

La responsabilidad social corporativa: especial referencia a la gestión de derechos humanos

Raquel Puentes Poyatos, María del Mar Velasco Gámez

Departamento de Organización de Empresas, Marketing y Sociología. Universidad de Jaén. Campus Las Lagunillas s/n, 23071, Jaén

rpuentes@ujaen.es

Resumen

El consumidor actual está cada vez más interesado en la responsabilidad de las empresas, administraciones y organismos más allá del aspecto económico. Este interés ha provocado un cambio sustancial en los modelos de gestión, que cada vez más centran sus actuaciones en los intereses sociales de los sectores a los que se dirigen. El libro verde de la responsabilidad social corporativa recoge tres dimensiones en su compromiso: la económica, la social y la medioambiental. En este trabajo describiremos este nuevo modelo de organización, el impacto que tiene en la gestión de los recursos humanos, y en especial en el colectivo de personas con discapacidad intelectual.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se está dando cada vez más importancia a las actuaciones responsables por parte de las organizaciones a la vez que se está produciendo un gran interés por los impactos sociales y medioambientales que las mismas tienen en la sociedad. Además los consumidores piden que dichas organizaciones sean responsables más allá del aspecto económico, asumiendo sus responsabilidades sociales y medioambientales.

Se está demandando un modelo de gestión empresarial que tome en consideración, por un lado, las implicaciones sociales y medioambientales de sus actuaciones, y por otro, los intereses de sus grupos de interés o stakeholders.

Pero quizás el mayor desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) ha estado ligado a los escándalos financieros acaecidos en los últimos años (Enron, World-Com) que han dejado en entredicho las actuaciones de las organizaciones y han hecho que pierdan credibilidad y confianza. Estas circunstancias están haciendo que las organizaciones empiecen a modificar su forma de gestión, pasando de una gestión clásica donde la única responsabilidad social de las organizaciones es maximizar el beneficio para sus accionistas, modelo económico o enfoque shareholders (Friedman, 1962, *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press, Chicago; Friedman, 1970, *New York Times Magazine* 13:32-33) a una gestión empresarial de tipo socio-económica o enfoque stakeholders (Freeman, 1984, *Strategic Management. A stakeholders approach*. Mershfield: Pitman Publishing Ind.; Carroll, 1991, *Business Horizons* 34:39-48) que toma en consideración las presiones o necesidades de la sociedad en la que conviven, es decir, a la empresa se le otorga una responsabilidad adicional a la maximización del beneficio, considerar las necesidades de sus grupos de interés o stakeholders (**Figura 1**).

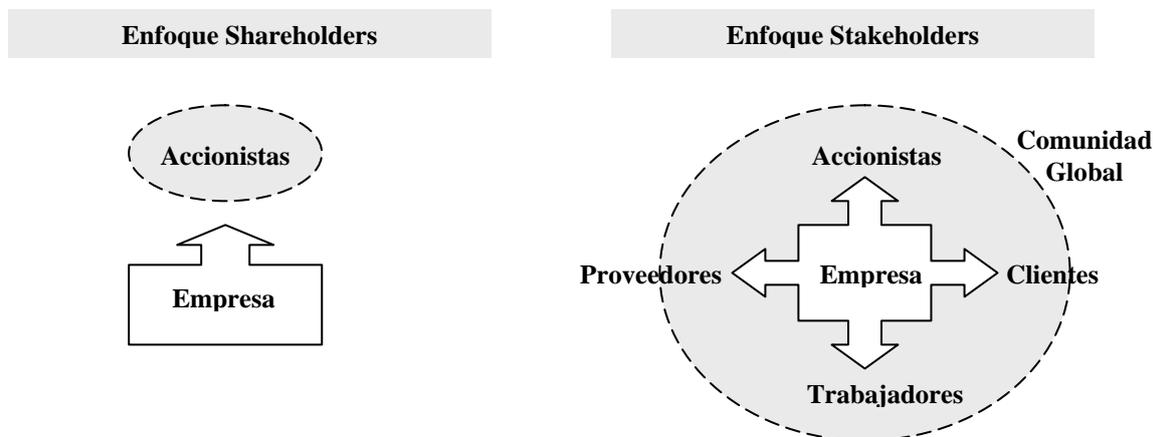


Figura 1. Enfoques de gestión (fuente: Puentes et al., 2009, *Revista de Estudios Cooperativos* 98:118-140).

Los grupos de interés son definidos por Freeman (1984, *Strategic Management. A stakeholders approach*. Mershfield: Pitman Publishing Ind.) como los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad tendente al logro de los objetivos de la compañía. En este sentido los stakeholders que se relacionan con las organizaciones se pueden clasificar en dos tipos dependiendo de su relación con la estructura organizativa de la empresa, así podemos hablar de:

- a) *Stakeholders internos*: son aquellos que pertenecen a la estructura interna de la empresa. Estos son: trabajadores y accionistas o propietarios.
- b) *Stakeholders externos*: son aquellos que no pertenecen a la estructura interna de la empresa. Aquí estarían clientes, proveedores, administraciones públicas, competidores, agentes sociales, comunidad local, sociedad civil y medio ambiente.

