevención de sobre medidas organizativas de las rotaciones del puesto de trabajo. (15 de marzo de 2010)

USO sigue reclamando un reparto transparente y equitativo de las ayudas de la Fundación para la PRL

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) hace público, a través de un anuncio en el BOE, el acuerdo de Aprobación de Asignación de Acciones Convocatoria 2009. La USO presentó diferentes proyectos para acceder a los recursos para la realización de acciones directas, indirectas sectoriales e indirectas territoriales que han sido sistemáticamente rechazadas, debido a que sólo pueden ser beneficiarios los sindicatos "más representativos" en el ámbito estatal y autonómico, es decir, el mismo criterio que se utiliza para la participación institucional. (25 de marzo de 2010)

FEBRERO 2010

USO anuncia que se concentrará el próximo día 17 ante el Congreso "contra el paro y el pensionazo"

La Unión Sindical Obrera (USO) anunció hoy que se concentrará el próximo día 17 de febrero a las 17 horas ante el Congreso de los Diputados "contra el paro y el pensionazo", mientras que en otras comunidades se realizarán otros actos ante los respectivos Parlamentos o delegaciones del Gobierno. En un comunicado, USO aseguró que el Gobierno sigue "errando" en su política y "dando palos de ciego" que sólo contribuyen a generar incertidumbre. De hecho, consideró que, con la reforma laboral, el Gobierno está "escurriendo el bulto" una vez más con un conjunto de propuestas que pasan "de puntillas" por la gravedad del mercado laboral. (5 de febrero de 2010)

USO pide a los trabajadores de seguridad privada que se movilicen

El secretario de Acción Sindical de la Federación de Trabajadores de la Seguridad Privada (FTSP) de USO, Fernando Lago, pide a estos trabajadores que se conciencien porque "si no se mueven están perdidos", en relación a la manifestación prevista para el 2 de marzo. (16 de febrero de 2010)

USOCV propone que autónomos dependientes y cooperativistas coticen en el Régimen de la Seguridad Social'

La Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USOCV) propone que los autónomos dependientes y los cooperativistas coticen en el Régimen General de la Seguridad Social, para evitar encubrir a trabajadores asalariados a menor coste, en el primer caso, y acogerse al régimen de autónomos en el segundo, reduciendo así los costes a cargo de la Seguridad Social. Las medidas se dan a conocer en el marco de la celebración del primer Consejo General de USOCV del año. (10 de febrero de 2010)

Movilizaciones en varias CCAA contra 'El Pensionazo'

La Unión Sindical Obrera, tercer sindicato de clase del país, convocaa movilizaciones en varias comunidades autónomas para mostrar su rechazo al nivel de desempleo existente y ante la brutal agresión que representa la reforma de las pensiones contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Transcurren bajo el "Contra el paro y el pensionazo. Sin empleo no hay futuro". (16 de febrero de 2010)

DICIEMBRE 2009

USO exige que no se deje "tirados" a los trabajadores de Air Comet

La USO acoge en su sede una asamblea de los trabajadores de Air Comet, después de que la compañía se declarara en bancarrota, y reclama que no se puede dejar "tirados a las puertas del desempleo" a los 640 empleados de esta compañía aérea.
Desde USO anuncian tanto actuaciones jurídicas como movilizaciones en respuesta al anuncio de cierre presentado por la compañía dirigida por Gerardo Díaz Ferrán. (23 de diciembre de 2009)

NOVIEMBRE 2009

USO dice que la Ley de Economía Sostenible es sólo "mucho ruido y pocas nueces"

USO indica que la aprobación del anteproyecto de Ley de Economía Sostenible "con más ruido que contenido", pone de manifiesto que el Gobierno "ha emprendido una huida hacia adelante para no afrontar soluciones inmediatas que alivien la actual situación de nuestra economía y muy especialmente de nuestro mercado laboral". (27 de noviembre de 2009)

USO reclama un pacto para reducir costes energéticos de las grandes empresas

El secretario confederal de Acción Sindical de USO, José Vía, ha reclamado un pacto que permita reducir el coste de la energía para las grandes empresas. Vía ha justificado esta petición "porque no podemos ser competitivos en Europa y en el mundo en una economía global si no tenemos un coste de la energía altamente competitivo". (19 de noviembre de 2009)

ÍNDICE

OCTUBRE 2009

La USO no es optimista sobre el futuro de la planta de Nissan en Ávila

El coordinador provincial de USO y delegado del Comité de Empresa de Nissan en Ávila, Miguel Ángel Huete, manifiesta que no se siente optimista con respecto al futuro de la planta de vehículos industriales ligeros del polígono de Las Hervencias. Para Huete, todas las declaraciones efectuadas a raíz de la presentación del cuarto expediente de regulación de empleo, de 75 días, son "pura demagogia", ya que, a su juicio, "la fábrica de Renault en Valladolid puede ser muy importante para esta ciudad y para Castilla y León, pero la continuidad de Nissan es muchísimo más importante para Ávila", pues sus salarios –incluidos los de las empresas auxiliares- suponen "más de siete millones de euros al mes", lo que es "mucho más preocupante". (14 de octubre de 2009)

SEPTIEMBRE 2009

USO calcula que ya hay 1,4 millones de parados que no perciben prestación

Unión Sindical Obrera cifra en más de 1,4 millones de personas los parados que no perciben ningún tipo de prestación económica. El sindicato hizo este cálculo con los datos de desempleo de agosto de 2009 y que suponían retornar a la "desoladora" realidad que vive el mercado laboral español, con casi 85.000 nuevos parados, y ello a pesar de que todavía no habían cesado "las innumerables" obras del 'Plan E' que sirvieron de "alivio" al Ejecutivo en los meses anteriores. (2 de septiembre de 2009)

AGOSTO 2009

USO pide mayor coordinación con las autonomías en protección social a parados

USO reclama "mayor coordinación y cohesión" con las comunidades autónomas en las políticas sociales para los parados cuya cobertura se haya agotado. Así reaccionó el sindicato tras la aprobación en Consejo de Ministros de una nueva prestación de 420 euros, vinculada a proyectos de formación, para los desempleados que hayan agotado su prestación por desempleo y que, según cálculos del Ejecutivo, podría ascender a unas 300.000 personas. (13 de agosto de 2009)

JUNIO 2009

USO apuesta por la continuidad de Garoña siempre que el CNS la considere viable

Unión Sindical Obrera apuesta por dar continuidad a la vida útil de la central nuclear de Santa María de Garoña (Burgos), siempre y cuando el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) la considere viable. (4 de junio de 2009)

USO recurre al TSJC la sentencia sobre la vulneración del derecho de igualdad en el acceso al empleo en Solvay

El sindicato USO anuncia su intención de recurrir ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) la "peculiar" sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Santander en la que se desestima la demanda de esta central sobre la presunta vulneración de los derechos fundamentales en el proceso de selección de personal realizado en el año 2007 en la planta de Solvay en Torrelavega. Así, el sindicato sostiene que la sentencia "no razona jurídicamente" las dos peticiones fundamentales de la demanda presentada por USO, como son la vulneración de las previsiones constitucionales en el XV Convenio de la Industria Química, en cuanto a los criterios de contratación que obligan a un proceso de selección objetivo, como concretaron las bases publicadas; y la discriminación directa o indirecta por razón de género. (2 de junio de 2009)

ABRIL 2009

USO reclama protección a los desempleados que no reciben ninguna prestación

El sindicato se ha dirigido a los grupos parlamentarios para que se mejore el proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento del empleo y que "no consolide en la marginación" a los más de 1.485.000 desempleados que no perciben ninguna prestación o subsidio. (2 de abril de 2009)

FEBRERO 2009

USO asegura que el mercado laboral de La Rioja está en "auténtica quiebra"

La USO afirma que el crecimiento del paro en La Rioja en el mes de enero en un 8,88 por ciento sitúa el mercado laboral de esta Comunidad en una "auténtica quiebra". Para la USO es prioritario que el Gobierno emprenda acciones dirigidas a taponar la hemorragia del desempleo, porque sólo así será posible empezar a generar nuevo empleo. La USO denuncia además el silencio y complacencia de los agentes sociales que, tras la última reunión del diálogo social, siguen acordando y discutiendo agendas y calendarios de nuevas reuniones sin abordar medidas para solucionar el paro. (3 de febrero de 2009)

USO pide a Zapatero una renta mínima de 600 euros al mes para familias con todos sus miembros en paro

El secretario general de la Unión Sindical Obrera, Julio Salazar, ha remitido una carta al presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, en la que solicita medidas para frenar el "drama social" del desempleo, y entre ellas, propone una renta mínima de inserción de 600 euros mensuales -igual que el SMI- para las familias con todos sus miembros en paro. (13 de febrero de 2009)

ENERO 2009

3.000 representantes sindicales se concentran ante el Ministerio de Industria

USO convoca una exitosa concentración frente al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio en Madrid para pedir un plan industrial que frene la sangría del desempleo y dote a España de un modelo productivo competitivo. "Hemos venido a decirle al Ministro, decirle al Gobierno, que no hay futuro sin empleo, no hay futuro sin industria". Así se dirige Julio Salazar, Secretario General de la USO, tercer sindicato del país, a los tres mil asistentes que se concentran ante las puertas del Ministerio de Industria, bajo entre otros lemas, "por una salida a la crisis económica que no se realice a costa de nuestros puestos de trabajo". (23 de enero de 2009).

