



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja



Universidad de Huelva

**ESCUELA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y AMBIENTALES
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**Tesis de grado previo la obtención
del título de Magister en Sistemas
Integrados de gestión**

**TEMA: “IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA
SOCIEDAD MINERA LIGA DE ORO S.A. SOMILOR”**

AUTOR:

LCDA. KERLY BLACIO MALDONADO

DIRECTOR:

Loja, 2010

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ing. Msc.
Inmaculada Salvador.

DOCENTE – DIRECTOR (a) DE TESIS CERTIFICA.

Que el presente trabajo de investigación, realizado por la estudiante LCDA. KERLY BLACIO MALDONADO ha sido cuidadosamente revisado por la suscrita, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja y la Universidad de Huelva por lo que autorizo su presentación.

Lugar y fecha,.....

.....,

Lcda.

CESIÓN DE DERECHOS

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

“Yo KERLY BLACIO MALDONADO declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Nombre de la autora Firma

Cl.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Nombre de la autora: LCDA. KERLY BLACIO MALDONADO

Firma:

DEDICATORIA

Porque nada reemplaza el éxito personal, que está comprendido por el disfrute de los sencillos momentos de felicidad en el hogar.

El presente trabajo, lo dedico a mi hijo, porque me inspira a seguir superándome cada día, porque el mejor legado es la educación y el ejemplo de seguir en este camino del aprendizaje constante.

A mi compañero y amigo, por el apoyo brindado antes y durante la elaboración del presente trabajo, por el sostén de mis emociones y la estabilidad en momentos críticos.

A mis padres porque su ejemplo de superación es el reto diario de continuar.

A mi hermana, porque estoy segura que ella también podrá alcanzar su meta profesional, como lo ha podido lograr en su vida personal, y por ser en mi ausencia la ternura, dedicación y corrección que mi hijo necesita.

Y principalmente a Aquel, que es luz de mis días y por el que puedo gozar de este mundo.

AGRADECIMIENTO

A todos y cada uno de quienes me han apoyado, desde el inicio en la toma de la decisión que me impulsó a ingresar a la maestría, mis padres. Aurelio y Ruth.

A quienes con paciencia supieron apoyarme con la parte técnica que por mi profesión no encajaba, profesores y compañeros de estudio principalmente a Viviana y Rodrigo.

A SOCIEDAD MINERA LIGA DE ORO S.A. SOMILOR, especialmente a su Gerente General, Sr. Manuel Rojas Amari, por la oportunidad de trabajo y la confianza brindada desde mi ingreso a la empresa, como en la elaboración de éste proyecto. A mis compañeros de empresa y amigos: Crhistian, Fernando, Heidy, Cecilia y Johanna por su disponibilidad y apoyo absoluto.

Y a quien con su amor me dio la fortaleza de continuar; Josue. Por la comprensión y por el tiempo que le negué.

Gracias....

ÍNDICE DE CONTENIDOS

EMPRESA SOMILOR S.A.

1. Introducción
2. Justificación
3. Objetivos
4. Marco teórico
 - 4.1.- Aspectos Legales
 - 4.1.1.-Constitucion Política Del Ecuador
 - 4.1.2.-Codigo Del Trabajo
 - 4.1.3.- Código Orgánico De La Producción, Comercio E Inversiones
 - 4.1.4.- Ley De Minería
 - 4.1.5.- Reglamento Del Régimen Especial De Pequeña Minería Y Minería Artesanal
 - 4.1.6.- Reglamento Ambiental Para Actividades Mineras En La República Del Ecuador
 - 4.1.7.- Reglamento De Seguridad Minera
 - 4.1.8.- Ley De Seguridad Social
 - 4.1.9.-Reglamento Interno De Seguridad Y Salud En El Trabajo
 - 4.1.10 Reglamento Interno De Trabajo
 - 4.2.- Responsabilidad Social Empresarial RSE
 - 4.3.- Minería En El Ecuador
 - 4.4.- ISO 26000:2010, Guía Sobre Responsabilidad Social
5. Área de estudio
 - 5.1.- Ubicación del Área
 - 5.2.- Accesibilidad y Comunicación
 - 5.1.- Ubicación Del Área
 - 5.2.-Accesibilidad Y Comunicación
 - 5.3.-Hidrografía
 - 5.4.-Clima
 - 5.5.-Vegetación
 - 5.6.-Aspectos Socioeconómicos
 - 5.7.-Geología
 - 5.8.- Geología Regional
 - 5.9.- Geología Local
 - 5.10.- Génesis Y Mineralización
 - 5.11.-Misión
 - 5.12.- Visión
 - 5.13.-Estructura Organizacional
 - 5.14.-Organigrama Corporativo
 - 5.15.-Organigrama Del Comité De Ética
 - 5.16.-Proceso Productivo De SOMILOR S.A. Flujograma.
 - 5.17.-Proceso Productivo En Interior Mina
 - 5.18.- Proceso Productivo En Planta De Beneficio

6. Metodología
- Diagnóstico Inicial
- Capítulo 1:
 Definición de la política y principios de la RSE
- Capítulo 2:
 Elaboración de un código interno de conducta
- Capítulo 3:
 Elaboración de un manual de gestión de RSE
- Capítulo 4:
 Diseño de planes de acción en materia de RS
- Capítulo 5:
 Implantación
7. Resultados y discusión
8. Conclusiones
9. Recomendaciones
10. Bibliografía
11. Glosario
12. Anexos

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	DESCRIPCIÓN
MP-GRSE-01	ORGANIGRAMA CORPORATIVO
MP-GRSE-02	ORGANIGRAMA DEL COMITÉ DE ÉTICA

ÍNDICE DE FIGURAS

CUADRO	DESCRIPCIÓN
FG-GRSE-01	<i>UBICACIÓN DEL ÁREA</i>
FG -GRSE-02	<i>TRAYECTO, QUITO – ENTRADA LA LÓPEZ, POR VÍA TERRESTRE</i>
FG -GRSE-03	<i>TRAYECTO, QUITO – ENTRADA LA LÓPEZ, POR VÍA COMBINADA; VÍA AÉREA QUITO – GUAYAQUIL, VÍA TERRESTRE GUAYAQUIL – ENTRADA LA LÓPEZ</i>
FG -GRSE-04	<i>MAPA DE ACCESO DESDE LA ENTRADA AL RECINTO LA LÓPEZ HASTA EL CAMPAMENTO LIGA DE ORO.</i>
FG -GRSE-05	<i>MAPA HIDROLÓGICO DEL PERÍMETRO DE SOMILOR S.A.</i>
FG -GRSE-05	<i>VEGETACIÓN DEL PERÍMETRO DE SOMILOR S.A. PLANES DE ACCIONARSE</i>
FG-GRSE-06	<i>MAPA GEOLÓGICO SIMPLIFICADO DEL SECTOR OCCIDENTAL DEL DISTRITO AZUAY (MAPA GEOLÓGICO REGIONAL)</i>
FG-GRSE-07	<i>GEOLOGÍA LOCAL DEL ÁREA DE SOMILOR S.A.</i>
FG-GRSE-08	<i>MAPA TECTÓNICO DE LA ZONA DEL PROYECTO</i>
FG- GRSE- 09	<i>MAPA DE SECTOR DE INFLUENCIA</i>

RESUMEN

SOMILOR S.A. se encuentra ubicada en la provincia del Azuay, cantón Camilo Ponce Enríquez, sitio La López, Es una empresa cuya actividad comercial se basa en la exploración, explotación y exportación de oro.

SOMILOR S.A., se encuentra dentro de la concesión minera de la cooperativa minera aurífera Bella Rica, donde realiza un aporte anual destinado para responsabilidad social, así como también de apoyar proyectos de las comunidades del sector de influencia y demás.

Actualmente consciente de que éste aporte debe estar regularizado e integrado con los demás sistemas medio ambiente y prevención de riesgos, como empresa. La gerencia general se ha impulsado cumplir con la implementación del sistema de gestión de responsabilidad social empresarial.

Al encontrarme estrechamente ligada a estas actividades por laborar en calidad de trabajadora social. Me ha permitido intervenir con mi línea de investigación sobre la implementación de un sistema de gestión de responsabilidad social empresarial en la empresa sociedad minera Liga de Oro S.A. SOMILOR.

1.- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es desarrollar el concepto de responsabilidad social empresarial desde una perspectiva teórica y real aplicada a nuestro país, analizando el grado de implementación de las buenas prácticas efectuadas en Ecuador en esta materia.

Este análisis conduce a considerar la RSE como una herramienta de carácter estratégico que junto a una adecuada comunicación, ofrecen variados beneficios para la empresa, lo que en conjunto contribuye a mejorar su posición competitiva dentro de la industria minera.

La responsabilidad social es un tema que ha cobrado relevancia en los últimos años, con especial fuerza en los países desarrollados donde se ha promovido la propagación de las prácticas socialmente responsables.

SOMILOR S.A. en este contexto cambiante y complejo, el comportamiento de la actividad minera está bajo constante escrutinio público. Hay mucho interés acerca de cómo actuamos, como deberíamos actuar y que hacemos para lograr un mejor desempeño social, es por eso de vital importancia implementar el sistema que involucre de forma integrada la gestión de responsabilidad social empresarial dentro de sus demás sistemas de gestión.

Como marco básico para una minería responsable de sus resultados en términos ambientales, derechos humanos y sociales asociados con la minería y los productos provenientes de ella. Que sirva de debate y discusión para ONGS comercializadores, inversionistas, aseguradores, expertos técnicos que trabajan en sectores minero metalúrgico para crear bases para el desarrollo de políticas responsables.

Porque estamos conscientes que la minería genera cambios ambientales y sociales no importa donde ocurra. Las perturbaciones causadas por la minería puede impactar el ambiente físico a través de pérdida de hábitat y la contaminación de aguas superficiales y subterráneas comunidades locales a través de modificaciones culturales por la presencia de los trabajadores mineros.

Aunque es inevitable cierto grado de perturbación incluso en las minas mejor manejadas casi todos los impactos sociales y ambientales negativos son evitables si las compañías operasen de acuerdo a los mejores estándares posibles. Desafortunadamente las estructuras existentes no han asegurado consistentemente un comportamiento responsable en las operaciones mineras y los impactos negativos sociales y ambientales ocurren más frecuentemente que lo que deberían.

Reconociendo estas tendencias es de vital importancia generar un sistema integrado que nos permita cumplir con las leyes nacionales, códigos internacionales, protocolos, convenios, declaraciones, instrumentos y costumbres que protegen los derechos humanos fundamentales, la autodeterminación, la integridad cultural, derechos sociales y laborales y el ambiente natural.

2.- JUSTIFICACIÓN

SOMILOR S.A., se ha convertido en una empresa referente para las demás empresas dedicadas a la pequeña minería, tanto en materia de remediación ambiental (planta de beneficio - pantanos secos), como por el buen manejo del recurso humano y su relación con la comunidad, y por cumplir con las entidades de control tributario entre otras.

Conscientes de la dinámica actual que en materia de responsabilidad social empresarial, se plantea la misma que enmarca los aspectos antes señalados y con miras a ubicarnos al mejor nivel competitivo, SOMILOR S.A. desea converger su accionar en responsabilidad social empresarial a través de la guía de la NORMA ISO 26000-2010

3.-OBJETIVOS

General

- Implementar un sistema de gestión de responsabilidad social, que se transforme de manera creciente en una variable competitiva de reconocimiento nacional e internacional que se conjugue con el compromiso ético de SOMILOR S.A. con la sociedad.

- Alinear su sistema de gestión de RSE con su política de prácticas empresariales con valores de la sociedad donde actúa entendiendo como el desarrollo que satisface las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades, combinando simultáneamente tres dimensiones:
 - La económica: buscando impulsar el crecimiento económico que favorezca el progreso social
 - La social: con una política de apoyo económico e inversiones en el ámbito social que garantice la calidad de vida y desarrollo sostenible
 - La medio ambiental: en su ámbito de actuación empresarial de carácter financiero, estimulando y apoyando políticas medio ambientales que sean eficaces desde la óptica de desarrollo sostenible optimizando el retorno de las inversiones

Específicos

- Cumplir con la normativa de responsabilidad social aplicable a la minería.

- Estructurar un sistema de gestión ambiental, bajo la norma ISO 26000

- Garantizar que todos los procesos al interior de la empresa se realicen bajo condiciones técnico de responsabilidad social.

- Apoyar el desarrollo sostenible

4.- MARCO TEÓRICO

4.1.- ASPECTOS LEGALES

4.1.1.-CONSTITUCION POLÍTICA DEL ECUADOR

Capítulo Segundo

Derechos del buen vivir

Sección segunda

Ambiente sano

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, sumakkawsay.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.-El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Capítulo cuarto

Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades

7. La consulta previa, libre e informada, dentro de un plazo razonable, sobre planes y programas de prospección, explotación y comercialización de recursos no renovables que se encuentren en sus tierras y que puedan afectarles ambiental o culturalmente; participaren los beneficios que esos proyectos reporten y recibir indemnizaciones por los perjuicios sociales, culturales y ambientales que les causen. La consulta que deban realizar las autoridades competentes será obligatoria y oportuna. Si no se obtuviese el consentimiento de la comunidad consultada, se procederá conforme a la Constitución y la ley.

15. Construir y mantener organizaciones que los representen, en el marco del respeto al pluralismo y a la diversidad cultural, política y organizativa. El Estado reconocerá y promoverá todas sus formas de expresión y organización.

16. Participar mediante sus representantes en los organismos oficiales que determine la ley, en la definición de las políticas públicas que les conciernan, así como en el diseño y decisión de sus prioridades en los planes y proyectos del Estado.

Capítulo sexto

Derechos de libertad

Art. 66.-Se reconoce y garantizará a las personas:

15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE DESARROLLO

Capítulo primero

Principios generales

Art. 278.- Para la consecución del buen vivir, a las personas y a las colectividades, y sus diversas formas organizativas, les corresponde:

2. Producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental.

TÍTULO V

ORGANIZACIÓN TERRITORIAL DEL ESTADO

Capítulo quinto

Sectores estratégicos, servicios y empresas públicas

Art. 313.- El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social.

Se consideran sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley.

Capítulo sexto

Trabajo y producción

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 326.-El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Sección cuarta

Recursos naturales

Art. 408.- Son de propiedad inalienable, imprescriptible e inembargable del Estado los recursos naturales no renovables y, en general, los productos del subsuelo, yacimientos minerales y de hidrocarburos, sustancias cuya naturaleza sea distinta de la del suelo, incluso los que se encuentren en las áreas cubiertas por las aguas del mar territorial y las zonas marítimas; así como la biodiversidad y su patrimonio genético y el espectro radio eléctrico. Estos bienes sólo podrán ser explotados en estricto cumplimiento de los principios ambientales establecidos en la Constitución.

El Estado participará en los beneficios del aprovechamiento de estos recursos, en un monto que no será inferior a los de la empresa que los explota. El Estado garantizará que los mecanismos de producción, consumo y uso de los recursos naturales y la energía preserven y recuperen los ciclos naturales y permitan condiciones de vida con dignidad.

4.1.2.-CODIGO DEL TRABAJO

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Capítulo III

De los efectos del contrato de trabajo

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad,

en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro.

De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 64.- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

Parágrafo 1ro.

De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Capítulo VII

Del trabajo de mujeres y menores

Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil- CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

f) Los trabajos subterráneos o canteras;

TITULO IV

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I

Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Parágrafo 4to.

De las comisiones calificadoras de riesgos

Art. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.

Capítulo V

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años

4.1.3.- CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES

TÍTULO PRELIMINAR

Del Objetivo y Ámbito de Aplicación

Art. 4.- Fines.- La presente legislación tiene, como principales, los siguientes fines:

c. Fomentar la producción nacional, comercio y consumo sustentable de bienes y servicios, con responsabilidad social y ambiental, así como su comercialización y uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas;

LIBRO III

DEL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, Y DE LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.

TÍTULO I

Del Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Capítulo II

De los Órganos de Regulación de las MIPYMES

g. Impulsar la implementación de programas de producción limpia y responsabilidad social por parte de las MIPYMES;

4.1.4.- LEY DE MINERÍA

Título I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Capítulo III

DEL DOMINIO DEL ESTADO Y DE LOS DERECHOS MINEROS

Art. 16.- Dominio del Estado sobre minas y yacimientos.-

La explotación de los recursos naturales y el ejercicio de los derechos mineros se ceñirán a los principios del desarrollo

4.1.5.- REGLAMENTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE PEQUEÑA MINERÍA Y MINERÍA ARTESANAL

Capítulo I

DE LA NATURALEZA, CARACTERIZACIÓN DE LA PEQUEÑA MINERÍA Y CICLO MINERO

Art. 3.- De la naturaleza de la pequeña minería.- las actividades de pequeña minería, orientadas a promover procesos de desarrollo sustentable, constituyen alternativas para generar oportunidades laborales en áreas deprimidas por la pobreza, capaces de generar encadenamientos productivos a partir de la activación

de las economías locales en los sectores en los que se realiza como medio para acceder al buen vivir.

TÍTULO V

DE LA COPARTICIPACIÓN DEL SECTOR ESTATAL Y DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Capítulo I

DEL SECTOR ESTATAL Y DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

Art. 48.- Seguridad Social.- El Ministerio Sectorial y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, elaborarán y ejecutarán planes y programas aplicables al régimen especial de pequeña minería y minería artesanal, con el fin de hacer efectivo el ejercicio del pleno derecho a la seguridad social contemplado en el artículo 34 de la Constitución del la República del Ecuador.

4.1.6.- REGLAMENTO AMBIENTAL PARA ACTIVIDADES MINERAS EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CAPÍTULO III

DEL PROCESO DE LICENCIAMIENTO AMBIENTAL

Art. 13.- Participación Social.- Adjunto al estudio de impacto ambiental se deberá presentar el informe del proceso de participación social realizado en los términos establecidos en la normativa pertinente

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES TÉCNICO – AMBIENTALES EN GENERAL

Art. 59.- Programas de entrenamiento, capacitación y divulgación.- Los titulares de derechos mineros, sus agremiaciones u organizaciones no gubernamentales especializadas en temas ambientales y de capacitación, en coordinación con el Ministerio Sectorial y del Ambiente, impulsarán programas integrales de capacitación y divulgación sobre el uso de tecnologías tendientes a la protección del ambiente, y a la observancia de las normas ambientales vigentes en el país.

Para la participación de la comunidad en actividades de control y seguimiento ambiental, el Ministerio del Ambiente en coordinación con el Ministerio Sectorial, promoverán la concienciación sobre aspectos socio-ambientales relacionados con actividades mineras.

Art. 60.- Información y difusión.- los titulares mineros en los planes de manejo ambiental programas de información y difusión permanente a fin de mantener informada a la comunidad del área de influencia sobre el desarrollo del proyecto minero conforme a las regulaciones aplicables.

Art. 62.- De la población local.- Toda actividad minera incluirá un plan de participación social basado en la protección de los habitantes y comunidades locales, o de aquellas que por su ubicación sean susceptibles de impactos ambientales directos e indirectos, articulados en forma obligatoria a los instrumentos de planificación de todos los niveles de gobierno.

El Ministerio del Ambiente, en coordinación con la Secretaría de Pueblos y nacionalidades y los demás niveles de gobierno, con el propósito de buscar la solución a los problemas ocasionados por el impacto ambiental de la actividad minera, investigará, analizará y evaluará las denuncias presentadas por personas naturales o jurídicas, y procederá a comunicar del particular a los titulares mineros a fin de que den solución a tales problemas, o buscará soluciones administrativas.

Una vez investigadas las denuncias presentadas y en caso de resultar fundamentadas, aplicará o solicitará la aplicación de sanciones administrativas, civiles o penales que fueran del caso.

4.1.7.- REGLAMENTO DE SEGURIDAD MINERA

CAPITULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES RESPECTO DE LA SEGURIDAD MINERA

Art. 9.- Obligaciones de los titulares.- Son obligaciones de los titulares de derechos mineros:

- a. Preservar la salud y vida de su personal técnico y de trabajadores;
- b. Aplicar en todas sus operaciones, las normas de seguridad e higiene minera - industrial, previstas en la Ley de Minería, su Reglamento General, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo y el presente Reglamento. Estas normas deben difundirse en forma oportuna y eficaz a fin de garantizar su pleno cumplimiento;
- c. Dotar a su personal técnico y de sus trabajadores de condiciones higiénicas y cómodas de habitación en los campamentos estables de trabajo;
- f. Mantener programas de entrenamiento y capacitación para su personal a todo nivel en materia de seguridad e higiene minera;
- i. Mantener en permanente actualización, planos relativos a cada lugar de trabajo y su avance en los respectivos frentes;
- j. Proporcionar gratuitamente a sus trabajadores, previa determinación de las reales necesidades, de elementos de protección personal contra eventuales accidentes de trabajo que les permitan desarrollar sus labores en forma segura tales como cascos, gafas, linternas, protectores auditivos, mascarillas filtrantes, guantes, calzado de seguridad, cinturones de seguridad, implementos últimos estos que deberán ser utilizados cuando los trabajadores realcen trabajos en altura, etc.;

- I. Mantener toda la maquinaria, equipo e instalaciones en debidas condiciones de funcionamiento y seguridad;

- m. Verificar por intermedio del Prevencionista de Riesgos o del Monitor de Seguridad, la experiencia del nuevo personal, e instruirle acerca de los riesgos del trabajo y la ejecución segura de las labores encomendadas; y,

CAPITULO V

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJADOR MINERO Y SU PREVENCIÓN

Art. 22.- De los riesgos.- Los titulares de derechos mineros, sus administradores, supervisores y trabajadores, deberán planificar y ejecutar actividades encaminadas al reconocimiento, evaluación y control de riesgos en labores mineras a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que afecten a la salud o integridad física o psicológica del personal que labore en concesiones o plantas.

De igual modo deberán adoptar, con la correspondiente previsión y oportunidad, medidas que faculten el salvamento de los accidentados, la asistencia con primeros auxilios, el transporte a los centros de salud y la debida atención médica.

Art. 23.- Accidentes de trabajo.- Los titulares de derechos mineros están obligados a enviar a la Dirección Nacional de Minería, informes técnicos por escrito, respecto de cualquier accidente de trabajo que sufra su personal, dentro de veinticuatro horas a partir del momento en que haya ocurrido el suceso, en el mismo deberá detallarse las causas, consecuencias y medidas correctivas, copia de dicho informe deberá dirigirse a la autoridad de trabajo respectiva de conformidad con el Código de Trabajo. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, los titulares en los informes semestrales de trabajo harán referencia cronológica a las medidas adoptadas para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley de Minería y a la totalidad de accidentes que hayan causado incapacidad temporal de sus trabajadores por más de un día de labor, amputaciones, incapacidades permanentes y absolutas o su muerte.

Art. 24.- Unidad de Seguridad.- Los titulares de derechos mineros que en sus concesiones o plantas cuenten con cien o más trabajadores estables, deberán establecer y mantener en funcionamiento una Unidad de Seguridad e Higiene del

Trabajo que estará dirigida por un ingeniero de minas, Prevencionista en Riesgos Mineros, afiliado al respectivo colegio profesional.

El Prevencionista de Riesgos Mineros, deberá tener conocimientos especializados y experiencia minera respecto de:

a. Objetivos y principios de seguridad, higiene y salud ocupacional;

b. Ventilación de minas;

c. Higiene industrial y manejo de agentes químicos;

d. Explosivos y voladura;

e. Plantas de beneficio y disposición de relaves;

f. Fortificación de minas;

g. Ruido y salud pública;

h. Aplicación del Reglamento de Seguridad Minera y Normas conexas; e,

i. Sistema de Seguridad Minera.

Si la nómina del personal, fuere inferior a cien trabajadores, pero mayor a cincuenta, deberá contarse con los servicios de un monitor de seguridad minera.

4.1.8.- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

LIBRO PRIMERO

DEL SEGURO GENERAL OBLIGATORIO

TITULO I

DEL RÉGIMEN GENERAL

CAPITULO UNO

NORMAS GENERALES

Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES.- El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCIÓN.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

TITULO VII

DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

CAPITULO ÚNICO

NORMAS GENERALES

Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art. 158.- RESPONSABILIDAD PATRONAL POR RIESGOS DEL TRABAJO.- El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se hallen bajo su servicio, se les pagará el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si éstos se produjeran por culpa grave del patrono o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto procederá a demandar el pago de esa indemnización, la que quedará en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.

4.2.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL RSE

La actividad minera desde siempre ha sido percibida de manera negativa por la comunidad en general, debido principalmente a la contaminación que es resultante de la actividad, con la afectación ambiental respectiva, así como por la falta de apoyo respectivo a proyectos de desarrollo de las comunidades ubicadas dentro del sector de influencia.

La falta de transparencia en los procesos operativos y resultados de la actividad minera ha sido otro factor importante para esta apreciación negativa.

Actualmente los procesos mineros tienen una visión más limpia que busca la conservación del medio ambiente, lo que se reforzó con el apareamiento de nuevas corrientes corporativas de responsabilidad social empresarial. Estos cambios fueron posibles por la Globalización que originó que los estándares socio ambientales, se globalizaran; la mayor competencia por capitales de riesgo hizo que se comenzaran a aplicar buenas prácticas laborales, ambientales orientadas a asegurar la inversión, por lo que el seguimiento más activo del rol de las ONG, por la participación de las comunidades aledañas de las empresas mineras. Ya que la población tienen expectativas respecto a la empresa, como generadoras de empleo y solución a problemas generales, como vías de acceso, mejoramiento de servicios públicos, pretendiendo reemplazar la obligatoriedad del estado en estos temas creyéndole responsable del desarrollo socio económico de la región.

Para responder a éstas expectativas, requiere de una estrategia clara y definida, la misma que puede ser definida como responsabilidad social empresarial, la que actualmente está siendo asumida, por empresas responsables como lo es SOMILOR S.A. donde pensamos que el promover el desarrollo de las comunidades identificadas en el sector de influencia directo, como las que indirectamente se benefician o tienen relación con la actividad de la empresa, genera entre otras ventajas competitivas, la relación armoniosa con el entorno, previniendo situaciones de conflicto, y obteniendo apoyo directo de las mismas, quienes nos identifican como empresa responsable y amiga, generadora de fuentes de trabajo, que apoya sus proyectos productivos sostenibles, enalteciendo la imagen de la empresa, ante autoridades locales, Estado y demás empresas.

Esto a su vez nos genera la responsabilidad de comunicación de todos los procesos internos de la empresa hacia todos los stakeholders, es decir de manera pública.

4.3.- MINERÍA EN EL ECUADOR

Las fases de la actividad minera son:

4.3.1.- Prospección, que consiste en la búsqueda de indicios de áreas mineralizadas;

4.3.2.-Exploración, que consiste en la determinación del tamaño y forma del yacimiento, así como del contenido y calidad del mineral en él existente. La exploración podrá ser inicial o avanzada e incluye también la evaluación económica del yacimiento, su factibilidad técnica y el diseño de su explotación;

4.3.3.-Explotación, que comprende el conjunto de operaciones, trabajos y labores mineras destinadas a la preparación y desarrollo del yacimiento y a la extracción y transporte de los minerales;

4.3.4.-Beneficio, que consiste en un conjunto de procesos físicos, químicos y/o metalúrgicos a los que se someten los minerales producto de la explotación con el objeto de elevar el contenido útil o ley de los mismos;

4.3.5.-Fundición, que consiste en el proceso de fusión de minerales, concentrados o precipitados de éstos, con el objeto de separar el producto metálico que se desea obtener, de otros minerales que los acompañan;

4.3.6.-Refinación, que consiste en el proceso destinado a convertir los productos metálicos en metales de alta pureza;

4.3.7.-Comercialización, que consiste en la compraventa de minerales o la celebración de otros contratos que tengan por objeto la negociación de cualquier productor exultante de la actividad minera; y,

4.3.8.-Cierre de Minas, que consiste en el término de las actividades mineras y el consiguiente desmantelamiento de las instalaciones utilizadas en cualquiera de las fases referidas previamente, si no fueren de interés público, incluyendo la reparación ambiental de acuerdo al plan de cierre debidamente aprobado por la autoridad ambiental competente.