Esta agrupación de stakeholders también se podría realizar en función de su afectación directa o indirecta por los objetivos y decisiones de la empresa, pudiéndose hablar en este caso de stakeholders primarios y secundarios:

- c) *Stakeholders primarios*: Son aquellos grupos con derechos directos y legalmente establecidos en la empresa. Estos son: trabajadores, accionistas o propietarios, clientes y proveedores.
- d) *Stakeholders secundarios*: Son aquellos grupos cuyos derechos sobre la empresa se basan en las obligaciones éticas, no así legales. Aquí estarían las administraciones públicas, competidores, agentes sociales, comunidad local, sociedad civil y medio ambiente.

La **Figura 2** presenta los stakeholders de las organizaciones, según las clasificaciones anteriormente citadas.

El objetivo de este capítulo es introducirnos en este nuevo concepto de cultura organizacional y estudiar el impacto que el mismo tiene en la gestión de los recursos humanos, haciendo una especial referencia a las personas con discapacidad.

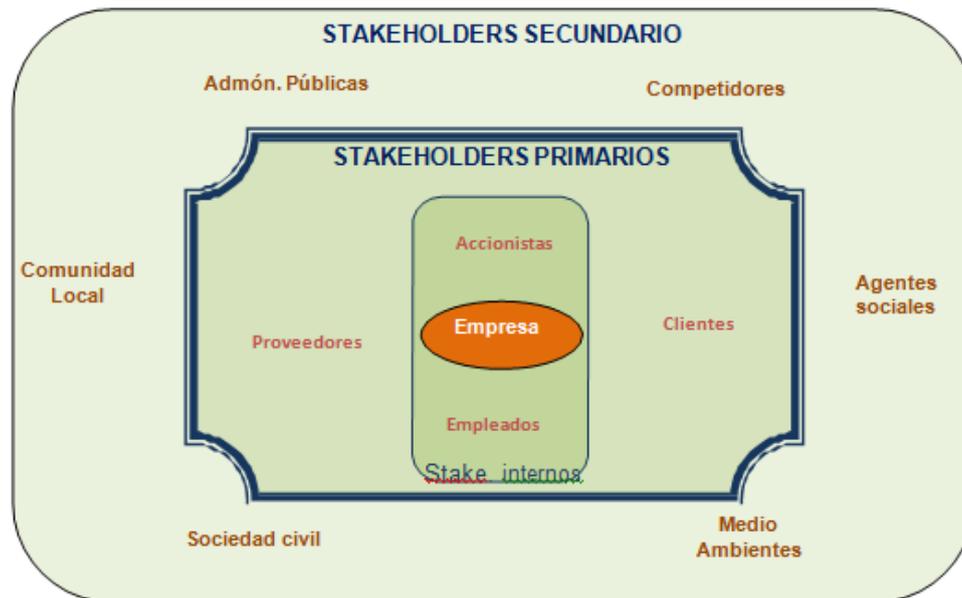


Figura 2. Stakeholders de las organizaciones (fuente: elaboración propia).

Para ello, el capítulo se ha dividido como sigue. Tras esta introducción, en el epígrafe dos afrontamos el tema de la RSC analizando su concepto, para a continuación en el epígrafe tres, delimitar cuáles son las dimensiones en las que se debe actuar en materia de RSC. En el cuarto y quinto epígrafe, se analizará la RSC desde el ámbito de la gestión de los recursos humanos, haciendo referencia a las prácticas responsables y al grupo de personas con discapacidad.

EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A pesar de ser diversos los organismos que han estudiado, y estudian, la RSC, no existe una definición generalmente aceptada de la misma. Esto hace que el concepto de la RSC pueda llegar a ser ambiguo y a veces difuso para las organizaciones.

En este sentido, muchas organizaciones han relacionado el término RSC con el de patrocinio de eventos, el mecenazgo, las donaciones a fondo perdido, etc., asociando dichas acciones a la obtención de beneficios en términos económicos o de ventaja competitiva. La RSC así entendida es utilizada en un sentido filantrópico, concepto que dista mucho de su verdadero significado.

Por otro lado, su concepto de RSC se ha equiparado en numerosas ocasiones a los términos de sostenibilidad, desarrollo sostenible y ética empresarial, y aunque tales conceptos no son sinónimos, todos ellos están interrelacionados. La RSC abarca estos términos y va más allá, intentado interiorizar tales principios en la planificación estratégica de las organizaciones y en las operaciones cotidianas de éstas.

Organismos internacionales como la ONU y la OCDE resaltan la importancia de la RSC pero no llegan a conceptualizarla. Se limitan a enunciar una serie de principios o recomendaciones, de carácter voluntario, para que las organizaciones sean más responsables con la sociedad y contribuyan al desarrollo sostenible.

La ONU (2001) propuso un Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

La OCDE (1999, *Líneas Directrices para empresas multinacionales*. OECD, Paris.) por su parte promueve la responsabilidad de las organizaciones fijando unas líneas directrices para empresas multinacionales que contienen recomendaciones sobre aspectos sociales y medioambientales, que persiguen garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y medioambientales.

