



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión Regulada**

### **GLOBAL**

#### **Nota 6**

### **CCOO: ENFOQUE INTEGRAL SOBRE RSE. RESOLUCIÓN CONGRESAL Y OBSERVATORIO**

#### **Presentación**

*La central española Comisiones Obreras ha aprobado, en su VII Congreso (2003), la resolución “Exigir la Responsabilidad Social de las Empresas. En defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática”, en su VIII Congreso (2003).*

*En un plano general, CCOO avanza hacia el señalamiento de que con la RSE se busca crear un modelo nuevo de empresa, comprometida con, a la vez, la generación de riqueza, el interés general, la generación de empleos de calidad, la calidad de los bienes y servicios producidos, la inversión en innovación, tecnología y formación, la cohesión social y una mayor democracia y participación en su interior, tanto con sus trabajadores como en las relaciones con los accionistas y consumidores.*

*A continuación, CCOO establece una diferenciación entre responsabilidades “internas” (y principales), con sus trabajadores, y “externas”, con el conjunto de la sociedad. Las prácticas responsables deben afectar en primer lugar a los trabajadores y a las relaciones laborales en la empresa, lo que incluye los derechos laborales básicos: a la contratación y al empleo, a la inversión en formación y cualificación, a la salud y seguridad en el trabajo, a la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo; a la representación y la acción colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos, a la negociación colectiva. y a la calidad del empleo.*

*CCOO también ha creado una estructura, el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, de acuerdo al enfoque de las coaliciones*

*ongs-sindicatos, ya que está integrado también por otras organizaciones de la sociedad civil: Economistas Sin Fronteras, Setem, Intermón Oxfam, Ingeniería Sin Fronteras, Grupo Nixkor, Caritas, Ipade, y la Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU) . Las dimensiones contempladas por el Observatorio son cuatro: sociales, laborales, medioambientales, y respeto a los derechos humanos. El concepto central utilizado es el de la relación “multistakeholder”, tanto en la gestión como en el diálogo. En otra nota de esta serie se presenta un resumen sobre sus características.*

*En esta nota se reproduce el texto completo de la resolución y una selección del enfoque institucional del Observator*

## **I. Resolución 2003: -"Exigir la RSE. En defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática".**

### **Análisis de la situación**

1. Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. NI el Estado puede transferir al ciudadano sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.

2. Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía, se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

3. Sin embargo, las prácticas empresariales se alejan de estos objetivos cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante la falta de transparencia en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de los recursos económicos y las retribuciones escandalosas de los directivos, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente de los procesos productivos, la subcontratación en cadena, las reestructuraciones de plantilla, o comportamientos antisindicales y resistencias a la participación de los trabajadores en la vida de la empresa (los sindicatos hemos tenido que luchar intensamente por el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, los Comités de Empresa Europeos, o la Directiva sobre Información y Consulta).

4. Para CCOO la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales. Las prácticas responsables deben afectar en primer lugar a los trabajadores y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y al empleo, a la

inversión en formación y cualificación, garantizando la salud y seguridad en el trabajo; mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. Además deben asegurar la representación y la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Asimismo, es exigible que las empresas sean socialmente responsables en sus prácticas externas y, especialmente, en el respeto al medioambiente, a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.

5. En los últimos años, está tomando relevancia creciente el concepto de responsabilidad social de las empresas y su tratamiento en el marco internacional. La Comisión Europea, OIT, OCDE, Naciones Unidas, han definido conceptos, directrices e instrumentos, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas. También éstas, especialmente las transnacionales, y para mejorar su imagen corporativa ante las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales, adoptan medidas unilaterales o se someten voluntariamente a procedimientos que, mediante códigos y certificaciones reconocidos internacionalmente, las califican como socialmente responsables.

