

RECOMANACIONS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL: CLÀUSULES GENERALS I ESPECÍFIQUES



Consell de Relacions
Laborals de Catalunya
Comissió de
Responsabilitat Social

RECOMANACIONS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL: CLÀUSULES GENERALS I ESPECÍFIQUES

Edició:

© 2017 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Fundació AMPANS

ISBN:

978-84-393-9726-7

Barcelona, juliol de 2018



Avís legal:

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Membres de la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Enric Vinaixa i Bonet, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• Per CCOO:

Michela Albarello

Salvador Seliva Ponce / Juan Manuel Tàpia Rubio

• Per la UGT:

José Antonio Pasadas

Martí Vives Abril

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• Per FOMENT:

Alfonso Fontana Pascual

Maria Mora Radó

• Per PIMEC:

Rosa Maria Juny i Cabeceran

• Per FEPIME:

Roser Moré Roy

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Cuadrada Basquens

Iñaki Zallo Olaeta

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano

Laura Moreno Ortís

Membres del Grup Tècnic de Responsabilitat Social

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

• Per CCOO:

Maria Manso Moreno / Salvador Seliva Ponce / Juan Manuel Tàpia Rubio

• Per la UGT:

Martí Vives Abril

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

• Per FOMENT:

Maria Mora Radó

• Per PIMEC:

Rosa Maria Juny i Cabeceran

• Per FEPIME:

Roser Moré Roy / Natalia Noemí Baldan

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Raquel Gómez Rodríguez / Iñaki Zallo Olaeta

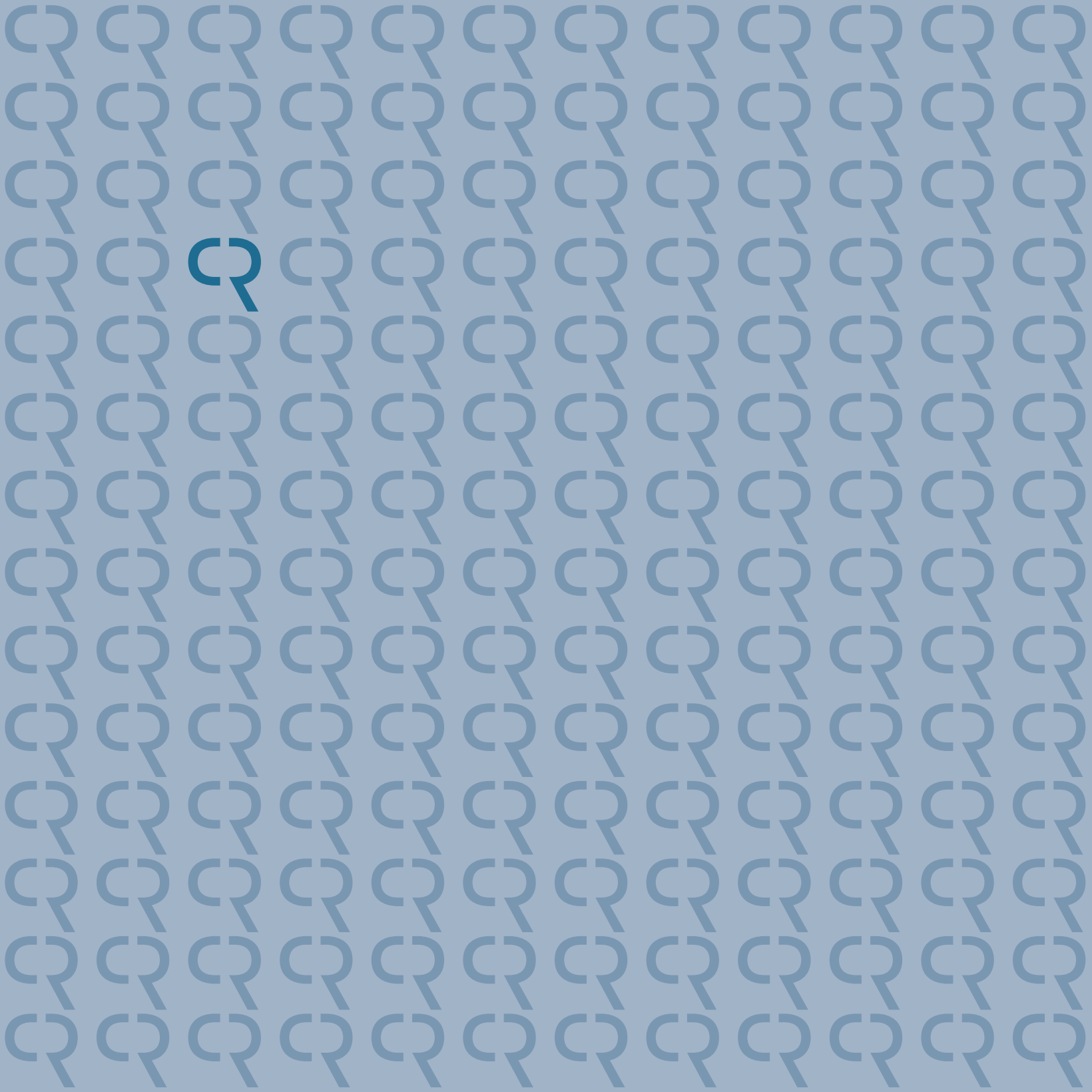
En representació del CTESC-ORSEC:

Carles Sanosa i Llinares

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano

Laura Moreno Ortís



Índex

01 Contextualització i antecedents
8

Clàusules generals a la negociació col·lectiva
en matèria de responsabilitat social

10

02

03 Clàusules específiques a la negociació
col·lectiva en matèria de responsabilitat social
12

01 Contextualització i antecedents

La Comissió de Responsabilitat Social (en endavant, Comissió) és l'òrgan del Consell de Relacions Laborals que promou la incorporació de la responsabilitat social a empreses, organitzacions i administracions catalanes; que impulsa el coneixement i la formació en aquesta matèria, i, en definitiva, que afavoreix la participació en aquest espai de concertació i diàleg social a Catalunya.

Amb aquesta triple finalitat, la Comissió va recollir en el seu Pla de treball 2017 el compromís d'elaborar unes recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social.

Convençuts que la negociació col·lectiva ha de ser l'eix vertebrador de les relacions laborals i un dels instruments on es pot desenvolupar la responsabilitat social i promoure un marc econòmic més sostenible i responsable per a qualsevol organització, aquesta Comissió va iniciar els seus treballs a principis d'any.

La primera fase d'aquests treballs s'ha centrat a fer una exploració preliminar a fi d'analitzar la situació actual en matèria de responsabilitat social dels acords d'aplicació a Catalunya. D'aquesta manera, la Comissió ha volgut examinar els textos dels acords i convenis col·lectius, i ha fet una recerca mitjançant l'anàlisi de continguts de més d'un centenar d'acords que, segons el Registre de convenis col·lectius (REGCON), contenen el terme "responsabilitat social".

El resultat d'aquesta anàlisi ha permès constatar que la negociació col·lectiva està en una etapa encara molt incipient pel que fa a la presència de clàusules que fomenten la gestió responsable de les organitzacions. D'altra banda, l'anàlisi també ha generat el coneixement necessari per poder iniciar la fase posterior d'elaboració de recomanacions per a la negociació col·lectiva en aquest àmbit.

Així, la Comissió posa a disposició les primeres recomanacions en matèria de responsabilitat social, que es concreten en un conjunt de 12 clàusules generals i específiques a la negociació col·lectiva que poden ser aplicables i adaptables a qualsevol organització independentment de la seva dimensió.


