



Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya

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

---

## APARTAT DELS CRÈDITS:

---

Edició: © 2017 Consell de Relacions Laborals de Catalunya [crl.gencat.cat](http://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: xxx

Dipòsit legal: xxx

Barcelona, xxx

Avis 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 Vinaxa 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 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 del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

---

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 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 Llinars

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

- Núria Gonzalez Manzano / Laura Moreno Ortís

## ÍNDEX

---

1. Contextualització i antecedents ..... 6
2. Clàusules generals a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social..... 8
3. Clàusules específiques a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social.. 10

## 1. 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 en empreses, organitzacions i administracions catalanes; impulsa el coneixement i la formació en aquesta matèria, i, en definitiva, 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 en una exploració preliminar a fi d'analitzar la situació actual en matèria de responsabilitat social als Acords d'aplicació a Catalunya. D'aquesta manera, la Comissió ha volgut prendre el pols als textos dels acords i convenis col·lectius amb una recerca no exhaustiva 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" en el seu text.

El resultat d'aquest anàlisi ha permès constatar que la negociació col·lectiva es troba en una etapa encara molt incipient en termes de presència de clàusules que fomenten la gestió responsable de les organitzacions. D'altra banda, l'anàlisi també ha generat el coneixement necessari per a fase posterior l'elaboració de recomanacions 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 major qualitat i una negociació col·lectiva dinàmica i amb capacitat d'innovació.

Comissió de Responsabilitat Social  
Consell de Relacions Laborals de Catalunya

## 2. CLÀUSULES GENERALS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL

---

**1.--** Les parts consideren la responsabilitat social 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 de l'exigible per la llei o la norma, és un factor positiu d'eficiència i competitivitat. Així es declara en l'[Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017](#).

La responsabilitat social té múltiples dimensions, a títol indicatiu; 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. Són algunes d'aquestes dimensions.

Els indicadors de responsabilitat social han de respondre a l'anàlisi ASG -ambiental, social i de governança. Alguns d'aquests indicadors adquiriran 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 per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic.



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

**2.--** En aquelles 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 de forma dinàmica en el desenvolupament dels compromisos d'RS, així com establir un sistema periòdic de seguiment i avaluació àgil i assumible, especialment per a les pimes.

**3.--** Les parts acorden presentar els compromisos d'RS a efectes de la seva incorporació 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, podran identificar de comú acord el que considerin pràctiques d'empresa susceptibles de constituir compromisos d'RS en les seves diverses dimensions i les podran formalitzar en un pla.

**4.--** Es fomentarà en l'àmbit de la comunicació interna la difusió i coneixement de totes les iniciatives i compromisos relacionades amb l'RS i la seva evolució.

**5.--** 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.

### 3. CLÀUSULES ESPECÍFIQUES A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE RESPONSABILITAT SOCIAL

---

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

En aquelles empreses amb plans de pensions, es promourà 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 defineixi, amb caràcter general:

- a) Criteris ASG (ambientals, socials i de bon govern) per als indicadors a tenir en compte per a una anàlisi dels 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 realitzar un bon diagnòstic dels riscos extra financers.
- e) El reporting a la comissió de control del Fons de Pensions i dels Plans de Pensions en ell integrats, sobre la gestió de la Inversió Socialment Responsable.
- f) Els mecanismes d'avaluació d'aquests informes per al desenvolupament futur de la clàusula.

**7.** -- En relació a cadena de subministraments i proveïdors, es podran establir a l'empresa, previ procés de negociació amb la representació legal de les persones treballadores (RLT) i 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 així sigui, es prestarà especial atenció a la cadena de subministraments i proveïdors, així com a la subcontractació, la descentralització productiva i l'externalització d'activitats.

**8.**-- 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 no

discriminació i igualtat d'oportunitats per un altre. A aquest efecte es recomana 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.

**9.--** El [4t Acord Interprofessional de Catalunya \(AIC\)2015-17](#), 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 millor gestió del temps de les persones, amb efectes positius, també per a l'entorn mediambiental i la sostenibilitat. **La Llei 1/2003, de mobilitat de Catalunya, promou iniciatives de responsabilitat social en aquest terreny.**

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

Es poden incorporar, també, iniciatives de mobilitat sostenible mancomunada al territori.

**10.--** 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 especial dificultat i amb risc d'exclusió social** en l'ocupació ordinària.

**11.--** 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*, 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](#).

**12.**—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, es recomana la utilització de les [Recomanacions a la negociació col·lectiva](#) del Consell de Relacions Laborals en aquestes matèries.