6. CCOO considera que el concepto propugnado desde algunos de estos organismos de responsabilidad social de las empresas, entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones comerciales y en las relaciones con accionistas, proveedores y consumidores, puede contribuir a nuestra exigencia sindical general de que las empresas sean socialmente responsables. Pero este comportamiento significa cumplir plenamente las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en la actividad productiva y en el entorno. Asimismo creemos que las acreditaciones formales no pueden sustituir a las normas y regulaciones de obligado cumplimiento, ya sean laborales, sociales o medioambientales. Y en todo caso afirmamos que la responsabilidad social no puede limitarse a ser un ejercicio publicitario basado en la voluntariedad unilateral de las empresas, y debe ser contrastada por procedimientos reglados y participados.

### **Objetivos que nos proponemos**

1. Poner en evidencia que las empresas tienen responsabilidades internas y externas, con sus trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, que se extienden también al ámbito internacional.

2. Definir actuaciones para que la responsabilidad social de las empresas no se convierta en una mera cuestión publicitaria. Promover el desarrollo de normas, códigos e instrumentos de evaluación y control.

3. Reivindicar el papel del sindicato en los foros y organismos que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas y delimitar nuestro campo de participación.

### **Propuestas de actuación**

1. Propugnamos un modelo distinto de empresa, una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación, en las relaciones laborales en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Vincular la responsabilidad social de las empresas a la exigencia de cumplimiento de las normas y derechos laborales básicos, frente a la empresa que “externaliza” costes, riesgos y responsabilidades.

2. Identificamos varios campos de actuación preferente para pautar la responsabilidad social de las empresas, tanto en el ámbito nacional como internacional. El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de trato y la no discriminación. La inversión en formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. La participación sindical en la organización del trabajo, en los procesos de cambio y en las reestructuraciones. El comportamiento responsable en los procesos de descentralización y subcontratación, incluidos los proveedores de terceros países. El cumplimiento de las normas medioambientales. La transparencia en la gestión empresarial de los recursos económicos.

3. Propugnar, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de normas mínimas y reglas de juego equitativas para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables. Considerar los sistemas de gestión, elaboración de informes, validación y auditorías, códigos de conducta, etiquetas, etc. Dichas prácticas deben ser definidas y evaluadas con la participación de los actores implicados, sindicatos, organizaciones sociales, de consumidores, accionistas. Se requiere también la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas. A su vez, las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.

4. Defender la obligatoriedad, para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en bolsa, de realizar un “triple balance” (contable, social y medioambiental), incluidas las consecuencias sobre el nivel de empleo y su calidad, las prácticas y estrategias en el extranjero.

5. Hacer valer la participación del sindicato en las iniciativas que desde distintos ámbitos se vienen desarrollando, así como en los organismos y foros que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas. Rechazar las

iniciativas unilaterales de las propias empresas, o en colaboración con ong afines a ellas, y al margen de las organizaciones sindicales.

6. Actuar también desde la negociación colectiva en sentido amplio. Promover la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, pactos y convenios colectivos sectoriales y de empresas multinacionales. Dichas iniciativas deben implicar a las empresas y a sus proveedores y subcontratistas, especialmente cuando actúan en otros países donde se constatan incumplimientos reiterados de los derechos laborales y sindicales.

### **Instrumentos de intervención y evaluación**

1. Hacer valer todos los derechos de participación sindical en la empresa de que disponemos actualmente, y promover otros nuevos, especialmente los referidos a la organización del trabajo, para avanzar en la democratización de las relaciones laborales y en el desarrollo de la empresa participada.

2. Desarrollar un trabajo confederal coordinado para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas, poner en común las iniciativas (estudios, debates, propuestas o acuerdos) que desde las distintas estructuras del sindicato se están empezando a desarrollar, y establecer propuestas e instrumentos de intervención, coordinados con el marco europeo e internacional.

3. Utilizar los criterios y recomendaciones sobre responsabilidad social de las empresas establecidos en el Libro Verde de la Comisión Europea, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, entre otros.

