

Con la cofinanciación de:



SOLUCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS PARA MEJORAR LA HUELLA SOCIAL DE UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA

El proyecto “**Integrar la adaptación al cambio climático y la huella social en las estrategias de las empresas españolas del sector del comercio e industria de la madera**” financiado por la **Fundación Biodiversidad** pretende desarrollar herramientas que permitan a las empresas de la industria del sector adaptarse de la mejor forma posible a los cambios reales que representa el cambio climático: reducir al mínimo los efectos negativos o prevenir los posibles problemas que pueden llegar para anticiparse.

El proyecto también incluye medidas para mejorar la Huella Social de una empresa en base a los impactos y consecuencias que representa el cambio climático. Para ello, se ha desarrollado una herramienta práctica en entorno excell que permita, de una forma muy sencilla, calcular la Huella Social de una empresa. Esta herramienta se puede descargar en el siguiente link:

<http://www.copade.es/comunicacion/memorias-y-publicaciones/>

Una vez la empresa ha completado este cuestionario obtendrá unos resultados específicos para su empresa, de forma que se puede conocer cuál ha sido la influencia de los principales factores de cambio climático en la Huella Social de su entidad. Esos factores de cambio climático son los siguientes:

- **Temperatura y precipitaciones.**
- **Plagas y especies invasoras.**
- **Selección de nuevas especies.**
- **Uso de nuevas especies.**

La pestaña “**Resultados de la Huella Social**” nos permite conocer si los diferentes factores mencionados han tenido un impacto alto, medio o bajo en su entidad.

Si su entidad obtiene unos resultados de impacto alto o medio, eso significa que la Huella Social que genera su entidad tendría efectos negativos para:

- **El bienestar social.** La salud, la equidad, la inclusión, la pobreza, el poder adquisitivo de las familias, la educación y la seguridad.

Con la cofinanciación de:



- **La economía local.** El empleo, los impactos en el mercado local, el apoyo a empresas, el acceso a financiación, el pago de impuestos, la generación de empleos indirectos y la revitalización de otras actividades económicas.
- **El entorno.** Las instalaciones, el transporte, el aprovechamiento sostenible de recursos y el respeto al medio ambiente.

De cara a mejorar esa situación de su empresa, proponemos a continuación una serie de **37 posibles soluciones o medidas correctivas**. Cada empresa deberá valorar si dichas medidas ya están siendo aplicadas en su entidad o, de lo contrario, si es viable el incorporarlas a corto plazo. Dichas medidas son las siguientes:

A. Dentro del ámbito de las condiciones laborales:

1. **No tener trabajadores sin contrato o autónomos** trabajando de forma continua en las instalaciones. Los contratos deben ser claros y siempre debe haber pago en efectivo por cada hora de trabajo extraordinario o compensación en días o en arreglo con el trabajador.
2. **Proteger de manera adecuada a los trabajadores** a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de cualquier efecto perjudicial para la salud. Contar, tal como exige la legislación, con un plan de prevención de riesgos laborales. En caso de no alcanzar la exigencia legal que obliga a tener un plan de prevención de riesgos laborales, diseñar y aplicar uno, con un plan de mejora. Realizar las mejoras técnicas e incorporar aquellas medidas de seguridad necesarias para garantizar al máximo la seguridad de los trabajadores.
3. Nombrar a un **representante de los trabajadores** al que se puede consultar sobre temas de salud y seguridad laboral. El trabajador mantiene registros escritos de todos los accidentes que ocurran en el lugar de trabajo y los registros de las actividades de formación realizadas.
4. Los trabajadores tienen **libre derecho de sindicación y de negociación colectiva**. La empresa y los trabajadores deben reconocer que el diálogo en el centro de trabajo es un componente clave de la responsabilidad social de todos los estratos de la empresa. De este modo asegurar que todos los trabajadores tienen el derecho a ser representados para facilitar la comunicación con la alta dirección y que esta comunicación será constructiva es fundamento de un buen ambiente laboral.
5. Además del salario base, la empresa debe garantizar los **complementos salariales**: personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias, etc...
6. **Garantizar el complemento salarial por nocturnidad.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis

Con la cofinanciación de:



horas de la mañana se retribuyen con el **complemento denominado de nocturnidad** cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior, salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

B. Dentro del ámbito formativo:

7. Incorporar programas de **formación profesional continua y reciclaje formativo para los empleados** (operarios, mandos intermedios y directivos).
8. Incorporar en la empresa un **programa de prácticas para estudiantes** universitarios y/o de formación profesional.
9. La empresa **facilita el seguimiento de cursos de formación profesional** para los empleados mediante la concesión de permisos de cambios y/o adaptación de horarios.
10. Ofrecer y gestionar programas de **ayudas económicas** (tanto propios como a través de la fundación tripartita para la formación en el empleo del INEM) destinados a formación profesional. Ofrecer a los empleados **formación complementaria gratuita**, especialmente en aquellas materias que pueden mejorar las habilidades laborales de los empleados (idiomas, ofimática, contabilidad, etc...)
11. **Ofrecer incentivos** (económicos o de otra índole) a los empleados que siguen de forma voluntaria programas de formación.

C. Dentro del ámbito social y el entorno de la empresa:

12. Contar con una política interna de **discriminación positiva o política de género y realizar un calendario para su implementación. Aplicar dicha política** y cumplir con los objetivos de la misma. Diseñar un **plan de mejora**.
13. Los trabajadores disponen de **canales de comunicación interna en la empresa**: tabloneros de anuncios, revistas, boletines electrónicos, intranet, entre otros.
14. Evaluar el **grado de satisfacción de los empleados**. Realizar consultas periódicas a los trabajadores mediante encuestas anónimas de forma que los empleados tengan la libertad de poder dar su opinión sobre aquellas cosas que funcionan bien y aquellas que funcionan mal.
15. Reducir la **tasa de rotación de los empleados** (mejorar el promedio de años de antigüedad) mediante la mejora progresiva de las condiciones laborales y del entorno de trabajo.

