



**RUIZ & SAINZ**  
Abogados

**Empresas responsables: Experiencias actuales y estrategias de futuro**

Montserrat Ruiz Cuesta

## INDICE

- 1.- Introducción.
- 2.- Concepto y nacimiento de la RSE en Europa.
- 3.- Problemas que origina la voluntariedad en el ordenamiento jurídico español.
- 4.- La RSE: en particular la estrategia 2014-2020 de responsabilidad social de las empresas.
- 5.- Medidas concretas de gestión de recursos humanos previstas en la Estrategia 2014-2020
- 6.- Reforma sobre cotizaciones sociales.
- 7.- Conclusiones



“ Responsabilidad social de la Empresa, es además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, **LA INTEGRACION 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 DIALOGO transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias e impactos que se derivan de sus acciones”. ( *Libro Verde sobre responsabilidad social de la empresas, 2001* ).



Notas que definen la Responsabilidad Social :

- \* INTEGRACION
- \* VOLUNTARIEDAD
- \* PREOCUPACIONES SOCIALES, LABORALES, MEDIOAMBIENTALES Y DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

# Problemas de la Voluntariedad. El continente de la RSE

1º.-Carácter normativo del convenio colectivo (Art 37 C.E; 3y 82.3 del E.T).

2º.- Institución de condición más beneficiosa: Ventaja contractualizada ( expresa o tácita), por la que el empresario otorga a los trabajadores un tratamiento más favorable que el establecido en la ley o el convenio colectivo ( STS 16-10-2013, EDJ 239276.)



## **CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS ( CERSE):**

- \* Organismo asesor y consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- \* Presidencia y Secretaría: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Dirección General de Economía Social y Responsabilidad Social ).
- \* 14 vocales:
  - Organizaciones Empresariales
  - Representaciones Sindicales.
  - Instituciones de reconocida representatividad e interes
  - Representantes de las Administraciones Públicas



## ESTRATEGIA ESPAÑOLA 2014-2020 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

1º.- Elaborada por la CERSE

2º.- Objeto: “ Apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que constituyan motor significativo de la COMPETITIVIDAD DEL PAIS de su transformación hacia una sociedad y economía más productiva, sostenible e integradora”.

3º.- . Pg 6.”.. Puede ayudar de una forma determinante a restablecer la CONFIANZA PERDIDA, necesaria para una recuperación económica sostenible y para mitigar las consecuencias que la crisis económica ha provocado “.



### LINEAS DE ACTUACION

#### 4º.- GESTION RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FOMENTO DEL EMPLEO.

Incluye:

A).-Creacion de empleo de mayor calidad para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad  
-Estabilidad.  
-Formación.  
-Desarrollo profesional del trabajador

B).-Actuaciones que mejoren condiciones de igualdad, conciliación, no discriminación e inserción laboral de colectivos con mayor dificultad para acceder o mantenerse en el mercado laboral .

-Garantizar , en todo caso, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

- Impulsar la inclusión en los planes de prevención de medidas de promoción de la salud en los centros de trabajo.

# Características de la Gestión Responsable de los RRHh

- 1º.- Creación de empleo de mayor calidad: estabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores.
- 2º.- Resaltar actuaciones que mejoren condiciones de igualdad, conciliación, no discriminación e inserción laboral.
- 3º.- Diversidad de plantillas que reflejen realmente la sociedad.
- 4º.- Impulso de los planes de promoción de la salud.

## MEDIDAS CONCRETAS PROPUESTAS POR EL CERSE

- 1º.- Fomentar la diversidad de género, edad y discapacidad contribuyendo a garantizar la igualdad retributiva.
- 2º.- Aplicación de fórmulas como el teletrabajo que permitan la organización flexible del trabajo y otras que faciliten la racionalización de horarios.
- 3º.- Incentivar la promoción de la salud en los centros de trabajo

- 4.-Establecer nuevos incentivos para la integracion laboral de personas con riesgo de exclusion.
- 5.- Impulsar la formación en materia de Derechos Humanos en todos los niveles.
- 6.- Impulsar medidas que garanticen el respeto y proteccion de los derechos humanos dentro de las organizaciones.

- 7.- Potenciar la contratación indefinida, asi como la conversión en indefinidos de los contratos formativos.
- 8.- Facilitar y proporcionar oportunidades de voluntariado corporativo para sus empleados en coordinación con los representantes de los trabajadores.

# Fomentar la diversidad

- Trasciende:
  - Genero: Ley 30/99, Ley 3/2012 y RdL 16/2013
  - Edad : Ley 3/2012
  - Discapacidad: Rdleg 1/2013 de 29 de Noviembre

## ORGANIZACION FLEXIBLE DEL TRABAJO Y TELETRABAJO

- Trabajo a distancia. Art 13 del E.T
- Ventaja: Flexibilidad.
- Desventaja: Pérdida de sinergias.

# PROMOCION DE LA SALUD

- Distinción entre prevención y promoción. La prevención nunca puede ser voluntaria.
- ¿Privatización de obligación pública?

## Impulsar la formación en materia de derechos humanos

- Referencias explícitas: utilización de mano de obra infantil, productos provenientes del trabajo forzado.....
- No puede afectar a los derechos humanos de contenido netamente laboral (dignidad, derecho a la propia imagen).
- ¿Un ejercicio de cinismo?



## Potenciar la contratación indefinida

- Tanto de contratos formativos como la contratación de jóvenes y mayores de 45 años.
- Opción voluntaria o consecuencia jurídica?

## Facilitar el voluntariado corporativo

- Conjunto de actividades promovidas y apoyadas por una empresa que tiene como finalidad la involucración y participación libre de sus empleados a través de la dedicación de su tiempo a organizaciones, proyectos y causas sin ánimo de lucro.

# LABEL

- Ley 30/2007 de contratos del sector público.
- Ley 2/2011 de Economía sostenible.
- Ley Organica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
  
- En el extremo opuesto: Registro de empresas infractoras. RDLeg 5/2000.

## Disposición Final 3ª RD Ley 16/2013

- Requiem por la retribución social ?

# CONCLUSIONES

- No cabe confundir RSE y empresas socialmente atentas o generosas.
- La RSE trasciende al bienestar individual del trabajador. Es un conjunto de medidas colectivas por las que adquiere un valor del que otros carecen con un afán meramente competitivo.
- La Estrategia Española de la RSE redundante en principios ya existentes en nuestro ordenamiento y que no denotan conceptualmente un plus de compromiso social ( principios de no discriminación; estabilidad en el empleo.....)