

Ética Empresarial, Códigos de Conducta y RSC

Aspectos éticos, Legislación y Profesión

Pablo González Troyano

Grado en Ciencia, Gestión en Ingeniería de Servicios

Índice

Actuaciones RSC agrupadas por grupos de interés	3
Stakeholders Internos	3
Stakeholders Externos	4
Ventajas de la integración de RSC: empresa y stakeholders	6
Ventajas para la empresa	6
Stakeholders internos	6
Stakeholders externos	6
Medidas RSC adicionales propuestas	7
Primera medida	7
Segunda medida	7
Tercera medida	7
Código de conducta	8
Confidencialidad	8
Conflicto de interés	8
Conducta interna	9
Cumplimiento de la legislación	9
Favores comerciales, regalos y entretenimiento	9
Contratación de familiares	10
Temas informáticos	10
Sobornos	10
Información a terceros	10
Declaraciones	11
Seguridad, higiene y lugar de trabajo	11
Política y religión	12

Actuaciones RSC agrupadas por grupos de interés

Señale las actuaciones realizadas por Zirconio SL en materia de RSC, agrupándolas en función del grupo o grupos de interés afectados por cada una de ellas.

Stakeholders Internos

En materia de Responsabilidad Social Corporativa Zirconio SL implementa las siguientes actuaciones para los grupos de interés internos (directivos/as, trabajadores/as, representantes legales, socios...):

- *Políticas de apoyo a la diversidad entre sus empleados.* Dichas políticas han conseguido el *equilibrio entre hombres y mujeres, mayores y jóvenes, y trabajadores con formación básica y superior.*¹
- Para los empleados y empleadas beneficiarias de este programa, las *personas discapacitadas en el marco de un plan financiado parcialmente por el gobierno* serían stakeholders internos.²
- La publicación de informe anual de sostenibilidad ayuda a los stakeholders internos a conocer la política de la organización, y aplicarla a su nivel.³
- El *grupo de atención de salud* permite mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la privada. En el mismo sentido se enmarcan acciones como la disponibilidad de gimnasio y sala de descanso. Estas acciones, ligadas al fomento de *participación en programas para dejar de fumar o para perder peso y en actividades deportivas mediante la oferta de apoyo financiero a los empleados*, mejoran la calidad de vida de los empleados y empleadas, así como su salud.⁴
- Los trabajadores y trabajadoras se ven beneficiados de las políticas que trae consigo la certificación SA 8000 que la empresa ha obtenido. Los trabajadores de la planta deslocalizada se benefician del comité de ética. Estos trabajadores también son beneficiarios del interés de Zirconio SL por *la seguridad y [...] la gestión de la calidad en el proceso de producción.*⁵
- La guardería comunitaria y la vivienda a precio de coste permite mejorar la conciliación y la calidad de vida de los empleados y empleadas de la empresa.⁶

¹ Página 1, Párrafo 2.

² Página 1, Párrafo 3.

Stakeholders Externos

En materia de Responsabilidad Social Corporativa Zirconio SL implementa las siguientes actuaciones para los grupos de interés externos (Clientes, consumidores, proveedores, contratistas, comunidades locales, Administración Pública, sociedad en su conjunto...):