4. Disponer de interlocutores sindicales, bajo la coordinación confederal, en los foros nacionales e internacionales que tratan la responsabilidad social de las empresas, los Puntos Nacionales de Contacto del Ministerio de Economía, el Foro Europeo Multilateral, la Mesa Cuadrada del Global Compact. Promover la creación de un Observatorio en España.

5. Utilizar también la negociación colectiva para el desarrollo de acuerdos internacionales, acuerdos marco sectoriales europeos, convenios colectivos de empresas multinacionales en nuestro país.

## **II. OBSERVATORIO (selección de documentos)**

La realidad es que las organizaciones sociales cuentan por problemas de dimensión y especialización y con una capacidad relativa en términos de medios humanos y financieros para poder conocer el impacto social y medioambiental de las corporaciones con las que directa o indirectamente se relacionan y para poder entablar un diálogo constructivo con ellas. De ahí la necesidad de unir esfuerzos y aprovechar sinergias a través de un observatorio de la RSC donde cada entidad aporte su conocimiento y especialización.

El Observatorio es una plataforma de pensamiento, investigación y generación de opinión de la sociedad civil para la comunicación y sensibilización sobre RSC, que nace como complemento de las alianzas entre empresas o asociaciones empresariales que se han gestado en los últimos tiempos en torno a este tema.

El Observatorio:

- realizará un seguimiento independiente de estas iniciativas empresariales.
- permitirá que sus organizaciones miembro unan esfuerzos y aprovechen sinergias donde cada una de ellas aporta su conocimiento y especialización.
- será el altavoz que traslade a dichas empresas, a la sociedad (beneficiaria de su labor social) y a los poderes públicos una opinión clara desde los actores a los que representa sobre los diferentes actuaciones que vayan produciéndose en el campo de la RSC en nuestro país.
- será un organismo independiente capaz de servir de complemento y también de contrapeso a la actividad de las empresas: colaborar con el sector privado, pero también vigilar que el concepto de RSC no se desvirtúe, y que su implantación en España sea plena y satisfactoria.

Por coherencia, las organizaciones sociales deben aplicar internamente los mismos criterios de RSC que se exigen a las empresas. Deben conocer las implicaciones que la RSC supone para sus organizaciones y los riesgos inherentes a ello, discutir de forma compartida los procedimientos que se deben seguir para poner en práctica dichos principios y sobre todo para comunicarlos a la sociedad. En tal sentido, el Observatorio se concibe también como red o canal de comunicación interna, sensibilización y formación en temas de RSC entre las propias entidades sociales participantes.

El Observatorio hace un análisis del debate existente entre los conceptos de RSC, teniendo en cuenta que en la práctica de otras empresas y organizaciones se presentan los siguientes preocupantes problemas:

- un desenfoque del concepto básico de la RSC, al fomentarse sobre todo los acercamientos basados en modelos cerrados, defensivos y casi endogámicos.
- una confusión generalizada en la opinión pública entre la RSC y actividades de acción social o marketing social, que pone en riesgo el prestigio y la confianza de los sistemas, estrategias y esfuerzos planteados por distintas organizaciones para gestionar adecuadamente su RSC. Esta situación puede llevar a resultados contrarios a los buscados en el campo de la percepción sobre las organizaciones, corporaciones y marcas, por parte de los distintas partes interesadas, así como por la opinión pública y la sociedad en general.
- la ausencia del diálogo sistematizado entre las empresas y la sociedad civil, que se manifiesta en los procesos y políticas de RSC aplicadas, exceptuando las actividades centradas en colaboraciones de acción y marketing social.
- en la mayoría de los casos las empresas no desarrollan estrategias de RSC vinculadas a las actividades y negocios clave, sino que se plantean como un área periférica a la gestión de las mismas, entrando en altos riesgos de incoherencias en la gestión, que tarde o temprano se manifiestan. Esto es debido fundamentalmente al gran desconocimiento de cómo gestionar y medir

aspectos relacionados con la RSC, y en especial con los derechos humanos y sociales, así como al desconocimiento técnico y práctico de cómo gestionar la RSC a través de la cadena y sistema de valor.