Aquesta iniciativa representa, un cop més, el compromís de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i de l'Administració de la Generalitat d'avançar conjuntament cap a una societat més cohesionada, sostenible, amb unes relacions laborals de més qualitat i una negociació col·lectiva dinàmica i amb capacitat d'innovació.

Comissió de Responsabilitat Social

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

02 Clàusules generals a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social

- ▶ Les parts consideren la responsabilitat social (RS) com una política integral i integrada en el conjunt de l'estratègia de l'empresa.

La responsabilitat social com a política empresarial de compromisos socials voluntaris, que van més enllà del que exigeix la llei o la norma, és un factor positiu d'eficiència i competitivitat. Així ho declara  l'**Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2018-2020**.

La responsabilitat social té múltiples dimensions. A títol indicatiu, són: la igualtat de gènere, la igualtat d'oportunitats per a les persones amb diversitat funcional, la gestió de la diversitat d'origen; la qualitat en l'ocupació, les condicions de treball, la gestió del temps i la qualitat participativa de les relacions de treball en l'empresa; la dimensió mediambiental i la mobilitat sostenible; la responsabilitat social a la cadena de valor de l'empresa, incorporant proveïdors i cadenes de subcontractació; la implicació responsable de l'empresa en la comunitat i el territori; les pràctiques de bon govern, la transparència empresarial i la inversió socialment responsable.

Els indicadors de responsabilitat social han de respondre a l'anàlisi ASG (ambiental, social i de governança). Alguns d'aquests indicadors adquireixen més rellevància depenent del tipus d'empresa concreta de què es tracti.

Són referències, entre d'altres, els convenis de l'Organització Internacional del Treball, les declaracions de l'Organització de les Nacions Unides, el Codi unificat de bon govern i els criteris per a empreses multinacionals de l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic.

En aquest sentit, les persones treballadores constitueixen el principal grup d'interès en la dimensió interna de la responsabilitat social. El sindicat de l'empresa i/o els representants de les persones treballadores són els interlocutors necessaris en els aspectes de l'RS vinculats a les relacions de treball, i al mateix temps són uns interlocutors importants en la dimensió externa de la política general de l'RS de l'empresa.

▶ En les empreses que desenvolupin polítiques d'RS, és convenient que les seccions sindicals d'empresa, o si no la representació legal de les persones treballadores, participin dinàmicament en el desenvolupament dels compromisos d'RS, i també estableixin un sistema periòdic de seguiment i avaluació àgil i assumible, especialment per a les pimes.

▶ Les parts acorden presentar els compromisos d'RS a l'efecte d'incorporar al registre de bones pràctiques del [👉 Directori RScat](#) del Consell de Relacions Laborals, com a garantia de la seva qualitat i mitjà de difusió social.

A aquest efecte, les parts, a l'empresa, poden identificar de comú acord el que considerin pràctiques d'empresa susceptibles de constituir compromisos d'RS en les seves diverses dimensions, i les poden formalitzar en un pla.

▶ En l'àmbit de la comunicació interna, cal fomentar la difusió i el coneixement de totes les iniciatives i compromisos relacionats amb l'RS i la seva evolució.

▶ Seria convenient que la representació legal de les persones treballadores designés una persona encarregada de la interlocució en matèria d'RS en totes les seves dimensions.

03 Clàusules específiques a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social

- ▶ És una bona pràctica incorporar en els plans de pensions polítiques d'inversió socialment responsable (ISR) i generalitzar-les, així com estendre criteris d'ISR, mitjançant experiències pilot, o altres inversions de les empreses.