DICIEMBRE 2008

USO reclama que los funcionarios públicos recuperen poder adquisitivo

Representantes de la Federación de Empleados Públicos de la Unión Sindical Obrera se reunieron con el presidente y la secretaria provincial del PP, Marcial Marín y Cesárea Arnedo, respectivamente. En el encuentro abordaron distintas reivindicaciones encaminadas a la mejora de la Función Pública. (23 de diciembre de 2008)

Campaña de USO por el permiso de paternidad

Más de 5.200 hombres se han acogido al permiso de paternidad en Asturias, unas cifras similares a las de Navarra o Cantabria, según afirma la concejala de Igualdad, Begoña Fernández, durante la presentación de una campaña para fomentar que los padres se acojan a este derecho. USO culmina en la región una campaña para potenciar este derecho laboral. (15 de diciembre de 2008)

NOVIEMBRE 2008

USO dice que las medidas aprobadas por el Gobierno " se repiten y no taponan la sangría del desempleo"

USO afirma que las medidas contra la crisis aprobadas por el Consejo de Ministros "se repiten y no taponan la sangría del desempleo". En un comunicado, USO se pregunta si el fondo de inversión municipal de 8.000 millones de euros servirá simplemente para ofrecer a desempleados un trabajo "precario y temporal", ya que no se contempla partida alguna en los Presupuestos Generales del Estado de 2009 para el mantenimiento de estos empleos. (26 de noviembre de 2008)

ÍNDICE

OCTUBRE 2008

USO pide al Gobierno que pague su deuda antes de rescatar bancos

El sindicato Unión Sindical Obrera (USO) de la Comunidad Valenciana presenta en su sexto congreso una resolución en la que incluye sus propuestas frente a la crisis económica. Según explicó su secretario general, Ismael Montero, que encabeza la única candidatura para la reelección, en ella se considera "un error descomunal el plan de rescate financiero". (18 de octubre de 2008)

La consejería extremeña de educación, los sindicatos y la patronal de docentes rubrican el acuerdo laboral en Mérida

Un total de 1.832 docentes de la enseñanza concertada en Extremadura se benefician del Acuerdo sobre Medidas para la Mejora de la Calidad de la Educación, que firman la Junta de Extremadura y las organizaciones patronales y sindicales, y que prevé un incremento salarial de 159,20 euros mensuales, repartido en tres años. USO participa en la firma de este pacto. (18 de octubre de 2008)

Protestas en Barcelona contra los despidos de Nissan

Representantes sindicales de USO y trabajadores de Nissan se manifiestan por las calles de Barcelona, en protesta por la intención de la compañía de despedir a 1.680 trabajadores. La Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera estima estimado que el número de parados en el sector del automóvil a final de 2008 superará los 85.000, y pide medidas urgentes del Gobierno. El sindicato califica la situación del sector de profunda crisis y demanda la adopción de medidas económicas, sociales e industriales del gobierno central coordinadas con las administraciones autonómicas y locales. Para USO, los expedientes de regulación de empleo temporales son un "mal menor" frente a decisiones de rescisión de contratos como la planteada por Nissan y otras empresas, que son irreversibles. (23 de octubre de 2008)

SEPTIEMBRE 2008

El Supremo anula la doble escala salarial en Repsol Butano

El Alto Tribunal ha estimado el recurso presentado por la USO al considerar "contrario" al principio constitucional de igualdad instaurar un cuadro doble de complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinado a perpetuar diferencias retributivas por la fecha de ingreso en la empresa. (27 de septiembre de 2008)

JULIO 2008

El sindicato USO pide al Gobierno incorporarse al diálogo social

La tercera fuerza sindical de España, Unión Sindical Obrera (USO) ha remitido a través de una misiva al presidente del Gobierno, su voluntad de incorporación al diálogo social. USO, con notable implantación en sectores como la energía y automoción, quiere que se abra la concertación social a este sindicato y participar así en las próximas negociaciones. (19 de julio de 2008)

MARZO 2008

USO demanda a Solvay por contratar personal sin proceso de selección

La USO presenta demanda de Tutela de Derechos Fundamentales contra UGT, CC OO y Solvay, por el acuerdo de contratación, como fijos, de 23 trabajadores y una trabajadora eventuales, sin superar proceso de selección, lo que vulnera el derecho de contratación de 11 candidatos que superaron las últimas pruebas con puntuación superior a 50 puntos sobre 100. La sección sindical de USO en la factoría Solvay afirma además que con el acuerdo alcanzado por la empresa con UGT y CC OO, "para favorecer hijos, familiares y amigos", el resultado de género en la contratación es de 30 hombres y cuatro mujeres, mientras que respetando el proceso de selección que defiende sería de 25 hombres y nueve mujeres. (4 de marzo de 2008)

CRISIS Y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La aplicación de la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro Ordenamiento Jurídico se manifiesta a través del conjunto de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, hombres y mujeres, debiendo superar que la conciliación es principalmente un problema de aquéllas, pues lo realmente importante es entenderlo como un problema de carácter social que ha de encontrar solución con el esfuerzo y la implicación conjunta de trabajadores, empresas, agentes sociales y poderes públicos.

No cabe duda de que la crisis ha agudizado los escollos derivados de la conciliación, entendida como el equilibrio entre el cuidado y atención a la vida familiar y el ejercicio de las responsabilidades profesionales, al tener como consecuencia inevitable la crisis un nuevo ajuste económico, social y familiar.

Las estadísticas publicadas reflejan el incipiente aumento de número de mujeres que accede al mercado de trabajo en muchos casos abocadas por la situación familiar de desempleo de sus parejas y en otros casos por el cambio social de incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo; la cuestión radica en ofrecer por los agentes implicados los medios y medidas suficientes para que se haga no solo en términos de igualdad salarial y de no-discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres sino con la garantía suficiente de que existan y se apliquen esas efectivas posibilidades para compaginar responsabilidades personales y profesionales, superando los estereotipos de familia tradicional donde al hombre se le atribuía la cualidad de productor o proveedor y a la mujer el cuidado doméstico de la casa.

Los programas empresariales de conciliación de vida laboral, familiar y personal deben centrarse en la flexibilidad en la organización del trabajo

Pues bien, en este cambio económico y social las empresas han de implantar el concepto de Responsabilidad Social de la Empresa y como estrategias empresariales debe perseguir objetivos no solamente económicos sino también sociales.

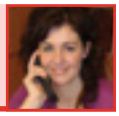
Mientras persistan las desiguales oportunidades de acceso de la mujer al mercado de trabajo, en el acceso a puestos de responsabilidad y promoción, y retribuciones salariales inferiores, será inviable la efectividad de esa conciliación de vida laboral y familiar; y cualquier familia, ante una eventual situación de necesidad de conciliación laboral y familiar para el cuidado de sus hijos, sacrificará el puesto de la mujer antes que la del hombre.

Los principales conflictos que podemos encontrar entre trabajo y familia son la incompatibilidad de horarios con jornadas escolares, atribución desigual entre cargas familiares y tareas domésticas, largas jornadas laborales, e insuficientes programas empresariales de conciliación de vida laboral, familiar y personal, entre otros.

Los programas empresariales de conciliación de vida laboral, familiar y personal deben centrarse en la flexibilidad en la organización del trabajo, horarios abiertos de entrada y salida al trabajo, permisos y licencias, individualización de los permisos y ejercicio igualitario de los mismos por ambos progenitores, porque además ello supone o revierte positivamente en la empresa; la persona que se sienta satisfecho al haber alcanzado el equilibrio entre familia y trabajo, creará un vínculo mayor de implicación y compromiso hacia su empresa, reduciendo el absentismo, lo que conllevará menos estrés, menos insatisfacción laboral, mayor rendimiento y dedicación.

Y todo lo anterior encuentra su espíritu en la Exposición de Motivos y previsiones contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras que basado en el artículo 14, 39 y 9.2 de la Norma Fundamental al establecer que como prioridad "está el configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada, asegurando el adecuado ejercicio de la patria potestad y el cuidado de menores o minusválidos".