Ante esta situación, el Observatorio toma posición, considerando que:

- la RSC no es una cuestión del ámbito puramente empresarial, sino más bien un cuestionamiento sobre qué tipo de sociedad se quiere construir y cuál es el papel de cada una de las partes que la conforman. El reconocimiento del relevante papel que las empresas desarrollan en la sociedad globalizada, así como la importancia del impacto que éstas generan en ella, hacen que el concepto de la RSC traspase el marco de las herramientas de gestión de las propias empresas.
- la formalización de este nuevo papel de las empresas en la sociedad provoca un replanteamiento sobre su función y responsabilidad en un entorno global, resaltando todo lo relacionado con los impactos y su percepción que generan en los distintos grupos que conforman la misma.
- esta forma de entender las relaciones de la sociedad hace que los distintos agentes que la conforman no sean ajenos, sino partes muy interesadas de cómo se desarrollan e implantan los conceptos y modelos de la RSC.
- los Estados, las organizaciones civiles, sindicales, de consumidores y de usuarios, sociales y de otro tipo cada vez reconocen con mayor frecuencia la RSC como una palanca para resolver o mitigar algunos de los problemas de la sociedad y de la economía globalizada.
- por tanto, las administraciones públicas, los Estados, las organizaciones multilaterales o supranacionales, como responsables del desarrollo sostenible y de una gestión justa de la sociedad que garantice el respeto a los derechos humanos, no deben ser ajenos al desarrollo de la RSC en los distintos ámbitos, ni en la forma ni en el fondo, sino que deben liderar el mismo con diversas iniciativas.

El Observatorio considera que la sociedad civil organizada tiene también un importante papel en:

- la definición de estrategias de gestión por parte de las empresas de su RSC.
- las políticas que los estados apliquen para su regulación y promoción;
- la credibilidad en los sistemas de aseguramiento, escrutinio, verificación y transparencia de las políticas difundidas de RSC;
- la percepción de los comportamientos sociales de las empresas y, por tanto, en la generación de confianza en ellas por parte de la opinión pública .

La gestión de la RSC supone el reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores.

Los objetivos específicos del Observatorio son:

- efectuar un seguimiento y valoración del desarrollo e implantación de la RSC en España.

- sensibilizar y servir de centro de promoción de la RSC entre las empresas españolas.
- sensibilizar al ciudadano y acercarle el concepto de la RSC, haciéndole sentirse parte integrante de la RSC.
- dar a conocer el impacto positivo de la responsabilidad social en las empresas y en la sociedad.
- subrayar y divulgar las buenas prácticas de empresas en RSC, como premio a las empresas más responsables y como ejemplo a seguir para las que se van incorporando al proceso.
- poner de manifiesto ante la sociedad aquellos quebrantos de los compromisos en responsabilidad social y ambiental que las empresas incurren.
- conocer las tendencias del sector empresarial en materia de responsabilidad social.
- dar seguimiento de las iniciativas políticas que se adopten en materia de RSC, así como la aplicación práctica de las mismas en los distintos niveles de la Administración Pública.
- servir de plataforma de discusión y de intercambio de información e ideas sobre RSC, para abrir vías de comunicación dentro del tercer sector y hacia el sector público y privado, generando un centro de pensamiento que sea al mismo tiempo generador de opinión.

Las dimensiones contempladas por el Observatorio se agrupan en cuatro:

- sociales
- laborales
- medioambientales
- respeto a los derechos humanos

El concepto central utilizado es el de la relación “multistakeholder”, tanto en la gestión como en el diálogo.

### **Instrumentos base de las normas**

**1. Derechos humanos.** Las empresas son responsables del cumplimiento, respeto y fomento de los Derechos Humanos, tal como está expuesto en el preámbulo de la DUDH, donde se hace un llamado a asegurar el reconocimiento y aplicación de estos derechos “por medidas progresivas”.