4.4.- ISO 26000:2010, GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Cada vez más, las organizaciones y sus partes interesadas reconocen que adoptar un comportamiento socialmente responsable es tan necesario como beneficioso. Tal y como vimos en el número 9 de esta serie de Cuadernos, “La comunicación y la medición de la RSE”, los impactos en el entorno social y medioambiental son una parte fundamental del desempeño de cualquier organización.

Además de contribuir al desarrollo sostenible, un comportamiento socialmente responsable puede producir mejoras en aspectos clave de la organización: su ventaja competitiva, su reputación, su capacidad para atraer y retener trabajadores, clientes y usuarios, así como su productividad y la percepción por parte de los inversores de la organización, y sus relaciones con las partes interesadas. Sin embargo, cuando una organización se plantea cómo integrar la responsabilidad social (RS) en sus actividades diarias, a menudo no tiene muy claro de dónde sacar la información y cómo proceder. La diversidad de códigos y estándares nacionales en RS, muchas veces no del todo compatibles entre sí, crea confusión para los directivos de las organizaciones, que no saben a qué norma acudir.

El objeto del presente es ofrecer a los directivos de organizaciones de cualquier tipo –privadas, públicas y no gubernamentales- un resumen de la Guía ISO 26000, la primera norma verdaderamente universal de responsabilidad social.

¿QUÉ ES LA ISO 26000?

Esta norma es el fruto de un trabajo de casi diez años que culminó el 1 de noviembre de 2010 con la publicación de la ISO 26000, bajo el título “Guía de responsabilidad

social”, y que está llamada a tener una gran relevancia en el mundo de la responsabilidad social.

La ISO 26000 brinda directrices sobre los principios, materias fundamentales y asuntos relacionados con la responsabilidad social y sobre cómo pueden ponerlos en práctica las organizaciones. Se dirige a todo tipo de organizaciones, privadas, públicas y no gubernamentales, sea cual sea su tamaño, sector o ubicación geográfica. La idea es que cualquier organización que quiera incorporar criterios de responsabilidad social en sus actividades cotidianas pueda contar con un estándar universalmente consensuado para tal propósito.

Si bien antes de la publicación de la ISO 26000 ya existía una amplia gama de códigos de responsabilidad social, la mayor parte se enfocaban hacia un determinado tipo de organización y/o sector. El valor añadido de la ISO 26000 es, pues, que por primera vez se logra establecer un consenso global en torno a: 1) qué principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social deberían ser tenidos en cuenta por cualquier organización; y, 2) qué debería hacer la organización para poner en práctica la RS. En este sentido, la ISO 26000 logra sintetizar una gran diversidad de criterios en una sola norma internacional, coherente y al alcance de todos.

BREVE HISTORIA DE LA ISO 26000

En abril de 2001, el comité ISO sobre política de los consumidores (COPOLCO) publicó un informe sobre el valor de los estándares de responsabilidad social corporativa (RSC). En él se concluyó que, desde una perspectiva del consumidor, la ISO estaba capacitada para emprender un estándar internacional de RS. COPOLCO sugirió entonces la necesidad de que la ISO configurara un grupo consultivo que involucrara a las principales partes interesadas con el objeto de investigar el tema en profundidad.

A partir de ahí que se creó el grupo consultivo de la ISO (SAG) para asesorar al Comité Técnico de Gerencia de la ISO (TMB) sobre responsabilidad social.

En junio de 2004 se celebró la conferencia internacional de la ISO sobre RS, organizada en Estocolmo por el Instituto Sueco de Normalización (SIS), que contó con 355 participantes de 66 países (33 desarrollados y 33 en desarrollo) y múltiples sectores (público, privado y sociedad civil). El objeto de la conferencia era debatir sobre si la ISO debía asumir el trabajo sobre RS de las organizaciones y, de ser así, de qué manera debía hacerse. Con un resultado favorable, los días 24 y 25 de junio, el TMB aprobó dicha propuesta y la necesidad de llevar a cabo un estudio de viabilidad adicional. Fruto del informe del SAG y de los alentadores resultados de Estocolmo, el consejo de gestión técnica de la ISO (TMB) propuso la creación de un nuevo grupo de trabajo (ISO/TMB/WG/SR) para elaborar un documento definitivo que brindase las directrices voluntarias sobre RS. Así, se propuso la elaboración de un estándar no certificable sobre la implementación de prácticas de RS y en cuanto al cumplimiento de las organizaciones de las directrices del documento.

El TMB asignó el liderazgo del grupo ISO/TMB/WG/SR a los institutos nacionales de normalización de Brasil (ABNT) y Suecia (SIS). Esta idea de hermanar las representaciones de un país desarrollado con la de un país en desarrollo pretendía fortalecer las sinergias entre regiones, así como otorgar un mayor protagonismo a los países en desarrollo que, por aquel entonces, suponían 110 de los 156 países miembros de ISO.

En enero de 2005, el ISO/TMB/WG/SR dio comienzo a su trabajo.

En resumen, la ISO 26000 fue el resultado de un largo proceso de documentación, recogida de opiniones, discusión, homogeneización de posturas y esfuerzos para alcanzar un consenso, lo que explica que esta Guía sea una excelente síntesis de las ideas, sugerencias y debates que se han ido generando en torno a la RS durante los últimos años, evitando posiciones extremas. Por esta razón puede estar llamada a prestar un gran servicio para las organizaciones y la sociedad.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El capítulo 2 de la ISO 26000 contiene las definiciones que se usan en la Guía. Algunas de las más importantes son las siguientes:

- Responsabilidad social: responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que tome en consideración los intereses de sus partes interesadas o cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y/o esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
- Desarrollo sostenible: desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.
- Comportamiento ético: comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Normativa internacional de comportamiento: expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas del derecho internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal.
- Organización: entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.
- Gobernanza de la organización: sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.
- Esfera de influencia: ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones.
- Impacto de una organización: cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, en la economía o el medio ambiente, producido, en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las actividades pasadas y presentes de una organización.

- Involucramiento con las partes interesadas: actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas.
- Debida diligencia: proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objeto de evitar y mitigar dichos impactos negativos.
- Iniciativa de responsabilidad social: programa o actividad dedicados expresamente a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social.

ESTRUCTURA DE LA ISO 26000

En la introducción de la ISO 26000, se presentan el esquema y una breve explicación de cada uno de los capítulos de la Guía. Así:

Capítulo 1. Objeto y campo de aplicación. Define el objeto y el campo de aplicación de la Guía e identifica algunas limitaciones y exclusiones.

Capítulo 2. Términos y definiciones. Identifica y proporciona el significado de los términos clave en la RS y para el uso de la Guía.

Capítulo 3. Comprender la responsabilidad social. Describe los factores que afectan a la naturaleza y la práctica de la RS. Explica qué es la RS y cómo se aplica a las organizaciones. Incluye una orientación para pequeñas y medianas organizaciones sobre el uso de la Guía.

Capítulo 4. Principios de la responsabilidad social. Introduce y explica los siete principios de la RS.

Capítulo 5. Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas. Aborda el reconocimiento por parte de la organización de su RS, y la identificación y el involucramiento con sus partes interesadas. Brinda orientación sobre la relación entre una organización, sus partes interesadas y la sociedad, sobre el reconocimiento de las materias fundamentales y los asuntos de RS y sobre la esfera de influencia de la organización.

Capítulo 6. Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social. Explica las materias fundamentales relacionadas con la RS y sus asuntos asociados. Se proporciona información sobre el alcance de cada materia fundamental, su relación con la RS, los principios y las consideraciones relacionadas y las acciones y expectativas relacionadas.

Capítulo 7. Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización. Proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la RS en una organización. Incluye ideas sobre la comprensión y la integración de la RS, su comunicación, el aumento de la credibilidad, la revisión del progreso y la mejora del desempeño y la evaluación de iniciativas voluntarias en RS.

Anexo A. Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad social.

Presenta un listado no exhaustivo (aunque muy completo) de iniciativas y herramientas voluntarias relacionadas con la RS, que aborda aspectos de una o más materias fundamentales o de la integración de la RS en toda la organización.

Anexo B. Abreviaturas. Contiene las abreviaturas utilizadas en la Guía. Bibliografía. Incluye referencias a instrumentos internacionales reconocidos y normas ISO a las que se hace referencia en el cuerpo de la Guía, como fuente de consulta. En cualquier caso, no se trata de una bibliografía completa sobre RS.

CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES DE LA ISO 26000

La ISO 26000 se ha definido como un estándar universal de RS. Ahora bien, ¿cuáles son las características más relevantes de esta Guía? A continuación se resumen los rasgos más destacados:

- Desde el punto de vista del alcance geográfico, es una norma global, pensada para todo el mundo; se dirige a todo tipo de organizaciones, sin importar si operan en países desarrollados o en países en desarrollo.
- Es un estándar único, aplicable tanto a empresas comerciales como a instituciones públicas, sindicatos, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro, etc., grandes y pequeñas, públicas y privadas –de hecho, la ISO 26000 no habla de empresas, sino de organizaciones. De alguna manera, esto confirma que la responsabilidad social no es solo corporativa o de la empresa, sino de todas las organizaciones de la sociedad.
- Ha sido elaborada por consenso (que no significa unanimidad). Esto no garantiza una aceptación total, pero sí, al menos, una oposición moderada.
- Como consecuencia de todo lo anterior, ofrece una idea universal de la RS. Aunque esta concepción ha sido criticada, la idea de que existe una única RS para todo tipo de organizaciones, en todos los sectores y en todos los países, viene reforzada por esta Guía.
- La ISO 26000 no es una norma jurídica, de cumplimiento obligatorio. Es decir, lo que contiene son orientaciones, no requisitos. Su lenguaje es el de la recomendación (las organizaciones “deberían” hacer tal o cual cosa), no el de la imposición (las organizaciones “deben” hacer esto o aquello).
- Es, pues, una norma voluntaria (aunque esta afirmación no aparece con esta claridad en el texto de la Guía). De alguna manera, se confirma el punto de vista ampliamente mayoritario entre expertos y empresarios de que va más allá de la ley.
- No está elaborada para ser certificada: como no establece especificaciones obligatorias, no puede afirmarse si una organización cumple o no lo que dice la norma y, por tanto, un auditor externo no puede certificarlo
- No es un sistema de gestión, y es compatible con otras normas y/o sistemas de gestión ya existentes o que puedan crearse en el futuro, tanto en el ámbito de la RS

como en otros: calidad, salud e higiene en el trabajo, medio ambiente, derechos humanos, etc.

- Trata de hacer operativa la RS. Asiste a las organizaciones en su implementación, mantenimiento y mejora de los marcos y estructuras.
- Ofrece una visión de conjunto de la RS.
- Usa un lenguaje fácil de comprender y de usar. De esta forma, su uso no requiere de servicios especiales de consultoría, auditorías o procesos de formación.
- Contiene muchas sugerencias, ideas e indicaciones sobre cómo ponerla en práctica, desde la elaboración de los grandes objetivos de la organización, la identificación y el compromiso con las partes interesadas, hasta las últimas etapas de la RS, como la comunicación, la mejora continua y la credibilidad de los informes y declaraciones de RS.

Algunas críticas a la Guía

Como cualquier iniciativa internacional en la que confluye una gran diversidad de partes interesadas, con necesidades y perspectivas heterogéneas, la ISO 26000 ha sido objeto de crítica. Se recogen aquí algunas de las críticas más frecuentes:

Al proceso:

- Representación incompleta en muchos grupos de trabajo. A pesar de ser el estándar con mayor participación de representantes de países y sectores, algunos argumentan que no estuvieron representados todos los sectores de todos los países.
- Desde que la ISO trabaja en estándares técnicos, y no en cuestiones políticas, algunos cuestionan la capacidad de la organización para brindar directrices universales en materia de RS.

- Al dar acceso a los consultores en la fase de elaboración de la Guía, hubo quienes llamaron la atención acerca de un posible conflicto de intereses, dado que esos consultores podrían presionar por hacer certificable la ISO 26000.

Al resultado:

- Riesgo de “estandarizar” la RS: homogeneizar criterios de RS para organizaciones heterogéneas puede crear problemas a la hora de implementar la Guía.
- No reconoce la realidad de muchas pequeñas y medianas empresas, sino que está pensada para empresas que cuenten con una infraestructura y unos recursos suficientes para su implementación.
- El texto es voluminoso, y el contenido muy generalista. No facilita la contemplación de las particularidades de las empresas.
- Como es una norma voluntaria, no vinculante, no hay nada que garantice que las organizaciones, efectivamente, vayan a implementar la norma.
- Al tratarse de una norma universal, es poco sensible a las peculiaridades culturales de cada país.
- Su enfoque preventivo, más que correctivo, puede restarle potencia.
- A pesar de tratarse de una norma voluntaria, no reconoce un papel relevante para los Estados.
- Puede resultar una amenaza para la libre competencia, si, por ejemplo, los Estados exigiesen su cumplimiento como condición para que las empresas sean admitidas en concursos para concesión de contratos.
- El uso del término “esfera de influencia” se puede entender como una injerencia de la empresa en las actividades de otras organizaciones.

- A pesar de no ser certificable, su utilización como base para certificaciones es posible.
- Se puede manipular como una barrera al libre comercio y a la libre competencia.
- No está claro cómo se puede compaginar con futuros estándares sobre la materia que se puedan proponer.

Como puede verse, algunas de estas críticas son objetivas, pero la mayoría hacen referencia a problemas hipotéticos, que no tienen por qué darse. En todo caso, la eficacia de la ISO 26000 deberá comprobarse en la práctica, a partir de su uso.

LOS SIETE PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el espíritu de la ISO 26000, la idea de que una organización adopte una conducta socialmente responsable surge de la necesidad de su contribución al desarrollo sostenible. En este apartado, llevaremos a cabo un repaso de los siete principios básicos de RS que, según la Guía, toda organización debería tener en cuenta para maximizar dicha contribución. Aunque no pretende dar una lista definitiva de principios de RS, la ISO 26000 aconseja adoptar, como mínimo, estos siete, a fin de facilitar la integración de la RS en toda la organización. La importancia de estos principios es la misma, es decir, que ninguno tiene prioridad sobre otro.

1. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es una cuestión fundamental para poder llevar a cabo una correcta integración de la RS. La ISO 26000 invita a la organización a rendir cuentas por los impactos económicos, sociales y ambientales de su actuación, lo cual también implica asumir responsabilidad por sus impactos negativos y el compromiso de tomar las medidas pertinentes para repararlos y evitar repetirlos. La Guía también invita a las organizaciones a aceptar el escrutinio público de sus actividades y a asumir un papel activo en responder a dicho escrutinio.

2. Transparencia

El argumento de que las organizaciones deben operar con transparencia ha ido ganando relevancia en el ámbito de la RS. La ISO 26000 aconseja a las organizaciones ser transparentes en aquellas actividades que desarrolla y afectan a la sociedad y al medio ambiente. De este modo, sugiere que la organización debería suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible. El principio excluye, sin embargo, que se publique la información protegida por la propiedad intelectual o la que pueda causar incumplimientos de obligaciones legales.

3. Comportamiento ético

La RS de una organización tiene mucho que ver con la ética de su comportamiento. Por ello, la ISO26000 postula que, para tener un impacto verdaderamente positivo en el desarrollo sostenible, la organización debería regirse por criterios de honestidad, equidad e integridad, lo que significa que la empresa no debería perseguir únicamente el beneficio económico, sino también tratar de maximizar los impactos positivos en su entorno social y medioambiental, y minimizar los negativos.

4. Respeto a los intereses de las partes interesadas

La Guía señala que la organización debería respetar y atender los intereses y requerimientos de las partes interesadas. Esto es así porque, aun cuando los objetivos de una empresa puedan circunscribirse a los intereses de sus dueños, existe un conjunto de actores o partes interesadas que, si bien no forman parte de la empresa, tienen unas necesidades y unos intereses legítimos que pueden verse afectados por las actividades de la empresa. La ISO 26000 recomienda tener en cuenta a estos grupos de interés a la hora de operar y tomar decisiones.

5. Respeto al principio de legalidad

La ISO 26000 aconseja respetar el principio de legalidad o supremacía del derecho, lo que pasa por reconocer que ningún individuo u organización tiene la potestad de actuar fuera de la ley. En el ámbito de la RS, el respeto al principio de legalidad significa que la organización debería respetar y cumplir las leyes y regulaciones

aplicables y, por tanto, debería tomar las medidas necesarias para estar al corriente y cumplir la legislación vigente en materia de RS.

6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento

Yendo más allá del cumplimiento de la ley de los países en los que opera, la ISO 26000 invita a respetar la normativa internacional de comportamiento aun cuando la normativa nacional, a la que esté sujeta, no contemple las salvaguardas sociales y medioambientales. Y para el caso de que la ley de su jurisdicción entre en colisión con la normativa internacional, la organización debería revisar la naturaleza de sus relaciones y actividades en esa jurisdicción y evitar ser cómplice de comportamientos que no sean compatibles con la normativa internacional de RS.

7. Respeto a los derechos humanos

Finalmente, la Guía apunta que la organización debería respetar los derechos humanos, así como reconocer su importancia y universalidad, es decir, que estos derechos son aplicables a todos los individuos de todos los países y culturas. Y, en el caso de que los derechos humanos no sean garantizados en su ámbito de actuación, bien sea por un vacío legal o por prácticas inadecuadas, la organización debería hacer todo lo que esté a su alcance para respetar y proteger esos derechos.

PRINCIPALES MATERIAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La ISO 26000 identifica siete materias fundamentales de RS que toda organización debería considerar en su estrategia de integración de la RS. Son: Gobernanza de la organización (todo debe, en principio, apoyarse en los criterios y procesos de gobierno de la misma); derechos humanos; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación (referidas a corrupción, competencia, cadena de valor, etc.); asuntos de consumidores; y participación activa en la comunidad y desarrollo de la misma. Estas materias son, de algún modo, los ámbitos en los que la organización debe centrar su atención a la hora de tratar de actuar responsablemente.

En cada una de estas materias fundamentales se incluyen unos asuntos a tener en cuenta por la organización, pero que no necesariamente debe desarrollar, bien porque no los considera relevantes (el problema de la corrupción puede no llamar la atención de un supermercado local, aunque sea de particular importancia para una empresa constructora que lleve a cabo actividades en diversos países), o porque no resulten prioritarios (una agencia de viajes probablemente deberá atender antes las necesidades de sus clientes que su impacto sobre el calentamiento global).

La ISO 26000 recomienda abordar las materias fundamentales de un modo integral, esto es, reconocer que todas son igualmente importantes y se interrelacionan entre sí. De este modo, al emprender acciones dirigidas a mejorar un determinado asunto, la organización debería cerciorarse de que no se está afectando negativamente a otro.

Gobernanza de la organización

Tal y como se dijo en el apartado Términos y definiciones, la gobernanza es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. En lo que respecta a la RS, la gobernanza es quizá el pilar más importante, pues es a través de su toma de decisiones que una organización puede hacer posible un cambio hacia una conducta socialmente más responsable. De hecho, la gobernanza tiene la peculiaridad de ser una materia fundamental y, al mismo tiempo, un instrumento imprescindible para que las organizaciones aborden el resto de materias fundamentales.

La ISO 26000 identifica una serie de acciones que deberían desprenderse de una buena gobernanza de la organización. Entre las más destacables, se encuentran:

- impulsar estrategias y objetivos de RS,
- avanzar en materia de compromiso y rendición de cuentas,
- crear una cultura de RS,
- establecer incentivos para conseguir un desempeño positivo en RS,

- hacer un uso eficiente de los recursos,
- mejorar las oportunidades de grupos vulnerables (mujeres, minorías étnicas, etc.) para ocupar puestos de liderazgo,
- atender las necesidades de las partes interesadas y de las generaciones futuras,
- mejorar la comunicación con las partes interesadas,
- fomentar la participación de miembros de la organización en las actividades de RS,
- hacer una revisión continua de la gobernanza de la organización.

Derechos humanos

Los derechos humanos son aquellos derechos que posee todo individuo por el simple hecho de haber nacido. Pueden ser civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a la vida, la libertad de expresión, la igualdad ante la ley...) o económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a la salud, a la alimentación o a un salario digno). Los derechos humanos tienen unas características muy peculiares que los hacen únicos y los colocan por encima de cualesquiera otros derechos:

- son inherentes a la persona: se nace con ellos,
- son inalienables: nadie puede renunciar a ellos, ni despojar de ellos a otro,
- son universales: todo individuo posee estos derechos, independientemente de su lugar de nacimiento, cultura, raza, religión, etc.,
- son indivisibles: debe atenderse a todos por igual, no cabe priorizar entre derechos,
- son interdependientes: la afectación de uno tiene impactos en el resto.

La ISO 26000 recomienda a las organizaciones que hagan un esfuerzo por conocer la normativa internacional sobre derechos humanos, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos debe existir independientemente de la capacidad o disposición del Estado en el cual opera la organización para cumplir con sus propias obligaciones en materia de derechos humanos.

Ahora bien, ¿qué dice la ISO 26000 en cuanto a lo que deberían hacer las organizaciones para respetar, proteger y satisfacer los derechos humanos? La Guía identifica ocho asuntos que deberían ser tenidos en cuenta:

- Debida diligencia: la ISO 26000 recomienda asegurarse de que la toma de decisiones y el desarrollo de actividades de una organización no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Ello implica no solo garantizar su cumplimiento dentro de la organización y en sus relaciones con otros, sino también influir en el comportamiento de terceros para que satisfagan estos derechos.
- Situaciones de riesgo para los derechos humanos: la Guía destaca la importancia de identificar situaciones de riesgo para los derechos humanos (por ejemplo: conflictos políticos, fragilidad democrática, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, trabajo infantil...), y emplear todas las medidas que tenga a su disposición para proteger estos derechos.
- Evitar la complicidad: la ISO 26000 aconseja evitar cualquier acto u omisión que vulnere los derechos humanos. Ello incluye evitar complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) y tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).
- Resolución de reclamaciones: aunque una organización considere que sus actividades son compatibles con los derechos humanos, la Guía sugiere poner a

disposición de sus partes interesadas y actores relacionados mecanismos de reclamación, para que se puedan denunciar posibles abusos y exigir compensación.

- Discriminación y grupos vulnerables: la ISO 26000 invita a hacer especial énfasis en garantizar los derechos humanos de los grupos tradicionalmente discriminados (mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, minorías étnicas, inmigrantes, etc.).
- Derechos civiles y políticos: la Guía sugiere que la organización debería identificar los derechos civiles y políticos y hacer todo lo que esté a su alcance para respetarlos y, si es posible, garantizarlos. Algunos de estos derechos son: la libertad de opinión, la libertad de reunión, la libertad de información, el debido proceso...
- Derechos económicos, sociales y culturales: la organización debería identificar también los derechos económicos, sociales y culturales y hacer todo lo que esté a su alcance para respetarlos y, si es posible, garantizarlos. Se trata de derechos como la educación, la salud, la alimentación, un trabajo en condiciones favorables y justas, etc.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo: la ISO 26000 recomienda garantizar la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Todo ello no solo dentro de la propia organización, sino en todas aquellas que caen dentro de su esfera de influencia.

Prácticas laborales

Las prácticas laborales de una organización son todas aquellas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la propia organización o a trabajadores subcontratados. Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc. De acuerdo con la Guía, las prácticas laborales son un eje fundamental desde el cual una organización puede influir en el contexto social.

Por ello, se trata de que la empresa maximice su contribución a la sociedad a través de unas prácticas laborales adecuadas como, por ejemplo, la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral y el pago de un salario justo. Estas políticas y prácticas se recogen en las normas laborales internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en concreto, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Así, la ISO 26000 identifica cinco asuntos relacionados con las prácticas laborales que toda organización debería considerar:

- Trabajo y relaciones laborales: la organización debería contribuir a aumentar la calidad de vida de las personas a través de la creación de puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo y el trabajo decente.
- Condiciones de trabajo y protección social: la Guía llama a realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar (agua, salud, alimentación...). También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social (vejez, desempleo, invalidez, etc.).
- Diálogo social: la ISO 26000 recomienda facilitar acuerdos, negociaciones e intercambio de información que busquen establecer consensos entre los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en relación a sus inquietudes económicas y sociales.
- Salud y seguridad en el trabajo: las organizaciones deberían fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.
- Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo: la Guía destaca la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica

facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales, que amplíen la libertad de las personas para decidir su propio destino y vivir una vida valiosa.

El medio ambiente

En el desarrollo de sus actividades cotidianas, es inevitable que cualquier organización genere impactos en su entorno medioambiental. La utilización de los recursos, la localización física y la producción de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad de los ecosistemas. La ISO 26000 aconseja adoptar un enfoque holístico para abordar el tema del medio ambiente que, además de reconocer la importancia de los factores económicos, sociales, de salubridad y ambientales que se derivan de sus acciones, tenga en cuenta la ineludible interrelación que existe entre ellos.

Al igual que en el resto de materias fundamentales, la Guía identifica una serie de principios que la organización debería incorporar para llevar a cabo una adecuada gestión en materia medio ambiental y que son: la responsabilidad medioambiental (asumir las consecuencias de sus actos), el enfoque precautorio (no desarrollar actividades si no se sabe con certeza qué impactos puede acarrear en el medio ambiente o en la salud), la gestión de riesgos (minimizar posibles impactos negativos) y la aplicación del principio “quien contamina paga” (asumir el costo de la contaminación generada por sus actividades).

Los citados principios en materia medioambiental que toda organización debería tener en cuenta son:

- Prevención de la contaminación: lo primero que debería hacer una organización es tratar de prevenir al máximo la generación de agentes contaminantes, para lo cual la Guía aconseja poner especial atención a: las emisiones al aire, los vertidos al agua, la gestión de los residuos y el uso de productos químicos de alto riesgo, así como a otras formas de contaminación (radiaciones, agentes infecciosos, especies invasoras, ruidos, olores, etc.).

- Uso sostenible de los recursos: la idea es que la organización contribuya a garantizar la disponibilidad de recursos en el futuro, mediante un uso responsable en el presente. Para ello, la ISO 26000 recomienda utilizar los recursos renovables a una tasa inferior a su tasa de renovación y, en el caso de los recursos no renovables, adoptar las medidas pertinentes para depender cada vez menos de ellos, por ejemplo, a través de innovaciones tecnológicas.
- Mitigación y adaptación al cambio climático: teniendo en cuenta que una de las principales causas del cambio climático es la emisión de gases de efecto invernadero producto de la actividad humana, la ISO 26000 invita a las organizaciones a hacer todo lo que esté a su alcance para minimizar la emisión de este tipo de gases, lo que pasa por controlar el uso de combustibles fósiles. La Guía también invita a tomar medidas para reducir la vulnerabilidad ante el cambio climático a través de, por ejemplo: planificar el uso de los recursos naturales; desarrollar infraestructuras y tecnologías para frenar sus posibles efectos (inundaciones, sequías, etc.); y contribuir a la toma de conciencia sobre la seriedad del asunto.
- Protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales: la ISO 26000 resalta la importancia de revertir el impacto negativo de la actividad humana en la estabilidad de los ecosistemas mediante un uso socialmente responsable de los recursos naturales. La protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas, el uso sostenible de la tierra y los recursos naturales, y el fomento de un desarrollo urbano y rural en armonía con el medio ambiente son factores clave a tener en cuenta.