MARTA ALONSO,
Abogados Laboralistas Asnala



ESPAÑA, PAÍS DE DESTINO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La competencia económica mundial ha resaltado la importancia estratégica de la mejora de la competitividad en todos los países del mundo. Las exigencias de mejoras en tecnología, innovación y capital humano hacen más necesario que nunca el desarrollo de estudios y formación, lo que ha provocado que los proveedores de educación superior hayan entrado en una competencia internacional por la captación de los clientes de esos mercados.

Esto ha impulsado al mundo universitario a ampliar sus actuaciones dirigidas al mercado global, en estos momentos las universidades se están moviendo en dos direcciones: captación internacional de alumnos presénciales y virtuales y convertirse en centros de formación que acompañen a los ciudadanos a lo largo de toda la vida (el llamado LLL Long Life Learning). Para lograr esa captación es preciso aparecer en los primeros puestos de los rankings internacionales, en esta dirección se encamina la creación de los llamados campus de excelencia.

En este escenario, las actividades destinadas a conseguir una mayor presencia internacional, se basan en intensificar la presencia en los mercados internacionales donde ya somos visibles, la apertura hacia nuevos mercados y actuando no solo a través de convenios de intercambio de estudiantes, sino con titulaciones conjuntas, desarrollo de programas de grado, postgrado y proyectos de investigación en cooperación internacional.

Esta fase de internacionalización la iniciaron hace años las Escuelas de Negocios de Europa con sus procesos de globalización, de certificación internacional y de rankings con ese objetivo de crecimiento. Las Escuelas de Negocios españolas han conseguido una destacada posición en ese proceso, convirtiéndose en un eficaz instrumento para interconectar la comunidad empresarial y académica de España con las de otros países a través de nuestros programas de formación en gestión y de nuestras múltiples actividades *in Company*. Esto produce un acercamiento de distintas culturas y formas de gestión que ayudan a las empresas de ambos países a establecer vínculos de relación y mutuo conocimiento.

Es particularmente importante el incremento de la actividad de nuestras escuelas en los mercados emergentes donde las posibilidades de desarrollo económico son importantes

Es particularmente importante el incremento de la actividad de nuestras escuelas en los mercados emergentes donde las posibilidades de desarrollo económico son tan importantes. India y China envían a otros países cada año un elevado número de estudiantes de postgrado.

En la actualidad España se ha convertido en un país de destino en educación superior, gracias a una oferta educativa universitaria variada y de excelencia, con escuelas de negocios de reconocido prestigio internacional.

Hay que continuar en ese proceso creando la marca global de que España es un destino educativo en la Educación Superior.

JOSÉ LUIS BOZAL,
Asociación de Representantes de Escuelas de Dirección de Empresas (Aeede)

MEDICINA DEL TRABAJO COMO VALOR AÑADIDO A LA RENTABILIDAD EMPRESARIAL

La medicina del trabajo debe ser una herramienta de gestión para la empresa que ayude a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, haciendo más eficiente la productividad y satisfacción de los empleados y empleadores.

Es incuestionable que la partida dedicada a gasto sanitario aumenta año tras año de manera importante en los presupuestos generales de las Comunidades Autónomas de nuestro país que en algunas de ellas supone más del 25%, por lo que actualmente está en cuestión la sostenibilidad del sistema.

Sin duda alguna la medicina constituye un aspecto determinante en la existencia y mantenimiento del denominado estado del bienestar a pesar de pasar desapercibidos prácticamente, salvo contadas excepciones, los innumerables logros diarios de la medicina en todas sus vertientes y su importancia vital.

En lo referente a la especialidad de Medicina del Trabajo es posible que no hayamos sido capaces de poner un titular acertado a nuestra importante tarea diaria en beneficio de la mejora de la salud de nuestros trabajadores. Puede que no hayamos elaborado las conclusiones necesarias y esperadas de nuestro trabajo o que de ser así no las hayamos difundido adecuadamente en las empresas, instituciones, organizaciones o en los Servicios de Prevención, o que esa información de nuestro quehacer no haya sido conocido por la sociedad a través de los medios de comunicación.

Pero, no por desconocida nuestra labor preventiva, asistencial, gestora, pericial, docente e investigadora carece de la importancia y trascendencia social y empresarial que merece. La empresa, y la sociedad española, precisa más que nunca ser competitiva y para ello se necesitan potenciar muchos aspectos y uno de ellos, sin duda, es contar con una población laboral activa saludable, con mínimas tasas de siniestralidad laboral y de absentismo. Desgraciadamente los datos disponibles nos colocan a la cola de los países avanzados del entorno europeo en ambos aspectos.

Indudablemente, debemos dar la protección social que nuestros trabajadores merecen, poniendo en marcha políticas de promoción de salud y prevención de la enfermedad, hábitos de vida saludables, adecuada atención a riesgos psicosociales y ergonómicos, protección de la maternidad y la lactancia, conciliación de la vida laboral y familiar.

Del mismo modo, para poder llevarlo a cabo necesitamos políticas activas que permitan que los empresarios puedan realizar estas acciones, que sin duda mejorarán sus cuentas de resultados y las harán competitivas, gozando de plantillas de trabajadores saludables y con más motivación en el desempeño de sus tareas dentro de la empresa al sentir que su empresa se ocupa y preocupa de su salud.

No por desconocida nuestra labor preventiva, asistencial, gestora, pericial, docente e investigadora carece de la importancia y trascendencia social y empresarial que merece

Desgraciadamente, en la actualidad, se pretende desarrollar normativas que claramente disminuyen la calidad en la prestación del servicio que reciben nuestros trabajadores por parte de los servicios de Prevención, agravando más si cabe el maltrecho rendimiento obtenido en la aplicación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2008-2012 en materia de Salud Laboral, permitiendo la disminución de los recursos humanos de especialistas en Medicina del Trabajo que vigilan y cuidan la salud de los trabajadores a su cargo, en lugar de aprovechar la nueva reglamentación de la Actividad Sanitaria en los Servicios de Prevención, para reconocer en ella la figura del Médico del Trabajo como el gestor integral de la Salud del Trabajador en la Empresa.

El Médico del Trabajo añade valor en la Gestión Sanitaria tanto en el mantenimiento de la salud como en el proceso de enfermedad del trabajador y en la posterior reincorporación del trabajador al medio laboral o, si todo lo anterior no fuera posible, en la elaboración de propuestas de Incapacidad Permanente, dado que es el mejor conocedor de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador.

Necesitamos un marco normativo nuevo en el que el Médico del Trabajo forme parte integrante y fundamental del sistema sanitario, en colaboración con médicos de atención primaria, especializada y equipos de valoración de incapacidades, especialmente ahora con la situación actual de déficit de profesionales médicos.

Solo trabajando todos los actores implicados en la misma dirección, conseguiremos mejorar la salud de los trabajadores y las empresas españolas, tan necesaria en la actualidad.

JAVIER HERMOSO,
Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo

FORMACIÓN, EL PASAPORTE DEL FUTURO

Formación es enriquecimiento, es competitividad, es eficiencia y eficacia. Es la clave para mejorar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades reales que van surgiendo en el tejido productivo. La formación es el futuro, y si me lo permite, es el derecho de los trabajadores del futuro, así de sencillo. Ya no se pueden limitar los conceptos de 'formación' o 'cualificación' a aquellos estudios que se realizan durante la vida académica, ni tampoco podemos separarlo de la vida profesional. Eso es cosa del pasado, la experiencia nos dice que la clave está en fomentar y magnificar los conocimientos y cualificaciones de los empleados para aumentar sus capacidades y ampliar sus posibilidades de empleo durante toda la vida. Este es uno de los grandes retos de la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT), pero sobre todo, su mayor compromiso.

Aquellos trabajadores que poseen un alto nivel de cualificación resisten mejor los embates de la crisis. Lo podemos apreciar claramente con el ejemplo de nuestro país. En España, estos dos años y medio de crisis han supuesto la pérdida de 2,12 millones de empleos netos. De ellos, la inmensa mayoría han sido trabajadores que poseían un bajo nivel de cualificación. Si estudiamos el perfil de los extranjeros que residen en nuestro país, observamos que aquellos que provienen de países no pertenecientes a la UE-27 han perdido sus empleos a un ritmo mucho mayor que los nativos o los extranjeros comunitarios (de los países de la UE-27). Y no es una casualidad. La diferencia que marca esta destrucción de puestos de trabajo reside en el nivel de cualificación de los trabajadores. Tan sólo el 8% de los extranjeros comunitarios poseían un bajo nivel formativo, frente al 27% de los inmigrantes no comunitarios.