- Reciclado de componentes, que ayudan a reducir el impacto ambiental de la empresa. Parte de estos componentes *se revenden en mercados mundiales que no podrían asumir el precio de un aparato nuevo*. Esto puede verse como una facilidad para remover la brecha de acceso a la tecnología de estos mercados.¹
- La sociedad en su conjunto, el programa que emplea a personas discapacitadas es una actuación de interés.²
- La *coopera[ci]ón con empresas locales con el fin de optimizar el servicio de atención inmediata al cliente* es una política que involucra a dos grupos de interés externos: los clientes, que reciben una atención mejor; y las empresas y comunidades locales.²
- *Formación para solicitantes de empleo* que Zirconio SL ofrece para (lo que se entiende son) parados de larga duración.²
- La sociedad en su conjunto, en lo que respecta al impacto medioambiental se ha visto beneficiada del invento de *inventado un nuevo método para depurar sus aguas residuales, una innovación tecnológica que le ha permitido reducir drásticamente el uso de agua y el consumo de energía*.³ Además, se expone que la empresa va más allá de lo que exige la ley y realiza estudios sobre el impacto de sus actividades a escala local y mundial con objeto de limitar las presiones sobre el medio ambiente. También promueve la adopción de una normativa medioambiental apropiada en los países donde todavía no existe,⁴ y exige a proveedores y subcontratistas a seguir sus políticas medioambientales.⁶
- El apoyo de Zirconio SL a varios clubes deportivos de la comunidad valenciana simboliza el compromiso de la empresa con la sociedad local.³
- *Las salas de reuniones gratuitas a las ONG y asociaciones locales* fomentan el tejido asociativo de las ubicaciones donde tiene sede Zirconio SL. En el mismo sentido se

³ Página 1, párrafo 4. Continúa en la página 2, párrafo 1.

enmarca la posibilidad de que los empleados dediquen una jornada de trabajo al mes al trabajo voluntario para organizaciones benéficas.⁴

- La obtención de la certificación SA 8000 confirma *las buenas políticas de la empresa en materia de derechos humanos, derechos de los trabajadores, protección contra la explotación de trabajadores menores de edad y cumplimiento de las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.*⁵
- Que la empresa exija *que sus proveedores y subcontratistas extranjeros apliquen principios éticos* reporta en una mejora de la sociedad allí donde estos están asentados.⁵
- Los clientes se ven beneficiados por el *compromiso de innovación y servicio a los clientes a través del desarrollo de nuevos productos, especialmente a petición del cliente, como complemento de su oferta habitual.*⁵
- Las *diversas campañas educativas sobre la necesidad del reciclado dirigidas a la infancia* y la reducción de los embalajes suponen una buena práctica de protección y concienciación medioambiental.⁶
- La formación, llevada a cabo por dos informáticos de Zirconio SL en Uganda reportó una mejora en las personas que asistieron a los cursos, así como en la sociedad en su conjunto al disponer de personal más formado.⁶

⁴ Página 2, párrafo 2.

⁵ Página 2, párrafo 3.

⁶ Página 2, párrafo 4.

Ventajas de la integración de RSC: empresa y stakeholders

Señale las ventajas que para la empresa y para los diferentes grupos de interés afectados tiene la integración de la RSC en su estrategia empresarial.

Ventajas para la empresa

Para la empresa, la integración de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) reporta grandes ventajas. Aunque inicialmente pudiera parecer un gasto extra, la adopción de estas políticas reporta positivamente en las siguientes ventajas: mejora la percepción de la empresa por la sociedad en su conjunto, así como por las comunidades locales donde tiene presencia; esta mejora en la percepción reporta en mayor notoriedad de marca y mejor percepción de la empresa; esta mejor percepción reportará finalmente en mayores beneficios al ser más las personas que se plantean adquirir productos y/o servicios de la empresa; mantener unas políticas de RSC y ética hace que los posibles inversores y clientes tengan mejor percepción de la misma, lo que supone mayor posibilidad de financiación, crecimiento y mayor números de operaciones, así como mayor tamaño de las mismas.

Stakeholders internos

Para los grupos de interés internos, que su empresa aplique políticas RSC trae consigo una mejora de su calidad de vida. Supone también tener un manual de actuación para los conflictos y dudas que puedan surgir en el trabajo diario.

Para los accionistas y socios, supone saber que su inversión está más segura (respecto a una empresa igual que no aplique políticas RSC) gracias a la mejor percepción de la misma por parte de la sociedad. A su vez, la correcta aplicación de estas políticas hace que sea menos probable que la empresa se vea envuelta en escándalos que pudieran afectar negativamente a la empresa, a su estabilidad financiera y/o a su posible capitalización bursátil.