.Prácticas justas de operación

Las prácticas justas de operación hacen referencia a la necesidad de que la organización tenga un comportamiento ético en sus relaciones con otras organizaciones, así como con sus partes interesadas. Para la ISO 26000, las prácticas justas de operación pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo y promoviendo conductas de responsabilidad social en la esfera de influencia de la organización.

Los asuntos relacionados con esta materia fundamental que identifica la Guía son:

- Anticorrupción: la corrupción es el abuso de poder para obtener un beneficio privado. Sobornos, fraude, desfalco, blanqueo de dinero y tráfico de influencias son algunos ejemplos de corrupción. Cuando la ISO 26000 habla de anticorrupción se refiere a que la organización debería implementar políticas y prácticas que eviten que se produzca este tipo de situaciones. En este sentido, la formación, motivación y educación del personal sobre comportamientos anticorrupción son de particular utilidad de acuerdo con la Guía.
- Participación política responsable: la ISO 26000 aconseja facilitar procesos y políticas públicas para mejorar la calidad de vida de las personas que están dentro de su esfera de influencia.
- Competencia justa: la Guía invita a realizar actividades que estén en consonancia con las leyes en materia de competencia, a establecer mecanismos para evitar ser cómplice de conductas anti competencia, a desarrollar el conocimiento de sus trabajadores en materia de competencia justa y a no aprovecharse de posibles contextos desfavorables (como la pobreza) para obtener beneficio económico.
- Promover la responsabilidad social en la cadena de valor: la ISO 26000 sugiere tratar de influir en otras organizaciones con las que se relaciona en la cadena de valor, para que adopten un comportamiento socialmente responsable, por ejemplo, llevando a cabo compras y adquisiciones a aquellos proveedores que sigan principios de responsabilidad social.
- Respeto a los derechos de propiedad: el derecho de propiedad es un derecho humano universalmente reconocido, que incluye la propiedad física e intelectual. La ISO 26000 recomienda poner en práctica procesos y políticas acordes con este derecho y no involucrarse en actividades que lo vulneren.

Asuntos de consumidores

La ISO 26000 destaca la importancia de que la organización asuma ciertas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles educación e información veraz sobre las estrategias de marketing y contratación, fomentando el consumo responsable y sostenible, y elaborando bienes y prestando servicios que estén al alcance de todas las personas, incluyendo las más vulnerables, entre otras posibles acciones que toda organización debería considerar. La Guía también recomienda tener la responsabilidad de retirar productos del mercado que puedan ocasionar daños, y en caso de que se manejen datos privados, asegurarse de que se mantiene la privacidad de los consumidores. En todo caso, resulta recomendable que la organización tenga en cuenta las directrices de las Naciones Unidas para la protección del consumidor.

En esta cuestión, son siete los asuntos que la ISO 26000 identifica y que la organización debería considerar en relación al consumidor:

- Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación: mediante el uso de estas prácticas, la Guía realza la importancia de que el consumidor cuente con toda la información necesaria para decidir si el producto o servicio satisface sus necesidades.
- Protección de la salud y la seguridad de los consumidores: la Guía invita a ofrecer productos y servicios que sean seguros y saludables.
- Consumo sostenible: la ISO 26000 recomienda promover patrones de consumo que sean acordes con el desarrollo sostenible, esto es, fomentar niveles de consumo que garanticen la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad para satisfacer sus propias necesidades de las generaciones futuras.
- Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias: la Guía sugiere ofrecer mecanismos para que los consumidores puedan satisfacer sus necesidades tras haber adquirido un producto o disfrutado un servicio mediante, por ejemplo, certificados de garantías, soporte técnico y disposiciones relacionadas con la devolución, la reparación y el mantenimiento.

- Protección y privacidad de los datos de los consumidores: la ISO 26000 subraya la importancia de proteger el derecho a la privacidad y confidencialidad de los datos de los consumidores.
- Acceso a servicios esenciales: en el caso de que la organización preste servicios básicos, y aun cuando el Estado sea incapaz de garantizar el derecho a dichos servicios a una parte de la población, la Guía aconseja contribuir a garantizar el acceso a dichos servicios.
- Educación y toma de conciencia: la ISO 26000 recomienda desarrollar actividades que faciliten que los consumidores tengan conocimiento de sus derechos y responsabilidades, lo que también pasa por apoderar al consumidor para que pueda tomar decisiones con mayor libertad

Participación activa y desarrollo de la comunidad

Para que la responsabilidad social pueda ser desarrollada en su totalidad, la ISO 26000 propone desarrollar políticas y procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades que estén dentro de su esfera de influencia. Así, la Guía invita a la organización a involucrarse en los siguientes asuntos:

- Participación activa en la comunidad: para ello, sugiere participar y apoyar a instituciones o grupos de la sociedad civil con el objeto de ayudar a la resolución de problemas en la comunidad.
- Educación y cultura: al efecto, recomienda que desde la organización se promuevan permanentemente la educación y la cultura.
- Creación de empleo y desarrollo de habilidades: las decisiones de inversión y contratación de la organización deberían tener en cuenta su impacto potencial sobre el empleo y tratar de maximizar la creación de empleos de calidad.
- Desarrollo y acceso a tecnología: para lo cual propone facilitar el desarrollo y acceso de los ciudadanos a las tecnologías modernas, bien directamente o mediante alianzas con otras organizaciones y asociaciones.

- Generación de riqueza e ingresos: en este sentido, recomienda fortalecer los recursos económicos y las relaciones sociales que generen beneficios para la comunidad. En concreto, debería prestarse especial atención a los grupos vulnerables: minorías étnicas, mujeres en situación de riesgo, etc.
- Salud: aconseja favorecer aquellas actividades que minimicen los riesgos y maximicen los efectos positivos para la salud de la comunidad.
- Inversión social: insta a tratar, al máximo, de que los proyectos de inversión en los que participe la organización mejoren la calidad de vida de los ciudadanos de la comunidad.

CÓMO INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Una vez identificados los principios, materias fundamentales y asuntos pertinentes, la ISO 26000 ofrece una serie de pautas sobre cómo poner en práctica la RS en la organización. En este sentido, la Guía indica que, en general, las organizaciones podrán aprovechar sus propias infraestructuras, políticas y redes a la hora de poner en práctica un comportamiento socialmente responsable, aunque es posible que deban considerar otros factores y/o enfoques.

Las directrices brindadas por la ISO 26000 bien pueden servir para aquellas organizaciones que estén ya avanzadas en el proceso de integración de la RS, así como para aquellas que se encuentran en un estado más incipiente de ese proceso.

Características de una organización en relación con la responsabilidad social

La ISO 26000 señala que, como paso previo a la decisión sobre cómo implementar una política de RS, la organización debe determinar cómo se relaciona con ellas, tanto en cuanto a sus características como al contexto en el que actúa. En concreto, la organización debería tener en cuenta:

- Sus rasgos más característicos (tipo de organización, tamaño, sector, propósito...).

- Las localizaciones en las que opera (el marco legal de la RS y el contexto económico, social y medioambiental).
- La historia de sus actuaciones en materia de RS.
- La tipología de sus trabajadores o empleados.
- Las organizaciones sectoriales en las que participa y cómo se relacionan con la RS sus actividades, en el marco de estas organizaciones.
- Su misión, su visión, sus valores, sus principios y sus códigos de conducta.
- Los intereses y expectativas de sus partes interesadas y de la sociedad.
- La estructura y naturaleza de su toma de decisiones.
- La cadena de valor en la que se integra.

Comprender la responsabilidad social de una organización

Debida diligencia Las actividades y la toma de decisiones de una empresa pueden generar impactos negativos en la sociedad. La ISO 26000 habla de debida diligencia para referirse a la necesidad de que la empresa identifique dichos impactos y adopte medidas concretas para mitigarlos. Esto también incluye influir, en la medida de lo posible, sobre otras organizaciones, para que adopten una conducta socialmente responsable.

La ISO 26000 sugiere que la organización disponga de los siguientes elementos para llevar a cabo la debida diligencia:

- adopción de políticas que orienten a los miembros (y a los asociados) de la organización sobre cómo provocar mejoras en las materias fundamentales.

- medios de evaluación de las actividades de la empresa en relación con dichas políticas.
- mecanismos para asegurar que la RS esté integrada en toda la organización.
- sistemas que permitan evaluar el desempeño de la empresa a lo largo del tiempo.
- realización de acciones concretas para corregir los impactos negativos en la sociedad.

Determinar la pertinencia e importancia de las materias fundamentales

Si bien la ISO 26000 sugiere que la organización debería tener en cuenta todas las materias fundamentales, es posible que no todos los asuntos de cada materia sean relevantes para una organización determinada. Por ello, para identificar la relevancia de los asuntos, la Guía recomienda a la organización:

- listar sus actividades,
- determinar sus partes interesadas,
- identificar las actividades propias y de las organizaciones que estén dentro de su esfera de influencia o cadena de valor, y determinar qué materias y asuntos podrían desprenderse de dichas actividades, teniendo en cuenta la legislación aplicable.
- valorar cómo sus decisiones y actividades pueden afectar a las partes interesadas y al desarrollo sostenible, y analizar las formas en que las partes interesadas y los asuntos de RS pueden impactaren aquellas decisiones y actividades.

Además, la Guía señala dos importantes aspectos que conviene considerar al determinar la pertinencia de una materia fundamental o asunto. En primer lugar, la necesidad de que las partes interesadas sean partícipes en el proceso de toma de

decisiones; y, en segundo lugar, que se tenga en cuenta que la decisión sobre la pertinencia de un asunto debería ir más allá del mero cumplimiento legal en materia de RS.

Una vez determinada la pertinencia de los asuntos para sus decisiones y actividades, la ISO 26000 aconseja establecer prioridades entre asuntos, considerando para ello:

- cómo impacta el asunto a las partes interesadas y al desarrollo sostenible,
- qué efectos se derivarían de actuar (o no) sobre el asunto,
- cuál es el nivel de implicación de las partes interesadas en el asunto,
- qué espera la sociedad de la organización, en relación con estos impactos.
- La esfera de influencia de una organización: evaluación y ejercicio
- La Guía identifica cuatro frentes desde los que una organización puede ejercer influencia sobre otra:
 - La propiedad y la gobernanza: una empresa puede tener propiedad sobre otra o tener influencia en su toma de decisiones a través de su proceso de gobernanza.
 - La relación económica: una organización puede ejercer influencia sobre otra(s) con la(s) que mantenga relaciones económicas, especialmente cuando dicha relación es importante para esa otra empresa.
 - La autoridad legal/política y la opinión pública: una organización puede tener autoridad legal sobre otros actores y ejercer influencia por este medio.
 - La opinión pública: una empresa puede influir en la opinión pública y, por tanto, en la percepción de otros sobre ella.

El grado de influencia de la organización dependerá del contexto en el cual opere, como por ejemplo: la proximidad, el alcance, el tiempo y la estabilidad de la relación.

La ISO 26000 señala una serie de acciones mediante las que una organización debería tratar de ejercer influencia sobre las actividades y la toma de decisiones de otras, con el objeto de maximizar los impactos positivos y minimizar los efectos negativos en el desarrollo sostenible. Así, la Guía destaca :establecer disposiciones contractuales; hacer declaraciones públicas; tomar decisiones en materia de inversión; compartir conocimientos e información; promover las buenas prácticas; formar alianzas con asociaciones sectoriales; hacer lobby responsable y utilizar las relaciones con los medios de comunicación; e involucrarse con la comunidad, los líderes políticos y las partes interesadas.

Llegados a este punto, la ISO 26000 recuerda que el ejercicio de influencia debería regirse por un comportamiento ético y por criterios de RS, y basarse en el diálogo continuo con las partes interesadas.

Prioridades en las acciones para abordar los asuntos

Una vez que se ha establecido la pertinencia e importancia de los asuntos, la Guía invita a determinar si las acciones para abordar tales asuntos son prioritarias, y al efecto recomienda tener en cuenta:

- respetar, en el desempeño de la organización, la legislación y normativas nacional e internacional de RS,
- valorar si el asunto puede, potencialmente, afectar a los objetivos de RS de la organización,
- medir el impacto que puede producir una acción en relación con el coste que supone,
- estudiar el tiempo que se necesita para alcanzar los resultados deseados,
- analizar la facilidad y rapidez de implementación de la acción.

Igualmente, la ISO 26000 aconseja establecer prioridades para las acciones que se llevarán a cabo en el futuro. Teniendo en cuenta que las prioridades variarán con el paso del tiempo, éstas deberán ser revisadas y actualizadas periódicamente.

Prácticas para integrar la responsabilidad social en toda la organización

Toma de conciencia y creación de competencias

Para poner en práctica la RS, resulta esencial aumentar la toma de conciencia y comprensión de los aspectos que componen la RS. La ISO 26000 sugiere que el incremento de la toma de conciencia empiece por la esfera más alta de la organización, ya que es muy importante que los líderes de la organización comprendan en detalle los beneficios de la RS.

Es natural que en toda organización haya unas áreas más receptivas que otras, por lo que una buena estrategia pasaría por empezar involucrando a aquellas que estén más motivadas. En este sentido, la Guía invita a tener en cuenta que la incorporación de valores de RS requiere tiempo y, por tanto, propone realizar un esfuerzo sistemático para crear una cultura de la RS en la organización.

La ISO 26000 recalca que la educación y el aprendizaje continuos son fundamentales para la toma de conciencia y la creación de competencias en materia de RS. En consecuencia, la organización debería fomentar el fortalecimiento de capacidades en áreas específicas, probablemente mediante la formación de directivos y trabajadores.

Si es necesario, la organización también podría considerar la conveniencia de modificar el proceso de toma de decisiones y de gobernanza fomentando aspectos como la libertad y la motivación, factores reconocidos en la Guía como importantes a la hora de integrar la RS.

Rumbo de la organización hacia la responsabilidad social

La ISO 26000 recomienda integrar los principios, materias y asuntos de la RS en las políticas, líneas estratégicas, estructura y actividades de la organización. Así, por ejemplo, sugiere a la organización:

- incorporar en su misión y visión criterios específicos de RS,
- adoptar iniciativas voluntarias (por ejemplo, mediante códigos de conducta) que demuestren su compromiso con la RS,
- incorporar la RS en procesos, políticas y comportamiento para la toma de decisiones,
- convertir las prioridades de acción y los asuntos en objetivos realistas y definidos de la organización. Incorporar la responsabilidad social en la gobernanza, los sistemas y los procedimientos de una Organización
- La ISO 26000 hace un llamamiento a garantizar que la estructura, los sistemas y los procedimientos de la organización incorporen los principios de la RS. En particular, recomienda los siguientes procedimientos:
 - incorporar la RS a las prácticas de gestión,
 - hacer un seguimiento de cómo se incorporan los criterios de RS en cada una de las partes de la organización,
 - crear, si el tamaño de la organización lo permite, departamentos que se encarguen de monitorear los procedimientos operativos para que resulten compatibles con los criterios de RS,
 - adoptar conductas socialmente responsables en las actividades relacionadas con las compras, la inversión y la gestión de recursos humanos, principalmente.
- La Guía recuerda que, si bien puede darse el caso de que la cultura, los propósitos, los valores y la estrategia de la organización sean compatibles con los criterios de RS, también es posible que esto no suceda y, para este caso, la

Guía invita a hacer un esfuerzo adicional. Para ello, recomienda tener en cuenta que el proceso de incorporar la RS en toda la organización requiere tiempo, y no se produce de modo homogéneo en todos los asuntos y materias. En este sentido, la Guía sugiere trazar un plan para emprender acciones a corto y largo plazo, estableciendo prioridades entre asuntos, y considerando las capacidades y los recursos disponibles.

Comunicación sobre responsabilidad social

La ISO 26000 resalta la crucial importancia de la comunicación para lograr mejoras continuas en la incorporación de la RS a la organización. La comunicación ayuda a concienciar sobre el proceso de integración de la RS, promover el diálogo con las partes interesadas, abordar temas legales, informar a otros implicados sobre los avances en materia de RS, facilitar información sobre los impactos, motivar a los trabajadores, compararse con otras organizaciones, mejorar la reputación y fortalecer la confianza de las partes interesadas.

Para la ISO 26000, la información relacionada con la RS debería ser:

- completa: que incluya todas las actividades e impactos,
- comprensible: de lenguaje accesible y estructura coherente,
- receptiva: que responda a las inquietudes de las partes interesadas,
- precisa: que aporte datos concretos y sea detallada,
- equilibrada: que contenga toda la información disponible, tanto los impactos positivos como los negativos,
- oportuna: actualizada, que permita comparar el desempeño entre periodos y con otras organizaciones,
- accesible: disponible a todas las partes interesadas.

Además, la Guía señala que la información relacionada con la RS podría materializarse de diversos modos, entre ellos:

- reuniones/diálogo con las partes interesadas,
- reuniones/diálogo dentro de la propia organización, mediante, por ejemplo, actividades de grupo,
- artículos en revistas u otros medios de comunicación,
- anuncios públicos,
- presentación de encuestas o informes públicos.

En concreto, la ISO 26000 subraya la importancia del diálogo con las partes interesadas en el proceso de integración de la RS, defendiendo su importancia porque permite:

- evaluar la pertinencia y eficacia del contenido, el medio, la frecuencia y el alcance de la comunicación,
- establecer prioridades en el contenido,
- verificar la información con las partes interesadas,
- identificar las mejores prácticas.

La credibilidad en materia de responsabilidad social

La credibilidad está estrechamente vinculada a la reputación de una empresa. Para aumentarla credibilidad, la ISO 26000 destaca, en primer término, la necesidad de establecer un diálogo permanente con las partes interesadas. Igualmente, la organización podría considerar adherirse a sistemas de certificación que gocen de buena reputación. La participación de comités asesores o de revisión independientes

y la participación en asociaciones de organizaciones que promuevan la RS también pueden aumentar la credibilidad de la empresa.

La Guía enumera una serie de medidas que las empresas deberían utilizar para aumentar su credibilidad:

- elaborar informes de RS, con el objeto de medir su desempeño a lo largo del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones de características similares.
- dar una explicación de los aspectos no contemplados en el informe, para transmitir su compromiso con todos los temas.
- asegurar que las fuentes de información sean creíbles, mediante un proceso de verificación exhaustivo,
- invitar a observadores independientes a participar en la elaboración de los informes,
- incluir comentarios de las partes interesadas,
- asegurar que la información suministrada sea verificable por otros.

Resolución de conflictos con las partes interesadas

En el ejercicio de las actividades diarias de una organización, es posible que se presenten desacuerdos con las partes interesadas. En este sentido, la Guía sugiere algunos mecanismos valiosos para paliar estas posibles diferencias:

- mantener un diálogo directo con las partes interesadas,
- suministrar información escrita para aclarar posibles malas interpretaciones,
- poner en marcha foros de discusión para buscar consensos,

- facilitar procedimientos para la gestión de quejas formales, y para la mediación o el arbitraje,
- generar informes acerca de posibles irregularidades,
- también podría ser útil poner a disposición de las partes interesadas información específica sobre los procedimientos de resolución de desacuerdos y conflictos.

Seguimiento y mejora continua de las acciones y prácticas de responsabilidad social

La ISO 26000 postula que una organización debería hacer un monitoreo constante de su desempeño en materia de RS. La supervisión, la evaluación de las actividades diarias y la verificación del cumplimiento de los objetivos, por ejemplo, pueden ayudar a fortalecer aquellos programas que estén bien orientados y a corregir posibles errores en el proceso de integración de la RS. Así mismo, la Guía aconseja estar al corriente de los cambios que se suceden en materia de RS, tanto en la regulación o legislación vigentes como en las condiciones o expectativas del contexto social.

Para asegurar que la RS está siendo debidamente integrada en toda la organización, resulta esencial el seguimiento de las actividades relacionadas con las materias fundamentales y los asuntos relevantes de la RS. La idea es que la empresa se centre en el seguimiento de las actividades más relevantes y en presentar los resultados de manera clara, concisa, transparente y congruente con las demandas de las partes interesadas.

Para realizar el seguimiento en RS, la ISO 26000 brinda una amplia gama de opciones, entre las que destacan las revisiones a intervalos adecuados, las evaluaciones comparativas y la retroalimentación con las partes interesadas. Estas medidas pueden ayudar a clientes, comunidades, reguladores y empleados actuales o potenciales a evaluar los resultados sociales de la empresa.

Medición

Es de importancia de medir el desempeño de la organización en materia de responsabilidad social. También se vio que, para la medición de la RS, existe un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos, que deben cumplir con ciertas propiedades, como la fiabilidad, la comparabilidad y la validez.

La ISO 26000 sugiere un conjunto de preguntas que la empresa podría hacerse para medir su desempeño en RS. Así por ejemplo, podría preguntarse:

- si los objetivos fueron debidamente alcanzados;
- si fueron adecuados;
- si las estrategias fueron compatibles con dichos objetivos;
- qué salió bien y qué salió mal;
- si se tuvo en cuenta a todas las partes interesadas;
- en qué áreas se podría mejorar.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la RS va más allá del logro de ciertas metas u objetivos, y que debería incluir metodologías más cualitativas como las entrevistas en profundidad y la observación participante.

De cualquier modo, la Guía aconseja fortalecer las capacidades de la organización para extraer información relevante y así poder evaluar su desempeño en cuanto a la incorporación de los principios, materias fundamentales y asuntos, y re direccionar su estrategia si es necesario. La ISO26000 recuerda que las partes interesadas tienen un rol primordial en la mejora del desempeño de la empresa y, por tanto, que sus opiniones deberían ser tenidas en cuenta en todo momento.

Conclusión

La Guía de responsabilidad social ISO 26000 constituye la primera herramienta universal para integrar un comportamiento socialmente responsable en las

organizaciones. Cada organización deberá llevar a cabo un proceso de reflexión sobre cuál es su RS en cada materia fundamental y en cada asunto, y convertir esa reflexión, si procede, en decisiones concretas.

Estos son algunos de los elementos más importantes de la Guía:

- Constituye una valiosísima fuente de información para incorporar la RS en la empresa.
- Es voluntaria, tal como se vio anteriormente –la RS debe serlo, porque va más allá de lo que impone la ley.
- • Orienta sobre cómo establecer el rumbo de una organización que desee ser responsable socialmente.
- Contiene una serie de principios (siete), que sirven de pautas a la hora de tomar decisiones sobre RS.
- Ofrece sugerencias útiles sobre cómo incorporar la RS al gobierno y a las decisiones diarias de cualquier organización o empresa.
- Facilita un lenguaje común en la organización y con su entorno, incluyendo a los Gobiernos.
- Permite dar legitimidad al debate sobre la RS, tanto en la empresa como con sus grupos de interés.
- Ayuda a implicar a esos grupos de interés en la organización y en la sociedad.
- Refuerza el papel del diálogo y la comunicación para hacer creíble la RS.
- Promueve la toma de conciencia de la RS en la organización.

- Puede contribuir positivamente a la obtención de resultados como la creación de Ventajas competitivas que, aunque siempre han estado presentes en los argumentos sobre la RS, no son subrayados en la ISO 26000.
- Sugiere una metodología para el análisis de los problemas, a partir del concepto de debida diligencia, pasando por el diagnóstico, el diseño de planes de acción, la implementación y la comunicación, hasta la revisión y la mejora continua.
- Es compatible, como ya se dijo, con otros sistemas de gestión y normas, de RS o de otro tipo. Por todo ello, el comentario final de este Cuaderno es para recomendar la lectura de la Guía de responsabilidad social ISO 26000 a todos aquellos empresarios y directivos que deseen enfrentarse, seriamente, al reto de integrar la RS en su organización.

5.- ÁREA DE ESTUDIO

5.1.- Ubicación del área

La Sociedad Minera Liga de Oro, SOMILOR S.A., forma parte de la Cooperativa de Producción Aurífera Bella Rica y está ubicado en la micro cuenca del Río Siete, límite provincial entre la provincia del Oro y Azuay.

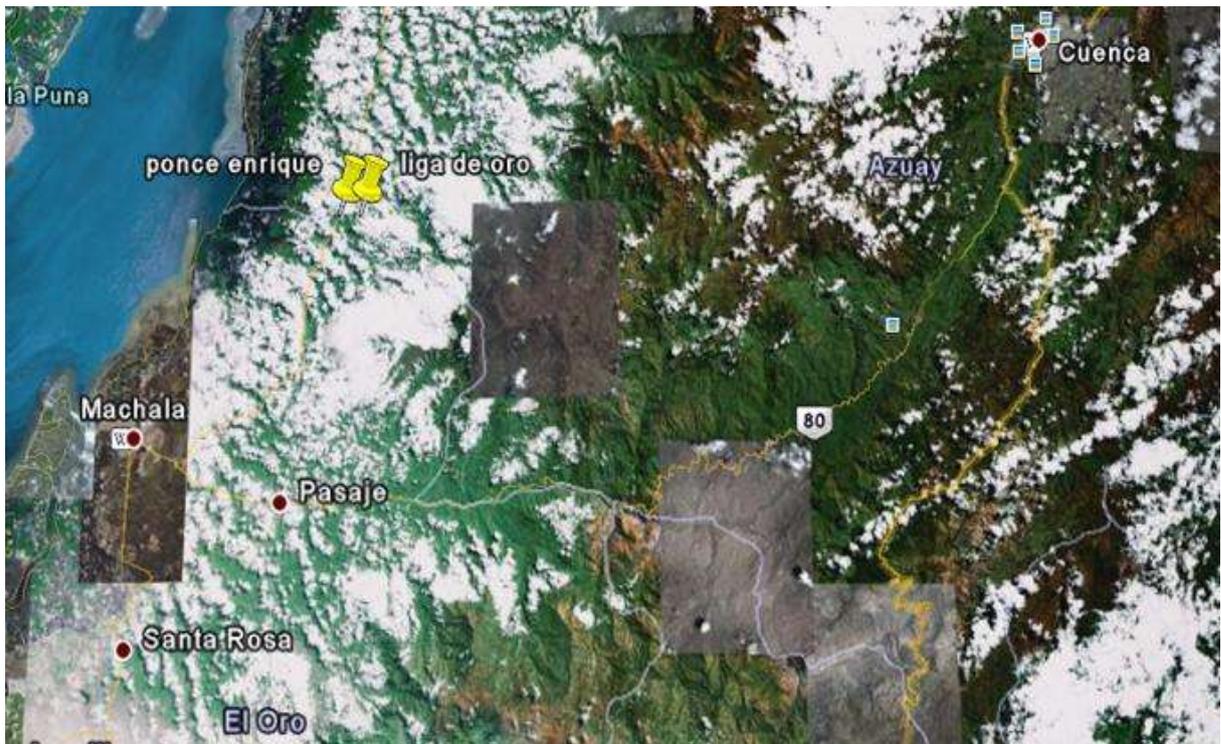


FIGURA 1. Ubicación del área

El área comprende 1360 hectáreas mineras de concesión pertenecientes al Distrito Minero Bella Rica y dentro de estese encuentra la Sociedad Minera Liga de Oro SOMILOR S. A., que presenta elevaciones desde los 100 hasta los 1200 m.s.n.m.

5.2.-Accesibilidad y Comunicación

La principal vía de acceso a este proyecto minero se tiene desde la carreta Guayaquil -Machala, por la entrada al Recinto La López, cantón Ponce Enríquez, provincia del Azuay. La ruta desde Quito, vía terrestre, es la panamericana por la

ruta Quito - Machala, pasando por Santo Domingo, Babahoyo, Milagro, Naranjal hasta llegar a la entrada al Recinto la López.