La cualificación/formación se nos presenta como elemento estratégico para la mejora cuantitativa, pero sobre todo, cualitativa en el mundo de los recursos humanos. Es el pasaporte con más garantías para poder desempeñar tareas en diferentes ámbitos y para transitar por el mercado laboral, con mayor fluidez, sin tener que pasar por el desempleo. Por ello, cualquier medida destinada a fomentarla es poca.

Las compañías que pertenecen a la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal siempre han tenido muy claro la importancia estratégica de la formación, y por ello hemos venido desarrollado un intenso trabajo en este tema durante los últimos años. El Plan AGETT 2009-2010 tiene como objetivo realizar un riguroso diseño de las estrategias de formación adaptadas a las necesidades formativas de las empresas del sector de Trabajo Temporal. Necesidades reales, tanto de las empresas como de los trabajadores de los diversos sectores productivos en los que operan nuestras empresas. Para ello, AGETT ha participado en la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE), a través de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Aborda el tema, en el seno de la CEOE y en otras patronales regionales y, además, trabaja con las consejerías de Empleo de comunidades autónomas para obtener un mayor conocimiento de la labor del sector en este área.

Llevamos tiempo apostando por la búsqueda de fórmulas para el reconocimiento de la formación impartida. Nuestra intención es la de promover la investigación en los campos del mercado laboral, de la formación de los trabajadores y de la prevención de riesgos laborales.

Aquellos trabajadores que poseen un alto nivel de cualificación resisten mejor los embates de la crisis, tal y como se puede apreciar claramente en nuestro país

Estos años de trabajo han dado como resultado el reconocimiento de esta tarea, beneficiosa para todos, pero sobre todo para los colectivos de difícil inserción, o prioritarios, que son aquellos en los que las empresas de trabajo temporal centran la mayoría de sus esfuerzos. En concreto, el 80% de las personas que han recibido formación a cargo del Plan de Formación AGETT han sido mujeres, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación o discapacitados.

Pretendemos profundizar en esta labor con el mismo esfuerzo e ilusión con el que venimos desempeñándola, porque una de las mayores necesidades que se nos plantean a partir de ahora, es dotar a nuestros trabajadores de todas las herramientas formativas posibles para que, en el futuro, tengan mayores oportunidades en el mercado de trabajo. Esta es nuestra intención, la de mejorar, no solo la cantidad del empleo, si no la empleabilidad de los trabajadores que forman parte de nuestro mapa laboral.

FRANCISCO ARANDA,
Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (Agett)

MANTENER EL COMPROMISO CON LOS RECURSOS HUMANOS DE FORMA RESPONSABLE. EL RETO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Es indudable que en la situación de crisis en la que nos encontramos, las primeras consecuencias y las más alarmantes, tienen efecto directo sobre el empleo.

Desde que la crisis comenzara a manifestar sus primeros efectos en el tejido económico y productivo del país, CEPES, la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, adoptó una actitud proactiva mediante la elaboración de diversas propuestas y aportaciones con el fin de ser parte de la solución, convirtiéndose en una de las primeras organizaciones en presentar baterías de medidas para paliar los efectos de la crisis y fomentar el mantenimiento del empleo en las empresas de Economía Social.

Por tanto, es una responsabilidad y compromiso de las Empresas de Economía Social trabajar por el mantenimiento y creación del empleo estable y de calidad, generando las condiciones óptimas para asegurar un empleo para todos, sin exclusión. La lucha por la creación de empleo y redistribución de la riqueza, y por la integración y la cohesión social juega un papel central en el desarrollo económico y continuarán siendo uno de los objetivos prioritarios para contribuir a la sostenibilidad, a la estabilidad y a la prosperidad.

Desde las organizaciones de la Economía Social siempre hemos defendido que la Responsabilidad Social Empresarial debe ser el *core business* de la gestión de la empresa

Desde las organizaciones de la Economía Social siempre hemos defendido que la Responsabilidad Social Empresarial debe ser el *core business* de la gestión de la empresa, no una herramienta de mero impacto externo en términos de marketing. El aplicar desde este punto de vista la RSE ofrece múltiples ventajas en un contexto como el actual, especialmente si nos referimos a la gestión de los Recursos Humanos.

Nuevas formas de gestión de personas son necesarias y de urgente aplicación, tanto como forma de innovación empresarial, como de innovación social.

En las empresas de Economía Social, la persona se sitúa en el foco de atención, y ello hace, que en el marco de la RSE, se estén desarrollando continuamente instrumentos que favorezcan la vida profesional y personal de todas las personas implicadas en el proyecto empresarial, especialmente para los colectivos más vulnerables en términos de empleo.

Algunos de los instrumentos e iniciativas puestos en marcha desde la Economía Social para dar cumplimiento a este compromiso, son la *Guía de RSE para empresas donde trabajan personas con Discapacidad* elaborada por la Fundación ONCE o la *Guía 50 medidas para conciliar* de la cooperativa Consum.

La guía RSE-Discapacidad abarca diversas áreas de una empresa en las que se puede actuar en materia de RSE y discapacidad, teniendo en cuenta, que la discapacidad es un elemento que afecta transversalmente a toda la actividad de la empresa. Indudablemente, el empleo y la accesibilidad son dos elementos fundamentales, pero la guía contempla también otros ámbitos importantes, como un cuestionario de autodiagnóstico que permite a la empresa valorar cómo lo está haciendo, detectar las áreas de mejora y, más importante aún, analizar su evolución en el tiempo. Se sugieren, además, algunos indicadores que la empresa podría incluir en su memoria general de RSE.

Otra iniciativa puesta en marcha es la aplicación de políticas de conciliación enmarcadas en las políticas de responsabilidad social de la empresa, como es el caso de la *Guía 50 Medidas para Conciliar* desarrollada por la cooperativa Consum, donde se contemplan acciones específicas para fomentar estas políticas empresariales, como por ejemplo, tener implantado un sistema de gestión de la conciliación, que permite detectar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, las necesidades de la organización y poder coordinarlas para dar satisfacción conjunta a ambas partes.

Por tanto, comprometerse con la Responsabilidad Social Empresarial en estos momentos es, no solo deseable, sino posible, y las empresas de Economía Social así lo demuestran. Desde CEPES animamos a desarrollar e innovar fórmulas diferentes para gestionar los Recursos Humanos.

EMILI VILLAESCUSA,
Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Cepes)

LA RSC EN LAS ORGANIZACIONES DE DISCAPACIDAD: ALICIA AL OTRO LADO DEL ESPEJO

Parto del hecho de que la relación y visión de la RSC entre las empresas y las organizaciones de discapacidad, todavía no está en sintonía o con la mutua comprensión necesaria.

Las organizaciones de Discapacidad todavía pecamos de una opinión algo antigua y utilitarista del fin de la RSC por parte de las empresas. Es una visión que conlleva cierta incomprensión de varias de esas políticas y unas peticiones en términos de apoyo e implicación económica, a menudo excesivas. Exigimos planes y políticas y recursos de apoyo por parte de las empresas, demandamos una mayor implicación en la contratación y en la liberación del talento y oportunidades de las personas con síndrome de Down, y pedimos que se tenga plena fe en nuestras posibilidades. Pero a veces, nos cuesta entender los fríos puntos de vista que cualquier política debe tener para ser sostenible (también en la RSC).

Al mismo tiempo, también vemos claro que muchas empresas responden con una concepción caritativa o más bien romántica, sobre la labor social de las organizaciones de discapacidad, y sobre las propias personas con discapacidad. Se obsesionan por los planes de voluntariado (sin juzgar si son reales sus efectos o si son necesarios o no para la propia ONG), se orientan hacia la intervención final a la persona con discapacidad (el producto) sin atender el apoyo a las otras fases necesarias (apoyo, organización, acción en el entorno), y muchas veces enfocan la Gestión de Recursos Humanos hacia la discapacidad, sin asumir total y abiertamente el cambio de orientación (solidaridad, ejercicio de derechos, dignidad de las personas) que conlleva esta política. No queremos que la discapacidad sea la tarjeta de visita de una empresa que aborda la RSC, sino que implique una asunción real de compromiso por las personas con discapacidad.

Creo con claridad que las organizaciones de discapacidad tenemos que hacer nuestro propio viaje de Alicia, ir al otro lado del espejo y ponernos en situación de autoexigencia respecto a la Responsabilidad de nuestra Responsabilidad Social: dotarnos de acciones claras de participación y consulta con nuestros propios profesionales, que los sistemas de conciliación familiar y los horarios razonables sean parte de nuestro funcionamiento, crear y mantener programas de formación y gestión del talento profesional que ya tenemos y no asumir que somos simples mediadores para futuros objetivos profesionales, aumentar la eficacia en el control de gastos y en la gestión de recursos, que la acción por la sostenibilidad ambiental de nuestra gestión sea también una seña de identidad. Hacerlo así, nos pondrá en una legitimidad aún mayor para ser interlocutores ante las empresas y sentarnos en un plano de igualdad (no sólo por nuestra labor, tarea y misión en el campo social, sino también por nuestra aportación en primera persona).