Otros organismos, como el Banco Mundial, el World Business Council on Sustainable Development (WBCSD) y la Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe) la han concretado y la consideran como un elemento clave para el desarrollo sostenible. Así, para el Banco Mundial la RSC es "el compromiso de la empresa a contribuir al desarrollo económico sostenible... para mejorar la calidad de vida, de manera que ambas sean buenas para el negocio y para el desarrollo".

A nivel Europeo, la Cumbre de Lisboa de 2000 hizo hincapié en la importancia de la RSC, para la consecución del nuevo objetivo estratégico " ... crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social". Con la publicación del *Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad social de las organizaciones* (2001), la RSC quedó concretada como "la integración voluntaria, por parte de las organizaciones, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

A nivel nacional diversos han sido los organismos que han tratado de aportar una definición lo más consensuada posible de este término, a partir de la perspectiva europea e internacional que existe de la misma. En este sentido para el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de la Empresa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005, *Documento síntesis de las tres primeras sesiones del Foro de Expertos de RSE*) la RSC "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 el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones".

A pesar de que no existe una definición única existe un acuerdo general de todas las organizaciones de que la RSC se caracteriza por:

- Ser voluntaria
- Ir más allá de la de las obligaciones legales de las organizaciones, y
- Extenderse a todas las operaciones donde quiera que desarrollen su actividad.

DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Sobre la base de las definiciones hasta ahora expuestas y la delimitación que realiza el Libro Verde, podemos decir que el concepto de RSC abarca un triple ámbito: económico, social y medioambiental.

- *Responsabilidad económica:* Desde la perspectiva económica, la RSC tiene como misión la maximización de valor para sus grupos de interés.
- *Responsabilidad social:* Desde un punto de vista social, la responsabilidad de la empresa será por un lado, cumplir con las exigencias legales en esta materia, por otro, adaptarse a las costumbres y cultura de la sociedad con la que interactúa. Otro, aspecto de suma importancia es contribuir al bienestar de la sociedad en la que opera, mediante la generación de empleo, realizando aportaciones económicas para actuaciones de interés general, participación en actos y eventos socioculturales, etc..
- *Responsabilidad Medioambiental:* Las organizaciones han de evitar cualquier impacto medioambiental de su actividad a nivel global. Habrá que considerar este impacto desde la adquisición y consumo de materiales hasta la venta y posterior consumo de sus productos.

Estas tres áreas de actuación requieren que estén coordinadas y que exista un equilibrio entre las mismas para que una empresa sea considerada socialmente responsable y contribuya al desarrollo sostenible.

La triple responsabilidad que la RSC implica, se materializa actuando sobre las dimensiones que conforman ésta. El Libro Verde distingue dos dimensiones de la RSC: una dimensión interna y otra externa. La dimensión interna hace referencia a las prácticas responsables dentro de la empresa y que afectan especialmente a los trabajadores y al medio ambiente. Se refieren a cuestiones como la salud, la seguridad, la gestión de recursos humanos y la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Por su parte, la dimensión externa se refiere a las responsabilidades fuera de la empresa, es decir, a las relaciones con los clientes, los proveedores, la comunidad, de respeto a los derechos humanos, etc..

En la **Figura 3** están representados los ámbitos y dimensiones sobre los que actúa la RSC, según el Libro Verde de la Comisión.

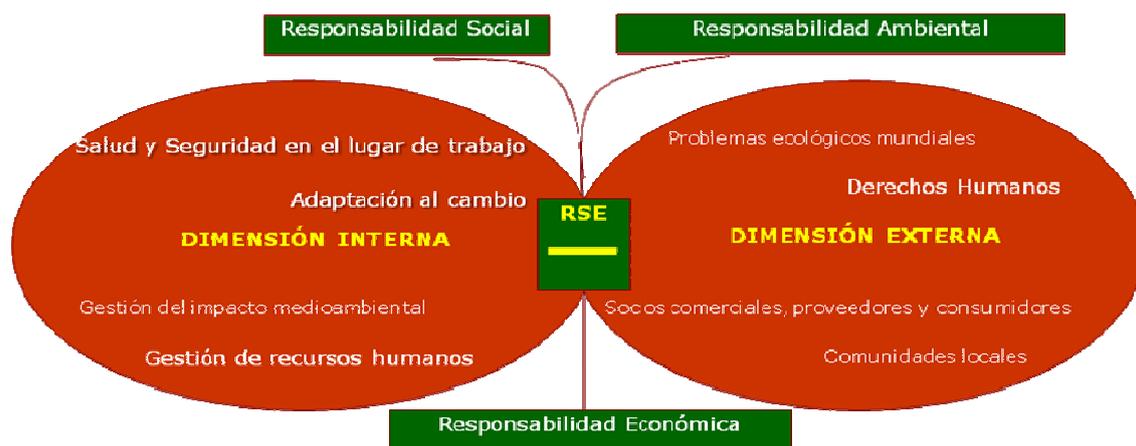


Figura 3. Dimensiones de la RSC (fuente: Puentes et al., 2009, *Revista de Estudios Cooperativos* 98: 118-140).