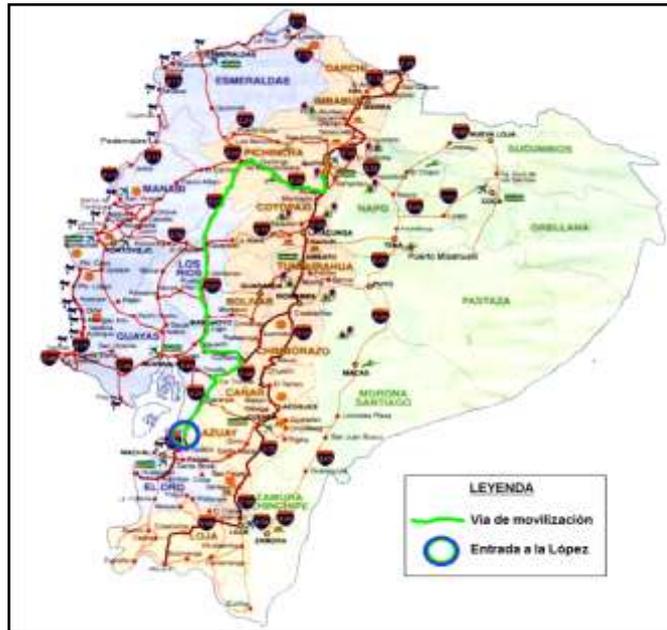


FIGURA 2. Trayecto, Quito – Entrada La López, por vía terrestre

Para llegar al campamento y la mina de SOMILOR, se puede realizar un trayecto combinado vía aérea y terrestre; vía aérea: ruta Quito – Guayaquil y desde ahí vía terrestre por la ruta Guayaquil – Machala hasta la entrada a La López.

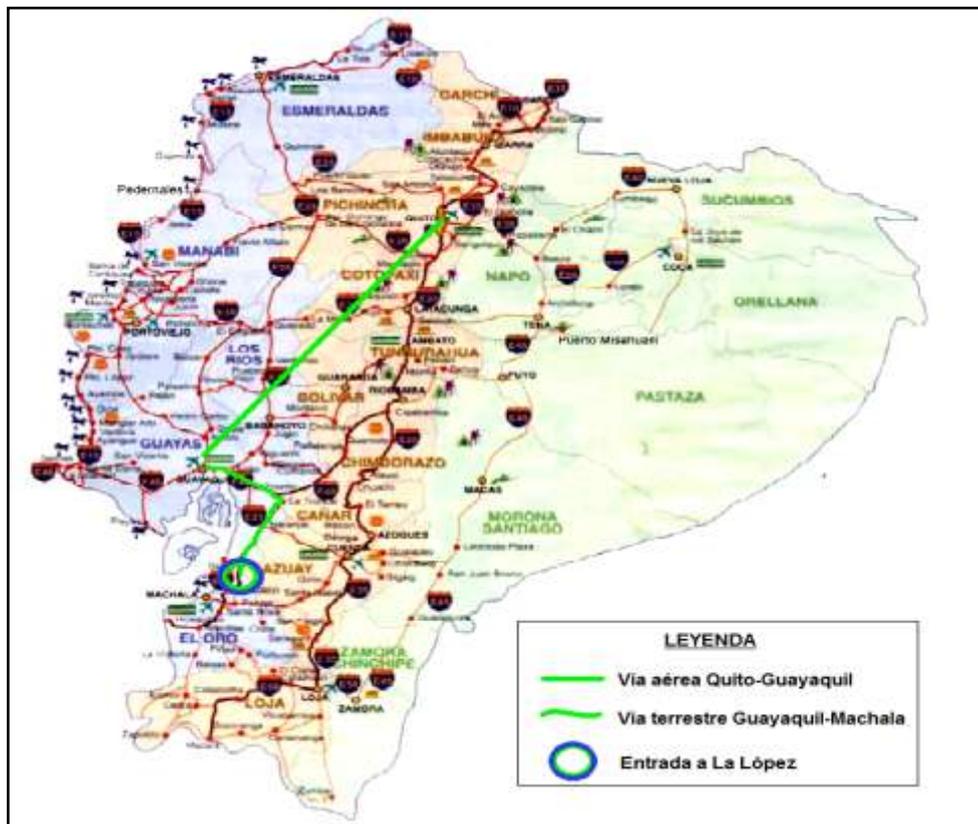


FIGURA 3. Trayecto, Quito – Entrada La López, por vía combinada; vía aérea Quito – Guayaquil, vía terrestre Guayaquil – Entrada La López

Desde la población Ponce Enríquez hasta la vía de entrada al Recinto La López hay una distancia de 1 Km y desde allí 6.5 Km hasta el campamento de la empresa por una vía lastrada de segundo orden.

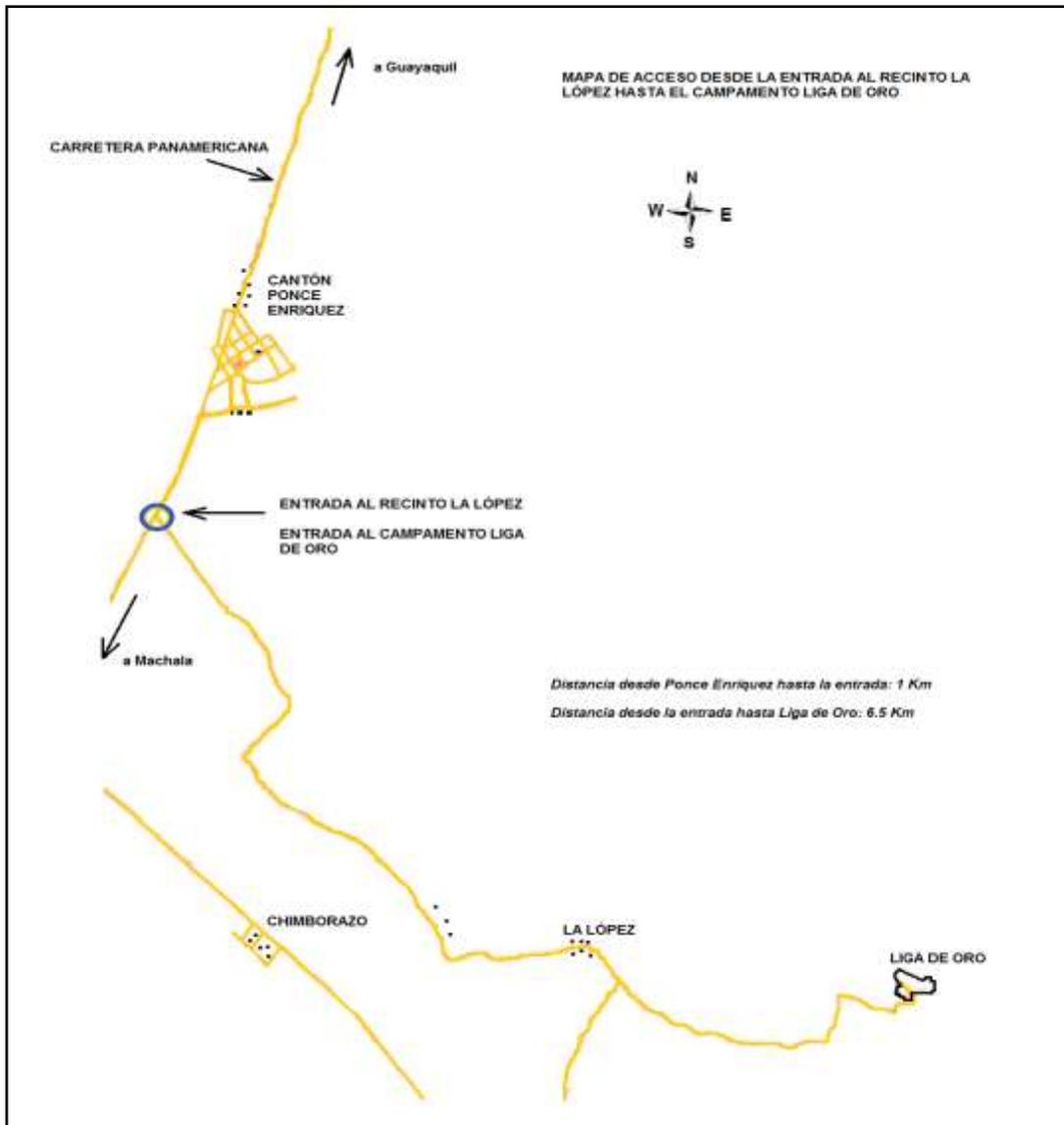


FIGURA 4. Mapa de acceso desde la entrada al Recinto La López hasta el campamento Liga de Oro.

5.3.-Hidrografía

El agua en la zona de influencia es de carácter lineal (ríos y arroyos). De acuerdo a la densidad de corrientes y forma de la cuenca ésta es de textura media. La forma en ángulos rectos con que los drenajes convergen en la Quebrada La Florida y esta a su vez desemboca en el río Margarita da lugar a la cuenca de drenaje rectangular, posiblemente controladas por las fracturas y las discontinuidades de las rocas del lecho del río. Esta forma de drenaje también es propia de una cubierta fina del suelo.

El agua en esta región es usada principalmente en la agricultura, ganadería, el consumo humano y la minería.

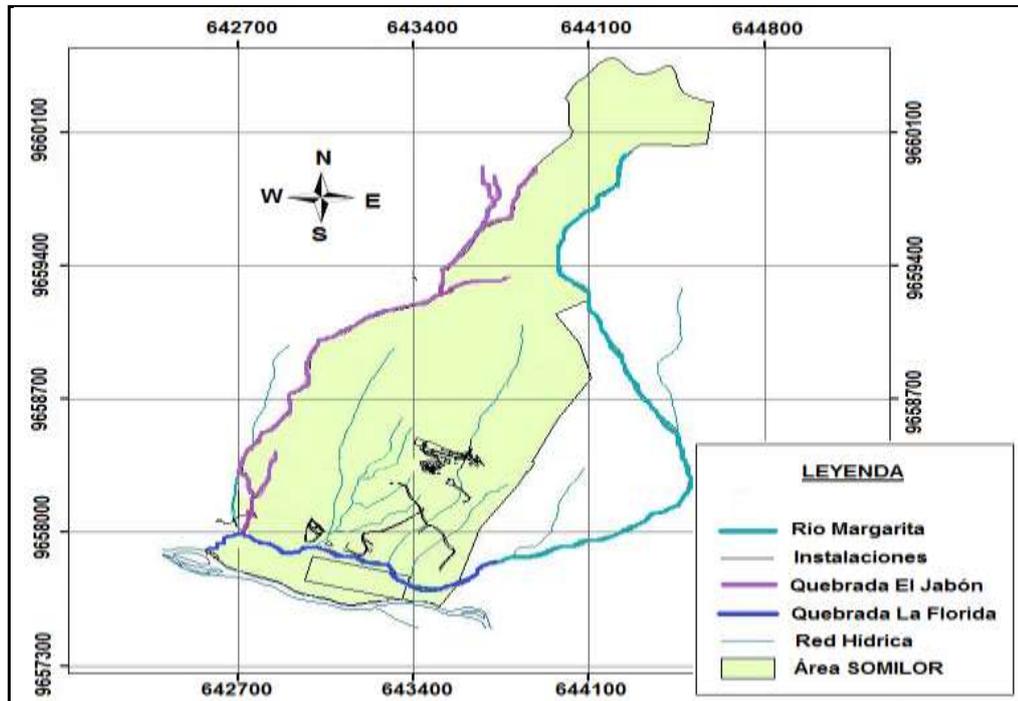


FIGURA 5. Mapa Hidrológico del perímetro de SOMILOR S.A. FUENTE: Estudio de Impacto Ambiental SOMILOR S.A.2009

5.4.-Clima

Las características climáticas del predio donde se ubica la bocamina son de tipo monzónico, este tipo de clima corresponde las zonas de vida bosque muy seco tropical y el bosque húmedo pre montano, el primero se localiza entre las altitudes 150 y 300 msnm, su clima está caracterizado por una precipitación anual de entre 500 y 1000 mm y su temperatura media anual fluctúa entre 24 y 26 °C (*Estudio de Impacto Ambiental SOMILOR S.A. 2009*)

5.5.-Vegetación

La parte baja de la zona de SOMILOR S.A. contiene bosque muy seco Tropical o Bosque semideciduopiemontano. Se caracteriza por ser una llanura que contiene gramíneas, vegetación secundaria algo dispersa o en rodales algo extensos y algunas especies aisladas de bosque primario, generalmente ocasionado por la deforestación.

Las familias más representativas en esta zona son: Cecropiaceae (Cecropiasp., Coussapoasp.), Tiliaceae (Heliocarpuspopayanensis), Sapindaceae (Melicoccusbijugatus), Boraginaceae (Cordiaalliodora). Las epífitas no son muy numerosas, predominando la especie Tillandsiausneoides (barba de viejo).



FIGURA 6. Vegetación del perímetro de SOMILOR S.A.
FUENTE: Estudio de Impacto Ambiental SOMILOR S.A. 2009

Los árboles más representativos encontrados en esta zona corresponden a Aiphanescaryotaefolia (pambil), Bactrissetulosa (chonta), Cecropiasp.(guarumo), Coussapoasp., Alchorneairicurana (algodoncillo), Carapa guianensis (Figueroa), Castilla elástica (caucho), Virola sebifera (cacao de monte), Melicoccusbijugatus (limoncillo), Heliocarpuspopayanensis (balsa blanca), Cinchonapubescens (cascarilla), Cordiaalliodora (laurel).

5.6.-Aspectos socioeconómicos

La minería es la principal actividad económica a la que se dedican la mayoría de los habitantes de esta jurisdicción, los yacimientos auríferos localizados en Bella Rica, 24 de Enero, Pueblo Nuevo, El Paraíso, Muyuyacu, 3 de Mayo, San Gerardo, Naranjilla y Río Chico, son los sectores donde se encuentran asentados una gran cantidad de pobladores dedicados a la actividad minera.

Es importante la agricultura, considerada como la segunda actividad a la que se dedican los habitantes del centro urbano y periferia de la Ponce Enríquez; se cultivan productos de clima tropical como: cacao, café, banano, maíz, yuca, cítricos y toda clase de frutas tropicales.

5.7.-Geología

Para la determinación de la geología regional se utilizaron el mapa geológico de Cordillera Occidental del Ecuador entre 3º y 4º S escala 1:200.000; la publicación de junio del 2000 de la colección Evaluación de Distritos Mineros del Ecuador: Depósitos Porfídicos y Epi – Meso termales relacionados con Intrusiones de las Cordilleras Occidental y Real, editado por PRODEMINCA; y, los software de Sistema de Información Geográfica ArcGIS y ArcView. La geología local se la determinó con mapeo *in-situ* tanto en superficie como interior mina.

5.8.- Geología Regional

El Campo Minero Ponce Enríquez, situado dentro del Sub distrito Machala – Naranjal, en la parte occidental del Distrito Azuay, es conocido por sus depósitos de Cu – Au – Mo en pórfidos y en vetas, brechas y stockwork epi – meso termales desarrollados dentro de rocas de caja volcánicas y que están espacialmente relacionados con pórfidos. El Sub distrito Machala – Naranjal está en un segmento del Terreno Oceánico Pallatanga delimitado por las fallas Bulubulu y Chimbo en sus lados Oriental y Noroeste y por la Falla Jubones en el lado meridional. Hacia el Este y Sur la Unidad Pallatanga está recubierta por materiales volcánicos del Grupo Saraguro. El campo Minero Ponce Enríquez ocupa la parte central de este sub distrito donde la Unidad Pallatanga del Cretácico Medio temprano (pre - Senoniense) está principalmente expuesta y forma una banda casi continua limitada por fallas a lo largo de las estribaciones occidentales de la Cordillera Occidental. La unidad comprende basaltos toleíticos lávicos masivos y almohadillados con intrusiones básicas y cantidades subordinadas de volcanoclastitas, sedimentos pelágicos y rebanadas tectónicas de rocas ultramáficas. La base de esta unidad no está expuesta y, hacia el Este, está cubierta discordantemente por las rocas volcánicas sub aéreas, de composición intermedia a silíceo calco – alcalina del Grupo Saraguro (Eoceno Medio tardío ó Mioceno Inferior). El espesor de esta unidad ha sido estimado en más de 1 Km al Este de Ponce Enríquez.

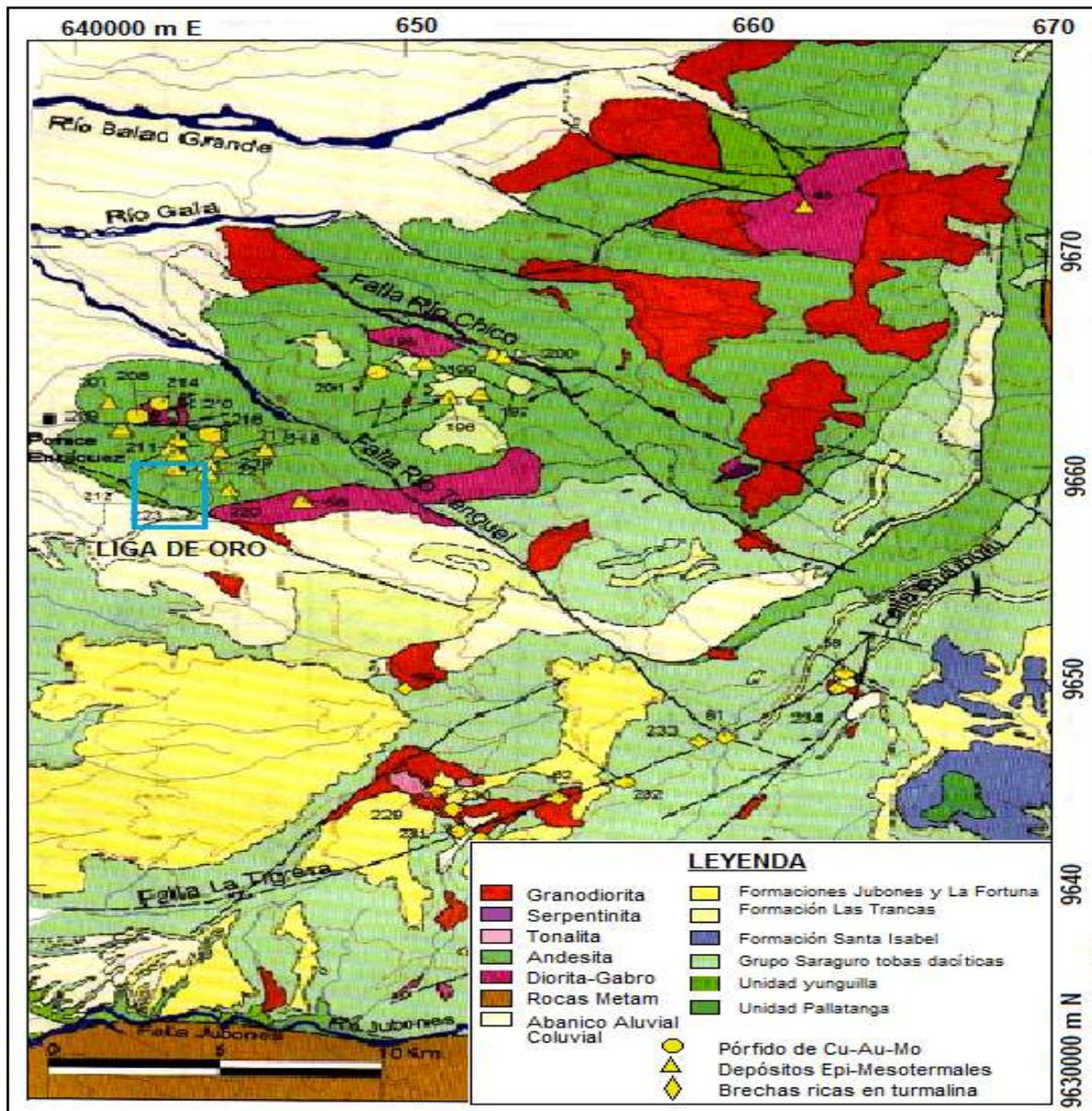


FIGURA 7. Mapa Geológico simplificado del Sector occidental del Distrito Azuay (MAPA GEOLÓGICO REGIONAL)

5.9.- Geología Local

Localmente la mineralización está encajada en rocas andesíticas de la Unidad Pallatanga, esta roca intrusiva está formada de fenocristales de plagioclasas y clorita dispuestos en una matriz afanítica finamente granulada de estructura microcristalina compuesta de magnetita, clorita y disseminaciones de pirita. (Figura 2.8) (Anexo 2.1)

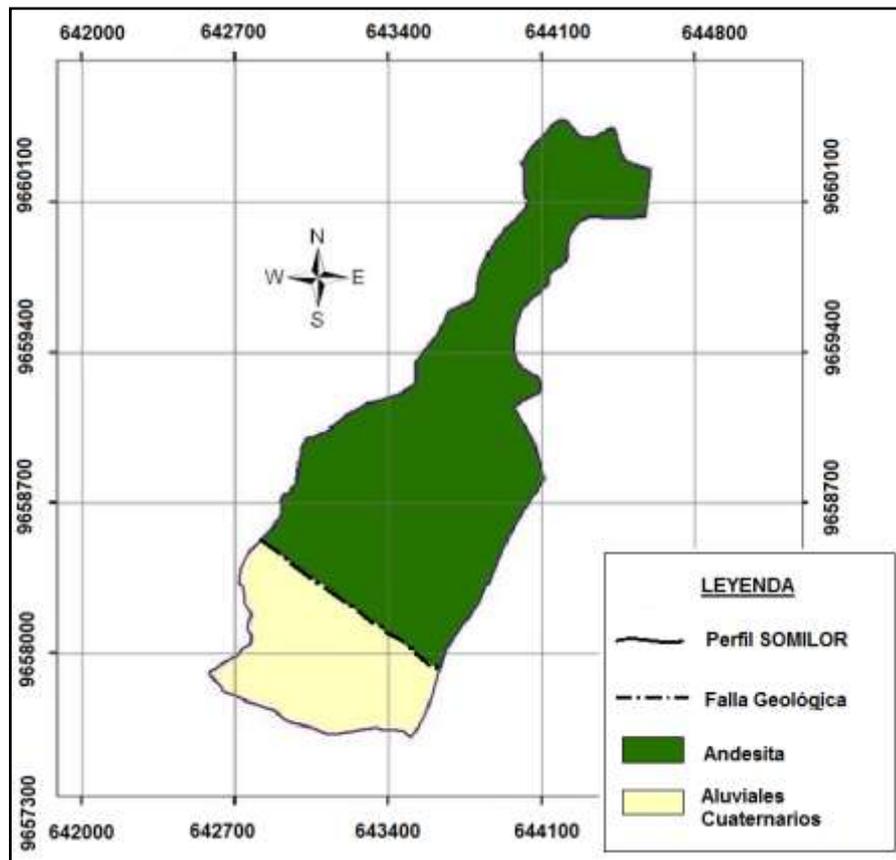


FIGURA 08. Geología Local del área de SOMILOR S.A.

FUENTE: Estudio de Impacto Ambiental SOMILOR S.A. 2009

5.10.- Génesis y mineralización

Estas vetas se han originado a partir de fallamientos longitudinales (dirección predominante N – S) en la roca caja que han sido rellenadas con soluciones hidrotermales de naturaleza epi – meso termal que contiene los siguientes minerales: pirita, calcopirita, pirrotina, arsenopirita, marcasita, galena, oro, cuarzo y carbonatos. Las vetas del yacimiento buzcan hacia el E con ángulo entre 20 y 80 grados. Su potencia no sobrepasa los 0,60 m. En la mina Liga de Oro se han determinado algunas estructuras: Vetilla, Tortuga y Frente 10; el proyecto se realizó en la estructura del Frente 10.

Alteración Hidrotermal. Las alteraciones que están relacionadas a la mineralización son la cloritización, silicificación y piritización en donde se emplazan las vetas. En la muestra de mano analizada en el microscopio binocular se aprecia que los fenocristales plagioclasas se transforman a sericita. Pirita y calcopirita se presentan en la matriz Tectónica

Las fallas regionales que localmente marcan el límite entre terrenos tienen, predominantemente, direcciones SE – NW y NNE – SSW. El campo mineral de Ponce Enríquez está fragmentado por fallas de dirección NW; el sector Gaby – Bella Rica está bordeada por las fallas Margarita por el SW y Río Tenguel por el NE. Estas fallas son esencialmente de edad Cenozoica, pero han sido reactivadas periódicamente y dan lugar a pronunciadas expresiones geomorfológicas. (Figura 2.9)

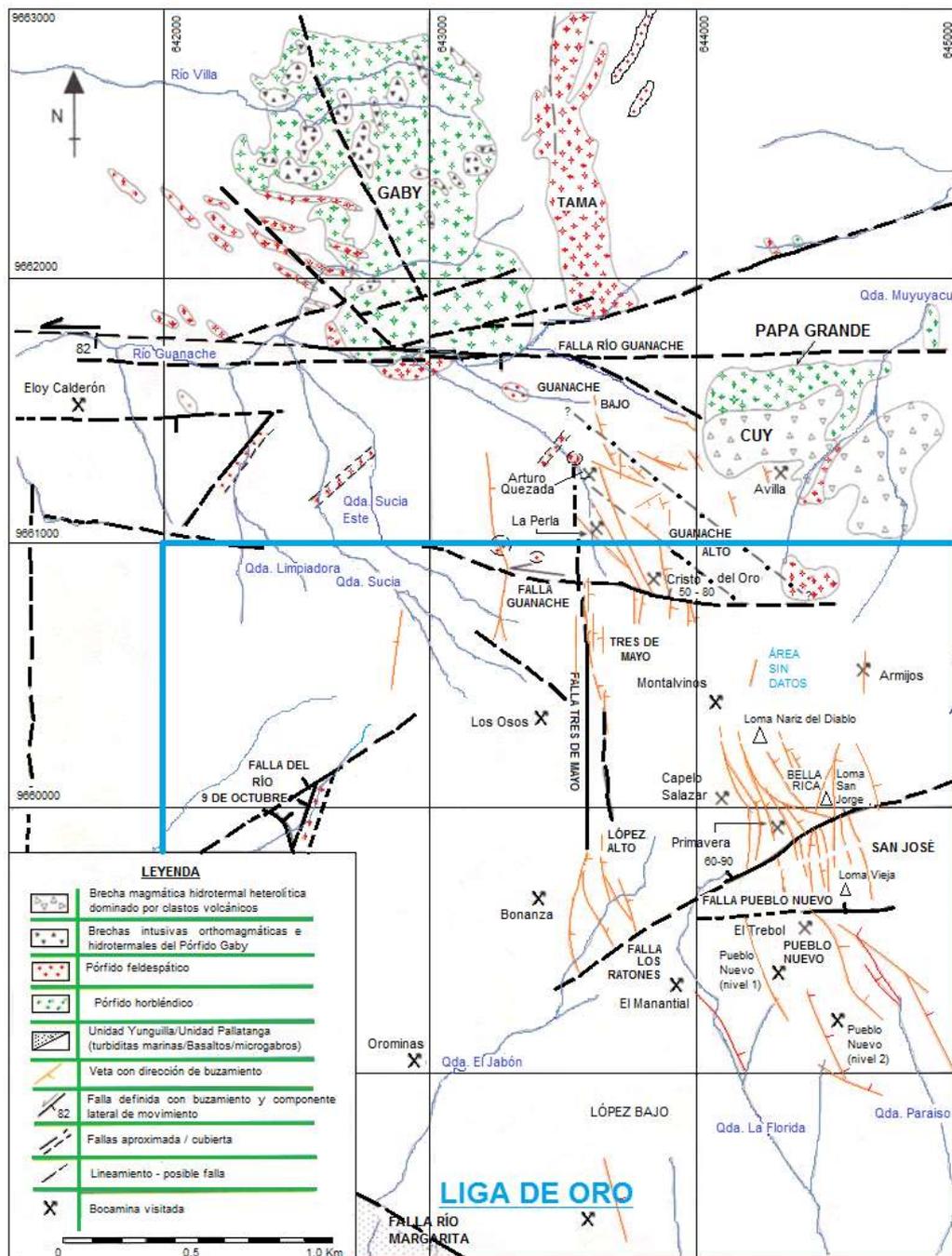


FIGURA 09. Mapa Tectónico de la zona del Proyecto

5.11.-Misión

SOMILOR S.A., empresa minero-metalúrgica que extrae recursos naturales no renovables con responsabilidad cumpliendo con las normativas que manda la Constitución y la Ley de Minería, con la mejora continua de sus actividades destinadas a la prevención de riesgos, medio ambiente y con responsabilidad social. Comprometidos con todos los agentes involucrados en el desarrollo de nuestra minería responsable: trabajadores, sociedad, comunidades, organización, Estado.

