

# Profesiones y RSC

Coordina: Carolina López Álvarez



## El compromiso social de la Abogacía

El Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), en coordinación con los Colegios de Abogados, ha puesto en marcha el Registro nacional de abogados pro bono, cumpliendo con el convenio firmado con Transparencia Internacional España (TI-España). De esta forma, todos los abogados que deseen colaborar en causas de interés público y en defensa del principio de legalidad, especialmente en aquellos casos que se presenten vinculados al derecho a la información relativa a los poderes del Estado, podrán darse de alta en este registro a través de las páginas web del CGAE [www.abogados.es](http://www.abogados.es) y [www.cgae.es](http://www.cgae.es), accediendo al formulario de inscripción puesto a disposición de todos los abogados y abogadas.

Asimismo, el 24 de febrero CaixaForum Madrid acogió el Encuentro Pro Bono, una jornada en la que se reflexionó sobre el papel de entidades sociales y despachos de abogados en la defensa de los Derechos Humanos, sobre cómo articular su acción de forma eficaz y eficiente. Para ello, se contó con representantes de los actores más relevantes de la acción pro bono en España, cuyas ponencias perseguían un objetivo claro: fomentar la participación y la toma de conciencia para que la acción social de los abogados se convierta en sello característico de la profesión.

Durante el encuentro, que fue organizado por los despachos CMS Albiñana & Suarez de Lezo; Cuatrecasas, Gonçalves y Pereira; Garrigues; Gómez & Acebo Pombo; Pérez Llorca; Ramón y Cajal Abogados y Uría Menéndez, se habló de la necesidad de involucrarse, de cómo hacerlo y de sus implicaciones. Según se puso de manifiesto, como abogados, se tiene una responsabilidad hacia la sociedad. El acto sirvió para destacar todo lo que se está haciendo en esta materia, intercambiar experiencias y mejorar la comunicación entre despachos de abogados y entidades sociales.

## Enfermeras Para el Mundo ayuda a equipar centros educativos en Marruecos

Con el propósito de contribuir a mejorar el sistema de formación de los futuros profesionales sanitarios y apoyar al Ministerio de Salud de Marruecos en el refuerzo de las capacidades de los recursos humanos, la ONGD de la Organización Colegial de Enfermería, Enfermeras Para el Mundo, hacía entrega el pasado 15 de marzo del material de laboratorio destinado a equipar las salas de prácticas de los centros educativos donde se forman los futuros enfermeros y enfermeras de las poblaciones de Agadir, Ouarzazate y Tiznit, en la región de Souss Massa Daraa, al sur de Marruecos.

Gracias a esta iniciativa, estudiantes de enfermería y otras profesiones sanitarias dispondrán del material pedagógico necesario con el que practicar el conjunto de técnicas imprescindibles que necesitan saber para el futuro ejercicio de su profesión. Dados los altos índices de morbilidad materna de esta zona —donde se encuentra la población rural más pobre de Marruecos—, desde la ONGD consideran necesario aumentar el número de profesionales sanitarios para que la población pueda acceder a una atención sanitaria de mayor calidad.



## Celebrando el Año Europeo del Envejecimiento Activo

La Universidad de Mayores de los Colegios Profesionales, fundada por el Colegio de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras de Madrid, se ha sumado como entidad colaboradora a la celebración del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional.

De esta manera, dicha Universidad colaborará en las mesas redondas, conferencias y actividades de todo tipo que se lleven a cabo durante este año en favor de fomentar la presencia de los mayores en la sociedad.

La presencia de esta entidad en la web oficial europea, así como la organización de una mesa redonda en el día de la Solidaridad Intergeneracional, forman parte también de las iniciativas puestas en marcha a partir de la decisión de esta colaboración.

Todo ello sin perder de vista el objetivo final de la Universidad de Mayores, tal y como recuerdan desde el Colegio: «acercarse al conocimiento desde una perspectiva enriquecedora y creativa y hacerlo generando relaciones sociales y un espacio agradable de convivencia entre profesionales».