Stakeholders externos

La aplicación de políticas SRC es positiva para los grupos de interés externos. En primera instancia, los clientes serán conscientes de que al adquirir productos y/o servicios de la empresa no está colaborando con prácticas que pudieran considerar poco éticas o ilegales en sus territorios de origen, entre otras muchas situaciones.

Lo mismo es aplicable para los proveedores y contratistas. Serán conscientes de que la empresa es responsable socialmente, lo que podría conllevar que terceras partes tomen en consideración la aplicación de políticas RSC en sus propios ámbitos.

Para las comunidades locales una empresa responsable socialmente supone una mejor vertebración territorial, así como un tejido asociativo más fuerte, con todas las ventajas que esto supone. La administración pública se beneficia al estar ante una empresa sólida que se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias, es una colaboradora en potencia para campañas de concienciación y emplea de forma constante y estable a trabajadores.

Para la sociedad en general, en mi opinión, la mayor ventaja de que una empresa aplique políticas RSC está en la mayor aplicación de derechos donde esta tiene acción; y en mejor preservación del medio ambiente gracias a políticas que limiten las acciones el impacto ambiental.

Medidas RSC adicionales propuestas

Plantee tres medidas de responsabilidad social corporativa, diferentes a las que se señalan en el texto, que podría tomar esta empresa.

Primera medida

Subvencionar los abonos de transporte público de los empleados y empleadas para fomentar el uso de medios de transportes menos contaminantes y colectivos.

Segunda medida

Implantación de teletrabajo en todos los puestos que sean susceptibles de disfrutarlo para permitir una mejor conciliación.

Tercera medida

Destinar la comida sobrante en buen estado de su comedor a asociaciones locales que puedan aprovecharla. Para reducir las emisiones durante el transporte y si la sede de la empresa se ubicara en una buena localización, podría repartirse en la misma sede.

Código de conducta

Cree un código de conducta que contenga cada una de las secciones indicadas en clase. Para cada una de ellas incluir: a) un patrón de moralidad asociado a la sección y b) un ejemplo de problema o dilema ético que pueda ocurrir según la temática de la sección y una solución ética válida asociada.

Confidencialidad

El manejo de información confidencial propia de la empresa, como podría ser en para Zirconio SL propiedad intelectual del campo TI, entraña riesgos. Se espera que todos los empleados y empleadas conozcan los límites y la importancia de la información con la que trabajan día a día.

Un ejemplo de problema ético sería la propuesta de una empresa competidora de contratar a un un empleado/a actual de Zirconio SL a cambio de que este provea un listado de los clientes de la empresa. Se espera que los empleados/as reporten esta propuesta a sus superiores para que el departamento Legal tome las acciones oportunas.

Conflicto de interés

Se espera que todas las personas de la organización definan por escrito los posibles conflictos de interés a los que podrían enfrentarse según su puesto para evitar que suceda. A su vez, cualquier persona que detectase uno, bien propio o ajeno, deberá ponerlo en conocimiento del departamento de *Relations, Ethics and Law* (inventado. En adelante, *REL*) para evitar que el empleado o empleada continúe en dicha posición o negocio.

Una de las personas que forma parte del Comité de Ética y visita las fábricas deslocalizadas es a su vez accionista de la empresa colaboradora de Zirconio. Aunque las faltas que se detectan no son graves, sabe que podrían afectar al valor de sus acciones. Intenta convencer a sus compañeros para no reflejar estos a cambio de importantes sumas de dinero.

Se espera que la persona implicada hubiera reflejado por escrito de forma previa que se encuentra en un conflicto de interés para con respecto a la empresa colaboradora. A su vez, en cuanto hubiera conocido su destino en el Comité de Ética, debería haber notificado la situación. Los compañeros de este no deben aceptar las importantes sumas de dinero y ponerlo en conocimiento del departamento REL.