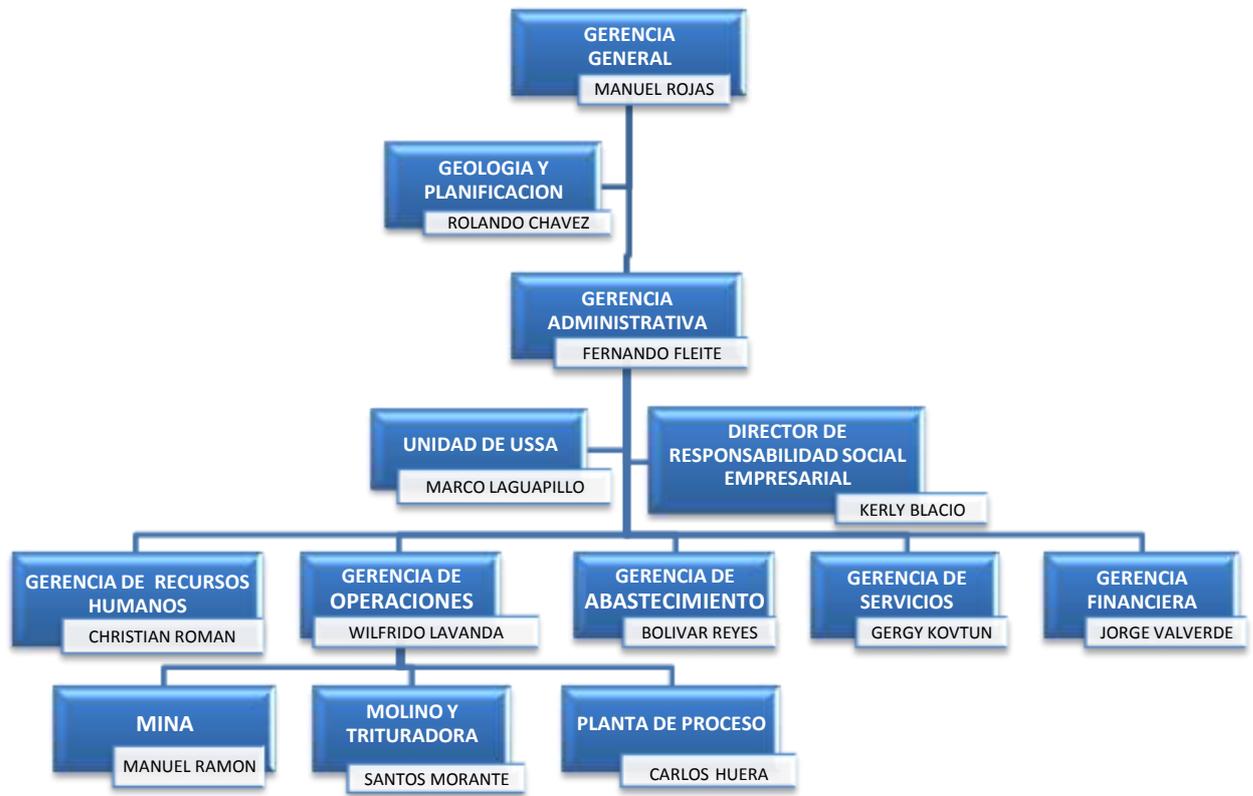
5.12.- Visión

Ser la empresa líder en su ámbito donde se genere una minería responsable manteniendo el compromiso con la excelencia la innovación el desarrollo de su equipo de trabajo para que la pequeña minería sea parte importante dentro de la economía de nuestro país.

5.13.-Estructura Organizacional

Cabe señalar, que la estructura organizacional que se presenta a continuación, es la que está rigiendo actualmente.

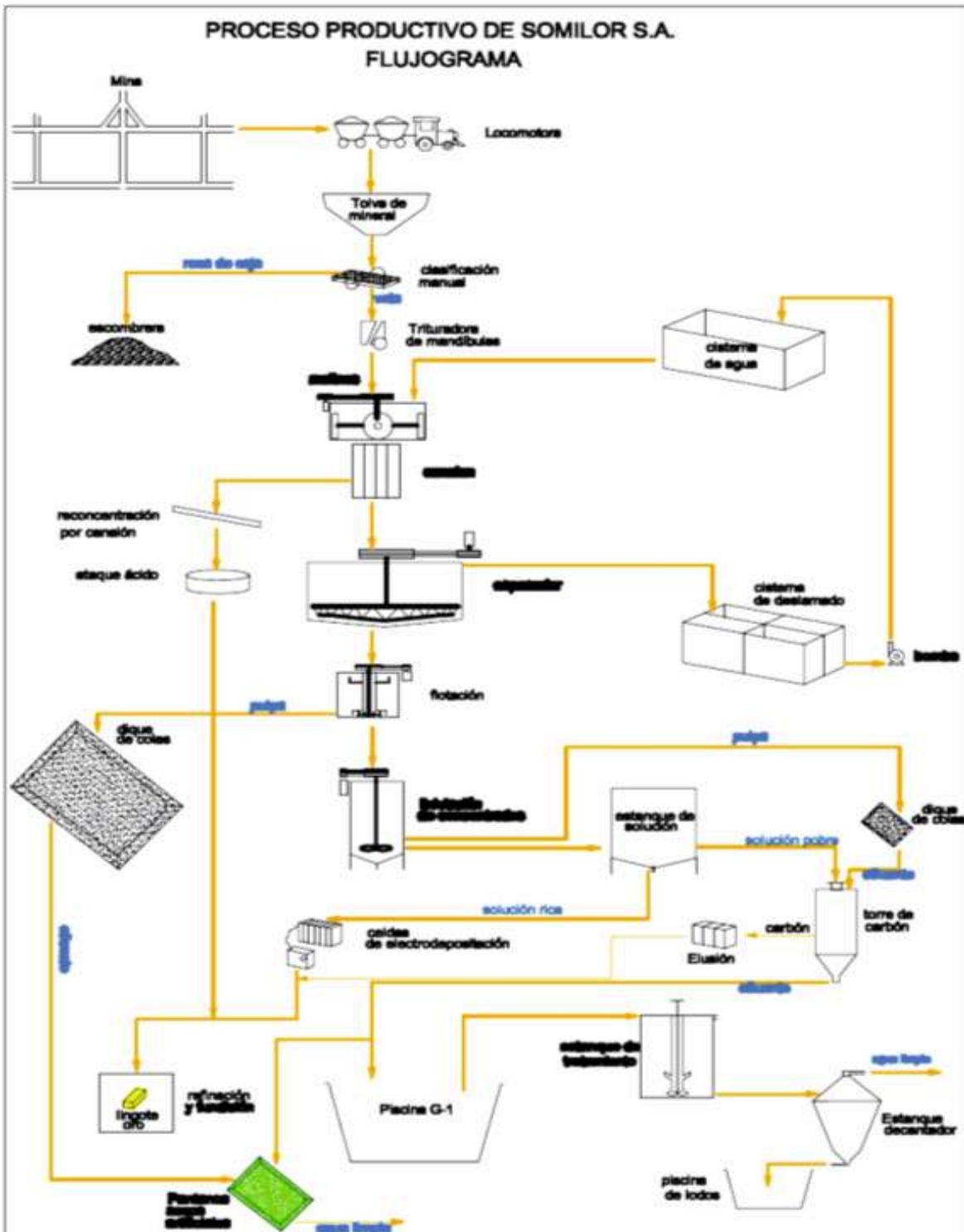
5.14.-Organigrama Corporativo



5.15.-Organigrama del Comité de Ética.- El comité de ética, fue conformado en inicio de la elaboración del presente proyecto de tesis con miras a que sirva de base para la implementación que se está desarrollando.



5.16.-Proceso Productivo de SOMILOR S.A. Flujoograma.



5.17.- Proceso productivo en interior mina

El proceso se inicia con la *preparación del yacimiento* o cuerpo mineral que consta en la construcción de galerías desde las cuales se iniciarán los trabajos de producción. Estos trabajos o *proceso de producción* empiezan con los trabajos de perforación y voladura. La *perforación* se la realiza con maquinaria que realiza perforaciones en la roca siguiendo un diagrama de disparo que permita el trabajo eficiente de los explosivos. Una vez finalizada la perforación se procede a la *voladura* que consiste en llenar con diferente tipo de explosivos los barrenos realizados en la perforación y siguiendo una secuencia de encendido proceder a volar la roca; producto de esto se obtiene material triturado de dimensiones que facilitan el traslado desde el lugar de trabajo hasta los buzones de acopio.

Cuando el proceso de voladura ha finalizado, se espera un tiempo prudente para que los gases producidos por los explosivos se disipen y área quede en condiciones ambientales de trabajo, a este proceso se lo denomina *ventilación*. El personal que ingresa al sitio de trabajo tiene la obligación de *mojar* la roca volada así como sus paredes para identificar posibles desprendimientos de roca y proceder a retirar las rocas sueltas; así como para asentar el polvo en suspensión y los residuos de gases de voladura. Si el área de trabajo queda muy inestable aun después del proceso de retiro de rocas sueltas, se procede a *fortificar (asegurar)* antes de realizar cualquier tipo de trabajo.

Posterior a este trabajo se realiza el retiro del material hacia las chimeneas o vagones para almacenar en los respectivos buzones de acopio. Después que el área desalojada a quedado limpia, se procede a *colocar rieles* y proceder nuevamente con el ciclo de trabajo.

Desde los buzones de acopio se llena los vagones que son transportados con la locomotora eléctrica hacia la superficie para la posterior descarga en la tolva de mineral de la trituradora.

5.18.- Proceso productivo en planta de beneficio

El proceso en planta empieza desde la tolva de acumulación de mineral en el área de trituradora donde pasa por la zaranda que es donde se clasifica el mineral en veta y estéril, aquí se separa el mineral estéril (que va al botadero), con el mineral veta que pasa por el chancado se tritura al mineral en un espesor menor a 1 pulgada.

Una vez triturado el mineral se alimenta a los molinos donde se recupera el oro libre que se almacena en la olla de los molinos y en los canalones los cuales pasan a una reconcentración por canalón y luego al ataque ácido y su posterior dilución con agua regia (ácido clorhídrico-ácido nítrico), filtrado, precipitación obteniendo mediante este método el Au con alta pureza el cual es fundido en lingotes.

El material fino que pasa por los canalones de molinos, pasa a los espesadores donde se recupera el agua que sirve para el proceso de molienda. El sólido que ingresa a los espesadores pasa al área de concentración por flotación con un sólido especificado y los reactivos necesarios (colectores, espumantes) para la recuperación ideal de los sulfuros o concentrados (arenas o relaves libres de contaminantes), los relaves son depositados en piscinas impermeabilizadas con geomembrana y un sistema drenaje interno. Las celdas de flotación son mecánicas y están provistas de impulsores, difusores, canaletas recolectores de concentrado. El concentrado obtenido pasa a ser lixiviado utilizando reactivos como cal y cianuro de sodio por un tiempo de 12 horas para diluir el oro de las arenas y obtener una solución rica en oro el cual pasa a un estanque de almacenamiento de soluciones para ser enviado con un flujo específico a las celdas de electrodeposición donde se recupera el oro por medio de electrolisis el cual consiste en atraer al oro hacia los cátodos (cátodo de lana acero), mediante la aplicación de corriente eléctrica continua con voltaje de 3 a 4 voltios.

Posterior a este proceso cuando los cátodos están cargados se procede a extraerlos de las celdas para separarlos de la lana de acero cargadas de oro. Para luego ser llevadas al área de refinación donde se hace ataques ácidos con sulfúrico y nítrico con la finalidad de separar el hierro, cobre, la plata, del oro, su posterior dilución con agua regia, precipitación y fundición el lingotes de alta pureza.

Otro proceso de recuperación en Planta es el de absorción de Au mediante carbón activado por las cuales se hace circular soluciones con bajo contenido de oro, una vez cargado este carbón es llevado hacia un proceso de elución – electrolisis (recuperación de oro del carbón) mediante la adición de reactivos tales como soda cáustica, cianuro de sodio, alcohol etílico. Una vez comprobada la no precipitación de oro, se procede a cosechar los cátodos y el precipitado del fondo de las celdas e iniciándose el proceso de refinación con ácidos, agua regia y posterior fundición de lingotes de oro de alta pureza.

Todas las soluciones pobres ocupadas en este proceso cada cierto tiempo son reemplazadas y descargadas hacia las relaveras para su posterior tratamiento.

6.- METODOLOGÍA

DIAGNOSTICO INICIAL

SOMILOR S.A., a través de su principal Sr. Manuel Rojas Amari Gerente General, y del grupo de accionistas, siempre han trabajado apegados a la responsabilidad social, que debe generar ésta y toda actividad productiva en el país.

Se han guiado bajo el concepto de mejor calidad de vida a sus trabajadores, tanto en el respeto y dignidad dentro de su jornada laboral, procurando un ambiente seguro para trabajar, de ésta filosofía de trabajo surgió el eslogan de la empresa, que valga señalar se encuentra expuesto en algunas partes del campamento minero “Primero seguridad, segundo seguridad, tercero producción”, así mismo creen en un trabajo en conjunto con las comunidades, incrementando fuentes de trabajo y apoyando filantrópicamente en casos especiales, como en proyectos productivos menores.

Desarrollando su actividad, buscando la conservación del medio ambiente y cumpliendo con organismos estatales en materia de tributación.

En base al diagnóstico inicial antes expuesto, la metodología que se propone cuenta con cinco etapas y se describe de manera general en el siguiente esquema:

CAPÍTULO I

ETAPA 1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA Y PRINCIPIOS DE LA RSE:

Sociedad Minera Liga de Oro S.A. SOMILOR, dedicada al negocio de la exploración, explotación y obtención del producto final que es el oro y subproducto, reconoce que la seguridad, calidad y cuidado al medio ambiente son partes fundamentales de la responsabilidad social empresarial y para el cumplimiento de los objetivos del negocio.

Por tal razón, se compromete a disponer los recursos con el fin de:

Desarrollar una gestión de responsabilidad social empresarial, que asegure la calidad de sus productos, la satisfacción de sus clientes internos, externos, protegiendo el ambiente , la integridad física, la salud y la calidad de vida de sus trabajadores, y la de sus colaboradores indirectos.

Fortalecer sus relaciones con la comunidad identificada dentro del sector de influencia, realizando esfuerzos en la contribución de proyectos productivos que mejoren la calidad de vida de sus habitantes y priorizando la contratación de mano de obra del sector, generando fuentes de trabajo.

Asegurar la continuidad del negocio cumpliendo con la legislación aplicable y los compromisos suscritos con las autoridades, los clientes internos y externos, en relación al cumplimiento de la responsabilidad social empresarial tomando en cuenta la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud ocupacional.

Promover el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el sistema de gestión integrado.

Involucrar a la comunidad en su propio desarrollo sostenible en la identificación, evaluación y control de los aspectos ambientales, satisfaciendo los valores de una empresa socialmente responsable.

Difundir esta política a sus trabajadores, clientes, autoridades, la comunidad y otras partes interesadas, fomentando una actitud diligente en la materia de responsabilidad social empresarial, a través de una sensibilización y capacitación adecuada a sus requerimientos.

Revisar, documentar, implementar y mantener periódicamente la política de RSE para asegurar que siga siendo pertinente y apropiado para SOMILOR S.A.

En función de estos compromisos, la empresa definirá objetivos estratégicos y formulara continuamente planes de acción orientados a comprometer a los stakeholders a aplicar un sistema de mejoramiento continuo de la gestión.

La gerencia general tiene la convicción que el cumplimiento de esta política nos permitirá un desempeño y desarrollo futuro sustentable.

CAPÍTULO II

ETAPA 2. CÓDIGO DE CONDUCTA INTERNO

2.1.-DECISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

En el marco del reciente desarrollo de la responsabilidad social empresarial, diversas instituciones e iniciativas vienen insistiendo en la conveniencia de que las sociedades establezcan normas internas de conducta que incentiven el comportamiento ético de sus empleados y cooperen a la prevención de la corrupción en todas sus formas.

Con la presente “directriz interna de prácticas responsables del personal SOMILOR S.A.” da un paso más, hacia el objetivo de procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa en cualquier parte del mundo, todo ello como elemento básico de su cultura empresarial, en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Para la consecución de los anteriores objetivos, la presente directriz no establece obligaciones de comportamiento exigibles frente a la empresa como tal, sino una guía de los estándares de conducta que la empresa espera de sus empleados, y por ello crea un mecanismo de denuncia que permite a los propios empleados comunicar, de manera confidencial, cualquier irregularidad de potencial trascendencia que, en su opinión, suponga una vulneración de la Directriz.

La presente directriz ha sido aprobada por gerencia general SOMILOR S.A. en su reunión del día viernes 04 de marzo 2011

2.2.-A QUIEN APLICA

EMPLEADOS: A los seiscientos veinte y cinco trabajadores de SOMILOR S.A. tanto para los treinta y dos administrativos como para los quinientos noventa y tres operativos.

PROVEEDORES: Comprende a todos quienes prestan servicios de manera directa a SOMILOR S.A.

ALIMENTACIÓN: Debido a la modalidad de campamento, donde el setenta por ciento de la población pernocta en campamento donde debe consumir las tres comidas al día y cuatro en caso del horario nocturno. Por ello se tiene la prestación de éste servicio a través de dos comedores.

SEGURIDAD FÍSICA: Por la propia actividad minera SOMILOR S.A., cuenta con la prestación de servicio de seguridad física a través de la contratación de guardianía a través de la empresa de seguridad y vigilancia OROVIGÍA CIA. LTDA.

ABASTECIMIENTO: Todos los proveedores de SOMILOR S.A., envían todos sus productos a través de transporte directo desde lugares de abastecimiento.

TALLERES EXTERNOS: Debido a la actividad metalúrgica dentro de mina y en superficie de campamento, ciertos repuestos de: locomotoras, planta de procesos, molinos, etc. Se envían a fabricar a talleres mecánicos y eléctricos de confianza.

COMUNIDAD: Las comunidades locales, identificadas dentro del sector de influencia de SOMILOR S.A. (La López, San Miguel de Brasil, Guayacanes y Bellavista)

ACCIONISTAS: SOMILOR S.A., cuenta con un total de veinte y cinco accionistas con diferente porcentaje en participaciones.

CLIENTE: El producto final (lingotes de oro), está destinado en su totalidad a la exportación.

2.3.- CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO QUE LO DINAMICE

A fin de garantizar el cumplimiento de la presente Directriz, se conformó el Comité de Ética compuesto por:

- El Gerente Administrativo
- El Gerente Operativo
- El Gerente de Recursos Humanos
- El Director de Responsabilidad Social Empresarial

El Comité de Ética actúa por propia iniciativa, a instancia de cualquier empleado debidamente identificado y, excepcionalmente, mediante denuncia anónima del empleado realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo de la presente Directriz, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación de la Directriz, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de correo, postal o electrónico, o fax

El Comité de Ética depende de Gerencia General y tiene las siguientes funciones básicas:

- La difusión interna de la Directriz entre todo el personal de SOMILOR S.A..
- La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación de la Directriz.
- La tramitación de expedientes, relacionados con la aplicación de la Directriz, hasta dictar resolución.
- La interpretación de las dudas que plantee la aplicación de la Directriz.

La propuesta de Gerencia General previo informe de cualquier auditoría que a futuro se planifique, de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación de la Directriz.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Ética garantiza:

- La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
- El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La indemnidad de cualquier empleado como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias al Comité.

Las decisiones del Comité de Ética, tiene carácter vinculante para la sociedad y para el empleado.

2.4.-MARCO REGULATORIO:

- Los Convenios de la OIT.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas
- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo

- Ley de Seguridad Social

- Ley de Minería.

- Reglamento del régimen especial de pequeña minería y minería artesanal

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Reglamento Interno de Trabajo

- Reglamento ambiental para actividades mineras

- Reglamento de seguridad minera

2.5.- SECCIONES CONTENIDAS:

2.5.1.- CONFIDENCIALIDAD

Los empleados de SOMILOR S.A. se abstendrán de utilizar en su propio beneficio y de comunicar de cualquier manera, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad en SOMILOR S.A..

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en SOMILOR S.A. y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con SOMILOR S.A. que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad. Adicional al Código de Conducta Interno, éste parámetro consta en Contrato de Trabajo Individual.

2.5.2.- CONFLICTOS DE INTERÉS

En relación a la vida privada de sus empleados.- SOMILOR S.A. respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones.

En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales que puedan comprometer la necesaria

objetividad o profesionalidad de su función en SOMILOR S.A., se pongan en conocimiento del Comité de Ética, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio mutuo de la sociedad y de las personas afectadas.

En relación a la política.-SOMILOR S.A. desarrolla su modelo de negocio sin interferir políticamente en las comunidades identificadas dentro del sector de influencia

Cualquier relación de SOMILOR S.A. con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad.

Las contribuciones que en su caso se realicen, en dinero y/o en especie, a partidos políticos, instituciones y autoridades públicas, se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su transparencia, a cuyo fin, deberán ir precedidas de un informe de la Asesoría Jurídica que acredite su plena legalidad.

Se reconoce el derecho de los empleados a participar en actividades políticas legalmente reconocidas, siempre que éstas no interfieran el adecuado desempeño de su actividad en la empresa y se desarrollen fuera del horario laboral y de las instalaciones de SOMILOR S.A. de modo que no puedan ser atribuidas a la empresa.

En relación a uso de bienes y servicios de la sociedad.- Los empleados de SOMILOR S.A. procurarán un uso eficiente de los bienes y servicios de la sociedad y no utilizarán en beneficio propio bienes o servicios de la empresa ni se prevaldrán de su posición en la sociedad para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

En relación al ejercicio de otras actividades.-Los empleados de SOMILOR S.A. sólo podrán desarrollar actividades laborales y profesionales ajenas a las que se derivan de sus relaciones contractuales con la sociedad, cuando aquellas no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de las funciones propias de su actividad en SOMILOR S.A.

Sin perjuicio de las competencias propias del Departamento de Recursos Humanos, cualquier actividad laboral o profesional ajena a SOMILOR S.A. que pueda afectar a la jornada de trabajo en la sociedad, deberá ser previamente autorizada por el Comité de Ética.

El Comité de Ética informará periódicamente a Gerencia General sobre las autorizaciones concedidas y sobre el grado de cumplimiento de este apartado de la Directriz.

2.5.3.- CONDUCTA INTERNA

SOMILOR S.A. no emplea a nadie que esté por debajo de la edad legal.

Todos los trabajadores de SOMILOR S.A., se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de ingreso a la empresa.

Ninguna persona empleada en SOMILOR S.A. es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo.

En SOMILOR S.A. no se permite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

El salario que reciben los empleados de SOMILOR S.A. es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios de cada sector.

SOMILOR S.A. garantiza que sus empleados desarrollan sus labores en lugares seguros y saludables.

SOMILOR S.A. asegura que todos y cada uno de los accionistas de la empresa cumplen lo expuesto en los apartados de clientes y empleados de este Código.

SOMILOR S.A. no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en los centros productivos y/ o instalaciones de sus fabricantes externos, proveedores y de sus subcontratistas.

Los fabricantes externos y proveedores en general no podrán exigir a sus trabajadores ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Los fabricantes externos y proveedores en general reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

Relaciones entre empleados y con clientes

Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados y con los clientes, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley y ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Relaciones con proveedores

Los empleados de SOMILOR S.A. se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Ningún empleado de SOMILOR S.A. podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

En particular, ningún empleado de SOMILOR S.A. podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas a ó de una persona física o jurídica con la que SOMILOR S.A. mantenga relaciones de cualquier tipo.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo la presente Directriz, deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia puesta en conocimiento del Comité de Ética. De no ser razonablemente posible su devolución, aquél se entregará al Departamento de Responsabilidad Social Empresarial que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.

Relaciones con autoridades

Los empleados de SOMILOR S.A. se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, de forma lícita, ética y respetuosa.

En el curso de las relaciones de la sociedad con las Administraciones Públicas, ningún empleado de SOMILOR S.A. podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, a ó de cualesquiera autoridades o funcionarios, cuando de cualquier manera pudiera vincularse tal acción con la adopción de decisiones relativas a la sociedad por las administraciones o instituciones de que se trate.

2.5.4.- SEGURIDAD SALUD Y AMBIENTE

Los empleados directos de SOMILOR S.A. así como los trabajadores que laboraren para sus fabricantes externos y proveedores en general, trabajarán en lugares seguros y saludables, de acuerdo a la naturaleza de sus trabajos, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos.

Los dormitorios, en campamento, serán higiénicos y seguros. Para lo cual cuentan con personal destinado a hacer limpieza, así como de servicio de lavandería con personal destinado para ello, con la finalidad de que los trabajadores en su tiempo de descanso cuenten con el mismo en su totalidad.

SOMILOR S.A. y Los fabricantes externos y proveedores en general de la misma adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

SOMILOR S.A. y Los fabricantes externos y proveedores en general de la misma, impartirán a sus trabajadores formación regular en materia de salud, seguridad y cuidado del medio ambiente en el trabajo. La empresa deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos.

2.6.- IMPLEMENTACIÓN

2.6.1.- APROBACIÓN ORGANIZACIONAL

El Código Interno de Conducta fue realizado en consenso con todas las áreas principales de la empresa tomando como representante de cada una al Jefe de Área respectivo y un trabajador operativo. Liderando éste proceso el Comité de Ética, compuesto por las Gerencias Administrativa, Operativa y de RR.HH.

Una vez elaborada y revisada minuciosamente por el Comité de Ética, éste código fue expuesto a Gerencia General, para su aprobación final, la misma que se dio el viernes 04 de Marzo de 2011.

2.6.2.- DIFUSIÓN INICIAL Y COMUNICACIÓN

Es obligación de SOMILOR S.A. poner en conocimiento el presente código a todos a quienes está dirigido, para lo cual se realizó el siguiente proceso de difusión. El mismo que actualmente se está realizando.

2.6.2.1 Enunciado de Gerencia General:

“Estimados Colaboradores de SOCIEDAD MINERA LIGA DE ORO S.A. SOMILOR:
Tengo el placer de presentarles nuestro Código Interno de Conducta.

Este documento es la expresión concreta de nuestra cultura y nuestros valores éticos. Implica una guía de conducta y comportamiento, y reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad. Nos ayuda, además, a hacer mejor lo que ya estábamos haciendo bien.

Es claro para todos que la ética empresarial se ha convertido en pieza fundamental para el sostenimiento y sustentabilidad de nuestras organizaciones, así como para contribuir de manera positiva al medio en el cual trabajamos.

Por ello, este Código tiene una importancia central para todos los que trabajamos en SOMILOR S.A.