Este viaje al otro lado del espejo, tendrá la ventaja de que nos aportará una mayor sintonía con las exigencias que hacemos a los departamentos de Recursos Humanos de las empresas con las que nos vinculamos a través de sus programas de RSC. Comprobar en primera persona las dificultades de los ajustes, el esfuerzo y la dedicación que conlleva, nos hará mejores. Pero sobre todo nos hará tener un talante reivindicativo más justo y legítimo, aunque –seamos claros- no será menor que el que exigimos en la actualidad.

Las prácticas específicas de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas todavía tienen pendiente un gran recorrido

Las prácticas específicas de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas todavía tienen pendiente un gran recorrido. Conseguir una aceptación plena de su importancia, de su conveniencia, del convencimiento ético de su deseabilidad, no son labor de un verano. La Discapacidad es una gran dimensión en nuestras sociedades modernas; por su peso estadístico (un 10% de la población en España), por su peso ético (la Convención de Derechos humanos de personas con Discapacidad, así lo refleja) y por su indicador de progreso (una sociedad que acepta y abarca sus singularidades, siempre estará más preparada en términos de cohesión y vitalidad). Las formas para que las empresas realicen acciones por la inserción laboral de la Discapacidad son amplias y flexibles (contratación, compra de productos y servicios de las entidades, apoyo económico o no en programas específicos de empleo con apoyo, promoción de la formación pre-laboral, laboral y ocupacional,..) y al mismo tiempo son estériles sino se acompañan de una necesaria "complicidad" con las entidades del Tercer Sector, con sus proyectos, y de un claro convencimiento de su necesidad. Las organizaciones de Discapacidad también tenemos un papel para hacerlas posibles, asumiéndolas dentro de nuestro funcionamiento interno como un aspecto más de nuestra personalidad.

Esta colaboración es un viaje apasionante a "un país de las maravillas" que está a nuestro alcance. Las dos caras del espejo son parte del mismo espejo, bien lo sabemos, y necesitan apoyarse mutuamente para hacer su labor.

PEDRO OTÓN,
Down España. Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)

MANIFIESTO Y PACTOS POR UNOS HORARIOS RACIONALES

Los irracionales horarios que predominan en España dan lugar a trabajadores estresados y desalentados, a familias desestructuradas, a menores desatendidos y con elevado fracaso escolar, a una baja productividad de las empresas... Para muchos, la vida no empieza hasta que llega el fin de semana; el resto es trabajo, horarios imposibles y obligaciones a cambio de conseguir cuotas de éxito profesional o de pagar la hipoteca. Existe una clara descompensación entre el tiempo que se dedica al trabajo y el que sería conveniente dedicar al desarrollo personal, familiar y social.

En nuestra 'lucha' por cambiar esta situación, que emprendimos hace siete años, la Comisión Nacional que presido se ha marcado dos grandes retos para este 2010: elaborar un Manifiesto, y posteriormente difundirlo, para que sea respaldado por un gran número de ciudadanos; y suscribir, con sectores representativos de la sociedad española, cinco Grandes Pactos Nacionales sobre Horarios.

El primero ya es una realidad, pues el Manifiesto por unos Horarios Racionales lo hicimos público el pasado Primero de Mayo. En él se proclaman principios tan importantes como el valor del tiempo –el propio y el de los demás, que también debemos respetar– y de la puntualidad, la necesidad de que el padre y la madre tengan unas jornadas de trabajo que les permitan convivir entre ellos y con sus hijos, la consideración de que las relaciones laborales han de basarse en la confianza mutua y en el compromiso, la urgente necesidad de aumentar la productividad que no está en función del número de horas, sino de la optimización de las mismas,... Animo desde aquí a que todas las personas que compartan estas ideas y, en definitiva, crean que España debe racionalizar sus horarios, acercándolos a los de otros países europeos, suscriban nuestro Manifiesto, al que se puede acceder a través de la página web www.horariosenespana.es -se puede firmar electrónicamente a través del siguiente link: www.horariosenespana.es/boletin/index.htm.

La solución no consiste en echar más horas al trabajo, sino en trabajar con eficiencia, responsabilidad y dedicación

Las casi dos mil firmas recibidas en las primeras semanas –algunas de ellas de personalidades que constituyen un referente en nuestra sociedad actual– nos animan a perseverar. Éstas, y las que nos lleguen durante los próximos meses, se presentarán el 19 de octubre en el V Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, que vamos a celebrar en Valladolid; después se entregarán al Presidente del Congreso de los Diputados, institución que encarna la voluntad popular. Considero que el Manifiesto es una valiosa herramienta para sensibilizar a la ciudadanía de que debe colaborar para conseguir una sociedad más humana, próxima y comprometida, en la que no seamos esclavos del tiempo.

Me atrevo a pedir el apoyo de los lectores de la revista 'Corresponsables', no sólo firmando el Manifiesto sino también motivando a familiares, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, a que hagan lo mismo. Destacadas organizaciones y entidades contribuyen a la difusión del Manifiesto, del que también se han hecho eco diversos medios de comunicación. Todos hemos de aunar esfuerzos para un fin tan noble.

En cuanto a los cinco Grandes Pactos Nacionales, éstos se dirigen a otros tantos sectores que pueden jugar un papel determinante en la racionalización de nuestros horarios: los partidos políticos; las organizaciones empresariales y sindicales; las Administraciones; las cadenas de televisión públicas y privadas; y las entidades más representativas de la sociedad civil (asociaciones, fundaciones...) Se trata de que cada institución asuma sus responsabilidades y de que los ciudadanos valoren el compromiso de sus líderes acerca de un asunto que preocupa y ocupa a los 46 millones de españoles, y perjudica muy especialmente a las mujeres y a los niños.

Para alcanzar estos Pactos, nos venimos reuniendo desde principios de año con líderes políticos, sindicales, empresariales... De todos hemos recibido buenas palabras, pero no son suficientes. Queremos hechos. Eso es lo que les estamos pidiendo a nuestros interlocutores: que firmen un documento que les comprometa a actuar.

Una reflexión final, e inevitable dada la grave situación económica actual. Hay quien piensa que debemos volver a trabajar muchísimas horas, hasta con pluriempleo, como hicieron nuestros padres. Incluso he oído decir que la racionalización de horarios es un concepto de ricos que ya no nos sirve porque hemos vuelto a ser pobres. No estoy de acuerdo. Pienso que la solución no consiste en echar más horas al trabajo, sino en trabajar con eficiencia, responsabilidad y dedicación. Y de que, en estos tiempos difíciles, es más importante que nunca conseguir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que pasa por unos horarios racionales y flexibles. Las personas, sobre todo las afectadas más directamente por la crisis, han de recibir el inestimable apoyo de sus familias.

IGNACIO BUQUERAS,
Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de ARHOE

LA MEDICINA DEL TRABAJO ELEMENTO BÁSICO DE LA SOSTENIBILIDAD EN UN ESCENARIO ECONÓMICO DESFAVORABLE

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino implica ir más allá de su cumplimiento invirtiendo 'más' en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

La Responsabilidad Social tiene dos vertientes: la externa, que va más allá del perímetro de las empresas extendiéndose hasta las comunidades locales y afectando a un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y organizaciones no gubernamentales defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente; y la la interna, aquella que afecta a la integración voluntaria en las empresas de las preocupaciones sociales, que incumben en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en Recursos Humanos, la salud y la seguridad y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. (Libro verde europeo). Aquí los médicos del trabajo es donde tenemos un papel preponderante y podemos adoptar conductas, prácticas y elementos en nuestro trabajo diario que pongan en valor a las personas y a las organizaciones que las integran.

Las organizaciones mantienen su salud en base a un desarrollo homogéneo y equilibrado social, economómico y ambiental

Ejemplo de ello ha sido la trayectoria de la AEEMT en la convocatoria de sus tres últimos congresos nacionales, donde desde su V Congreso Español de Medicina del Trabajo que se celebró en Valencia bajo el lema 'Compromiso y Responsabilidad de la Medicina del Trabajo' viene aportando conocimiento y prácticas que añaden valor a personas y a organizaciones, como es la aplicación informática ARSISAT 1.0 que puede ser utilizada por las organizaciones para realizar autoevaluaciones en Responsabilidad Social Interna referida a la Salud en el Trabajo.

Hoy en día las organizaciones hablan exclusivamente de la parcela externa de la RSC. Una empresa que quiera etiquetarse como responsable socialmente debe empezar por ser ella misma responsable y ética por dentro, en su organización y con su capital humano. De nada sirve aportar millones de euros a una ONG en el continente africano si ella no es ética y responsable en su perímetro interno, sería un contrasentido de su Responsabilidad Social.