Las responsabilidades empresariales que se derivan, dentro del dominio de sus actividades e influencias, son las siguientes:

- emplear toda influencia posible para fomentar la ejecución de los Derechos Humanos en todos aquellos países en que operen. Especialmente, deben estar alerta cuando se trate de zonas de conflicto en las que se cometen graves violaciones a los derechos humanos.
- mantenerse al tanto del impacto que cualquier forma de actividad empresarial pueda tener sobre los derechos humanos en un determinado lugar, antes de establecerse allí.
- incluir una referencia explícita a la DUDH u otros tratados sobre los derechos humanos, en un código de conducta mediante el cual se garantice el cumplimiento de estos derechos. Tal código debe garantizar los derechos humanos de sus trabajadores, así como también proteger los derechos

humanos de los miembros de la comunidad en la que las empresas se desenvuelven.

**2. Trabajo.** En este campo, la fuente principal son los convenios de OIT, encaminados sobre todo hacia la acción responsable de las autoridades locales en el campo de los derechos laborales. En particular, la Plataforma destaca: los cuatro derechos fundamentales recogidos en la Declaración de 1998; y los contenidos en la Declaración de 1976 sobre EMN, que incorpora normas primarias complementarias relacionadas sobre todo al desenvolvimiento responsable de las empresas (seguridad laboral, salario mínimo, condiciones laborales sanas y seguras, máximo de horas laborales).

Tanto esta Declaración como las Directrices de OCDE, presentan importantes disposiciones referentes a la política general de los trabajadores, por ejemplo: formación, proceso de reclamos y conflictos laborales; notificación de cambios y reorganizaciones con antelación razonable; la no amenaza de traslado cuando se ejerza el derecho a la organización; el no manejo de estándares laborales dobles; la guía y empleo en sus actividades a todo el personal local disponible posible; el permiso a los representantes de sus trabajadores de negociar y deliberar con quienes toman las decisiones.

**3. Medio ambiente.** Los principales antecedentes son:

- la Cumbre de Río, que reconoció el desarrollo sostenible como objetivo universal, y establece principios generales destinados a la prevención de posibles efectos negativos en el medio ambiente y la seguridad: el principio de precaución, y el principio de quien contamina paga.
- el convenio de Aarhus (1998), que estableció por primera vez la relación entre los derechos humanos y el derecho ambiental, definiendo importantes cláusulas respecto de la participación de los stakeholders, la transparencia y el acceso a procedimientos jurídicos.
- el tratado de la Comunidad Europea sobre política ambiental, se encuentran otros principios generales: el principio para la acción preventiva, y la responsabilidad de la fuente por el daño ambiental.

Otros tratados y convenios importantes describen las responsabilidades que tienen las empresas respecto a las consecuencias que pueden tener sus procesos, productos y servicios, para el agua, aire, suelo, clima, biodiversidad, seguridad biológica y salud: el Convenio sobre Diversidad Biológica (1992), el Protocolo de Cartagena sobre Seguridad Biológica (2000), el Protocolo de Kyoto, la Convención de Estocolmo sobre los Contaminantes Orgánicos Persistentes (2001), la Convención de Rotterdam sobre el Consentimiento Previamente Informado (1998). También las Directrices de OCDE tienen contenidos adecuados.

**4. Interés del consumidor.** El principal antecedente es las Directrices de ONU para la Protección del Consumidor (revisadas en 1999), al dar legitimidad internacional a sus intereses, estableciendo los siguientes derechos: al acceso a bienes y servicios de primera necesidad; a la seguridad; a la información; a la elección; a ser escuchado; a la apelación y compensación; a la educación; a la sostenibilidad.

**5. Salud.** Los principales antecedentes provienen del DUDH y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al establecer el derecho universal a la salud manifiesta que toda persona tiene derecho a acceder al más alto estándar de salud posible.