Hemos elaborado un Código que ha logrado reunir el siguiente contenido:

- Los valores éticos que guiarán nuestra actuación,
- La conducta esperada con nuestros grupos de interés significativos,
- Principios específicos y conductas esperadas ante ellos,
- Lineamientos para hacer cumplir el Código y tener canales para comunicar inquietudes, dudas o apartamientos al mismo.

Lo alentamos a leer con detenimiento este documento y desde ya lo congratulamos por su cumplimiento.

Asimismo, estamos a vuestra disposición para cualquier consulta, comentario o aclaración sobre el mismo.

Atentamente,

Manuel Rojas Amari
GERENTE GENERAL

2.6.2.2.- Capacitación a todo al personal actual de SOMILOR S.A. Siguiendo el Procedimiento de Capacitación Interna. (Ver anexos)

2.6.2.3.- Capacitación a stakeholders: Proveedores, Comunidades, Accionistas y Cliente. Siguiendo el Procedimiento de Capacitación Externa (ver anexos)

2.6.3.- MECANISMOS PARA FOMENTAR Y CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

2.6.3.1.- DE LOS TRABAJADORES.-

- Los jefes de área deberán trimestralmente recordar a su personal la existencia del Código Interno de Conducta, en caso de existir cualquier situación que informaren sus trabajadores, mediante informe deberá ponerse en conocimiento del Comité de Ética.
- Existirá en cada Cartelera de la empresa: el Enunciado de Gerencia General con respecto al Código Interno de Conducta, con una nota que señale la existencia de copia que reposa en escritorio de Jefatura de Área a disposición de cualquier trabajador.
- Se colocará en Dpto. de Trabajo Social, buzón de sugerencias y denuncias para Comité de Ética, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda informar de manera anónima, a sobre cualquier situación que estuviera afectando al Código Interno de Conducta.

2.6.4.- MECANISMOS DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

El Comité de Ética deberá reunirse ordinariamente cada tres meses para análisis de informes trimestrales de área y extraordinariamente, en cada ocasión que se requiera.

Presentará por cada reunión Acta dirigida a Gerencia General, donde informará sobre asuntos tratados, casos presentados y alternativas viables de solución en los

casos graves o medidas correctivas en casos menores. Todo amparado en las leyes y reglamentos que enmarcan el presente Código.

Podrá realizarse revisión y actualización de Código Interno de Conducta bajo los siguientes parámetros:

Reunión Anual del Comité de Ética con Gerencia General.

A pedido de cualquier stakeholders: mientras se presente por escrito con justificación del pedido.

Si en el análisis de un caso en específico se detectare la revisión inmediata del Código.

CAPÍTULO III

ETAPA 3. MANUAL DE GESTIÓN DE LA RSE

3.1.- IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS RESPONSABLES

Las personas responsables de la puesta en práctica la política de RSE, de SOMILOR S.A., y la aplicación del Código Interno de Conducta son los integrantes del Comité de Ética, liderados por el Director de Responsabilidad Social Empresarial de la empresa.

Cabe recordar quienes conforman el Comité de Ética:

- El Gerente Administrativo
- El Gerente Operativo
- El Gerente de Recursos Humanos
- El Director de Responsabilidad Social Empresarial

3.2.- IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

Cabe señalar que los grupos de interés son todos los intervinientes en la cadena de valor, de aquí en adelante se les conocerá como “stakeholders”. Para identificar las necesidades y expectativas se debió proceder con reuniones independientes con cada grupo por lo que se expondrá en el presente cuadro, el resultado de la gestión, y en anexo consta formato por el cual se pudo identificar las necesidades y expectativas existentes.

STAKEHOLDERS	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor remuneración - Mejorar clima laboral - Mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo - Mejorar el servicio alimentación - Mejorar las áreas de descanso 	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración equitativa - Mayor satisfacción laboral - Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable - La alimentación esté acorde con la nutrición de acuerdo a actividad laboral - Lugar de descanso adecuado.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Pago oportuno de lo adquirido - Mejorar comunicación con proveeduría de la empresa - Relación económica de intercambio duradera 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un sistema óptimo de adquisición - Fomentar sana competencia entre proveedores

Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar fuentes de empleo - Conocer sobre el impacto ambiental que genera la actividad de la empresa - Desarrollo de la economía local 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar contratación laboral con habitantes de la comunidad - Participación comunitaria en la veeduría y control de leyes ambientales - Apoyo a proyectos productivos
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de costos operativos - Disminución de la rotación de la planilla - Mejorar relaciones con la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad en la utilidad - Fortalecer lealtad y compromiso de los trabajadores - Aumento de la productividad - Mejora imagen y reputación de la empresa
Cliente	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con un producto de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega oportuna y con calidad del producto tomando como base la RSE

3.3.- PLAN DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Para poder realizar el proceso de identificación de necesidades y expectativas que los stakeholders poseen con respecto a RSE, se debió sensibilizar a los mismos, en relación a ésta temática.

Comenzando por la presentación del presente proyecto consiguiendo el compromiso de la alta gerencia, quienes desde inicio se identificaron por su filosofía de trabajo

La alta gerencia asumió el ser portavoz de los accionistas y clientes, para ir completando la cadena de valor.

Se sensibilizó a los trabajadores comenzando con los jefes de área y reuniones internas con cada área de acuerdo a cronograma de capacitaciones interna.

En la sensibilización se ha designado a un trabajador de cada área perteneciente a Superficie: Molino y Trituradora - Planta de Beneficio - Planta de Agua - Taller Mecánico - Taller Eléctrico - Administración y cuatro trabajadores (supervisores) de Interior Mina.

La sensibilización con las comunidades, fue realizada de manera independiente entre las mismas, en reuniones con los Comité Pro mejoras de cada comunidad, obteniendo respuesta positiva de las mismas. Quedando un delegado de cada comunidad para tratar asuntos relacionados con RSE.

3.4.- PLAN DE INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

3.4.1.- Información a todo al personal actual de SOMILOR S.A. Siguiendo el Procedimiento de información interna. (Ver anexos)

3.4.2.- Información a stakeholders: proveedores, comunidades, accionistas y cliente. Siguiendo el procedimiento de información externa (ver anexos)

.

3.5.- PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES ESTABLECIDOS.-

Posterior a la sensibilización con los grupos de interés, se crean expectativas que deben ser tratadas a tiempo para evitar futuros inconvenientes ya sea por falta de información, o por los objetivos que cada grupo (principalmente trabajadores y comunidades), pretendan cumplir, aprovechando la intención de la empresa al trabajar de manera coordinada, en tema de RSE.

Por lo que en ésta etapa del proceso el único procedimiento e instrucción que se ha determinado es el canal de comunicación de retroalimentación, es decir la forma en que los trabajadores y la comunidad deberán tratar con la empresa, para exponer sus puntos de vista o sugerencias en relación a RSE.

Siguiendo el procedimiento de retroalimentación de stakeholders en RSE (ver anexos)

CAPÍTULO IV

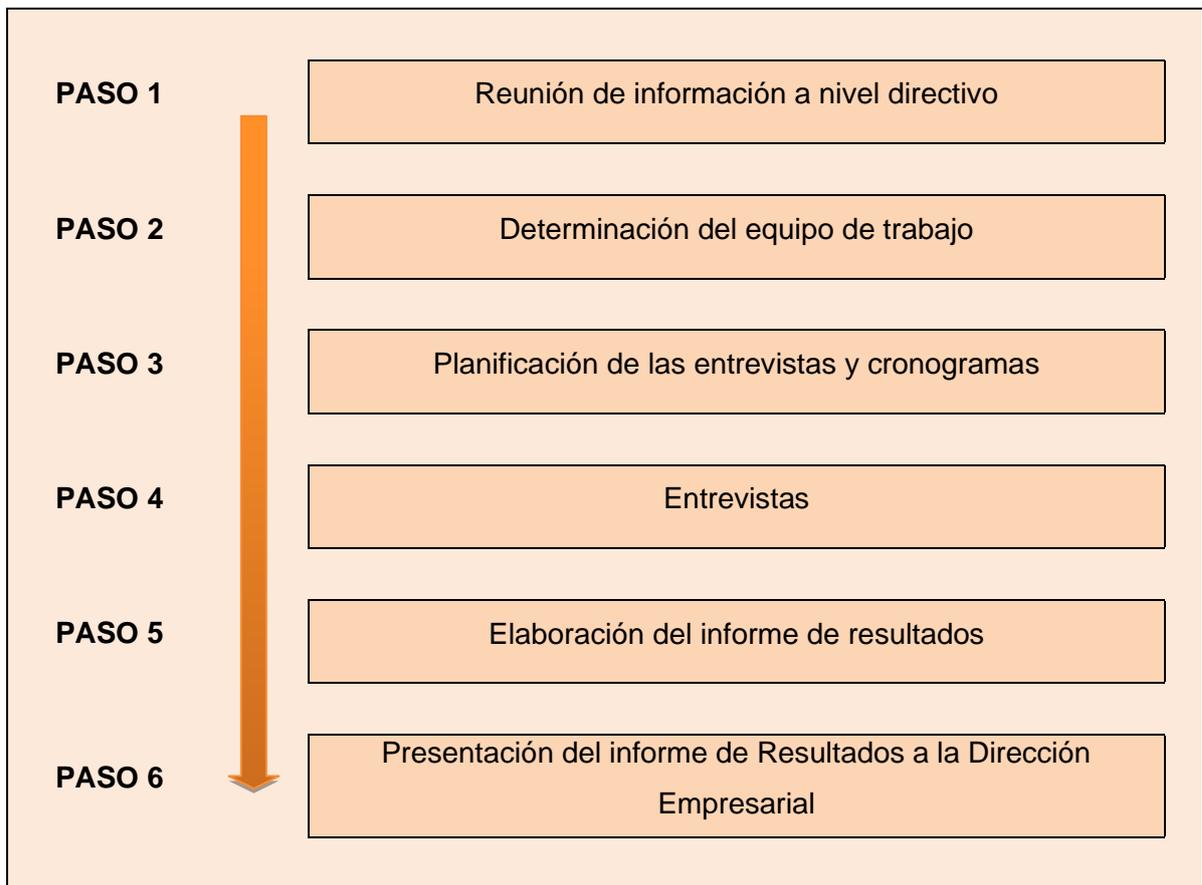
ETAPA 4. DISEÑO DE PLANES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE RSE:

En este proceso es preciso llevar a cabo los siguientes pasos:

- **Identificación de necesidades, requisitos y análisis de aspectos críticos:**

Utilizando la metodología de **diagnóstico previo**, se identifican las debilidades y fortalezas de SOMILOR S.A., antes de aplicar cualquier plan de acción.

Para poder obtener un Diagnóstico Previo debió seguirse los siguientes pasos:



PASO 1.- La reunión de información a nivel directivo, tuvo la aprobación respectiva tanto para la designación del personal a trabajar como en la elaboración de las entrevistas respectivas.

PASO 2.- Trabajarán en la elaboración del diagnóstico previo:

- Director de RSE
- Delegados de los stakeholders: Trabajadores y comunidades.

PASO 3.- La planificación de las entrevistas quedó designado de la siguiente manera:

Trabajadores: Con la finalidad de no interferir en el horario de trabajo de los trabajadores y aprovechando reunión diaria de prevención de riesgos laborales, que USSA (Unidad de Seguridad, salud y Ambiente) realiza, los líderes de cada área aplicarán a diario de 10 a 20 entrevistas con la ayuda de personal designado por ellos mismos. De acuerdo a la jornada laboral. En dos turnos.

Comunidades: Los delegados de RSE de cada comunidad liderarán las entrevistas en cada una de sus comunidades, procurando aplicar a un porcentaje mayor del 50%, en relación al número total de habitantes.

PASO 4.- Las entrevistas se realizaron sin novedades, tomando en cuenta el 55% de la población total de trabajadores, 30% de trabajadores interior mina y 25% Trabajadores de superficie.

En las comunidades el porcentaje entrevistado fue el siguiente:

- La López: 70%
- San Miguel de Brasil 50%
- Bella Vista 65%
- Guayacanes 95%

Tomando en cuenta jefes de familias.

. A cada entrevistado se le solicitó que, más allá de contestar a las preguntas del cuestionario, diera su opinión o recomendaciones con respecto a las preguntas (formulación, temas, lenguaje) y que señalara las carencias o dificultades del cuestionario

PASO 5. Y PASO 6.- De los datos relevantes del informe de diagnóstico previo se citarán los necesarios para la elaboración del presente trabajo.

- **Selección y priorización de aspectos a trabajar:**

El comité de ética, tomando en cuenta el diagnóstico de debilidades y fortalezas prioriza los aspectos a trabajar.

- Al término del trabajo se elaboró un documento de diagnóstico donde se identificó sus fortalezas y debilidades en el marco de RSE

FORTALEZAS

1. La dirección empresarial es consciente de la importancia de esta estrategia y actúa en consecuencia
2. SOMILOR ya desarrolla importantes acciones que pueden ser consideradas de RSE en las distintas áreas de trabajo analizadas, sin embargo estas no se realizan en un ambiente formal y organizado.
3. SOMILOR cuenta con un sistema de gestión de calidad interno, es decir no certificado, pero que ha logrado formalizar ciertos aspectos de la gestión de calidad para producción limpia
4. La empresa cuenta con personal capacitado para abordar los distintos temas de RSE.
5. Los procesos productivos de la empresa han buscado incorporar innovaciones dirigidas a eliminar al máximo la toxicidad en la producción y disminuir los niveles de contaminación al medio ambiente.

DEBILIDADES

1. SOMILOR S.A. ha evaluado relativamente riesgos y oportunidades que presenta su actividad respecto a las cuestiones sociales, laborales y medioambientales.
2. La empresa no ha identificado de manera formal y sistemática a sus grupos de interés
3. La mayoría de procedimientos en la empresa no se encuentran formalizados, es decir que las buenas prácticas se hacen y transmiten de manera desordenada, a menudo verbalmente, sobre todo en lo relacionado con el medio ambiente, proveedores y subcontratistas y en menor nivel en recursos humanos.
4. Dentro de esta falta de sistematización no se cuenta con un sistema de información y seguimiento adecuado que permita a la empresa realizar un control de las mejoras en cada una de las áreas de trabajo
5. La comunicación interna, sobre todo con el personal de interior mina, es muy limitada; el personal no participa en la gestión de la empresa, lo que de alguna manera fomenta los malos entendidos y las tensiones entre el personal y la dirección.
6. A nivel externo, la empresa no comunica (pone en valor) sus puntos fuertes.

- Establecimiento de objetivos generales

En base a las debilidades presentadas, en el informe de diagnóstico previo se pueden establecer los siguientes objetivos:

Objetivo general. Construir una empresa que conviva en armonía en su entorno social, ambiental y económico, de manera que se genere un clima favorable para el desarrollo y evolución de SOMILOR
Objetivos específicos
1. Construir un sistema de gestión claro y ordenado donde se introduzcan criterios sociales, ambientales y económicos
2.- Alcanzar una participación activa del personal asegurando su compromiso con los objetivos de SOMILOR S.A.
3.- Conocer e incorporar las expectativas del grupo de interés a la gestión estratégica de SOMILOR S.A.
4.- Iniciar una estrategia de comunicación y publicidad de los aspectos ambientales y de responsabilidad social que genera la producción de SOMILOR S.A.
5.- Diseñar un sistema de información de los resultados de la RSE de SOMILOR S.A.

- Identificación de la estructura organizativa, funciones, responsabilidades y autoridad:

Ver organigrama corporativo y organigrama de comité de ética.

- COMITÉ DE ÉTICA
- DIRECTOR DE RSE
- DELEGADOS DE: TRABAJADORES- COMUNIDAD -
PROVEEDORES

f) **Planificación de las relaciones con los grupos de interés:** SOMILOR S.A., acordará, planificará, implantará y verificará, acerca de todos los aspectos de RSE en su sistema de cara a sus grupos de interés principales.

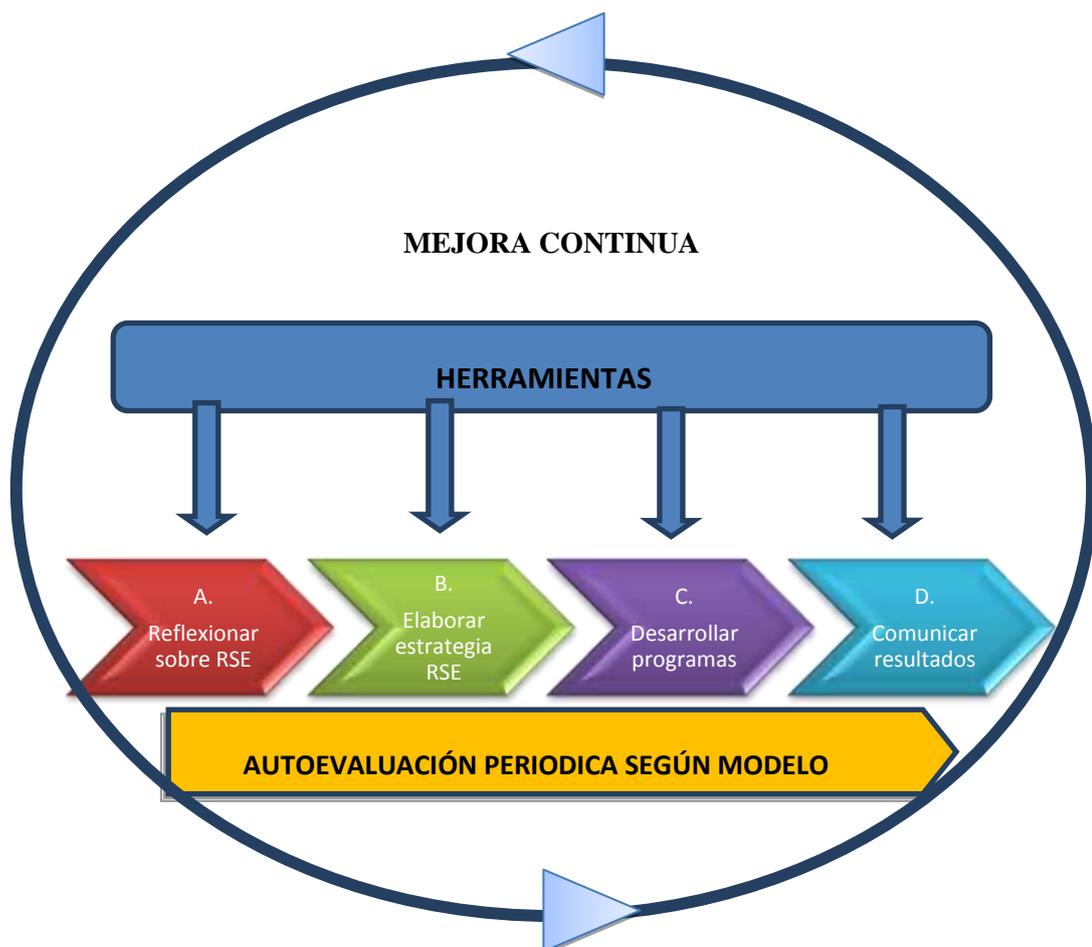
TRABAJADORES.- Superficie e interior mina, a través de sus delegados de RSE

COMUNIDAD.- Sector de Influencia a través de sus delegados de RSE

CAPÍTULO V

ETAPA 5.- La implantación del sistema,

En el anteproyecto de tesis se aprobó ciertas etapas de la implantación del Sistema de RSE para SOMILOR S.A., cabe señalar, que estas etapas o fases se han renombrado para facilitar la implementación, cumpliendo con el objetivo principal.



FASES DE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE RSE EN SOMILOR S.A.:

Fase 1. Análisis de la situación:

SOMILOR S.A. determinó cuál es su punto de partida, mediante la aplicación de entrevistas a los stakeholders, que permitieron realizar un **DIAGNÓSTICO PREVIO**. A través de los resultados aportados por esta herramienta (cuestionario), se realizó un análisis de la situación y se centró sus esfuerzos hacia aquellos aspectos que han obtenido resultados negativos.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO:

1.- ÁMBITO MEDIDAS SOCIAL.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal empleado

2.- MEDIOAMBIENTAL.- Control de residuos, ahorro de agua y energía

3.- ECONÓMICO.- Relación fluida con proveedores y clientes

Dado que la empresa ha descubierto estos aspectos a mejorar, antes de pasar a la siguiente fase, debe identificar a los grupos de interés y conocer sus necesidades y expectativas.

Gracias a la elaboración del manual interno de conducta, así como al manual de gestión de RSE, observamos que, la carencia se ha detectado primeramente, entre el personal empleado, y segundo el grupo de interés es el entorno local y en el tercer caso, los proveedores y cliente.

En cuanto a las necesidades y expectativas que pueden plantear cada uno de los grupos de interés, para mejor comprensión se las ha sintetizado de la siguiente manera:

GRUPO DE INTERÉS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PERSONAL EMPLEADO

Mejorar el clima laboral
Mejorar la calidad de vida
Disponer de tiempo libre

ENTORNO LOCAL

Reducir la contaminación
Proteger el medio ambiente
Creación Fuentes de Trabajo
Apoyo a Proyectos Productivos

ECONÓMICO

Mejorar la seguridad y calidad del producto
Atención personalizada para proveedores

Fase 2. Elaboración de un Plan de Actuación

Esta fase se estructura en cuatro puntos:

- a. Formular objetivos
- b. Delimitar en qué ámbitos va a actuar
- c. Describir y jerarquizar las medidas que llevará a cabo la empresa
- d. Establecer un marco temporal

a. Objetivos

- **Objetivo general:** Implantar medidas socialmente responsables en los ámbitos social, medioambiental y económico.
- **Objetivos específicos:**

- **ÁMBITO SOCIAL: Personal empleado**

1. Lograr una mejora del clima laboral en la empresa
2. Conseguir que el personal empleado goce de una mejor calidad de vida, dentro y fuera del campamento minero.
3. Permitir que el personal empleado disponga de más tiempo libre

- **ÁMBITO SOCIAL: Comunidades sector de influencia**

4. Ofertar fuentes de trabajo para habitantes de comunidades aledañas
5. Apoyar proyectos productivos

- **ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL: Entorno local**

6. Reducir los niveles de contaminación que pueda generar la empresa
7. Reducir los residuos que pudieran ensuciar la vía pública
8. Reducir el gasto de materias primas, agua y energía

- **ÁMBITO ECONÓMICO: Clientes y Proveedores**

9. Dotar de una alta calidad al producto
10. Ofrecer información transparente a los clientes y proveedores
11. Aumentar el grado de satisfacción de clientes y proveedores

Fase 3. Aplicación de medidas socialmente responsables

Una vez elaborado el Plan de Actuación, es momento de llevarlo a la práctica. Para comenzar a aplicarlo, es necesario que toda la empresa y los agentes externos con los que se relaciona tengan conocimiento del mismo, es decir, la empresa ha de comunicar cómo va a cambiar su estrategia hacia una gestión socialmente responsable.

Las medidas que puede aplicar la empresa para lograr los objetivos propuestos podrían ser las siguientes:

ÁMBITO SOCIAL: Personal empleado

- Lograr una mejora del clima laboral en la empresa

- Conceder días adicionales de vacaciones como incentivo, tomando en cuenta cumplimiento de reglamento interno de trabajo y reglamento de seguridad y salud en el trabajo de SOMILOR S.A.
- Mantener una comunicación fluida con el personal empleado: buzón de sugerencias, reuniones, entrevistas personales, estudios de clima laboral...
- Mantener vigilancia con nutricionista respecto a alimentación que proveedores entregan al personal

- Conseguir que el personal empleado goce de una mejor calidad de vida

- Promover flexibilidad en la elección del periodo vacacional
- Aplicar una política de acercamiento al domicilio, primar la contratación de personal de las comunidades aledañas.
- Procurar que todos los trabajadores pasen del contrato a prueba a un contrato indefinido

- Permitir que el personal empleado disponga de más tiempo libre

- Facilitar transporte desde Camilo Ponce Enríquez al campamento minero, en dos turnos al ingreso y salida del personal.
- Adquisición de lavadora industrial y personal para ésta área, con la finalidad de que los trabajadores puedan descansar el mayor tiempo posible evitándose la actividad de lavado.

Estas medidas generan unos gastos para la empresa:

- Coste propio de la contratación de transporte.
- Tiempo dedicado a la organización del trabajo de lavandería.
- Costes derivados de la implementación de nueva área de servicios generales (lavandería)
- Gasto de luz, por la implementación de lavandería industrial.
- Tiempo y recursos dedicados al tratamiento de la información recogida a través de reuniones, buzón de sugerencias, entrevistas personales...

Sin embargo, aportan beneficios que permiten no sólo recuperar la inversión realizada sino generar mayor riqueza para la empresa:

- Mayor nivel de satisfacción y motivación del personal empleado
- Mejora el rendimiento de la plantilla
- Reduce el absentismo laboral
- Mayor compromiso con la empresa
- Mayor estabilidad de la plantilla

- Reducción de la fuga de talentos
- Ampliación del horario de actividad
- Mayor productividad
- Comunicación más fluida
- Reducción de conflictos

ÁMBITO SOCIAL: Comunidades sector de influencia

- **Ofertar fuentes de trabajo para habitantes de comunidades aledañas**
- Priorizar la contratación de habitantes de las comunidades aledañas
- **Apoyar proyectos productivos**

Educativo:

- Contratar maestra para escuela Ulises de la cruz ubicada en sitio La López para que los niños del sector cuenten con una tercera profesora para los siete años básicos existentes.
- Facilitar que un maestro albañil dirija obras de construcción de aula para escuela de San Miguel de Brasil.
- Facilitar que un tecnólogo de comunicaciones instale servicio de internet para escuela Ulises de la Cruz, de sitio La López
- Otorgar becas estudiantiles a los niños que han terminado la primaria, e la escuela Ulises de la Cruz, para que se puedan inscribir en la secundaria, con todos los gastos pagos por la empresa.

Deportivo:

- Facilitar que un maestro albañil dirija obras de construcción (cancha deportiva) en el Sitio Bella Vista.
- Fomentar el deporte en los niños de Bellavista, facilitándoles uniformes para que accedan a campeonatos

Social.-

- Facilitar que un maestro albañil dirija obras de construcción (puente peatonal colgante en Guayacanes) en el Sitio Bella Vista
- Facilitar que un especialista oriente, capacite y de seguimiento a proyecto productivo en la producción de hongos comestibles.
- Donar a Sitio La López terreno e infraestructura para que proyecto de producción de hongos pueda implementarse.

Salud.-

- Facilitar que un maestro albañil dirija obras de construcción (sub centro de salud San Miguel de Brasil)
- Facilitar que las comunidades del sector de influencia reciban capacitación en nutrición, control de enfermedades endémicas, salud mental y valores familiares a través de profesionales contratados por SOMILOR S.A.

Seguridad.-

- Otorgar materiales para construcción de retén policial en San Miguel de Brasil

Estas medidas generan unos gastos para la empresa:

- Contratación de servicios profesionales para apoyo de todos los proyectos antes citados.
- Los profesionales al ser trabajadores de SOMILOR S.A., se debe tomar en cuenta horas que no trabajan directamente para la empresa.
- Costos económicos por compra de terreno, e implementación de proyecto de cultivo de hongos comestibles.
- Costos económicos por compra de materiales de construcción para retén policial

Sin embargo, aportan beneficios que permiten no sólo recuperar la inversión realizada sino generar mayor riqueza para la empresa:

- Comunicación más fluida con las comunidades
- Reducción de conflicto entre la empresa y el entorno local
- Contribución en proyectos productivos mejorando calidad de vida de moradores del sector de influencia
- Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL: Entorno local

- **Reducir los niveles de contaminación que pueda generar la empresa**
- Aislar acústicamente las instalaciones para evitar ruido excesivo
- Almacenar los residuos peligrosos en recipientes adecuados
- Formar a los empleados sobre la minimización y correcta gestión de los residuos y la contaminación

- Depositar en un punto limpio los residuos peligrosos como tóner, tubos fluorescentes, pilas...