Algunas de las prácticas responsables que el Libro Verde de la Comisión propone para que las organizaciones las apliquen sobre sus dimensiones interna y externa, que son actuaciones directas sobre sus grupos de interés, son las que se recogen en los cuadros siguientes.

DIMENSIÓN INTERNA

Gestión de Recursos Humanos

- Prácticas laborales responsables.
 - Prácticas responsables de contratación: No discriminación.
 - Aprendizaje permanente de los trabajadores.
-

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

- Cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
 - Salud y seguridad en el lugar de trabajo.
 - Exigir salud y seguridad en el trabajo en las empresas subcontratadas o proveedores.
-

Adaptación al cambio

- Reestructuraciones socialmente responsables: Considerar los intereses de los afectados.
 - Compromiso con el desarrollo local: empleo local e inclusión social.
-

Gestión del Impacto ambiental

- Disminución del consumo de recursos, desechos y emisiones contaminantes: reducir gastos energéticos y eliminación de residuos, disminución de insumos y gastos de descontaminación.
 - Realización de Política Integrada de Productos: Análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital.
-

DIMENSIÓN EXTERNA

Comunidades Locales

- Contratación de personas socialmente excluidas.
 - Establecer asociaciones con comunidades.
 - Patrocinio de actividades deportivas o culturales.
 - Colaboración en la defensa del medio ambiente: Mantener su entorno limpio: evitar polución acústica, lumínica y de las aguas, contaminación del aire y del suelo.
 - Donaciones para obras de beneficencia.
-

Socios comerciales, proveedores y consumidores

- Colaborar estrechamente y fomentar la relación con socios comerciales y proveedores.
 - Exigir responsabilidad social a sus socios y proveedores de toda la cadena de producción.
 - Ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica productos y servicios a los consumidores.
 - Ofrecer productos de calidad, seguridad y fiabilidad.
 - Ofrecer productos que puedan ser utilizados por todo tipo de consumidores, incluido los consumidores afectados por una discapacidad.
-

Derechos Humanos

- No vulneración de los derechos humanos fundamentales: Eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de discriminación en materia de empleo, libertad de asociación, etc..
 - Adoptar códigos de conducta en materia de derechos humanos, condiciones laborales y aspectos medioambientales.
 - Exigir la aplicación de los códigos de conducta a los socios comerciales y proveedores a lo largo de la cadena de producción.
-

Problemas ecológicos mundiales

- Fomentar la reducción del impacto ambiental de las actividades a lo largo de la cadena de producción.
 - Colaborar en la consecución de mejoras sociales y medioambientales a nivel mundial, desarrollo sostenible.
-

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Uno de los ámbitos en los que debe actuar la RSC en su dimensión interna, tiene que ver con la gestión de los recursos humanos y se refiere a cuestiones como la inversión en recursos humanos, integración de personal discapacitado, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio. Los trabajadores son uno de los grupos de interés a los que las organizaciones deben prestar especial atención, e incluso podemos ir más allá y afirmar que son un punto clave en la responsabilidad social de ésta. En este sentido, Millán y Berini (2005, *Las sociedades laborales y la estabilidad laboral: ¿pioneras en las responsabilidades sociales?*, X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa. Emprendedores, economía social, democracia económica. Baeza) indican que las prácticas socialmente responsables "... afectan en primer lugar a los trabajadores ...".

La relevancia del factor humano de la empresa es máxima en entornos dinámicos y competitivos, como en el que nos encontramos, donde la liberalización de los mercados y la globalización hacen que las personas sean transferibles de unos mercados a otros, y de unas actividades a otras, incrementándose la competencia a la hora de atraer y retener a personal, y no de cualquier tipo, sino los mejores y con talento. Para conseguir este objetivo, la empresa debe gestionar sus recursos humanos de forma responsable desde el momento del reclutamiento, selección, socialización y formación, hasta la salida o reestructuración de personal de la empresa.

Así, algunos estudios han puesto de manifiesto que los recursos humanos se han convertido en un factor clave para el éxito de las organizaciones (Pfeffer, 1994, *Management Review* 36:9-28; Snell et al., 1996, *Research and Human Resources Management* 14:61-90), debiendo ser los primeros stakeholders a los que las organizaciones deben prestar especial atención la hora de diseñar sus políticas de responsabilidad social (Muñoz, 2007, *Influencia de la responsabilidad social corporativa en el valor de la empresa*, De la Cuesta, M., y Rodríguez, L. (coords.), *Responsabilidad social corporativa*, Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca). Estas políticas pueden retener y atraer a potenciales trabajadores al actuar como una señal de las condiciones de trabajo en la organización (Williams y Bauer, 1994, *Group and Organization Management* 19:295-308), siendo fundamental los instrumentos de comunicación e información de tales prácticas

para la toma de decisiones por parte de los stakeholders (Wanous, 1992, *Organizational entry: Managing human resources*, Reading, MA: Addison-Wesley).