De acuerdo al Comité DESC de N.U. (ICESCR), si bien solo los Estados toman parte en los acuerdos y por lo tanto la responsabilidad recae en ellos, todos los miembros de la comunidad, incluyendo las empresas, tienen obligaciones respecto al cumplimiento del derecho a la salud. Ello significa que las empresas tienen el deber de colaborar, entre otras, con las siguientes obligaciones estatales: no discriminar, asegurando el acceso a facilidades sanitarias, bienes y servicios, especialmente a grupos vulnerables o marginados; asegurar el acceso a una base básica alimentaria, un nivel básico habitacional y sanitario, así como al abastecimiento de suficiente agua potable; instruir y proporcionar información acerca de los problemas de salud más importantes dentro de la comunidad, así como proporcionar información sobre métodos de prevención y control.

Además, las empresas tienen deberes específicos con relación al derecho a condiciones laborales saludables y a un medio ambiente saludable, como parte del derecho a la salud, lo que incluye: la obligación de tomar medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades relacionados al desempeño del oficio; la reducción al mínimo de riesgos sanitarios inherentes al ambiente laboral; la creación de condiciones laborales higiénicas y seguras.

**6. Lucha contra la corrupción.** El principal antecedente es el Convenio de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones internacionales de la OCDE (1992), donde se formula la regla de la prohibición del soborno a funcionarios estatales extranjeros.

**7. Otros.** Otros aspectos referidos a la RSE ya se encuentran formulados en diversos instrumentos, sobre todo las Directrices de la OCDE, pero todavía están sujetos a polémica social. La Plataforma considera que, teniendo en cuenta la condición “activa” del Marco, son temas que jugarán más adelante un importante papel en el desarrollo de la RSE, señalando los siguientes:

- competencia.
- impuestos.
- ciencia y tecnología
- respeto a la soberanía nacional y a los entes regionales y locales.

## **Aspectos operacionales**

**1. Responsabilidad en las cadenas.** La RSE está relacionada a las actividades centrales de la empresa y es una pieza clave dentro de las actividades empresariales. Esto significa que la RSE debe extenderse hacia todos los abastecedores, contratistas, subcontratistas, concesionarios, asociaciones comerciales y hacia cualquiera que realice cualquier tipo de trabajo para la empresa. En ello, no importa cuál es la relación formal de la empresa, el carácter del producto o servicio que proporcione, o su ubicación geográfica.

La definición de las cadenas, así como el alcance que una cadena determinada pueda tener, deberán ser designados mediante la intervención de los stakeholders. Se espera entonces que una empresa haga todo lo que esté dentro de la medida de sus posibilidades para ejercer y fomentar la RSE a lo largo de toda la cadena.

**2. Compromiso de los stakeholders.** El rendimiento de cuentas requiere de la disposición a realizar un diálogo con los stakeholders, se entiende a todos aquellos individuos o grupos que puedan influir o recibir influencia directa o indirecta por las acciones, decisiones, política, prácticas y objetivos de una empresa. Las empresas deberán encaminarse al diálogo con todos los interesados, entre los cuales se encuentran los trabajadores, los proveedores, la población local, los consumidores, las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades.

En lo que respecta al diálogo y la consulta, deberán cumplirse como mínimo las normas nacionales e internacionales concernientes a la consulta con los trabajadores, los representantes de estos, los comités y los gremios.

La participación de los stakeholders se caracteriza por el intercambio de información, el diálogo, la consulta y la participación estructural a largo plazo de la política de RSE de las empresas, incluso acerca de temas o asuntos que aún no han sido considerados por convenios o por la ley.

Se espera que las empresas estén dispuestas a participar del diálogo con los stakeholders, basándose en el consenso de normas, valores, derechos mutuos y obligaciones. En este diálogo deberán verse involucrados todos aquellos quienes toman las verdaderas decisiones dentro de una empresa. Las empresas deberán garantizar que el dialogo con los stakeholders se lleve a cabo a través del reporte y de la verificación independiente y transparente.