- **Reducir el gasto de materias primas, agua y energía**

- Evitar el uso de papel de aluminio y recubrimientos de plástico sustituyéndolos por recipientes que se puedan reutilizar
- Instalar limitadores de presión, difusores, temporizadores... en grifos y duchas
- Desconectar las cámaras, ordenadores, fotocopiadoras y otros aparatos sin uso

Estas medidas generan unos gastos para la empresa:

- Contratación de servicios profesionales para el aislamiento de las instalaciones
- Compra de recipientes específicos para residuos peligrosos
- Coste del servicio de formación prestado por una persona experta en temas medioambientales
- Horas en las que el personal empleado está recibiendo formación
- Tiempo y combustible empleado en el traslado de residuos peligrosos a un punto Limpio
- Coste de recipientes reutilizables
- Coste de la contratación del servicio de fontanería

Sin embargo, aportan beneficios que permiten no sólo recuperar la inversión realizada sino generar mayor riqueza para la empresa:

- Disminución de la contaminación acústica

- Reducción de conflicto entre la empresa y el entorno local
- Contribución a la protección del medio ambiente
- Disminución de la contaminación
- Impacta positivamente en la imagen pública de la compañía
- Disminución de residuos generados (ahorro de costes)
- Reducción del uso del agua (ahorro de costes)
- Reducción del gasto energético (ahorro de costes)

ÁMBITO ECONÓMICO: Clientes y Proveedores

- Dotar de una alta calidad al producto

- Incorporación de TICs (tecnologías de la información y la comunicación) necesarias para la gestión y transformación de la información
- Inversión en I+D+i (destinar parte de los beneficios a la investigación, el desarrollo y la innovación)

- Ofrecer información transparente a los clientes y proveedores

- Realizar informes con información veraz y transparente de la actividad de la empresa para los grupos de interés
- Ofrecer informes sobre las características de productos y servicios a los grupos de interés
- Organizar reuniones guiadas con clientes y proveedores que permitan conocer las instalaciones, maquinaria, proceso productivo...

- **Aumentar el grado de satisfacción de clientes y proveedores**

- Identificar las necesidades de los grupos de interés a través de llamadas telefónicas, organización de reuniones, encuestas de satisfacción...
- Poner a disposición de clientes y proveedores un servicio de atención para resolver cualquier duda o problema, recoger sugerencias...

Estas medidas generan unos gastos para la empresa:

- Gasto destinado a la compra de TICs y su mantenimiento
- Coste en formación del personal empleado en la utilización de TICs
- Gasto que se destine a I+D+i.
- Gasto en la realización de informes con información transparente
- Gasto en publicitar dicha información
- Gasto en llamadas a clientes y proveedores, organización de reuniones, encuestas de satisfacción...
- Gastos derivados de solventar en la medida de lo posible las necesidades detectadas de los grupos de interés
- Gastos derivados de solucionar problemas presentados por clientes/proveedores

Sin embargo, aportan beneficios que permiten no sólo recuperar la inversión realizada sino generar mayor riqueza para la empresa:

- Mayor nivel de calidad en los procesos productivos
- Aumento de la eficacia en la producción

- Aumento de la confianza de los grupos de interés
- Fidelización del cliente
- Mayor grado de modernización de la empresa
- Ofrecer información impacta positivamente en la imagen pública de la empresa
- Reducción de conflictos gracias a una comunicación fluida

Fase 4. Evaluación del Plan de Actuación

Una vez transcurrido el periodo establecido, es necesario evaluar la efectividad de las medidas implantadas. Para ello la empresa tiene que desarrollar un informe de evaluación (las grandes empresas suelen realizar memorias de sostenibilidad)

¿Qué contenidos mínimos podría incluir?

1. Contexto general en el que se encuentra la empresa
2. Políticas definidas en materia de responsabilidad social
3. Resultados de las medidas aplicadas
4. Principales avances en materia de responsabilidad social
5. Trabas encontradas en el avance hacia la responsabilidad social
6. Retos para el futuro y conclusiones

1. Contexto general en el que se encuentra la empresa

Para comenzar, la empresa puede realizar una presentación de la misma, en la que se pueden incluir aspectos como los siguientes:

- Año de constitución de la empresa
- Sector en el que se ubica
- Situación en la que se encuentra el sector
- Situación en la que se encuentra la empresa dentro de su sector
- Actividad a la que se dedica la empresa
- Estrategia que persigue
- Descripción del producto que ofrece
- Descripción de la plantilla

2. Medidas definidas en materia de responsabilidad social

En este punto, la empresa ha de describir cada una de las medidas que ha llevado a cabo en el ciclo establecido, por ejemplo:

NÚMERO DE MEDIDA:

Ámbito Social

Medida Mantener una comunicación fluida con el personal empleado: buzón de sugerencias, reuniones, entrevistas personales, estudios de clima laboral...

Periodo de aplicación

Objetivo Lograr una mejora del clima laboral

Grupo de interés al que va destinada Personal empleado

Resultados de las medidas aplicadas

La efectividad de las medidas se evalúa a través de INDICADORES que determinarán qué se ha cumplido y en qué medida. Es este paso del proceso, podremos saber si los objetivos marcados en el inicio se han cumplido o no:

ÁMBITO SOCIAL: Personal empleado

Lograr una mejora del clima laboral en la empresa

Número de días adicionales y motivo

Proporción de trabajadores que han disfrutado este beneficio

Criterios para el disfrute de estos días

Existencia o no de sistemas formales de comunicación con el personal empleado

Número de sistemas formales de comunicación

Proporción de trabajadores que utilizan los sistemas formales de comunicación

Número de sugerencias recogidas

Proporción de sugerencias satisfechas

Número de estudios de clima laboral

Encuesta sobre alimentación en comedores, grados de satisfacción

Elaboración por muestreo de exámenes médicos que confirmen datos relevantes sobre nutrición

Informes de inspecciones de la USSA (Unidad de Seguridad Salud y Ambiente) respecto a atención de proveedores de alimentos.

Conseguir que el personal empleado goce de una mejor calidad de vida

Número de trabajadores/as que han podido escoger cuándo disfrutar su periodo vacacional

Porcentaje que representa este número sobre el total de la plantilla

Número de trabajadores/as con contrato indefinido

Proporción que representa el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido sobre el total de la plantilla

Permitir que el personal empleado disponga de más tiempo libre

Número de medidas flexibilizadoras que la empresa pone a disposición del personal empleado

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL: Entorno local

Reducir los niveles de contaminación que pueda generar la empresa

Gasto absoluto en modificar las instalaciones

Total inversiones medioambientales/total de inversiones

Número de políticas y actuaciones llevadas a cabo en materia de gestión de residuos sean considerados peligrosos o no

Número de trabajadores/as formados/as para minimizar la generación de residuos y la contaminación

Número de horas de formación recibidas por cada trabajador

Reducir los residuos que pudieran ensuciar la vía pública

Número de días al mes dedicados a limpieza de contenedores

Número de quejas recibidas por una incorrecta higiene de los contenedores de basura

Existencia o no de planes, políticas o actuaciones en materia de prevención o reducción de generación de residuos

Reducción del volumen de residuos respecto al periodo anterior por la implantación de dichas políticas

Porcentaje de residuos peligrosos sobre el total de residuos

Cantidad y tipos de residuos peligrosos que son depositados en un punto limpio

Reducir el gasto de materias primas, agua y energía

Reducción o aumento del papel de aluminio y recubrimientos de plástico utilizados respecto al periodo anterior

Gasto relacionado con el consumo de agua sobre la facturación.

Reducción o aumento del consumo de agua total respecto a periodos anteriores

Suma del consumo de todas las fuentes de energía

Gasto relacionado con el consumo de energía sobre la facturación anual

Reducción o aumento del total de energía consumida respecto a periodos anteriores

Ahorro generado por la implantación de medidas medioambientales

ÁMBITO ECONÓMICO: Clientes y Proveedores

Dotar de una alta calidad a los productos y servicios que ofrece la empresa

Número de auditorías de cuentas al año (incluso en casos sin obligación legal)

Número de TICs incorporados

Gasto anual en I+D+i/facturación anual

Ofrecer información transparente a los clientes y proveedores

Número de informes publicados a lo largo del ejercicio

Listado de los sistemas de información veraz y transparente más utilizados

Número de jornadas abiertas realizadas a lo largo del ejercicio

Aumentar el grado de satisfacción de clientes y proveedores

Existencia o no de un servicio de atención al proveedor: recepción de quejas, reclamaciones, y buzón de sugerencias

Resultado de la elaboración de un catálogo de proveedores clasificados por volumen, importancia para la empresa y grado de satisfacción

Número de encuestas realizadas para conocer las expectativas y el grado de satisfacción de los proveedores y los clientes

Existencia o no de un servicio de Atención al proveedor/cliente

Principales avances en materia de Responsabilidad Social

Cada una de las medidas, ha dado resultados, ha aportado beneficios no sólo para la empresa, sino también para el entorno local, el personal empleado.... Estos avances han de ser reflejados en este apartado del informe, por ejemplo:

- Gracias a la instalación de un buzón de sugerencias, la empresa ha podido conocer las quejas e inquietudes del personal empleado, lo que ha permitido solucionar problemas que han propiciado un mejor clima laboral y por tanto, un mayor grado de motivación y su consecuente aumento de la productividad.
- La formación sobre la minimización y correcta gestión de los residuos y la contaminación al personal empleado, ha generado un entorno más saludable y ha reducido el gasto en materias primas para la empresa.

Trabas encontradas en el avance hacia la Responsabilidad Social

El grado de eficacia de cada una de las medidas, puede venir determinada por una serie de factores: grado de dificultad para su implantación, nivel de aceptación por parte de los grupos de interés implicados, generación de un coste demasiado elevado.... Por todo ello, tras el ciclo de implantación, habrá medidas que no han sido tan fructíferas como se esperaba en un principio, medidas que han fracasado.

Este apartado pretende detectar dónde se localizan los fallos o errores para tratar de solventarlos:

- El personal empleado no ha adquirido la concienciación necesaria para acumularla menor cantidad de residuos fuera de las instalaciones, por lo que se han recibido algunas quejas por parte de los vecinos de la localidad.

Retos para el futuro y conclusiones

En este punto, la empresa hace balance, y estructura el apartado en base a tres aspectos:

Mantenimiento de aquellas medidas que han sido positivas

- **Ámbito social:** Mantener una comunicación fluida con el personal empleado: buzón de sugerencias, reuniones, entrevistas personales, estudios de clima laboral...

Mantener transporte hacia y desde campamento

Continuar con vigilancia a proveedores de alimentos.

- **Ámbito medioambiental:** Desconectar las cámaras, ordenadores, fotocopiadoras y otros aparatos sin uso, mantener la asesoría en aspectos medioambientales para proceso productivo.

- **Ámbito económico:** Poner a disposición de clientes y proveedores un servicio de Atención para resolver cualquier duda o problema, recoger sugerencias...

Reorientación de las medidas que no han producido los efectos esperados solventando los problemas que han causado el resultado negativo

- Para potenciar la concienciación del personal empleado enfocado a reducir la cantidad de residuos fuera de las instalaciones, la empresa puede llevar a cabo acciones de sensibilización.

Nuevas medidas que pueden ser implantadas en la empresa

- **Ámbito medioambiental:** Acondicionar contenedores para reciclar: papel, plástico...
- **Ámbito económico:** Incorporación de Sistemas Integrados de Gestión Software que permite obtener información sobre costes, beneficios...)

La empresa ha de reflexionar sobre la situación en la que se encuentra destacando los aspectos en los que ha mejorado, en los que ha empeorado y definiendo el camino por el que quiere guiarse en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

CARÁCTER CÍCLICO DEL PROCESO

Fase 5. Mejora continua

El Informe de evaluación ha permitido conocer cómo ha cambiado la situación respecto al inicio del proceso. La empresa ha evolucionado en lo que a responsabilidad social se refiere, sin embargo, este informe también ha permitido detectar qué ha fallado. Es precisamente este hecho el que obliga a la empresa a continuar en el camino de implantación de medidas socialmente responsables.

En este momento, la empresa debe reiniciar el ciclo:

- Reconocer el nuevo punto de partida en el que se encuentra
- Formular propuestas de mejora de las medidas que no han obtenido éxito
- Mantener aquellas medidas que sí dieron sus frutos
- Considerar nuevas propuestas responsables en la gestión empresarial.

De nuevo la empresa ha de planificar las medidas de actuación, aplicarlas, evaluar los resultados obtenidos, corregir los efectos negativos y proponer metas futuras.

AUTODIAGNÓSTICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El autodiagnóstico, es una herramienta que permite evaluar de manera sencilla la situación de una empresa frente a una serie de indicadores, en este caso, relacionados con la responsabilidad social empresarial. Constituye la fase previa para la implantación de medidas socialmente responsables, permitiendo conocer el punto de partida en el que se encuentra la empresa para poder así, orientar los esfuerzos futuros en la dirección adecuada.

La gestión de la RSE, se estructura en dos dimensiones:

DIMENSIÓN INTERNA:

Se refiere fundamentalmente a aspectos relacionados con los empleados y con aspectos medioambientales vinculados con la gestión de los recursos naturales en la

producción (gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales)

DIMENSIÓN EXTERNA:

Se refiere a las relaciones de la empresa con interlocutores/as externos/as y su entorno social y medioambiental (consumidores, proveedores, comunidad, poderes públicos...)

En cuanto al modo de auto cumplimentación del cuestionario, es sencillo, cada preguntase encuentra dispone de cuatro posibles opciones de respuesta: nunca, poco, bastante, y siempre, basta con marcar la casilla que en mayor medida se adapte a la realidad que vive la empresa en la actualidad.

Nunca: No se aplica

Poco: Se aplica de forma esporádica

Bastante: Se planifica y aplica de forma sistemática y periódica

Siempre: Se planifica, aplica, revisa y mejora de forma sistemática

Además existe otra casilla para aquellos casos en los que la pregunta no se ajuste a las particularidades de la empresa: NO PROCEDE.

El resultado final del cuestionario se generará de una manera automática, ofreciendo una visión general que cada empresa deberá adaptar a sus características particulares. (ANEXO: AUTODIAGNÓSTICO DE RSE)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La responsabilidad social se ha impuesto en el mundo empresarial de países desarrollados de forma concomitante con los cambios experimentados por las empresas en el mercado global.

En el nuevo escenario económico globalizado, lo importante en relación con el desempeño no es solo cuánta riqueza se genera, sino cómo ésta es producida. “Se pide que la empresa se reconozca como parte de una sociedad. Por ello hay una importante interdependencia entre ella y su entorno. Debe asumir responsabilidades por los principales impactos (positivos y negativos) económicos, sociales y ambientales generados en el desarrollo de su negocio.”

La visión tradicional sostiene que el objetivo central es generar utilidades para sus accionistas. La empresa del siglo XXI sabe que, siendo su primera responsabilidad, debe producir valor para el entorno en el que se encuentra inserta. Es decir, procurarlo no solo para sus accionistas sino también, para sus principales grupos de interés: trabajadores, proveedores, contratistas, comunidad y gobierno entre otros.

Aquello se inicia a partir de la base o del piso mínimo legal por el que cada quien debe regirse. Pero esto no basta sino que se debe ir más allá, adoptando acciones de compromiso social voluntario.

Asociado a lo anterior, en el último tiempo se ha problematizado sobre un nuevo concepto de ética empresarial.

Diariamente, la empresa se encuentra enfrentada a decisiones de diversa naturaleza, tales como: recursos humanos enfrenta el problema de contratar a un postulante que cumple con todos los requisitos para el cargo o a otro no tan dotado, pero con buenas referencias de un importante cliente. Contabilidad debe resolver el problema de cómo reconocer tal gasto; Marketing debe decidir cómo comunicar todas las implicancias que tiene para el consumidor comprar tal producto;

Producción debe juzgar si utilizar un insumo más barato en la elaboración del producto o gastar algo más invirtiendo en la seguridad del consumidor.

Se espera que, en la resolución de estos y otros temas, se asegure un comportamiento ético de todos los involucrados en el funcionamiento de las empresas. De otra manera, la base de confianza y justicia que debe ser el soporte de esta actividad profesional, se ve amenazada.

Se trata no sólo de cumplir con los preceptos legales, el horizonte ético es mucho más amplio, lo que implica un desafío adicional para los empresarios. Dentro del horizonte de la ética empresarial ya no sólo cae el no hacer lo que está mal. El reconocerse en medio de una red de relaciones implica la responsabilidad mutua entre la empresa y todos los stakeholders de procurarse el bien. Es llegar a comprender que la omisión, ese bien que no hacemos cuando está de nuestra parte poder hacerlo, representa algo tan grave como el mal que evitamos hacer.

CONCLUSIONES

La responsabilidad social empresarial, no sólo se traduce en beneficios para la sociedad, y el medio ambiente, sino que también aporta beneficios económicos para la empresa.

En la evolución del proceso se ha observado que la industria minera ha avanzado en hacerse parte de organismos internacionales y ha definido por medio del trabajo del, ámbitos prioritarios de acción. Pese a lo anterior, los procesos sociales y territoriales de cada una de las regiones de distintos países, presentan necesidades puntuales que no siempre van de la mano con las grandes definiciones acerca de los acentos del accionar de las empresas en materia de RSE.

Una empresa debe constituirse en un buen ciudadano, sentirse parte del territorio y de la sociedad en la cual opera y es parte. Desde ese punto de vista la sustentabilidad de la empresa pasa en gran parte por la incorporación de la ética en su gestión y por la promoción del desarrollo sustentable en los territorios que se insertan.

Es deseable que las empresas en su convivencia con el territorio y su entorno, aprendan a dialogar y comprender los distintos fenómenos sociales que suceden, es clave poder atender las prioridades de las comunidades que habitan en los territorios. En ese sentido, el llamado, es atender aquellas brechas sociales que impactan a los sectores más empobrecidos de los territorios.

Hay que dejar en claro que muchas empresas adoptan este modelo socialmente responsable no tanto por una convicción ética, sino por las positivas consecuencias que él produce en término de utilidades en la mayoría de los casos.

Una empresa, independiente de su rubro específico, si quiere crear valor y riqueza en la sociedad y territorio del cual es parte, debe cooperar junto a los otros actores involucrados en el desarrollo (Estado y Sociedad Civil) en materia de salud, educación, vivienda, hábitat, empleo, ingresos, justicia, etc.

Las nuevas concepciones de la RSE exige que la empresa se entienda como un actor en su conjunto, además que comprenda el territorio en se integra y que atienda las brechas más urgente de solucionar.

Para que se materialicen esas acciones, se necesita hacer alianzas con actores de presencia territorial (gubernamentales y no-gubernamentales) y que se den una serie de condiciones internas y externas

La RSE no se traduce en crear un sistema de conducción paralelo ni solamente en establecer una gerencia ad hoc. La RSE debe incorporarse al sistema existente. En ese sentido, también es importante considerar que la RSE no se delega.

RECOMENDACIONES

Disponer de un marco jurídico actualizado y armonizado como base del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.

Disponer de un programa efectivo de seguimiento del cumplimiento de la ISO 26000. Para continuar avanzando en RSE.

Disponer de un sistema efectivo para la vigilancia: Vigilancia del desarrollo humano, para trabajadores directos de SOMILOR S.A., como de trabajadores que permanecen en campamento pero tienen relación de dependencia con proveedores de SOMILOR S.A.

Disponer de un programa de información, educación, comunicación y capacitación Interna y externa como soporte del control a la gestión de responsabilidad social de SOMILOR S.A.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGANDOÑA, ISEA SILVA 2011, “ISO 26000, Una Guía Para La Responsabilidad Social de las Organizaciones”. España
- CANNON 1994, “La responsabilidad de la empresa: Respuesta A Los Nuevos Retos Sociales, Económicos, Legales, Éticos Y De Medio Ambiente”. España.
- DINNERS CLUB 2010, “*III Reporte de Responsabilidad Social Corporativa*”, Ecuador.
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial; Abril 2005, “*Manual de primeros pasos en Responsabilidad Social Empresarial.*” Argentina.
- KASCHEL 2003, “Responsabilidad social empresarial en Chile. Análisis de la calidad de vida laboral. Memoria de Ingeniero Comercial. Valparaíso, Universidad de Valparaíso. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas”. Chile,
- LARA 2011, “ Tesis de grado previa a la obtención del título en ingeniería de minas: “caracterización geomecánica del macizo rocoso para el diseño de las labores mineras e implementación de un sistema de fortificación en el 5^{to} nivel de producción de la empresa minera SOMILOR S.A.”. Ecuador.
- MOGROVEJO 2007, “*Modelos de inversión social para empresas mineras, experiencias y propuestas; cuaderno Difus,*”
- Norma ISO 26.000: Guía sobre responsabilidad social

- PERDIGUERO, GARCÍA 2005: “La Responsabilidad Social de las Empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial”, España.
- TULA 2005, “Responsabilidad Social y Naturaleza de las Empresas”, Chile.

GLOSARIO

Proceso

Un proceso se puede definir como “un conjunto de actividades, acciones o toma de decisiones interrelacionadas, caracterizadas por entradas y salidas, orientadas a obtener un resultado específico como consecuencia del valor añadido aportado por cada una de las actividades que se llevan a cabo en las diferentes etapas

Diagrama de flujo para el proceso

El diagrama de flujo de un Proceso es la representación visual de la serie de acciones, etapas o tareas de que consta un Proceso.

Rendición de cuentas

Condición de responder por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la organización, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas

Cliente

Organización o miembro individual del público general que compra propiedad, productos o servicios para propósitos comerciales, privados o públicos

Empleado

Individuo que mantiene una relación reconocida como “relación de empleo” en la legislación o práctica nacionales

Medio ambiente

Entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones

Comportamiento ético

Comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento

Iniciativa de responsabilidad social

Programa o actividad dedicados expresamente a cumplir un objetivo particular relacionado con la responsabilidad social

Normativa internacional de comportamiento

Expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas del derecho internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal

Organización

Entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables

Gobernanza de la organización

Sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos

Principio

Base fundamental para la toma de decisiones o para determinar un comportamiento

Diálogo social

Negociación, consulta o simple intercambio de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados con política económica y social

Responsabilidad social

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones

Esfera de influencia

Ámbito/alcance de una relación política, contractual, económica o de otra índole, a través de la cual una organización tiene la capacidad de afectar las decisiones o actividades de individuos u organizaciones

Partes interesadas

Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización

Involucramiento con las partes interesadas

Actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada para las decisiones de la organización

Desarrollo sostenible

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades

Transparencia

Apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa

Cadena de valor

Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios

Grupo vulnerable

Grupo de individuos que comparten una o varias características que son la base de discriminación o circunstancias adversas en el ámbito social, económico, cultural, político o de salud, y que les causan una carencia de medios para alcanzar sus derechos o disfrutar de las mismas oportunidades que los demás

Trabajador

Persona que desempeña un trabajo, ya sea un empleado o alguien que trabaja por cuenta propia

ANEXOS

	PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN INTERNA	CÓDIGO: REH-PR-10 PÁGINA:- 130 - de 158 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: 01-abril-2011
---	---	---

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN INTERNA

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Lcda. Kerly Blacio	Ing. Fernando Fleite	Ing. Fernando Fleite
Cargo:	Trabajadora Social	Gerente Administrativo	Gerente Administrativo
Firma:			
Fecha:	01-abr-2011	02-abr-2011	03-abr-2011

1. OBJETIVO

Informar a todo el personal de SOMILOR S.A., de manera efectiva.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores tanto administrativos, como operativos, del campamento y oficina central.

3. REFERENCIAS

- SART: Sistema de auditorías de Riesgo del Trabajo
- Modelo de información Interna. Trabajo Social SOMILOR S.A. 2010- noviembre

4. DEFINICIONES

Sistema: Un sistema es un conjunto de partes o elementos, organizadas y relacionadas que interactúan entre sí para lograr un objetivo. Los sistemas reciben (entrada) datos, energía o materia del ambiente y proveen (salida) información, energía o materia.

Información Interna: Son actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de la circulación de mensajes que se originan a través de los diversos medios de comunicación empleados por ella, con el objetivo de proveer comunicación.

5. POLÍTICAS

La ejecución de la capacitación interna, estará siempre bajo la supervisión y aprobación de Gerencia de RR.HH.

De acuerdo a las temáticas, se tendrá un responsable que deberá reportarse a Gerencia de RR.HH., según la programación.

Posterior a la capacitación existirá evaluación respectiva y retroalimentación.

6. RESPONSABLES

Elaboración: Responsable de Información

Cumplimiento: Gerencia de RR.HH.

7. DESARROLLO

7.1.- IDENTIFICACIÓN DE JEFES DE ÁREA:

- Interior Mina
- Molino y Trituradora
- Planta de Beneficio
- Planta de agua
- Taller mecánico
- Taller eléctrico
- Administración
- Recursos Humanos
- Unidad de Seguridad Salud y Ambiente: Dispensario Médico, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Trabajo Social
- Departamento Psicológico
- Geología

7.2.- RECURSOS A UTILIZAR:

- Enunciado de Gerencia General
- Copia sintetizada del documento a comunicar - sociabilizar.
- Copia completa del texto a comunicar – sociabilizar

7.3.- EVALUACIÓN:

Al finalizar la comunicación se realiza una evaluación para verificar que la información haya llegado de manera precisa y adecuada. De la que se tendrá que emitir informe, delimitar brechas y planificar el cubrirlas.

7.4.- REGISTRO DE COMUNICACIÓN

Deberá llevarse un registro de los asistentes, para constatación de la presencia, como para compromiso de comunicación sus colaboradores directos. Donde deben constar nombres, número de cédula y firma del trabajador.

7.5.- SECUENCIA DE CAPACITACIÓN:

- **Comunicación del Responsable a Jefaturas:**
 - - o Entrega de un ejemplar completo del tema a comunicar y una copia sintetizada para cada uno de sus colaboradores
 - o Evaluación
 - o Registro – compromiso y fecha de comunicación a sus subalternos
- **Comunicación por áreas:** Previa la comunicación que los jefes de área recibieron por parte del responsable, deberán comunicar a su personal directo tomando en cuenta, los siguientes aspectos.
 - o Sociabilizar el tema a comunicar
 - o Entrega de una copia sintetizada del tema a comunicar a cada colaborador
 - o Informar que en escritorio de jefatura de área reposa copia completa del presente tema a capacitar para consulta en caso de duda.
 - o Registro de haber participado en la comunicación y compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores
 - o Informe de la sociabilización y copia del registro de comunicación que se emitirá al responsable.
- **Inducción al personal nuevo.-** Todo trabajador que ingresa a laborar para SOMILOR S.A., recibirá dentro de su inducción general, además de los controles y capacitación respectiva por parte de administración, USSA, RR.HH., comunicación respecto al tema a comunicar que estará a cargo de trabajo social y departamento psicológico, adicional a su propia inducción.
 - o En hoja de protocolo de ingreso (inducción general) se adiciona el siguiente ítem:
 - Comunicación respecto al tema específico
 - Nombre y firma del responsable de comunicación.

- Informe mensual de comunicación a personal nuevo respecto al tema específico, emitido por trabajo social a responsable.

8. FORMATOS

- Registro de asistencia – compromiso de jefes de área
- Registro de asistencia de colaboradores

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CÓDIGO INTERNO	AREA	FIRMA

- Hoja de protocolo de ingres con ítem adicional de comunicación específica

RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	CARGO	FIRMA

- Informe mensual dirigido a responsable de comunicación, por comunicación a trabajadores nuevos.