En consecuencia, las organizaciones, cuando actúan de forma socialmente responsable, deben tomar en consideración las necesidades de todos sus grupos de interés, entre los que se encuentran sus trabajadores, y crear unas relaciones sostenibles y responsables con éstos que permitan atender sus exigencias contribuyendo a la creación de valor para todos los stakeholders, en equilibrio con su responsabilidad económica (Tokoro, 2007, *Asian Business and Management* 6:143-162).

Entre las necesidades fundamentales del grupo de interés "trabajadores" que han de ser cubiertas por las organizaciones, podemos citar las recogidas en el Marco Conceptual de AECA (2000, *Marco conceptual de la Responsabilidad social Corporativa*. AECA. Madrid): "... retribución justa, salud y seguridad en el puesto de trabajo, respeto y desarrollo profesional en igualdad de condiciones y mantenimiento del empleo. En función de las categorías laborales, atendiendo a la distinción entre trabajadores directivos y no directivos, se presentan necesidades más concretas y variadas, que generalmente son un desarrollo de las necesidades fundamentales enunciadas. Algunas de estas son: participación en beneficios, formación, horarios razonables que respeten el equilibrio trabajo-familia, comunicación y aportación de ideas".

Así, siguiendo este mismo Marco Conceptual, las medidas que las organizaciones podrían adoptar en términos de responsabilidad social con los trabajadores serían las siguientes, las cuales van más allá del desarrollo de su actividad bajo el cumplimiento de la legislación:

- Formación y aprendizaje continuo para todos los niveles de la organización.
- Delegación y trabajo en equipo buscando la motivación de las personas en su desempeño.
- Transparencia y comunicación a todos los niveles.
- Conciliación entre trabajo y familia, por medio de la flexibilidad y horarios razonables.
- *Diversidad de la fuerza laboral en la que podrá encontrarse representación de distintos grupos étnicos y sociales: jóvenes y mayores, hombres y mujeres, discapacitados, etc.*
- Salarios justos a través de una política de retribuciones coherente y transparente.
- Igualdad de oportunidades y procesos de selección y contratación responsables.
- Participación en beneficios y en el capital por parte de los trabajadores, que fomenten el compromiso con la gestión y la marcha de la empresa.
- Empleabilidad y perdurabilidad del puesto de trabajo buscando el desarrollo profesional y humano.
- Salud y seguridad en el trabajo como condiciones básicas del puesto, cumpliendo y mejorando las medidas legalmente exigibles.
- Responsabilidad con todos los grupos de interés en procesos de reestructuración.

En este mismo sentido el Libro Verde (2001, *Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad social de las organizaciones*, COM) cita como medidas en la Gestión de recursos humanos las recogidas en el **Cuadro 1**,

entre las que se incluyen prácticas en Gestión de recursos humanos, en salud y seguridad laboral y de adaptación al cambio. Para otras normas, como la SA8000, norma internacional creada en 1997 que tiene como fin asegurar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa en materia sociolaboral, las principales prácticas e indicadores de RSC en recursos humanos, son las recogidas en el **Cuadro 2**.

Cuadro 1. Prácticas responsables en recursos humanos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Prácticas laborales responsables:</i><ul style="list-style-type: none">- La responsabilización de los trabajadores- La mejora de la información en la empresa- Un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio- Una mayor diversidad de recursos humanos- El aprendizaje permanente- La igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres- La participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa- La consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo▪ <i>Prácticas responsables de contratación:</i><ul style="list-style-type: none">- No discriminación, facilitando la contratación de minorías, mujeres, jóvenes, discapacitados, etc..▪ <i>Aprendizaje permanente de los trabajadores:</i> Dar una la formación continua a los trabajadores, que permita su reincorporación en el mercado laboral en caso de ser cesados en la empresa.

Fuente: Libro Verde (2001, *Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad social de las organizaciones*, COM)

De entre todos los aspectos citados Andrés (2005, *Consideraciones generales en torno a la dimensión interna de la CSR: la relación con los trabajadores*, X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa. Baeza) indica que en una sociedad donde las condiciones de trabajo se han mejorado sustancialmente, los aspectos en los que las organizaciones han de centrar su atención son:

- 1) conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores,
- 2) formación y fidelización de los trabajadores,
- 3) no-discriminación ni salarial ni profesional. En éste ámbito, se debe hacer especial referencia a la *no discriminación a las personas con discapacidad*, entendida cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.
- 4) seguimiento y control de las bajas por incapacidad
- 5) promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

Cuadro 2. Indicadores de prácticas de RSC en la Gestión de recursos humanos, siguiendo la norma SA 8000: 2008