Las organizaciones avanzadas que lideran el mundo competitivo y globalizado, en un entorno de crisis generalizada, deben hacer ver sus valores como organización desde la óptica de la RSCI para colgarse la etiqueta de ser socialmente responsable.

La tendencia actual va más allá de la presentación exclusiva de un balance económico a los accionistas, debe comportar en paralelo la presentación de un balance social y medioambiental en las organizaciones. Las organizaciones con desequilibrios sociales, económicos y medioambientales tienen limitada su sostenibilidad y supervivencia. Es aquí donde la medicina del trabajo tiene su compromiso con la RSCI, desde nuestro contacto diario con los trabajadores así como desde el comportamiento ético que rige nuestra práctica profesional. Las organizaciones mantienen su salud en base a un desarrollo homogéneo y equilibrado social, económico y medioambiental, aquí es donde encontramos el presente y futuro de la RSC y la sostenibilidad.

ALFREDO RIBELLES,
Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo

DEL COSTE AL VALOR DE LAS DIFERENCIAS. *BEYOND DIVERSITY* - MAS ALLÁ DE LA DIVERSIDAD

Europa ha perdido la eficacia de los procesos empresariales en los años de bonanza y desarrollo que ha propiciado el entorno sostenible resultante de la creación del espacio común europeo. La búsqueda de beneficios a corto para mantener atractivo el valor para accionistas de las grandes empresas; y la injustificada confianza de la pequeñas y medianas en que el mercado siempre sería uno de crecimiento, llevó a las empresas a la búsqueda de soluciones tradicionales para mantener su competitividad.

A relajar la que debería ser una función constante; la búsqueda de eficacia en todos los ámbitos y etapas del proceso empresarial. Especialmente a medida que los países asiáticos emergían como potencias en el sector industrial, resultó cómodo y expeditivo externalizar la producción por ejemplo, y hasta externalizar los servicios como es el caso de los *call centers* en India.

Nuevo paradigma de eficacia

Hoy, y en el futuro la competencia, particularmente de productos, es global. La empresa que puede desbancar a un producto del mercado, puede que este en el mismo país; pero generalmente viene de otro – ya sea de Estados Unidos por tener mayor capacidad de tecnología e innovación; ya sea de los países asiáticos por tener costes mas bajos. O simplemente porque el sistema de distribución es diverso, y se vende más por Internet que en canales reales. Solo para que tengamos una idea de la magnitud del cambio en este aspecto, las 10 primeras redes sociales virtuales mas visitadas tienen 2.9 billones de impactos al año, las redes virtuales de negocios tienen 91millones de visitas al año y las de reservas 714 millones de visitas al año.

Es evidente , por ejemplo, que los comercios tradicionales tienen que buscar un mix de sistemas comerciales para atender la realidad en el cambio de comportamientos y prioridades de los clientes, cada vez mas diversos. Igualmente evidentes en el caso de las agencias de viajes que tienen que redefinir su negocio , su oferta y su servicio porque ya no es el lugar donde las personas van a reservar sus billetes para viajes y ni siquiera sus vacaciones. Como es evidente que se crean asociaciones y colaboraciones comerciales y negocio en general, sin tener que acudir a las instituciones o a los asesores tradicionales, o al 'amiguismo' que se ha practicado consistentemente como criterio prioritario sin tener en cuenta si la compatibilidad de intereses y la complementariedad de competencias entre ambos socios era la correcta. Y si seguimos analizando, los medios de comunicación impresos ya hace tiempo están redefiniendo su 'negocio' para no depender solo del papel, sino tener una gran presencia virtual… estar en la web… con más de un formato, porque los lectores han cambiado el tiempo en el que quieren acceder a información, la forma en la quiere quieren obtenerla, el soporte que prefieren.

El valor de la diversidad

Las personas son cada vez mas diversas en sus prioridades, hábitos, necesidades, por razones demográficas, culturales y organizacionales. Las empresas tienen que anticiparse a estos cambios. Para ello es crítico que la fuerza laboral de la organización pueda reflejar la diversidad de sus clientes, de lo contrario encontrará un "gap" que representara una desventaja insalvable ante otras organización que si han identificado este hecho. El hecho de que la diversidad de las personas es hoy un factor crítico que gestionar, si la empresa u organización quiere ser innovadora, competitiva y sostenible… o sea que opere con eficacia.

No se adquiere eficacia solo reduciendo costes operativos, eliminado personal, cerrando oficinas, ahorrando en investigación… Esas medidas son evidente y no necesariamente resolutivas y mucho menos beneficios, porque no han "abordado" las causes reales de los costes que resultan imprescindible gestionar. identificar las causas de la falta de eficacia y por consiguiente los costes de la empresa, es una habilidad crítica que deben desarrollar gerentes y gestores de empresas y de personas, independientemente de su tamaño organización.

> **Es crítico que la fuerza laboral de la organización pueda reflejar la diversidad de sus clientes, de lo contrario encontrará un *gap* que representará una desventaja insalvable**

El mundo hoy

Desde los años 70, la comunidad científica ha alertado sobre el hecho de que la diversidad sería un factor crítico que singularizaría el siglo XXI.

Desde los distintos sistemas de gobernabilidad en las áreas del mundo en que vivimos de forma tan próxima e interactiva (desde democracias y comunismo, hasta dictaduras hereditarias); pasando por los efectos que tiene en los modelos sociales y económicos las diferencias demográficas (género, etnias, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, cultura, idiomas, nivel de educación..), la diversidad cognitiva de las persona (nivel de educación, competencias profesionales, habilidades personales tales como capacidad de liderazgo o de riesgo, así como capacidad de comunicación e inclusión de ideas y perspectivas diferentes a la suya) hasta la sostenibilidad de las empresas y organizaciones cuya rentabilidad depende de la eficacia en la interacción de las personas que son quienes implementan las políticas y estrategias corporativas. O sea, que las personas son las verdaderas responsables tanto de los costes como de los

ÍNDICE

beneficios de la empresa. Gestionar la inclusión de personas cada vez más diversas, para que las crecientes diferencias que caracterizan la fuerza laboral de cualquier organización, es clave para la rentabilidad de las organizaciones y para cumplir con su responsabilidad hacia la sociedad.

La diversidad es la naturaleza del entorno. Y la observación, además de los estudios científicos, prueban que genera conflictos. Sin embargo, estudios a partir de los años 90, así como las empresas y organizaciones que han avanzado hacia la capitalización de la diversidad mediante políticas de inclusión de sus personas, basan en su fuerza laboral diversa su capacidad de innovación, creatividad y por lo tanto de rentabilidad. Equipos homogéneos tienden a la obsolescencia y equipos diversos hacia el caos. Solo los equipos diversos gestionados para propiciar el respeto y la inclusión de todos sus miembros, independientemente de sus perfiles diversos, son los responsables de la innovación, creatividad y eficacia de las empresas, según un amplio estudio realizado por J DiStephano de la Universidad de Lausanne. El 80% de la corporaciones que gestionan la diversidad como estrategia corporativa en Europa confirman que la diversidad de sus equipos es el factor responsable de su capacidad de innovación y eficacia, según una investigación realizada por el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad dentro de un consorcio con EAIBIS e EIM para la Comisión Europea.

Identificar las causas del coste de conflictos

Introducir este factor de análisis de forma contextual ayuda a identificar las causas y efectos de todo lo que sucede en la sociedad, la política, la tecnología y la economía. Así como las diferencias demográficas, culturales, cognitivas y funcionales que conforman la nueva sociedad. Porque básicamente son las personas quienes configuran el mundo hoy… personas cada vez con rasgos más diversos; operando en distancias cada vez más cortas.

La diversidad genera conflictos y los conflictos son la causa de gran parte de los costes de la empresa. Sin embargo si se gestiona genera desarrollo e innovación. Por lo tanto identificar la diversidad como efecto que influye en la pérdida de eficacia en las empresas propicia la gestión positiva de los conflictos, para que este coste – recuentemente no contabilizado en las empresas como causa de pérdidas – se convierta en generador de resultados.

***Beyond Diversity* - proyecto de la Unión Europea**

Esta evidencia ha motivado a la iniciativa Leonardo da Vinci de la Unión Europea a financiar un proyecto – *Beyond Diversity*- 'Más allá de la Diversidad', orientado al estudio y desarrollo de herramientas para ayudar a las empresas a adquirir la capacitación necesaria para gestionar los conflictos de forma positiva en las organizaciones.

Las diferencias de las personas generalmente crean actitud de rechazo en los grupos, por los novedosos puntos de vista que aportan, por el reto que representa a los estereotipos habituales de las personas en la organización, por los antecedentes culturales basados en su aprendizaje temprano de lo correcto e incorrecto que influyen instintivamente en las personas en su interrelación con personas cuyos perfiles son diferentes a los de su cultura de referencia.