# Calidad de vida y hábitos saludables en las organizaciones



**Valentí Pich Rosell**  
**Presidente**  
**Consejo General de Economistas**

**Es evidente que los comportamientos** personales no constituyen el objetivo fundamental de la empresa, ni siquiera esta es responsable de las actitudes vitales de las personas que prestan sus servicios en la misma. Centrándonos, sin embargo, en

aquellas empresas que tienen una visión a largo plazo y espíritu de permanencia y que consideran que su personal es un aspecto clave del proyecto aparece entonces el concepto de ‘salud de una empresa’. Con él no solo nos referimos a su estado económico, como suele ser lo habitual, a su imagen comercial o su valor en la Bolsa, sino que hablamos de un proyecto común en el que la ‘salud’ se entiende en un sentido amplio, en el que se puede englobar también la salud de sus trabajadores en la medida que aceptemos que ello equivale a una mayor implicación y a un mayor rendimiento.

Es entonces cuando se reconoce que la integración de las personas y de los equipos en el proyecto de empresa tiene efectos positivos en la consecución de sus objetivos. Convencerse de que ‘empleados saludables en organizaciones saludables’ es un principio que implica beneficios para todos en forma de espiral es fundamental a la hora de abordar estas iniciativas. Para la empresa, porque empleados más saludables implica mayor rendimiento físico y mental, lo que se traduce en más productividad, menos absentismo, mejor imagen, mejor valoración por los mercados. Para los empleados, representa mejor realización profesional, más calidad de vida, mayor longevidad. Para la sociedad en general, supone menos costes por tratamiento de enfermedades, cuyos recursos liberados pueden a su vez utilizarse en otro tipo de acciones. Se trata de un proceso que continuamente se retroalimenta.

## Algunos datos

Podría pensarse que estas afirmaciones no pasan de ser simples comentarios bienintencionados, pero no es así. Los datos disponibles apoyan de manera clara lo expuesto previamente. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en Europa se pierden cada año 600 millones de jornadas laborales por enfermedades de los trabajadores, lo que representa unas pérdidas que superan el 3 por ciento del PIB de los países de la Unión Europea. Por otra parte, se estima que el

absentismo laboral se podría reducir en más de un 30 por ciento, según iniciativas como «*Move Europe*» mediante la introducción de hábitos más saludables entre los trabajadores. Un ejemplo de lo relatado es ofrecido por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, pues un incremento de un 1 por ciento en salud de sus trabajadores supuso para Volkswagen un ahorro de 190 millones de euros en 10 años.

Los datos de los estudios comentados concluyen que por cada euro invertido por la empresa en hábitos saludables de sus trabajadores, se obtienen entre 2,5 y 4,8 euros de beneficio, en estos momentos y dependiendo del país, ya que no se trata de un proceso general e ilimitado.

Estos valores que conforman la idiosincrasia de las organizaciones, esto es, la cultura empresarial, tienen cada día mayor aceptación por parte de los mercados, como sucede con otros aspectos tales como los comportamientos favorables a la conservación del medio ambiente, la aplicación de criterios de calidad, la certificación, etcétera, y lo serán en mayor medida con la generalización de las memorias de sostenibilidad, en las que estos principios son recogidos y valorados dentro del concepto, hoy generalmente aceptado, de la Responsabilidad Social Corporativa. En este sentido, considero un error no avanzar en esta línea, pues incluso en época de crisis, como la que actualmente vivimos, su aplicación por las empresas puede marcar las diferencias que les permitan la supervivencia.