TRABAJO INFANTIL	TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO
<p>1.1. La empresa se compromete a no emplear trabajo infantil.</p> <p>1.2. La empresa se compromete a documentar y comunicar de forma eficaz a su personal y otros grupos de interés sus políticas y procedimientos para la integración de los niños que se encuentren trabajando. La empresa proveerá educación para los menores que se encuentran trabajando por debajo de la edad mínima legal para el trabajo</p> <p>1.3. La empresa asegura que ningún trabajador en edad escolar trabaje durante horas de clase o que las horas acumuladas que se dediquen al trabajo, la escuela, y el transporte no excedan de 10 horas diarias. y en ningún caso de los trabajadores jóvenes deberán trabajar más de 8 horas del día. Los trabajadores jóvenes no pueden trabajar durante las horas de la noche.</p> <p>1.4 Los niños no serán expuestos a condiciones que pongan en riesgo su salud ni su seguridad.</p>	<p>2.1. La compañía no podrá ejercer o apoyar el uso del trabajo forzoso u obligatorio, ni permitirá que ningún trabajador este obligado a depositar dinero o entregar sus documentos de identidad como condición para ser contratado.</p> <p>2.2. No se permitirá retener parte del salario del trabajador, beneficios, bienes o documentos para obligar a que el trabajador continúe trabajando.</p> <p>2.3. El personal tendrá derecho a abandonar el lugar de trabajo después de completar su jornada laboral o por razones justificadas con el preaviso a su empleador.</p> <p>2.4 Ni directa o indirectamente podrá apoyar el tráfico de seres humanos</p>

Fuente: SA 8000 (2008, *Social Accountability 8000 (SA 8000)*, New York: SAI)

Cuadro 2 (BIS). Indicadores de prácticas de RSC en la Gestión de recursos humanos, siguiendo la norma SA 8000: 2008

SALUD Y SEGURIDAD	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
<p>3.1. La empresa proveerá un ambiente laboral seguro y saludable.</p> <p>3.2. Un gerente debe ser designado como responsable de garantizar la salud y seguridad</p> <p>3.3. Se proveerá de formación en salud y seguridad al personal de la empresa, así como al personal nuevo.</p> <p>3.4. Establecerá sistemas para detectar, evitar y responder a posibles riesgos para la salud y la seguridad de su personal. La</p>	<p>4.1. La empresa se compromete a respetar a los sindicatos y el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.</p> <p>4.2. En el caso de que los sindicatos o la negociación colectiva se encuentren legalmente restringidos, la empresa se compromete a facilitar otras formas paralelas de libre asociación.</p> <p>4.3. La empresa se compromete a asegurar que no haya</p>



<p>empresa deberá disponer de un registro de todos los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo.</p> <p>3.5. La empresa deberá proporcionar bajo su coste equipos de protección para su personal.</p> <p>3.6. La empresa se compromete a evaluar y eliminar todos los riesgos de la actividad laboral para para la salud y seguridad de las madres y embarazadas.</p> <p>3.7. La empresa proveerá servicios higiénicos en condiciones limpias y proveerá agua potable.</p> <p>3.8. Los dormitorios, en el caso de que se provean, deberán estar en condiciones limpias.</p> <p>3.9. Todo el personal tendrá derecho a abandonar su lugar de trabajo ante un peligro inminente sin pedir autorización a la empresa.</p>	<p>discriminación contra los representantes sindicales, y que éstos tengan acceso a los miembros de los sindicatos.</p>
<p>DISCRIMINACIÓN</p> <p>5.1. La compañía no podrá ejercer o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, la acceso a la formación, promoción, terminación o la jubilación</p> <p>5.2. No interferirá en el ejercicio de los derechos individuales relacionados con su raza, orientación sexual, etc.. Por ejemplo, respetará la creencia religiosa</p> <p>5.3. No permitirá ni apoyará ninguna forma de conflicto o comportamiento discriminatorio hacia los trabajadores.</p> <p>5.4. La empresa no podrá obligar a la realización de test de embarazo o virginidad in ninguna situación.</p>	<p>PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS</p> <p>6.1. La empresa tratará a todo el personal con dignidad y respeto. No permitirá ni tolerará el uso del castigo corporal, coerción mental o física, o el abuso verbal a la persona. Ningún trato inhumano estará permitido.</p>
<p>JORNADA LABORAL</p> <p>7.1 La empresa cumplirá con la legislación nacional y las normas sectoriales sobre la jornada laboral. La semana de trabajo, sin incluir horas extras, no excederá de 48 horas.</p> <p>7.2. El personal deberá contar con al menos un día de descanso</p>	<p>REMUNERACIONES</p> <p>8.1. El salario debe cumplir con los requisitos legales y ser suficiente para cubrir las necesidades básicas y disponer de unos ingresos cocomplementarios.</p> <p>8.2. El salario podrá ser retenido por la empresa para fines disciplinarios (con excepciones)</p>

<p>después de cada seis consecutivos de trabajo. (con excepciones)</p> <p>7.3. Las horas extraordinarias serán voluntarias y no podrán exceder de 12 horas por semana. (con excepciones)</p> <p>7.4. La regulación de las horas de trabajo extraordinario se harán en negociación colectiva y no se exigirán de forma regular</p>	<p>8.3. La composición del salario debe ser debidamente detallada y presentada de forma que sea comprensible para el trabajador y pagarse en efectivo, con cheque o con depósito bancario</p> <p>8.4. Todas las horas extraordinarias serán reembolsadas con una prima o plus.</p> <p>8.5. La empresa se compromete a evitara falsos arreglos con el fin de evitar cumplir con las obligaciones legales</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: SA 8000:2008 (2008, *Social Accountability 8000 (SA 8000)*, New York: SAI)

Incluso podríamos incluir una sexta "la recolocación de trabajadores" dada la importancia que están teniendo los procesos de deslocalización en los países en desarrollo. Estos países han visto como en los últimos años las empresas reubican sus actividades intensivas en mano de obra en países en vías de desarrollo, donde los costes de mano de obra son menores y las exigencias legales más permisivas.