Los conflictos se manifiestan de formas muy diferentes pero básicamente se convierten en actitudes y acciones de discriminación y de rechazo hacia personas diferentes al estereotipo de la empresa. La discriminación se puede manifestar de formas muy diferentes. Comunicación inapropiada, *mobbing*, exclusión de reuniones, aislamiento social y profesional, ignorar, no considerar ideas y sugerencias…… todas acciones y actitudes que crean altos niveles de costes porque derivan en absentismo, alta rotación, reducción de eficacia en el proceso productivo, pérdida de la contribución que personas con nuevas perspectivas pueden aportar a grupos y empresas.

La gestión de conflictos es por tanto una competencia clave que gestores de personas, así como empleados/as, deben desarrollar en busca de eficacia hoy en Europa

El proyecto Mas Allá de la Diversidad estudia la situación actual de las organizaciones y el comportamiento de sus personas – tanto de los gestores de personas como de empleados/as-. Crea un programa on-line de formación que se instalará en una plataforma de intercambio para propiciar una comunidad de formación para empresas de toda Europa. Realiza pilotos y evaluaciones hasta llegar a proporcionar las herramientas más efectivas para que las empresas y sus empleados/as puedan operar con el mayor grado de eficacia, con la mayor calidad en el trabajo y los mejores resultados posibles capitalizando las diversidad de las personas y gestionando de forma positiva los conflictos.

Beyond Diversity esta liderado por Bd Center de Polonia con un partenariado que incluye entidades en el Reino Unido y España. La plataforma estará operativa con la herramienta del programa de formación y documentos de información a finales del 2011 en los tres idiomas del partenariado- polaco, inglés y castellano. El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad tiene en el proyecto la responsabilidad de diseñar el programa de formación virtual que posteriormente ofrecerá de forma gratuita a todas las entidades colaboradoras que en España están colaborando en las encuestas, estudios, pilotos y presentación, acciones que forman parte del programa

La gestión de conflictos es por tanto una competencia clave que gestores de personas, así como empleados/as, deben desarrollar en busca de eficacia hoy en Europa, una 'Europa unida en la Diversidad' como dice su lema.

MYRTHA CASANOVA,
Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

LA CRISIS ACTUAL O UNA APOLOGÍA DEL RECUERDO

Sabido es ya de antiguo que la economía es descendencia directa de la Historia con mayúsculas aunque también lo es de lo histórico en minúsculas. Estudiamos los acontecimientos acaecidos tratando de buscar la razón de lo ocurrido y, en momentos de incertidumbre, rastreamos en el pasado deseando hallar las causas de lo presente. Quizás por ello tratemos de localizar en los acontecimientos del denominado crack de 1929 razones que nos permitan entender la actual crisis. A ésta la suponemos importante, profunda y, seguramente, larga, aunque todavía no estemos del todo seguros.

Pero también es característica muy humana olvidar lo ocurrido, sobre todo cuando el resultado haya sido especialmente desastroso.El ya desaparecido Charles P. Kindleberger, uno de los grandes especialistas mundiales en crisis financieras y económicas, utilizaba la siguiente cita para definir el olvido que desde el presente tenemos sobre el pasado: "Examina los anales de la historia, recuerda lo sucedido en el ámbito de tu propia experiencia, considera con atención la conducta de casi todos los grandes infortunios, tanto de la vida pública como de la privada, sobre los que hayas leído, oído hablar o recordado; y verás que las desgracias de una gran parte de ellos derivan de no haber aprendido nada en tres momentos concretos: cuando estaban bien, cuál era el momento de quedarse quietos y, por último, saber darse por satisfecho". Por actual que este párrafo pudiera parecer fue escrito por Adam Smith en su Teoría de los sentimientos morales allá por la mitad del siglo XVIII.

Parafraseando al reciente Nobel de Economía Paul Krugman, quien alude al recuerdo considerándolo ya como nostalgia, ahora sabemos que los préstamos de las subprime sólo eran una parte del problema, más bien un detonante que la causa en sí de la crisis actual. Krugman recomienda que "si quieren saber de dónde procede la crisis mundial, plantéenselo de esta forma: estamos contemplando la venganza del exceso".

Volviendo sobre el recuerdo y ahondando en el olvido, parece que, una vez más, no hemos conseguido aprender de los errores del pasado. Sólo a los Estados Unidos esta crisis le ha costado ya, de manera directa en rescates a entidades y salvavidas para empresas, más de cinco billones de dólares; y Europa va por un camino similar así como también el resto del mundo. Muchos son los causantes de esta situación pero la estupefacción del principio ha eclipsado, en algún modo, la petición de responsabilidades. Culpables pocos, afectados, todos. Toda crisis tiene su propio proceso, aunque, eso si, siempre mantiene similares excesos, y quizás por ello resulte estéril recurrir a las enseñanzas del pasado para entender el presente. Toca ahora inventar el futuro, y, en lo que aplica al ámbito interno de las empresas, a los Recursos Humanos, todavía ello cobra un mayor relieve e importancia; y se debe, sobre todo, a que las personas son las que sufren de una manera más directa los efectos de la crisis en forma de desempleo.

En conclusión, la situación actual apunta a no poder mostrarse muy optimista, a que no nos quedará más remedio que prepararnos para una crisis larga y por ello hemos de aprender a vivir en la misma. El horizonte de solución se nos antoja lejano y, por ello, nos atrevemos a esbozar una serie de consecuencias que esta situación de naufragio y zozobra económica y social tendrá para la función de Recursos Humanos:

- Ya es más que obvio que a los responsables de las personas en las organizaciones no les va a quedar más remedio que acostumbrarse a la gestión de lo inevitable, esto es, a la reducción de los efectivos reales en las empresas.
- Como consecuencia de lo anterior y dado el ambiente de crisis generalizada, se producirá, lógicamente, una reducción tanto nominal como real de los salarios. Resulta obvio.
- Pero estos dos puntos no pueden oscurecer la inversión necesaria en capital humano y en políticas efectivas de recursos humanos, lo que conllevará el establecimiento de actuaciones internas contra cíclicas.

> **Toca ahora inventar el futuro, y, en lo que aplica a los Recursos Humanos, todavía ello cobra un mayor relieve**

- Y, por extraño que pudiera parecer, asistiremos a un recrudecimiento de la guerra por el talento, pero concentrada en perfiles comerciales y en la mayor con sideración así como la retención de los empleados clave.
- Todo lo expuesto conllevará la necesidad de establecer unas nuevas relaciones contractuales entre las empresas y los empleados, entre empresarios y trabajadores. Actuaciones como el autoemprendizaje o la recolocación o el hecho de favorecer los procesos de externalización o de spin off se volverán cada vez más frecuentes.
- Y a quien más afectará este nuevo entorno de relaciones será, o deberá ser, a los directivos, verdaderos causantes, en gran medida, de la situación presente. Será necesario imponer criterios de corresponsabilidad empresarial con contratos a largo plazo entre gestores, empresas y accionistas, donde el mero beneficio a corto no sea el modo de valorar el actuar profesional.
- En definitiva asistiremos a un ajuste en el sistema de relaciones dentro de las organizaciones. Un modelo basado en la

falta de implicación o en la ausencia de compromiso a plazo no puede fructificar en el futuro.

- Por lo tanto, será preciso recuperar una cultura del esfuerzo y la dedicación, fiada al medio y largo plazos, redundando en el gusto por el trabajo bien realizado, por la calidad del resultado y la pureza del beneficio. En resumen, ya no todo puede valer ni es posible obtener beneficio, económico o relacional, a cualquier precio como venía sucediendo hasta ahora.
- Y como consecuencia de todo lo referido, el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, tanto en su dimensión interna como la externa, así como lo que afecta a la ética en los negocios cobrará, y nunca mejor dicho, una importancia decisiva.
- En resumen, la actual situación de crisis, todavía sin saber su hondura e intensidad, deberá servirnos como aprendizaje para diseñar un nuevo modelo de gestión de las personas en las organizaciones, un modelo, en definitiva, más propio del siglo XXI que del ya finado siglo XX.

Asistiremos a un ajuste en el sistema de relaciones dentro de las organizaciones

Rastreando todavía en el pasado, terminaremos con otra cita reveladora, esta más cercana en el tiempo, pronunciada por Bernie Cornfeld el 17 de enero de 1970 y transcrita en una entrevista publicada en dicha fecha por el diario británico Daily Mail. Bernie era el fundador de Invertors Overseas Services, un emporio de Fondos de Inversión que en el año 1969, su mejor momento, ya empleaba a 25.000 vendedores repartidos por 100 países. En aquella ocasión, para explicar lo que su empresa y él mismo hacían planteaba que "todo lo que hemos hecho ha sido aplicar las ideas socialistas sobre redistribución de riquezas en un contexto de libre empresa. Precisamente uno de los aspectos relacionados con el sistema capitalista de libre empresa es que la vida es brutal; incluso el hecho más simple, como tomar un alimento, puede implicar la brutalidad de otras personas.