Conducta interna

Son varias las acciones que la empresa realiza en busca de la igualdad efectiva entre todos los trabajadores y trabajadoras. Existen vías de denuncia internas ante situaciones de acoso o discriminación.

Si un trabajador o trabajadora detectara una conducta de acoso o de discriminación, la recomendación que siempre se ofrece en los cursos es de acción directa. Puesto que se entiende que esto no es posible en todos los casos (por miedo a represalias por las condiciones de jerarquía, por ejemplo), existen buzones de denuncia anónimos a disposición de empleados y personal externo.

Cumplimiento de la legislación

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa deben ser conscientes de los límites y las consecuencias legales, de acuerdo a su posición en la empresa.

Por ejemplo, los repartidores y conductores de la empresa, reciben formación en conducción segura y eficiente. A su vez, la empresa costea la renovación de los permisos de conducción que necesiten en el desempeño de sus labores diarias.

Para seguir disfrutando de esta ayuda, no deben haber sido sancionados por infracciones de tráfico con los vehículos de la empresa durante el año en curso y los dos anteriores. Los vehículos de reparto llevan incorporado un código QR para poder opinar sobre la conducción del personal.

Favores comerciales, regalos y entretenimiento

En la empresa se entiende socialmente aceptable la gratitud en los acuerdos comerciales y durante las conversaciones previas al cierre de los mismos.

Todos los regalos deberán ser puestos en conocimiento del departamento REL. Como norma general, se deben rechazar regalos que superen el 10% del SMI de España.

En el caso de que un posible cliente insista en realizar un regalo de un importe importante, deberá ser rechazado de forma amable. Se recomienda poner a disposición de la empresa los regalos para proceder a su donación a organizaciones benéficas locales.

Contratación de familiares

La contratación y evaluación de familiares está completamente prohibida. Cualquier empleado o empleada del departamento de RRHH que deba evaluar o contratar a un familiar deberá abstenerse de hacerlo y notificar a su inmediato superior.

A su vez, para evitar tratos de favor en el trabajo diario, se evitará que un empleado o empleada dependa orgánicamente de un/a familiar.

Temas informáticos

El uso de herramientas informáticas de toda índole está extendido en Zirconio SL. La empresa apuesta por una política de seguridad que requiere el estudio previo de todas las aplicaciones y herramientas informáticas a utilizar.

Si un empleado o empleada necesitara usar una herramienta distinta de las que vienen instaladas o están disponibles, deberá cumplimentar una solicitud y bajo ningún concepto intentar saltar las funciones de seguridad integradas. Si esto pasara, se espera que cualquier persona consciente del hecho lo notifique al departamento de Seguridad de la Información.

Sobornos

Zirconio SL opera de forma internacional en multitud de países. En algunos de ellos, los responsables son conscientes de la facilidad que supone sobornar a funcionarios públicos para conseguir agilizar plazos y facilidades.

Sin embargo, la empresa tiene por norma cumplir, como mínimo, los estándares aplicables en España y en la Unión Europea. Todo intento de soborno a funcionarios públicos, por cualquier motivo, y cualesquiera sean las reacciones de no hacerlo, están completamente prohibidos. Si un empleado o empleada tuviera conocimiento de un soborno o intento de soborno debe comunicarlo con la mayor brevedad posible al departamento REL.

Información a terceros

La información se considera interna con carácter general. Todos los empleados y empleadas reciben, entre otros cursos, uno sobre confidencialidad y tratamiento de la información al empezar en la empresa.

Los/las responsables directos serán encargados de asegurar que sus subordinados/as cumplan con la normativa y actúen de acuerdo con la clasificación de los documentos de trabajo. Salvo que se sospeche mala-praxis o premeditación, no se impondrán sanciones y se instruirá de nuevo al trabajador/a en esta materia.