Número de Trabajadores nuevos	Áreas	Número de trabajadores nuevos faltantes	Áreas
Responsable de comunicación		Cargo:	

9. ANEXOS

- Hoja de protocolo de ingreso – Inducción general

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Descripción del cambio:	Página:	Fecha:

	PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN EXTERNA	CÓDIGO: REH-PR-11 PÁGINA: - 134 - de 158 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: 01-abril-2011
---	---	--

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN EXTERNA

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Lcda. Kerly Blacio	Ing. Fernando Fleite	Ing. Fernando Fleite
Cargo:	Trabajadora Social	Gerente Administrativo	Gerente Administrativo
Firma:			
Fecha:	01-abr-2011	02-abr-2011	03-abr-2011

1 OBJETIVO

Informar a todos los stakeholders de SOMILOR S.A., de manera efectiva.

2 ALCANCE

Este procedimiento aplica a los stakeholders, que no tienen relación directa de dependencia laboral directa con la empresa.

3 REFERENCIAS

- SART: Sistema de auditorías de riesgo del Trabajo
- Modelo de información Externa. Trabajo Social SOMILOR S.A. 2010- noviembre

4 DEFINICIONES

Stakeholders: es un término inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman en su obra: "Strategic Management: A Stakeholder Approach", (Pitman, 1984) para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa»

Información Externa: Son actividades que se realizan desde una organización hacia actores externos, para mantener las buenas relaciones, ya que sin tener vinculación directa dependen o influyen de alguna manera en el proceso.

5 POLÍTICAS

La ejecución de la capacitación externa, estará siempre bajo la supervisión y aprobación de Gerencia de RR.HH. De acuerdo a las temáticas, se tendrá un responsable por cada grupo de stakeholders que deberá reportarse a Gerencia de RR.HH., según la programación. Posterior a la capacitación existirá evaluación respectiva y retroalimentación.

6 RESPONSABLES

Elaboración: Responsable de Información
Cumplimiento: Gerencia de RR.HH.

7 DESARROLLO

7.1 Se realiza el siguiente proceso de comunicación a los grupos de personas que no tiene relación directa con la empresa, pero pertenecen a la cadena de valor.

Como lo demuestra el siguiente cuadro:

STAKEHOLDERS – EXTERNOS	OBSERVACIONES
PROVEEDORES	ABASTECIMIENTO TALLERES EXTERNOS ALIMENTACIÓN SEGURIDAD FÍSICA
COMUNIDADES	SECTOR DE INFLUENCIA
ACCIONISTAS	A TRAVÉS DE GERENCIA GENERAL
CLIENTE	A TRAVÉS DE GERENCIA GENERAL

7.2.- Información a Proveedores:

- El Responsable, enviará un ejemplar del texto a sociabilizar., así como del enunciado de Gerencia General a cada proveedor de la empresa.
- Los proveedores comprendidos en la clasificación de ABASTECIMIENTO y TALLERES EXTERNOS que no tienen personal que pernocte en campamento, deberá entrega a SOMILOR S.A., carta de su Gerente General, donde indique que está en pleno conocimiento

del Texto a sociabilizar, y que se compromete a su cumplimiento en las actividades que le concerniere.

- Los proveedores comprendidos en la clasificación de ALIMENTACIÓN Y SEGURIDAD FÍSICA, adicional a la carta de conocimiento y compromiso, deberá sociabilizar el texto, entregar en plazo de un mes el registro de ésta capacitación. Y en caso de personal nuevo posterior a ésta fecha, capacitar en éste tema dentro del primer mes de su ingreso y comunicar sobre el particular al Responsable

7.3.- Información a Comunidades

- o El Responsable se reunirá en la brevedad posible con la Directiva del Comité Pro-mejoras de San Miguel de Brasil, La López, Bellavista y Guayacanes, comunidades del sector de influencia a quienes pondrá en conocimiento del texto a sociabilizar
- o Entrega de un ejemplar completo del texto a sociabilizar
- o Se registrará la participación y entrega de material a los dirigentes comunitarios.
- o Previa la capacitación que los líderes comunitarios recibieron por parte del Responsable, deberán organizar una reunión con cada comunidad y poner en conocimiento de éste tema tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - Sociabilizar el texto.
 - Informar que en la Dirigencia de la Comunidad reposa copia completa del presente texto para consulta en caso de duda.
 - Informe de la sociabilización que se emitirá al Responsable

7.4.- Informe a Accionistas

- Posterior a las capacitaciones a: los trabajadores antiguos y nuevos, proveedores y comunidad, el Comité de Ética emitirá informe a Gerencia General, para que ésta cuando considere prudente en reunión de accionistas ponga en conocimiento.

7.5.- Informe de SOMILOR S.A. a sus clientes

- Enunciado de Difusión del Código Interno de Conducta de SOMILOR S.A. a sus clientes.- Para completar la cadena de valor, Gerencia General presentará un enunciado respecto a la existencia del Código Interno de Conducta, como de su difusión a los stakeholders.

8 FORMATOS

- Registro de asistencia – compromiso de delegados por cada grupo de stakeholders

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	COMUNIDAD	DESIGNACIÓN	FIRMA

- Registro de asistencia en comunidades

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	COMUNIDAD	FIRMA

9 ANEXOS

- No aplica.

10 CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Descripción del cambio:	Página:	Fecha:

	PROCEDIMIENTO DE RETROALIMENTACIÓN DE STAKEHOLDERS	CÓDIGO: REH-PR-11 PÁGINA: - 138 - de 158 VERSIÓN: 1 VIGENCIA: 01-abril-2011
---	---	--

PROCEDIMIENTO DE RETROALIMENTACIÓN DE STAKEHOLDERS

	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre:	Lcda. Kerly Blacio	Ing. Fernando Fleite	Ing. Fernando Fleite
Cargo:	Trabajadora Social	Gerente Administrativo	Gerente Administrativo
Firma:			
Fecha:	01-abr-2011	02-abr-2011	03-abr-2011

1 OBJETIVO

Retroalimentar de manera organizada a la empresa desde sus stakeholders sobre temas de RSE.

2 ALCANCE

Este procedimiento aplica a los stakeholders, que no tienen relación directa de dependencia laboral directa con la empresa.

3 REFERENCIAS

- Modelo de retroalimentación de Trabajo Social SOMILOR S.A. 2010- noviembre

4 DEFINICIONES

Stakeholders: es un término inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman en su obra: "Strategic Management: A Stakeholder Approach", (Pitman, 1984) para referirse a «quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa»

Retroalimentación: La realimentación, también denominada retroalimentación o feedback, significa "ida y vuelta" es, desde el punto de vista social y psicológico, el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias, con la intención de recabar información, a nivel individual o colectivo.

5 POLÍTICAS

La ejecución de la retroalimentación estará siempre bajo la supervisión y aprobación de gerencia de RR.HH. De acuerdo a las temáticas, se tendrá un responsable por cada grupo de stakeholders que

7.3.- Retroalimentación de Comunidades

- Cada comunidad del Sector de Influencia delegará un líder en Responsabilidad Social Empresarial quien será el vocero de la comunidad respectiva y tendrá comunicación directa con el Director de Responsabilidad Social Empresarial de SOMILOR S.A. con absoluta independencia. Para lo cual deberá extender observaciones, inquietudes y/o sugerencias de manera escrita y formal.
- Cada Comunidad, deberán hacer llegar a SOMILOR S.A., documento que abala al delegado como Líder en RSE.

7.5.- Retroalimentación de Accionistas y Clientes

- Cualquier sugerencia y /o disposición, de los Accionistas y Clientes será encausada a través de Gerencia General, quien comunicará respectivamente al Director de responsabilidad Social de la empresa.

8 FORMATOS

- Registro de asistencia.

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	COMUNIDAD	DESIGNACIÓN	FIRMA

- Registro de asistencia en comunidades

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	COMUNIDAD	FIRMA

9 ANEXOS

- No aplica.

10 CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Descripción del cambio:	Página:	Fecha:

CUESTIONARIO DE DIAGNOSTICO PREVIO

Grupo de interés

1. La empresa ha identificado sus grupos de interés y los ha priorizado en función de su relevancia para la organización

Si No En parte

Observaciones:

Comentarios: Se entiende por grupo de interés a aquellos grupos que afectan o son afectados por la organización y sus actividades, por ejemplo: comunidades, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas, etc.

Recomendaciones

2. ¿La dirección empresarial se involucra activamente en las relaciones con los grupos de interés y se integran las necesidades y expectativas de éstos en los sistemas de gestión de la organización?

Si No En parte

Observaciones:

Recomendaciones

Responsabilidades

3. La empresa ha identificado de forma sistemática sus responsabilidades legales en materia económica, social y ambiental, garantizado su cumplimiento?

Materia	Si	No	Observaciones
Económico - financiera			
Obligaciones fiscales			
Prevención de riesgos laborales			
Contratación y gestión de personal			
Medio Ambiente			
Competencia leal			
Otros			

Observaciones:

Recomendaciones:

4. ¿Cuáles de los siguientes pasos para la implementación de la RSE ha cumplido SOMILOR?

Materia	Si	No	En parte	Observaciones
Definición de la posición de SOMILOR, respecto a RSE				
Formulación de una política y estrategia de la RSE				
Comunicación de la política de RSE				
Asignación de recursos necesarios				
Elaboración de instrumentos o medios para la implantación de la RSE				

Observaciones:

Recomendaciones:

Buen Gobierno

5. Qué organismos de dirección existen en SOMILOR S.A. Y cómo están compuestos?

Órgano de Gobierno	Composición
Económico - financiera	
Obligaciones legales	
Prevención de riesgos laborales	
Contratación y gestión de personal	
Medio ambiente	
Competencia leal	
Otros	

Observaciones:

Recomendaciones:

6. ¿Proporciona periódicamente información pública, accesible, clara, completa y veraz sobre el funcionamiento de la empresa en relación a:

Materia	Si	No	En parte
Obligaciones legales			
Prevención de riesgos laborales			
Contratación y gestión de personal			
Medio ambiente			
Competencia leal			
Otros			

Observaciones:

Recomendaciones:

AUTODIAGNÓSTICO DE RSE

DATOS DE CLASIFICACIÓN

SECTOR DE ACTIVIDAD (Principal)

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Antigüedad de la empresa (año de constitución):

Número de personas empleadas

Facturación (Último ejercicio en millones de dólares)

Menos de 5

De 5 a 15

De 16 a 25

De 26 a 35

Más de 35

DIMENSIÓN INTERNA:

1 RECURSOS HUMANOS, CONCILIACIÓN, IGUALDAD N P B S NP

1.-Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad de la empresa

0 1 2 3 0

2.-La empresa promueve acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral del personal empleado, por ejemplo, la flexibilidad en el horario, ayudas económicas para guardería y educación, días adicionales a los que marca la ley por matrimonio, fallecimiento de un familiar...)

0 1 2 3 0

3.- Las mujeres están presentes en cada uno de los departamentos de la empresa

0 1 2 3 0

4.-Las mujeres están presentes en cada uno de los departamentos de la empresa

0 1 2 3 0

5.-La empresa reserva un porcentaje de puestos de trabajo para personas discapacitadas (en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, por encima de lo que obliga la Ley)

0 1 2 3 0

6.- El porcentaje de personal empleado con contrato fijo está por encima del personal con contrato eventual

0 1 2 3 0

7.-La empresa realiza acciones de sensibilización y prevención para evitar la posibilidad de que se generen situaciones de abusos verbales, amenazas, o acoso sexual

0 1 2 3 0

8.-La empresa ofrece al personal empleado días adicionales a los que marca la ley en cuestiones personales, como matrimonio, fallecimiento de un familiar...

0 1 2 3 0

9 Existe en la empresa un código de conducta para el personal empleado

0 1 2 3 0

10 Existen una serie de criterios objetivos para la promoción profesional del personal empleado: formación, méritos, titulación académica, historial profesional...

0 1 2 3 0

11 Existe algún tipo de análisis para conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres

0 1 2 3 0

2 ADAPTACIÓN AL CAMBIO N P B S NP

12.- Existe una política de reciclaje que permite al personal empleado estar formado en nuevas técnicas que tengan que ver con su puesto de trabajo

0 1 2 3 0

13.- La empresa invierte en I+D+I

0 1 2 3 0

14.- La empresa ofrece información transparente sobre el desempeño de sus productos o servicios en temas ambientales, sociales y económicos

0 1 2 3 0

15.-La empresa está al día en la incorporación de TICs

0 1 2 3 0

3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES N P B S NP

16 La empresa se preocupa por mejorar las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo por encima de lo que establece la Ley

0 1 2 3 0

17 La empresa hace un balance exhaustivo de los problemas relacionados con los riesgos laborales, realiza estudios y ofrece soluciones rápidas

0 1 2 3 0

18 La empresa hace esfuerzos por encima de lo que marca la Ley en la reducción del impacto medioambiental que provoca su actividad(ahorro de energía, reducción y reciclaje de residuos, vertidos...)

0 1 2 3 0

19 La empresa cuenta con un plan de sostenibilidad de sus productos y servicios (que permite reducir costes) y ofrece información sobre sus condiciones productivas basadas en el respeto al medioambiente

0 1 2 3 0

20 La empresa mantiene una comunicación directa con el personal empleado para detectar posibles peligros derivados de su trabajo

0 1 2 3 0

3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES N P B S NP

21 Antes de establecer relación con un proveedor o subcontrata, valora su situación de respeto al medio ambiente y su cumplimiento con la legislación vigente

0 1 2 3 0

DIMENSIÓN EXTERNA:

4 VINCULACIÓN CON EL ENTORNO LOCAL E INTERNACIONAL N P B S NP

22 La empresa colabora con empresas de inserción laboral de colectivos desfavorecidos fomentando la incorporación de los mismos (ofreciendo formación, reservando puestos de trabajo...)

0 1 2 3 0

23 La empresa destina excedentes de capital a inversiones socialmente responsables

0 1 2 3 0

24 La empresa brinda apoyo económico a proyectos y actividades de la comunidad, como obras benéficas, patrocinios, participación en actividades públicas de interés social...

0 1 2 3 0

25 La empresa se compromete a minimizar el impacto negativo que pueda causar sobre la comunidad local, como ruido, vertidos, emisiones...

0 1 2 3 0

26 La empresa se nutre principalmente de proveedores locales

0 1 2 3 0

27 La empresa apoya proyectos de cooperación y desarrollo internacional(ejecutándolos, ofreciendo apoyo económico...)

0 1 2 3 0

5 SOCIOS COMERCIALES, PROVEEDORES Y CONSUMIDORES N P B S NP

28 A la hora de contratar a otra empresa, se tiene en cuenta si la misma fomenta la Igualdad de Oportunidades

0 1 2 3 0

29 La empresa hace partícipe a sus clientes, socios empresariales, proveedores y otras partes interesadas de los valores y principios por los que se rige

0 1 2 3 0

30 Los clientes reciben el producto o servicio que ofrece la empresa con la información necesaria sobre sus características y componentes

0 1 2 3 0

31 La empresa cuenta con un código de conducta

0 1 2 3 0

32 La opinión de los clientes es tenida en cuenta a través de estudios para diseñar y mejorar nuevos productos/servicios

0 1 2 3 0

33 A la hora de seleccionar entidades financieras con las que trabajar, sea segura de que estas estén guiadas conforme a criterios éticos

0 1 2 3 0

34 Antes de entablar una relación con proveedores, subcontratistas..., la empresa se preocupa por conocer la situación legal y ética de los mismos, rechazando a aquellos que no cumplan con el comercio justo

0 1 2 3 0

6 INTEGRACIÓN DE LA RSE EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL N P B S NP

35 La empresa conoce el significado y alcance de la RSE

0 1 2 3 0

36 La empresa ha definido su visión, valores y misión, encaminados a la RSE

0 1 2 3 0

RESULTADOS RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

RESULTADO MÍNIMO D (De 0 a 27 puntos):

En base a las respuestas ofrecidas en el cuestionario de autodiagnóstico no parece que su empresa cuente con una estrategia de Responsabilidad Empresarial definida. Las iniciativas en esta dirección parecen escasas o no han dado todavía los resultados esperados. Si ha llegado al punto de realizar este autodiagnóstico es porque tiene interés por empezar a incorporar estas cuestiones en su empresa, es entonces consciente de la importancia y los beneficios que pueden acarrear las medidas de responsabilidad social empresarial, ha dado el primer paso; ¡adelante y ánimo! Descubrirá, que aplicando RSE la empresa puede beneficiarse a la vez que consigue ser sostenible: descenso del absentismo y de la rotación de personal, aumento de la productividad y de la competitividad, un mejor clima laboral, mejor relaciones con los grupos de interés (clientes, proveedores, comunidad, etc.), reducciones de costes energéticos, etc. Es importante conocer cuál es la situación actual en la que se encuentra su empresa, y valorar la necesidad de integrar en sus decisiones y operaciones comerciales preocupaciones medioambientales y sociales.

Desde aquí le animamos a integrar en su gestión diaria diferentes iniciativas que abarquen los tres ámbitos de actuación de la Responsabilidad Social: medio ambiente, social y económico. Le recomendamos hacer especial hincapié en las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, así como en las medidas que fomenten la Igualdad real de Oportunidades entre hombres y mujeres. Primer paso, que consideramos fundamental, para iniciarse en cambios que le lleven a una gestión empresarial en sintonía con la RSE.

RESULTADO C (De 28 a 54 puntos)

En base a las respuestas obtenidas en el cuestionario, su empresa está aplicando algunas medidas concretas que se incluyen dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

Aunque en muchos casos estas iniciativas aplicadas en su empresa no son producto de una planificación estratégica y consciente de Responsabilidad Social Empresarial, sino que son fruto de la adaptación a las necesidades de la plantilla de su empresa,

sin tener consciencia de que éstas se incluían dentro de un nuevo modelo de gestión empresarial como es la Responsabilidad Social Empresarial. Si esta es la situación en la que se encuentra su empresa le animamos a implicarse definitivamente en esta nueva forma de gestión empresarial de una manera planificada que le reportará toda clase de beneficios y ventajas competitivas.

Puede encontrarse también en la situación de que su empresa ya esté aplicando algunas medidas de RSE, aunque quizás sea demasiado reciente la implantación de su política de Responsabilidad Social en su empresa, como para poder apreciar todos los resultados esperados. O quizás, tal vez, su empresa debería realizar un plan de evaluación de su propia estrategia empresarial de RSE, como medida para introducir en éste las mejoras que impulsen a su empresa a alcanzar cotas de eficiencia, de productividad y de responsabilidad aún mayores que las que se dan en la actualidad.

Se recomienda además que en el diseño y planificación de estas medidas tenga en cuenta en la medida de lo posible, el mayor número de grupos implicados en el desarrollo de su actividad empresarial, como son los trabajadores/as, directivos/as, clientes/consumidores, competidores etc. Ya que de esta forma se responderá mejor a las necesidades particulares de su empresa y se aplicarán medidas que satisfagan a todos los/as implicados/as, lo que producirá un aumento generalizado de la satisfacción de los/as trabajadores/as, que se traducirá en una mayor productividad, y a su vez, en una mayor competitividad de la empresa dentro del mercado.

Independiente de cuál de estas posibilidades refleje su situación, en base a sus respuestas, se aprecia una concienciación por la gestión integral de su empresa, aunando preocupaciones ambientales, sociales y económicas en ella, por lo que le recomendamos el intercambio de experiencias con otras pymes del sector, donde su empresa podría verse beneficiada por los aciertos de otras empresas, y otras, por los suyos.

RESULTADO B (De 55 a 81 puntos)

La apuesta de su empresa por la adopción de un nuevo modelo de gestión empresarial basado en criterios de Responsabilidad Social Empresarial es firme.

En base a las respuestas obtenidas, definitivamente su empresa refleja una estrategia eficaz de Responsabilidad Social, únicamente recomendarle la evaluación del mismo, para detectar las áreas o aspectos que no están presentando un alto grado de eficacia, o incluso, ámbitos en lo que todavía no se ha implantado ninguna medida, y que forman parte también de la Responsabilidad Social Empresarial, y que convertirían a su empresa en un referente de esta temática dentro de su actividad.

Un modelo integral de RSE es un proceso largo y gradual, y que afecta al ámbito interno y externo de la empresa. La mayoría de las pymes concienciadas en temas de responsabilidad social comienzan introduciendo medidas en el ámbito interno, que son las medidas que afectan principalmente al capital humano de la empresa, es decir, a la plantilla, con la aplicación de medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, como iniciativas fundamentales para introducirse en temas de Responsabilidad Social.

Si esa es su situación, le invitamos a dar un paso más dentro de la responsabilidad, y pasara la implantación de medidas de Responsabilidad que afecten al ámbito externo de la empresa, no por ello menos importante, y que son las iniciativas que afectan a la relación con los socios comerciales y proveedores, con el entorno local, con las actividades en el marco internacional, con la defensa de los Derechos Humanos, etc. medidas que harán que su empresa mejore la percepción que de ella tenga sus consumidores/as actuales y potenciales, a la vez que, por otro lado, supondrán un elemento diferenciador que servirá para posicionar a su empresa en un lugar destacado y en un modelo a seguir dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

Sería positivo, por otro lado, aprovechar este bagaje tan importante para difundir sus experiencias en otras empresas que aspiren a seguir un camino de responsabilidad social en su actividad productiva, es decir, están en situación de servir de ejemplo para otras iniciativas. Enhorabuena

RESULTADO MÁXIMO A (De 82 a 108 puntos)

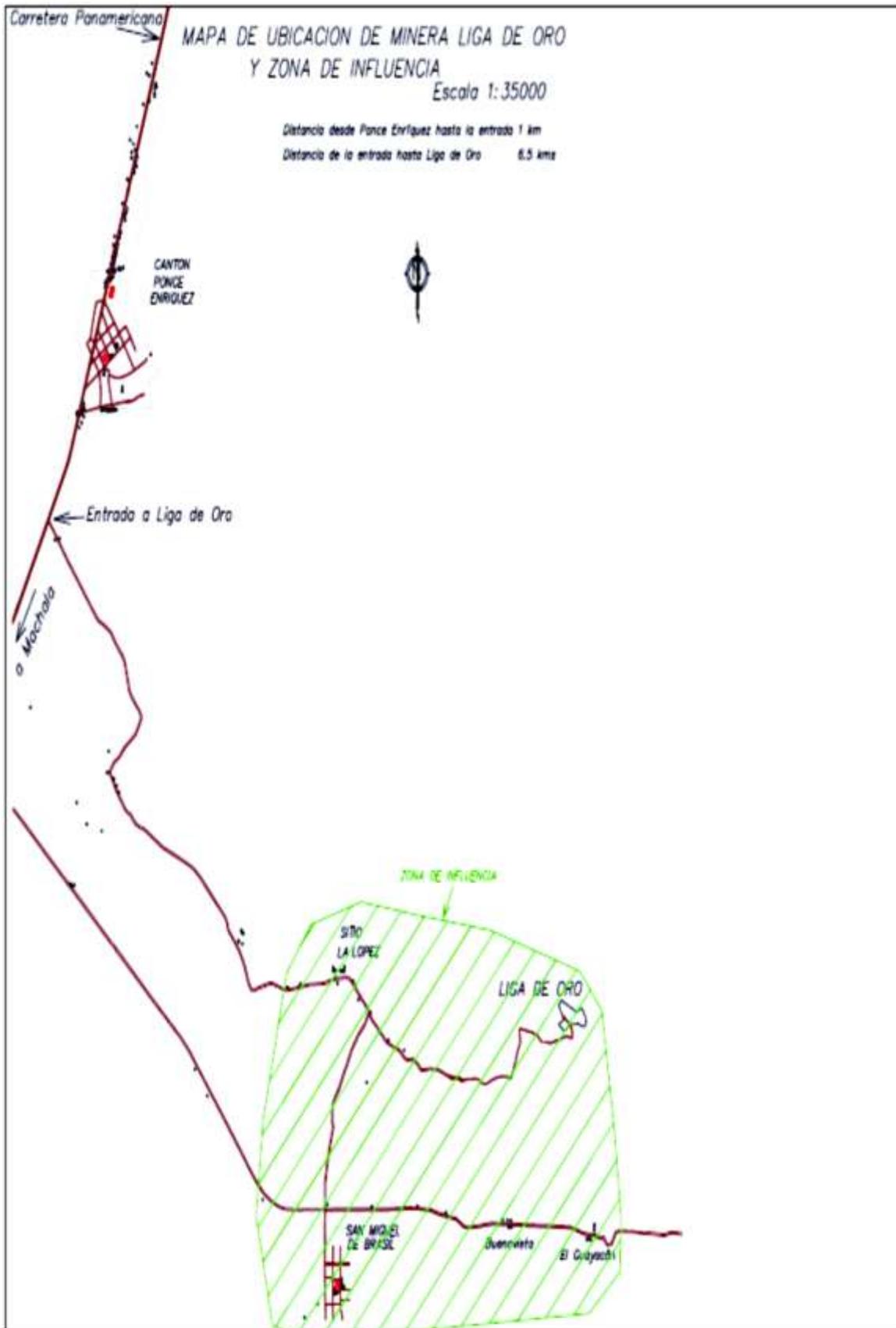
¡Enhorabuena!, su empresa goza de una óptima estrategia de gestión empresarial basada en los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Las respuestas ofrecidas por su empresa reflejan que las diferentes políticas de RSE llevadas a cabo son fruto de una estudiada y diseñada planificación de gestión empresarial, por lo que nos atrevemos a afirmar, que las personas encargadas de la gestión y dirección de su empresa presentan una alta concienciación por el impacto ambiental y social que su empresa pueda producir.

Su empresa se encuentra en una situación positiva para servir de ejemplo a otras empresas del sector, sería bueno compartir su experiencia pionera (la asunción de criterios de responsabilidad social es todavía un fenómeno reciente, incluso desconocido para muchas empresas) con otras empresas, por varios motivos: como medida motivadora para que otras pymes se introduzcan en los valores de Responsabilidad Social, y como modelo de imitación en el proceso la aplicación de este tipo de medidas, que ayuda a detectar previamente posibles errores, a mejorar ciertos procesos de implantación de las iniciativas, etc. Para ello, es muy recomendable participar en foros, jornadas, encuentros sobre este tema, además de la publicación de los resultados alcanzados en esta materia, como el propio proceso de responsabilidad social empresarial implica.

Desde aquí le animamos a seguir en el proceso de mejora continua de la gestión de su empresa a través de las medidas de Responsabilidad Social. Para ello le recomendamos la aplicación de procedimientos de diagnóstico (evaluación) y revisión de la estrategia empresarial, que contribuyan a mejorar el proceso. Este procedimiento permite evaluar la eficacia de las iniciativas implantadas y dar respuesta a las nuevas necesidades que puedan surgir en alguno de los grupos de interés implicados en la empresa (principalmente los/as trabajadores/as, aunque no únicamente).

MAPA DEL SECTOR DE INFLUENCIA (FG- GRSE- 09)



FOTOGRAFÍAS DE LAS COMUNIDADES DEL SECTOR DE INFLUENCIA

FOTO 1



Fotografías (1-2 -3) de la construcción de puente colgante peatonal, que unen las comunidades de Guayacanes y Bellavista.

FOTO 2



FOTO 3



FOTO 4



PARTE DE ESCUELA DE BELLAVISTA

FOTO 5



CANCHA DEPORTIVA BELLAVISTA

FOTO 6



ENTREGA DE INSTRUMENTOS MUSICALES ESCUELA ULISES DE LA CRUZ – LA LOPEZ

FOTO 7



FOTO 8



SALA DE COMPUTACIÓN SAN MIGUEL DE BRASIL

FOTO 9

CONSTRUCCIÓN RETÉN POLICIAL – SAN MIGUEL DE BRASIL