Lo que estamos haciendo es ayudar a la gente a participar de los frutos del sistema, de manera que puedan compartir los aspectos más felices y hermosos de la vida". Puro cinismo. Repitiéndose una vez más la historia de la que no conseguimos aprender, su fondo quebró ese mismo año, poco después de la entrevista, aunque la empresa estaba valorada en un billón de libras de aquel momento. Entre otras cuestiones, ello se debió a que la institución operaba con un 'fondo franco' que permitía eludir los impuestos nacionales a los pequeños inversores. Lo dicho y como siempre, el olvido en economía lleva directamente a la repetición de los excesos. Como siempre.

MANUEL CARNEIRO,
autor del libro ***Guía de Responsabilidad Social Empresarial Interna y Recursos Humanos***

CIUDADANÍA CORPORATIVA: UN ACTIVO PARA LAS EMPRESAS

Las empresas se adaptan a los nuevos tiempos y buscan nuevas fórmulas para posicionarse en el mercado. En ese sentido, la solidaridad se está consolidando como una apuesta empresarial que reporta beneficios a las compañías. Éste es el principal motivo por el que las empresas se apuntan a la Responsabilidad Social. Aunque existen muchos otros.

A través de iniciativas altruistas, las compañías consiguen implicar más a sus empleados, quienes se sienten orgullosos de pertenecer a una empresa socialmente comprometida.

A su vez, la imagen que proyecta la compañía al exterior es la de una organización solidaria y más humana, lo que repercute a su vez en la mejor percepción de su marca, por parte de potenciales clientes.

En definitiva, la solidaridad llevada a cabo desde la propia compañía no reporta más que ventajas empresariales. Además, puede y debe ser, un sistema global de gestión de toda la actividad empresarial.

La solidaridad llevada a cabo desde la propia compañía no reporta más que ventajas empresariales

Desde la Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunitat Valenciana, Fundar, intentamos concienciar a las empresas de la necesidad de comprometerse con los colectivos más vulnerables del entorno. Esto es precisamente lo que nos ha llevado a ser promotores del proyecto Engage, un plan europeo que promueve el voluntariado corporativo en distintas partes del mundo, y que se adapta a las peculiaridades propias de cada mercado.

En la primera edición del proyecto Engage en la Comunitat Valenciana contamos con la participación de 15 empresas, entre las que se encuentran pymes y multinacionales, compañías del sector público y empresas privadas. En total son más de 150 voluntarios los que están ayudando a 2.000 estudiantes de secundaria que presentan distintas problemáticas, como el absentismo escolar o la falta de orientación profesional.

En la Comunitat Valenciana somos conscientes de la importancia de esta acción solidaria por parte de las empresas. Por ello, la conselleria de Inmigración y Ciudadanía trabaja en la elaboración de una Ley de Ciudadanía Corporativa que regulará este tipo de voluntariado en las compañías de nuestra comunidad autónoma.

La ciudadanía corporativa es, en definitiva, una estrategia empresarial en la que todos salimos ganando: las compañías que realizan este tipo de solidaridad, los colectivos a los que se destina la acción altruista y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

RAFAEL BLASCO,
Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunitat Valenciana (Fundar)

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA DIRECIÓN DE PERSONAS

En los momentos en los que nos encontramos, una de las cuestiones que más nos preocupa cotidianamente en las organizaciones y en los responsables que dirigimos un equipo de personas es, si con la crisis económica todos los aspectos relacionados con la Responsabilidad Social y otras iniciativas (conciliación de la vida personal, familiar y profesional; flexibilidad y racionalización de los horarios; gestión de la diversidad) van a ser una 'moda' que se va a abandonar.

Son muchos los que piensan que así será, y otros tantos los que quizás pensamos lo contrario. Me gustaría, en esta breve aportación, realizar alguna aproximación diferente a esta cuestión, iniciando la misma con algunas preguntas de aparente difícil respuesta. ¿Qué hubiera ocurrido si la Responsabilidad Social en las empresas hubiera sido la suma de la responsabilidad individual de cada uno de los integrantes? ¿Cuáles hubieran sido los efectos si esta responsabilidad hubiera formado parte del ADN y de la estrategia de las organizaciones? Estoy convencido de que los efectos de la situación de crisis que vivimos hubiera sido muy diferente.

Muchos de los comportamientos y actitudes que todos hemos tenido antes de este momento y los que tendremos en los próximos tiempos están maniatados a nuestra actitud de escasa generosidad y solidaridad. Como decía hace poco alguien, no estamos en una 'época de cambio' sino en un 'cambio de época'. Construir una responsabilidad colectiva partiendo de la colaboración individual es transcendental. Durante estos años ha habido algunas iniciativas muy loables y de gran impacto general, pero con escasa permeabilidad en los individuos que conforman cualquier grupo social, incluyendo en ellos las empresas, los estados y las instituciones supranacionales. Es cierto que todas ellas han caminado por senderos paralelos pero no confluyentes.

Me gustaría destacar dos de ellas. Una es el Pacto Mundial, una iniciativa de la Organización Naciones Unidas, en la que se pretende concienciar a las empresas del cumplimiento de diez principios básicos, aunque si bien todos afectan al trabajo y por tanto a las personas en su trabajo, los principios 3, 4, 5 y 6, referentes a las empresas y la libertad de asociación, las empresas y el trabajo forzoso y coacción, erradicación del trabajo infantil y la discriminación en el empleo respectivamente son ámbitos donde desde la Fundación debemos redoblar nuestros esfuerzos de concienciación y cumplimiento.

Construir una responsabilidad colectiva partiendo de la colaboración individual es trascendental

Por otro lado, la otra iniciativa que quiero resaltar, también de Naciones Unidas, es la de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que en sus ocho objetivos aborda aspectos que van desde la erradicación de la pobreza extrema y el hambre hasta fomentar una alianza mundial para el desarrollo. Tiene en cada uno de sus objetivos varias metas muchas de ellas conectadas con los principios del Pacto Mundial.

Cada una de estas iniciativas fue desarrollada para un colectivo distinto, mientras el Pacto Mundial fue enfocado al mundo empresarial, los Objetivos de Desarrollo del Milenio fueron dirigidos principalmente a los Estados. Para finalizar, lo que me gustaría resaltar es que ambas iniciativas necesitan de los individuos comprometidos en los diferentes ámbitos como ciudadanos y en su caso como trabajadores. Si no conseguimos esa implicación será muy difícil, por no decir imposible, el avance hacia una verdadera Responsabilidad Social Empresarial.

JORGE CAGIGAS,
Fundación para el desarrollo de la función de Recursos Humanos (FUNDIPE)

Edición: Septiembre 2010

USO (Unión Sindical Obrera)
C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º
28001 Madrid
Teléfono.: 91 577 41 13
Fax.: 91 577 29 59
www.uso.es

Coordinación:
FUNDACIÓN CORRESPONSABLES
Camí Ral, 114, oficina 6.
08330 Premià de Mar (Barcelona)
Teléfono: 93 751 40 75
info@fundacioncorresponsables.org
www.fundacioncorresponsables.org

Impresión: Novoprint
Depósito Legal: B-36.799-2010

USO y FUNDACIÓN CORRESPONSABLES respetan íntegramente los textos de los autores, sin que ello suponga compartir lo expresado en ellos.

Parte de los contenidos que aparecen en este guía han sido publicados en diversos números de la revista *Corresponsables,* que edita MediaResponsable.

Todo el contenido del presente documento queda expresamente cedido al dominio público.

Esta publicación ha sido realizada e impresa teniendo en cuenta en todo momento criterios ambientales responsables.

ÍNDICE

La **Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)** se revela como un nuevo paradigma de gestión de las compañías que, lejos de ser una moda, ha venido para quedarse. En este nuevo contexto empresarial, en el que los comportamientos responsables cobran cada vez mayor relevancia, la RSE se convierte en la clave para cultivar y mantener relaciones laborales de calidad.

Un buen USO. Guía de buenas prácticas de RSE quiere responder a las demandas de información sobre este modelo de gestión en su aplicación concreta en la gestión de personas, una solicitud que los afiliados al sindicato reclaman cada día con mayor fuerza; pero también pretende reflejar el conocimiento que los miembros de USO tienen de la Responsabilidad Social y como pueden aplicarla cada día.

Con el apoyo de:

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN
SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO

Coordinación:

Fundación CORRESPONSABLES