## El papel de las organizaciones profesionales

Los colectivos profesionales que tienen relación directa con las empresas, tanto como empleados, como en el papel de asesores externos, poseen un interesante campo de actuación para que éstas puedan implantar las medidas necesarias con el fin de que los trabajadores adopten una vida más saludable en el ámbito laboral. No se trata de un gasto, sino de una buena inversión, en la que todos ganan: las empresas reducen sus costes de producción, al disminuir las enfermedades, el absentismo y los accidentes laborales; y los trabajadores, por su parte, obtienen mayor calidad de vida y mejoran su salud, lo que se reflejará en la calidad del trabajo. Y la sociedad reducirá también los gastos en estos mismos conceptos. Una investigación del Colegio de Médicos de Málaga estimó la repercusión de 10 riesgos de la salud en el incremento de los gastos por este concepto, llegando a conclusio-



nes como las siguientes: depresión 70 %, estrés, 46 %, azúcar 35 %, exceso de peso 21 %, tabaquismo 21 %, hipertensión 12 %, vida sedentaria 10%, riesgos cardiovasculares 228 %, riesgos psicosociales 147 %, embolia o accidente cerebral 85 %. No es necesario insistir en que muchos de los riesgos analizados tienen relación con los hábitos laborales de las personas.

Un papel fundamental les corresponde a los responsables de la empresa que deben preocuparse de los comportamientos saludables de sus trabajadores, pues los directivos deben ser ejemplares desde un punto de vista ético y de sus intereses si quieren que sus colaboradores les

sigan, evitando los comportamientos que disgreguen al grupo o sean negativos para dichos objetivos.

Como ha quedado indicado al principio del artículo, estos procesos requieren empresas con visión de futuro, no entendido en el sentido de ‘antigüedad’, sino de auténtico deseo de permanencia y continuidad. Pero también precisa que la otra parte esté dispuesta a asumir su papel y, por tanto, exista el convencimiento del trabajador de que él también saldrá beneficiado, de modo que se involucre en el proceso. En definitiva, se trata, como he intentado poner de manifiesto, de procesos que tendrán éxito si son reconocidos y valorados socialmente.

## Nueva edición de las Jornadas Corresponsables en Barcelona y Madrid

Los días 28 de febrero y 6 de marzo tuvieron lugar en Barcelona y Madrid, respectivamente, las XXVIII y XXIX Jornadas Corresponsables que sirvieron de marco de presentación de la séptima edición del ‘Anuario Corresponsables 2012’, publicación de referencia en RSC, y en la que se incluyen tribunas, artículos y buenas prácticas de empresas y organizaciones de todo tipo (incluidas las organizaciones colegiales). En ambos actos, organizados por la editorial especializada en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Sostenibilidad, MediaResponsable, se dieron cita expertos de primera línea para reflexionar en torno al valor más intrínseco de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE): su contribución para resolver los retos ambientales, sociales, laborales, de derechos humanos y éticos que la sociedad afronta. Se trata de volver a las raíces de la RSE y analizar el potencial, las herramientas, las dificultades y las ventajas que las empresas (y organizaciones de todo tipo) tienen, en alianza con sus grupos de interés, para dar respuesta a estos desafíos.

En la inauguración del acto en Madrid se contó con la participación de Miguel Ángel García, director general del Trabajo Autónomo, Economía Social y RSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quien señaló «la voluntad del Gobierno de España de fomentar la RSE para generar un crecimiento sostenible y empleo estable y de calidad». En este sentido, Miguel A.

García explicó las dos iniciativas que tienen previsto lanzar desde su ministerio para promover la RSE entre grandes empresas y pymes: «En primer lugar, un programa de fomento de la cultura emprendedora y de la RSE en los centros educativos, en colaboración con el ministerio de Educación; y, por otro lado, un plan nacional de RSE en consonancia con las recomendaciones de la comunicación de la Comisión Europea (CE) que sirva para homogeneizar las legislaciones autonómicas».

Marcos González, director general de MediaResponsable y presidente de la Fundación Corresponsables, por su parte, apuntó que «cada vez hay más organizaciones, pese a todo, que

apuestan por la Responsabilidad Social y que la ven como un valor añadido». Además, animó a comunicar la RSC: «En un mundo tan mediático, solo si comunicas existes, por lo tanto, es fundamental dar a conocer las buenas prácticas para generar *benchmarking*».