Con la cofinanciación de:



16. Aplicar la legislación vigente en materia de **contratación de colectivos de difícil inserción**; discapacitados (son consideradas personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento), mayores de 45 años, etc..
17. Participar de forma activa o mediante aportación de fondos en **programas sociales, ambientales o de cooperación al desarrollo**, facilitando y promoviendo también la participación de los empleados como voluntarios.
18. Promover programas o medidas para **facilitar la socialización de trabajadores inmigrantes** y colaborar con ONGs especializadas.
19. Incorporar en la empresa normas o prácticas para asegurar la **no discriminación de género** en las retribuciones salariales.
20. La **política social** es efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta.
21. Apoyar **programas de desarrollo socio educativo y ambiental** o de otra índole con ONG especialidades.
22. Favorecer dentro de la empresa aspectos de consumo de **productos con poco impacto ambiental y de Comercio Justo y Consumo Responsable**.
23. Contribuir a mejorar las **condiciones de salud y seguridad** del entorno cercano a la ubicación de la empresa y/o del barrio al que pertenece.
24. Mantener informados a los potenciales consumidores y usuarios sobre las características de sus productos, las actividades de la empresa, su sistema productivo, sus certificaciones ambientales, etc.. y publicar una **memoria de responsabilidad social corporativa**.
25. **Integrar** la vida de la empresa en la sociedad y las comunidades locales, involucrándolas a través de proyectos y/o acciones individuales.

D. Dentro del ámbito del ambiental:

26. Conocer y cumplir plenamente con la **legislación europea respecto a la legalidad de la madera (EU Timber Regulation** - en vigor desde marzo de 2013). Informar a los empleados de forma periódica sobre las implicaciones de dicha normativa y las exigencias que conlleva su cumplimiento.

Con la cofinanciación de:



27. **Madera para fabricación:** priorizar que la madera usada en los procesos de fabricación sea proveniente de bosques sostenibles y certificados por los sistemas FSC, PEFC y Madera Justa.
28. Tratar de generar los **menores desperdicios posibles** en el proceso de producción y, en su caso, reutilizar al máximo los residuos de madera generados.
29. **Consumo de energía:** control del consumo energético en procesos productivos y control del caudal de los sistemas de aspiración.
30. Utilizar en la medida de lo posible sistemas y medios de producción con el **menor impacto ambiental posible**, reduciendo al máximo la emisión de gases de efecto invernadero y el consumo energético.
31. **Sustancia tóxicas:** En lo relacionado con la utilización de colas y adhesivos, fabricar productos de baja emisión. El uso de barnices debe ser con bajo contenido en COV. Reutilizar los disolventes usados como lavador de pistola. Usar pistolas de pintado de mayor rendimiento para optimizar consumo disolventes. Sustituir aceites lubricantes alternativos al PCB. Gestionar residuos peligrosos de manera adecuada y reutilizar el disolvente de limpieza.
32. Presentar **herramientas voluntarias de mejora del sistema ambiental:** Eco diseño. Norma UNE 150301; Sistemas de gestión ambiental; ISO 14001; Reglamento EMAS (EU Eco-Management and Audita Scheme); Sistemas de eco etiquetado TIPO I; ISO14024, TIPO II; ISO14021, TIPO III; ISO TR14025; Cuenta con sistemas de eco etiquetado como: Flor Europea, Distintivo de garantía de calidad Ambiental, FSC, PEFC, EPD (Environmental Product Declaration).

E. Dentro del ámbito de la relación con proveedores:

33. Establecer, mantener y documentar por escrito **procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores/subcontratistas** (y cuando sea apropiado, sub-proveedores). Estos procedimientos deben ir acorde con el resto del presente documento. La empresa debe proporcionar un plan de abastecimiento a cada productor del cual prevén comprar para permitir procesos de planificación. Además se podrán añadir planes de distribución de los riesgos y capacitaciones en calidad.
34. Establecer y mantener **registros actualizados de todos los proveedores que suministran material**, del compromiso de los proveedores/subcontratistas con la responsabilidad social que incluyan, pero no se limiten, a acuerdos contractuales y/o el compromiso escrito de estas organizaciones, con el fin de: acatar todos los requisitos de este documento y requerir lo mismo a los sub-proveedores; los proveedores también deberían cumplir con lo que refleja este documento y deben participar en las actividades de monitoreo, según sean

Con la cofinanciación de:



solicitadas por la empresa; informar a la empresa con prontitud y por completo, sobre cualquier relación comercial relevante con otros proveedores/subcontratistas y sub-proveedores.

35. La empresa organiza y documenta un **Programa de formación y apoyo para los proveedores**, con objetivo de mejorar destreza comercial, manejo medioambiental y desarrollo organizativo, en línea con lo que refleja este documento. La empresa suministra los recursos humanos y financieros adecuados para llevar a cabo el programa de Formación y apoyo, o también la empresa puede dirigir los partners hacia ese Programa.
36. **Establecer contratos de compra** con los propietarios forestales / proveedores de madera preferiblemente de largo plazo y contemplar estrategias de gestión de conflictos.
37. Planificar y ejecutar un **programa de visitas de productores**. Con los productores nacionales, habrá un visita mínima al año y al menos una vez cada dos años en el caso de las relaciones comerciales internacionales. De las visitas la empresa reporta un documento oficial con los resultados logrados. Este formato debe recoger los inputs del presente documento.