Sin lugar a dudas, las prácticas responsables por parte de las organizaciones repercutirán positivamente en ésta, incrementando sus beneficios (Drucker, 1984, *California Management Review* 26: 53-63; Maignan, 2001, *Journal of Business Review* 30:57-72; Simpson & Kohers, 2002, *Journal of Business Ethics* 35:97-109; Smith, 2003, *California Management Review* 45:52-76; Garrigues & Trullenque, 2008, *Harvard Deusto Business Review* 164:19-36) y convirtiendo su responsabilidad en un elemento clave para su posicionamiento en el mercado y mejora de su competitividad. En este sentido Garrigues y Trullenque (2008, *Harvard Deusto Business Review* 164:19-36) indican que se configura "... un círculo virtuoso en el que una RSC bien entendida nos debe llevar a dar respuesta a inquietudes de grupos de interés que en correspondencia dan soporte a la empresa, lo que le permite generar resultados mayores y más sostenibles para sus accionistas". Así, algunos de los beneficios que las prácticas responsables en el ámbito de la Gestión de recursos humanos tendrán para la empresa son:

- Fidelidad de los trabajadores, con lo que esto implicaría en términos de reducción de los índices de rotación y absentismos.
- Retención de los mejores trabajadores, eliminando los costes de rotación.
- Mejora del clima laboral, repercutiendo en la productividad y calidad de los productos y/o servicio.
- Atracción de talentos, generando un activo intangible altamente competitivo.
- Mejora de la imagen y reputación de la empresa.

En este mismo sentido, según un estudio de FORÉTICA (2009, *Informe FORÉTICA 2008. Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España*, Forética) (**Figura 4**), las organizaciones consideran que una política activa de RSC les reportaría, entre otras, los siguientes ventajas generadoras de valor en las organizaciones: mejor reputación, mayor credibilidad ante la sociedad, fidelidad e integración de sus trabajadores, mejor clima de la organización, más competitividad y más productividad.

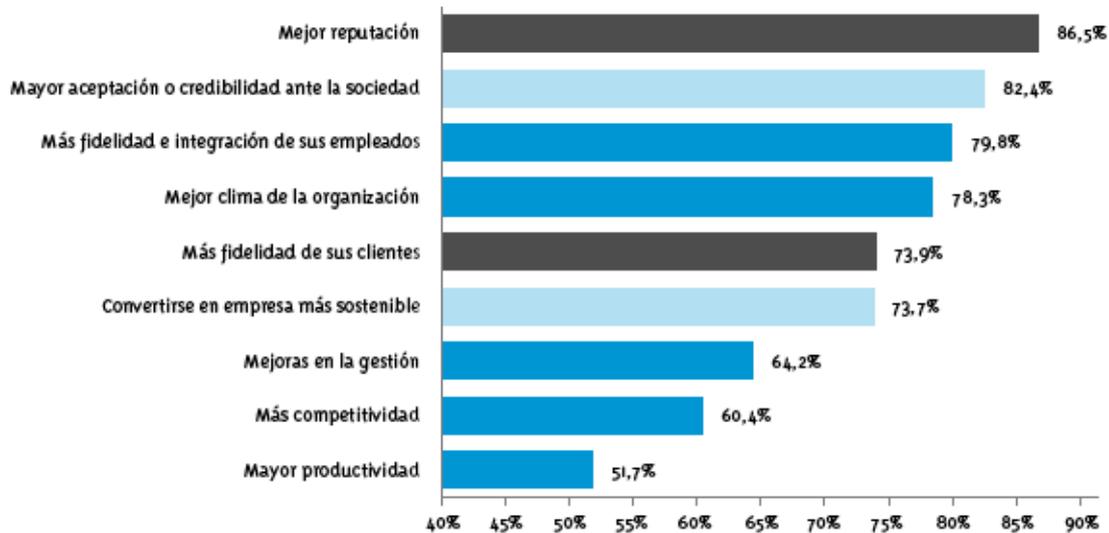


Figura 4. Ventajas de una política activa en RSC (fuente: Forética, 2009, *Informe FORÉTICA 2008. Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España*, Forética).

En consecuencia, en base a los beneficios apuntados, podemos decir que la importancia de la Gestión de recursos humanos dentro de la RSC está ligada a la ventaja competitiva que aporta a la empresa, en base a la fidelidad, atracción de talento, mejora clima laboral, etc.. que repercute en sus beneficios y en la consolidación de la reputación¹ de la empresa.

