

Primeras Jornadas del Observatorio RSE (Madrid, 16 y 17 de octubre de 2006)



JULIA REQUEJO
Gabinete Técnico Confederal de UGT

En primer lugar, me gustaría contextualizar la RSE en Europa. La crisis económica en que nos encontramos desde hace más de cinco años no coincide con un estancamiento mundial y esta situación dificulta seriamente la implantación de la RSE.

Los problemas a los que nos enfrentamos son de carácter estructural. La salida de la crisis no puede significar la pérdida del modelo social, como se cuestiona últimamente.

La realidad de la RSE en nuestro país se puede sintetizar en dos afirmaciones: "Es preciso superar el paradigma de gestión anterior e integrar la RSE como elemento clave de la estrategia empresarial" y "la responsabilidad se mide con hechos y no con palabras".

Estas jornadas significan, para nosotros, el final de una etapa, pero el comienzo de otra más ilusionante y con mayor trascendencia, tanto para el sindicato como para las empresas o particulares interesados en el debate sobre la RSE.

El año pasado se inició la investigación en empresas del IBEX 35, centrándonos únicamente en cuatro ámbitos de responsabilidad:

- Los compromisos de las empresas con los objetivos de las políticas públicas de creación de más empleo y de mayor calidad.
- Las políticas y prácticas de las empresas orientadas a la inclusión laboral de las personas con alto riesgo de exclusión, con una perspectiva de fomento de la diversidad y no discriminación.
- La calidad general del empleo y las condiciones de trabajo.
- El diálogo, la información, la consulta y la participación de los trabajadores.

Un elemento que llama poderosamente la atención es la ausencia de una terminología común. Ninguna empresa la denomina como "Responsabilidad Social de la Empresa" que es la nomenclatura aceptada. Varía entre RSC, Sostenibilidad, etc. Insisto en que RSE es el concepto acuñado y aceptado, tanto en Europa como en España.

Se utilizaron catorce tipos de indicadores desglosados en cincuenta y tres: creación de empleo directo e indirecto; relación entre crecimiento, beneficio y empleo creado; mantenimiento de los empleos; participación en proyectos y otras formas de asociación a favor del empleo; contratación de personas con alto riesgo de exclusión laboral; mantenimiento en la plantilla de personas de estas características; diálogo social y participación; calidad general del empleo; estabilidad y seguridad de los empleos; participación económica (retribuciones); condiciones de trabajo, salud y seguridad; cualificación, formación a lo largo de la vida laboral. Promociones; igualdad entre varones y mujeres y organización del trabajo y equilibrio entre la vida personal y profesional.

En síntesis, debemos destacar como elementos positivos: es relativamente elevado el número de contratos fijos, muy por encima de la media; en el mismo sentido, bastantes empresas recogen ya la necesaria compatibilización de la vida profesional y la vida personal; se extiende la evaluación personal (sistema retributivo variable, programas de reconocimiento, evaluación del desempeño...); Benchmarking. Es positivo compartir información y logros que puedan ser trasladados a empresas del mismo sector.

Frente a elementos negativos: en líneas generales falla la comunicación interna y falta participación; desigualdad por sexo en casi la totalidad de empresas analizadas. Aunque la plantilla pueda tener hasta un 40% de mujeres, este porcentaje no aparece reflejado en los órganos de dirección; se constata la necesidad de un análisis más complejo sobre el incremento de los gastos salariales y la reducción o incremento de la plantilla. Sería interesante conocer que tipo de trabajador desaparece (presumiblemente el de más edad y menor cualificación) y qué perfiles profesionales y categorías corresponden a las nuevas contrataciones, teniendo en cuenta las variables de sexo y edad; en general preocupación por la formación, aunque en demasiados casos aparece distribuida de forma irregular; llama la atención el escaso éxito conseguido con las políticas de Prevención de Riesgos Laborales, aunque es un tema que aparece reflejado en todas las Memorias; muy pocas empresas presentan programas de contratación e integración de personas con discapacidad; tampoco se explicitan los posibles planes de reinserción laboral; no aparecen demasiados datos respecto a la participación sindical. Sin embargo, en bastantes casos existen cauces de participación directa de los trabajadores.

En la etapa actual se han ampliado los aspectos a contemplar y, en grandes líneas, son los siguientes: creación de empleos de calidad y contribución a la mejora de la eficacia de las políticas públicas de inclusión, cohesión y desarrollo social; investigación e innovación que aborden problemas de la sociedad; inversión y políticas para el desarrollo de las capacidades, el aprendizaje permanente y la empleabilidad de los trabajadores; calidad del sistema de salud y seguridad, condiciones de trabajo y participación; igualdad y diversidad; responsabilidades sobre el medioambiente; responsabilidades internacionales de las empresas de ámbito europeo.

Además, se han incluido los aspectos de donaciones y afiliación y representación sindical.

Por último, quiero informar de la puesta en marcha del Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas que presentamos en estas Jornadas.

Las actividades de investigación, que abordarán los expertos citados anteriormente, van a centrarse en el análisis comparativo y en la evaluación de las prácticas empresariales en materia de RSE. Estarán a disposición de estudiosos, de personas interesadas y, sobre todo, de los trabajadores.

Anualmente se presentará un Informe comparativo y de evaluación sobre los Informes sociales publicados por las empresas del IBEX 35, además de Informes Sectoriales sobre las dimensiones que consideramos básicas en la RSE: empleo, políticas de igualdad, organización del trabajo, innovación, formación y participación de los trabajadores y sus representantes.

Como es lógico, tiene vocación de continuidad y confiamos en que constituya una fuente (estadística y de información rigurosa) que contribuirá a la transparencia y a los procesos de "rendición de cuentas".

Estamos convencidos que la publicación de estos resultados contribuirá, de forma importante, además, a cumplir el otro objetivo: favorecer el desarrollo de una cultura empresarial de la RSE.

Y, esta última observación no es una cuestión baladí. Recientemente la Universidad de Manchester ha realizado un estudio sobre las ventajas comerciales que obtienen las empresas que presentan una certificación de RSE. Afirma que entre varias empresas del mismo sector –todas cotizadas en Bolsa- los ahorradores prefieren invertir en las que han conseguido el certificado. El rango de esta ventaja se ha calculado entre un veinticinco a un treinta por ciento.

En definitiva, creemos que es el momento idóneo para presentar el Observatorio

www.observatorio-rse.org.es

Por fin, y en otro orden de cosas, en línea con lo manifestado por Cándido, me gustaría incidir en la importancia de la creación del Instituto Tripartito sugerido por la CES. Existe ya uno en Copenhague y los resultados avalan la conveniencia de crear esas instituciones, tanto a nivel europeo como nacional.

Y, un último punto, recordar que se está pidiendo a la UE que fije criterios rigurosos en lo que se refiere a las agencias habilitadas para extender la calificación RSE, ya que están "naciendo y muriendo" numerosas asociaciones. Pedimos, por tanto, que se fijen los requisitos necesarios y que los poderes públicos realicen un seguimiento con el fin de controlar, vigilar y, en su caso, intervenir en caso de anomalías.

Evidentemente, todas estas medidas contribuirán a lograr una mayor información y transparencia a todas las partes interesadas.

Muchas gracias