Las jornadas incluyeron varias mesas redondas y talleres monográficos en los que participaron representantes de organizaciones de diversa índole. Entre ellos, se encontraba Valentí Pich, presidente del Consejo General de Economistas, quien aportó su visión acerca de la calidad de vida y los hábitos saludables en las organizaciones, tal y como se recoge en el artículo de esta página.



De izda. a dcha., Alberto Fernández, director de Estrategia y Com. Interna de Endesa (sede del acto en Madrid), Miguel A. García y Marcos González





## Casos de éxito sobre conciliación y flexibilidad horaria

La **Comisión Nacional** para la Racionalización de los Horarios Españoles editaba recientemente un libro donde, bajo el título de *Por la productividad, racionalidad y flexibilidad en la empresa española. 7 casos de éxito según sus protagonistas*, se recogen, a modo de guía, los modelos empresariales que Asefarma, Banco Santander, Iberdrola, La Caixa, Metro de Madrid, MRW y Sodexo están llevando a cabo con medidas de flexibilidad horaria, teletra-

bajo, conciliación, reducción de jornadas en caso de necesidad, entre otras cuestiones.

En palabras de Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, «estas empresas son un claro ejemplo de que con una positiva colaboración entre la dirección y los trabajadores, ser eficaces, productivos y generar empleo con unos horarios racionales es rentable».

## Por los derechos de la infancia

**Pacto Mundial, UNICEF** y Save The Children presentaban el 12 de marzo los Derechos de Infancia y Principios para Empresas, una petición al mundo empresarial para que aumente sus esfuerzos en el respeto y apoyo de los derechos de los niños y niñas en el ámbito laboral, en los mercados y en la comunidad.

Cubriendo un amplio abanico de temas clave —desde las peores formas de trabajo infantil a prácticas de marketing o publicidad, o al papel de las empresas a la hora de proporcionar ayuda a los niños y niñas afectados por emergencias— los Principios piden a las

empresas de todo el mundo que defiendan los derechos de la infancia en sus políticas empresariales y quetomen medidas para avanzar en el ámbito de estos derechos. Los Principios buscan, además, informar a otros agentes de la sociedad, particularmente, gobiernos y sociedad civil, también implicados en esta materia.



## Fisioterapeutas y gestores administrativos muestran su apoyo a la discapacidad

El Consejo General de Fisioterapeutas, representado por su vocal, Iban Arrien, se reunía a finales de marzo con las entidades de la discapacidad con el ánimo de conocer las necesidades fisioterápicas del colectivo y ofrecerles el establecimiento de una colaboración institucional que permita paliar las dificultades que encuentran en su vida diaria.

La organización de jornadas formativas sobre Fisioterapia; el establecimiento de un diálogo y colaboración directa con las distintas entidades; la creación de un foro nacional para debatir sobre sus necesidades en este ámbito; o el impulso de un modelo más acorde con las circunstancias actuales son algunas de las propuestas realizadas por el Consejo.

Asimismo, el Colegio de Gestores Administrativos de Madrid reconocía el pasado 28 de marzo la labor de instituciones como el Hospital

Nacional de Paraplégicos de Toledo y Famma-Cocemfe (Federación de Organizaciones en favor de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid) en la atención a las personas con discapacidad y a las víctimas de los accidentes de tráfico. Este reconocimiento se producía durante el almuerzo-homenaje organizado por el Colegio y su fundación para premiar la labor de la Dirección General de Tráfico en la prevención de los accidentes de tráfico. Durante el acto, el Colegio ha hecho entrega a la directora general de Familia, Menores, Promoción Social y Voluntariado de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, Silvia Valmaña, de un cheque para la Fundación del Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo para la Investigación y la Integración.

## Los Diez Principios del Pacto Mundial

El objetivo del Pacto Mundial es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

### Derechos humanos

1. Las empresas, y organizaciones en general, deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

### Derechos laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### Medio ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### Corrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Toda la información en: [www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)