El objetivo final del proceso de comunicación y dialogo con los stakeholders, es el enriquecimiento de la política de RSE de la empresa, a través del desarrollo conjunto de un plan de trabajo y de metas e indicadores nítidos y mensurables. A través del compromiso de los stakeholders, se desarrolla el entendimiento de los dilemas con los que una empresa se ve confrontada. Asimismo, se genera concientización dentro de la empresa con respecto al entorno de ésta y al rendimiento de cuentas en lo relacionado a los efectos de su política.

**3. Transparencia y reporte.** Se espera que una empresa ejerza una política transparente y que rinda cuentas respecto a su funcionamiento social. En esto, el monitoreo desempeña un rol central. Por el momento, el estándar más conocido de monitoreo sostenible son las directrices de la iniciativa global de monitoreo (GRI) (1992).

Entre otras cosas, el monitoreo cumple una función informativa a favor de los stakeholders. Estos deberán obtener suficiente información relevante acerca de los efectos del accionar de la empresa y las consecuencias que éste pueda tener para los distintos stakeholders, para así poder tomar decisiones responsablemente.

Las empresas deberán rendir cuentas de su accionar de manera transparente, proporcionando, regular y periódicamente, información fidedigna y relevante (por propia iniciativa o a pedido). Esto puede darse a través de:

- Reportes públicos periódicos de sus iniciativas. Las empresas deberán rendir información adecuada y puntual acerca de su política social, ética y ambiental, y/o acerca de otros códigos de conducta a los que éstas estén suscriptas, debiendo también especificar su desenvolvimiento con respecto a estos criterios.
- Suministro de información. Las empresas deberán proveer a los stakeholders de información relevante. Por ejemplo, a través de asesorías de impacto, reportes anuales, etiquetaje, sellos de calidad, asambleas informativas y capacitaciones. Las empresas se desenvolverán responsablemente en las cadenas al revelar su política a todos los stakeholders pertinentes. Esto puede llevarse a cabo, por ejemplo, mediante la difusión de su código de conducta, de la traducción de las normas al idioma local o a través de capacitaciones.
- Publicación de datos y consulta. Para poder estar al tanto de determinados riesgos (para proyectos) de la RSE, las empresas deberán consultar sus planes con los stakeholders desde el inicio. A través del monitoreo social y ambiental, debe informarse a los stakeholders de los posibles efectos ambientales de los planes de una empresa.

**4. Verificación independiente.** La calidad, utilidad y veracidad de los reportes ofrecidos por una empresa y de los procesos y sistemas administrativos subyacentes, se ven enriquecidas a través de un proceso de verificación independiente. Este proceso implica, entre otras cosas, el que una empresa controle por sí misma (monitoreo) su seguimiento de la política de RSE (su plan de ejecución, metas e indicadores). Esto se logra a través de la implementación de un sistema de control interno extendido al resto de la cadena. El seguimiento de la política de la RSE deberá ser, por lo tanto, independientemente controlado. Esta verificación deberá ser realizada por una organización que no esté ligada a la empresa y que, a su vez, disfrute de la confianza de los stakeholders implicados. Finalmente, los resultados de la verificación deberán ser revelados de manera confiable.

El objetivo final de la RSE es que se presente una real mejoría en la situación de los actuales y futuros stakeholders. Por esto, es importante que al realizarse la política de la RSE se abran vías de reclamo –como parte del monitoreo y la verificación- para los trabajadores y otros involucrados que vean sus derechos quebrantados. El suministro de información acerca del accionar social de una empresa, no debe conllevar a medidas disciplinarias, a la discriminación o al despido.

Las empresas deberán además ofrecer una compensación razonable al constatar el incumplimiento de la política de la RSE. En caso de incumplimiento, las faltas deberán ser corregidas y los planes deberán ser apropiadamente reformulados y llevados a la práctica.