Derechos Humanos

Vinculada de forma estrecha con la Gestión de recursos humanos, dimensión interna de la RSC, se encuentra un ámbito de su dimensión externa, los derechos humanos. Este aspecto ha tomado gran relevancia en los últimos tiempos, debido a la internacionalización de las empresas y a la globalización, y en especial, la protección de los derechos humanos vinculados a las prácticas de contratación y condiciones laborales. Diversos son los organismos internacionales que han tratado de regular este aspecto, y aunque todos ellos aportan directrices o recomendaciones variadas, todas comparten un mismo objetivo evitar que se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. Entre los instrumentos internacionales que regulan al respecto podemos citar:

- Declaración Universal de los derechos humanos (1948).
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999):
 - ~ Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
 - ~ Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.
- Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (1976:2004).
- Declaración tripartita de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus recomendaciones (1998:2006):

¹Para un estudio en profundidad sobre la relación RSC y Reputación puede verse: Freeman (2006, *Strategic Management. A stakeholders approach*, Mersfield: Pitman Publishing Ind.).

- ~ Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud).
- ~ Convención 87 (Libertad de asociación).
- ~ Convención 98 (Derecho de negociación colectiva).
- ~ Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación).
- ~ Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores).
- ~ Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima).
- ~ Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo).
- ~ Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas).
- ~ Convención 177 (Trabajo en el hogar).
- ~ Convención 182 (Peores formas de trabajo infantil).

Estas organizaciones establecen en forma de recomendaciones o convenciones, derechos laborales básicos, entre los que podemos citar:

- ✓ Libertad de asociación y libertad sindical.
- ✓ Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- ✓ Abolición efectiva del trabajo infantil.
- ✓ Eliminación de toda discriminación por su raza, color, sexo o religión.
- ✓ Comunicación efectiva hacia los trabajadores.
- ✓ Aprendizaje y formación permanente hacia los trabajadores.
- ✓ Salud y seguridad en el trabajo.

Al no ser unas recomendaciones de obligado cumplimiento, las organizaciones suelen materializar estas recomendaciones a través de la elaboración de códigos de conducta², y así dejar constancia que la empresa es responsable en cuanto a derechos humanos y laborales se refiere. Pero para que esas recomendaciones no queden en papel mojado, es necesario que haya un control y supervisión de la aplicabilidad de los mismos. Dada la importancia que este aspecto tiene para la efectiva gestión de la empresa de forma responsable, sería conveniente que existiera una persona en la empresa, donde una de sus funciones dentro de la RSC fuera controlar que tales principios se están cumpliendo.

Lógicamente, las exigencias a nivel de Gestión de recursos humanos y derechos humanos, aquí citadas, se han de extender a todas las actividades de las organizaciones, con independencia de donde se desarrollen y han de abarcar a toda su cadena de suministro, desde proveedores y subcontratistas. La tendencia actual por parte de las grandes empresas a subcontratar determinadas tareas hace que su imagen y reputación como empresa socialmente responsable dependa, en mayor o menor medida, del comportamiento de sus proveedores y subcontratistas. Las organizaciones deberán de exigir a éstos los estándares que las mismas estén aplicando a nivel social, económico y medioambiental, y en relación con la Gestión de recursos humanos, la aplicación de políticas que no sean contrarias a los

² Los códigos de conducta son una declaración formal de los principios éticos de una empresa y de sus normas de actuación con los grupos de interés, que deben aplicarse en todas sus operaciones y a lo largo de toda su cadena de valor.

principios implantados en la empresa, en especial hablamos, de la protección de los derechos de los trabajadores y protección de los derechos humanos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DISCAPACIDAD

Dentro de los grupos de interés a los que las organizaciones deben prestar especial atención es al grupo de personas con discapacidad, las cuales representan el 10 % de la población. Este grupo de interés lo es desde diversos ámbitos, tanto desde el punto de vista de stakeholders internos, es decir, como trabajadores, como desde el punto de vista de stakeholders externos, es decir, como un grupo social.

Así para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, como al ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, en el acceso al empleo, en su inclusión en la comunidad, etc., recientemente se ha publicado el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Esta ley en su artículo 2 define la igualdad de oportunidades como: "la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva".

Entre las medidas de acción positiva, y vinculadas con el empleo se encuentra la Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Así el artículo 42 de la citada legislación indica que "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad...". No obstante, la ley permite que de manera excepcional, las empresas públicas y privadas puedan quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Por lo tanto, el cumplimiento de la legislación vigente es un requisito indispensable para toda empresa que se defina como socialmente responsable. Pero ser socialmente responsable no es sólo cumplir la ley sino ir más allá de la misma.

En este sentido, la Fundación ONCE³ propone para este grupo social que las organizaciones se marquen como marcarse los siguientes objetivos:

- ✓ Cumplir con la cuota a través del empleo directo de personas con discapacidad y no a través del uso de las medidas alternativas, en caso de estar obligada a ello, o disponer de una política de incorporación de personas con discapacidad en caso de no estar obligada.
- ✓ Alcanzar niveles de empleo que superen claramente la cuota del 2%, en caso de estar obligada a ello.

³ Véase Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundación ONCE.
http://rsed.fundaciononce.es/introduccion_rsed.html

- ✓ Conseguir que haya personas con discapacidad trabajando en todos los niveles de la empresa.
- ✓ Establecer objetivos de contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral. Se incluyen en este colectivo los siguientes:
 - Personas con secuelas de parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - Mujeres con discapacidad.
 - Trabajadores con discapacidad mayores de 45 años.