En les empreses amb plans de pensions, s'han de promoure que els fons de pensions en què s'integren explicitin una declaració de principis de política estratègica d'inversió (DPPI), en la qual hi hagi una clàusula d'inversió socialment responsable, on es defineixin, amb caràcter general:

- a) Criteris ASG (ambientals, socials i de bon govern) per als indicadors que s'han de tenir en compte per analitzar els riscos extra-financers.
 - b) La metodologia utilitzada per a l'anàlisi d'aquests indicadors.
 - c) Els instruments que s'utilitzen per a l'aplicació de la metodologia de mesurament.
 - d) Els recursos que es dediquen per fer un bon diagnòstic dels riscos extra-financers.
 - e) La notificació (reporting) a la comissió de control del fons de pensions i dels plans de pensions que hi estan integrats, sobre la gestió de la inversió socialment responsable.
 - f) Els mecanismes d'avaluació d'aquests informes per al desenvolupament futur de la clàusula.
- ▶ En relació amb la cadena de subministraments i proveïdors, es poden establir a l'empresa, amb un procés previ de negociació amb la representació legal de les persones treballadores (RLT), tot recomanant que s'arribi a un acord, els criteris socials i els mecanismes que garanteixin la incorporació dels compromisos d'RS al conjunt de la cadena de valor de l'empresa. En cas que sigui així, s'ha de posar una atenció especial a la cadena de subministraments i proveïdors, així com a la subcontractació, la descentralització productiva i l'externalització d'activitats.

- ▶ El [👉 5è Acord Interprofessional de Catalunya \(AIC\) 2018-2020](#), valora la importància de la mobilitat sostenible de les persones als centres de treball com a factor que afavoreix, tant la competitivitat empresarial com la seguretat i una millor gestió del temps de les persones, amb efectes positius també per a l'entorn mediambiental i la sostenibilitat. La [👉 Llei 9/2003, 13 de juny, de la mobilitat](#), promou iniciatives de responsabilitat social en aquest àmbit.

Per al desenvolupament d'aquesta línia de compromisos de responsabilitat social és necessari analitzar els problemes de mobilitat de les persones treballadores, l'organització dels horaris de treball i la seva relació amb els mitjans de transport col·lectiu disponibles, la incidència dels desplaçaments en la prevenció de riscos laborals, etc., amb l'objectiu de trobar les millors alternatives en el procés previ de negociació amb l'RLT en què es recomana que s'arribi a un acord.

S'hi poden incorporar, també, iniciatives de mobilitat sostenible mancomunada al territori.

- ▶ Les parts coincideixen en la importància de la gestió de la diversitat d'origen de les persones que conformen l'empresa, com a factor d'eficiència empresarial, d'una banda, i de la no discriminació i igualtat d'oportunitats, per una altra. A aquest efecte, es recomanen l'anàlisi conjunta de la realitat a l'empresa, i, si escau, el desenvolupament negociat d'un pla de gestió de la diversitat d'origen.
- ▶ La incorporació de les persones amb diversitat funcional al mercat de treball és un repte social de primer ordre. Les parts acorden analitzar en l'àmbit de l'empresa, més enllà del compliment de l'article 42 de la [👉 Llei general de discapacitat \(RDLEG. 1/2013\)](#), la possibilitat d'afavorir, en la mesura que les parts ho decideixin, la prioritat de la inclusió laboral de persones amb diversitat funcional, així com de persones amb especials dificultats i amb risc d'exclusió social en l'ocupació ordinària.

- ▶ La gestió de la diversitat a les organitzacions ha de promoure la igualtat d'oportunitats de les seves persones treballadores. L'empresa es compromet a vetllar especialment pel compliment del principi de no-discriminació i igualtat de tracte per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La utilització [d'eines](#) com el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, la Guia i el Decàleg del Consell de Relacions Laborals són instruments útils per prevenir i abordar situacions d'assetjament també en un col·lectiu especialment vulnerable com és el de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) tal com preveu la [Llei 11/2014](#).
- ▶ Per a la implantació de models de gestió més responsables i sostenibles en termes d'igualtat d'oportunitats, formació professionalitzadora, temps de treball i salut laboral, s'aconsella la utilització de les [recomanacions a la negociació col·lectiva](#) del Consell de Relacions Laborals en aquestes matèries.