Existe un protocolo específico. Por ejemplo, si un trabajador detectase una carpeta olvidada en una sala de reuniones, sin abrirla y únicamente leyendo la información expuesta si la hubiera, intentará localizar la unidad responsable. De no ser posible conseguir esta información sin leer la documentación, la introducirá en un sobre, lo cerrará y lo entregará al departamento de Seguridad de la Información.

Declaraciones

La empresa dispone de portavoces, que son responsables de las comunicaciones con el exterior, y espacio de prensa en su web. Ninguna persona ajena al departamento de Prensa realizará comunicaciones. Y en el caso de realizarse, estas deben ser tomadas como opinión personal, y así lo deben indicar los y las trabajadoras que las realicen.

Lo mismo es aplicable al equipo directivo. No realizarán declaraciones, salvo aquellas realizadas bajo la coordinación y la conformidad del departamento de Prensa.

El equipo de Prensa está siempre disponible para asistir a los empleados/as que vayan a realizar declaraciones en relación a su trabajo. Cualquier trabajador/a que detectase publicaciones que van en contra del interés de la empresa dispone de un formulario para ponerlo en conocimiento del Departamento de Prensa

Seguridad, higiene y lugar de trabajo

La empresa se rige, como mínimo, por la legislación española y europea en materia de prevención de riesgos laborales. Aunque en otras regiones donde esté presente las condiciones sean más laxas, la empresa aplicará los estándares españoles/europeos; salvo que las leyes locales mejores las mismas, que serán estas de aplicación. A su vez, se “importarán” buenas prácticas, si se detectaran, desde terceros países.

La seguridad de los empleados y empleadas se encuentra por encima de cualquier posible beneficio empresarial. Así se ha instruido a mandos intermedios y responsables. El departamento de PRL está a disposición de cualquier empleado, cualquiera sea su nivel o

situación personal, para prevenir y revertir situaciones que pudieran suponer un riesgo para los trabajadores y trabajadoras. Se espera que se ponga en conocimiento de este departamento cualquier situación peligrosa, por leve que sea.

Por ejemplo, si en la fábrica de componentes se detectase una fuga en alguno de los químicos necesarios para el proceso, se pararía la producción afectada hasta asegurar la seguridad del entorno y la corrección de los errores. Este hecho se pondría en conocimiento de todos los departamentos, y agentes externos (clientes, Administración y proveedores, entre otros) para que fueran conscientes de lo sucedido y de las buenas prácticas de la empresa.

A su vez, se realizan evaluaciones periódicas en los sistemas e instalaciones para prevenir riesgos laborales. Todas las evaluaciones son públicas, previa revisión y censura, si fuera necesaria, por parte del departamento de Prensa y Seguridad de la Información.

Política y religión

La empresa se cataloga como aconfesional. No se mantiene ningún registro de identidades religiosas de los empleados y empleadas. Sí es posible para empleados y empleadas disponer del tiempo necesario, así como facilidades logísticas, para cumplir con sus ritos religiosos, siempre que estos no interfieran negativamente en el desempeño profesional. No se requerirá autorización previa por parte de ningún superior jerárquico, y la información es únicamente opcional.

Por ejemplo, si una persona practicara el ayuno durante el Ramadán, la empresa y su equipo intentará conseguir para esta persona la atmósfera más favorable posible. Las acciones serán a discreción del equipo siempre que estas no influyan en el trabajo que el conjunto del mismo realiza para la empresa. El departamento de RRHH (People & Change) dispone de guías de buenas prácticas y ejemplos que ya se han llevado a cabo en la empresa. También actúa como ente mediador en caso de no llegar a acuerdo interno dentro del equipo.

La empresa no ha de involucrarse en la ideología política de sus empleados y empleadas, si bien perseguirá aquellas ideologías contrarias al Estado de Derecho, a la democracia y los valores de la Unión Europea. Será garante de los derechos de las minorías y los más vulnerables, aplicando acciones de discriminación positiva si así fuera necesario.