

INDICE DE CONTENIDOS

8. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: IMPACTOS SOBRE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.....	1
8.1. INTRODUCCIÓN	1
8.2. MOVILIDAD SOSTENIBLE Y EMPRESA.....	1
8.3. PRINCIPALES PAUTAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA EMPRESA.....	3
8.3.1. Compromiso General sobre RSC.....	3
8.3.2. Comunicación y sensibilización.	4
8.3.3. Menos desplazamientos.....	4
8.3.4. Desplazamientos más cortos.	6
8.3.5. Opción modal eficiente.....	6
8.3.6. Gestión de la distribución de mercancías.....	7
8.3.7. Flotas de vehículos verdes.....	8
8.4. NOTAS BIBLIOGRÁFICAS	8

8. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: IMPACTOS SOBRE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

8.1. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que corresponde a las Corporaciones Locales liderar la política de movilidad urbana proporcionando un conjunto de infraestructuras necesarias y sistemas de gestión de movilidad que contribuyan notablemente a su mejora, el grado de eficacia de dichas medidas va a depender de las decisiones individuales que ofrezcan los agentes implicados, como son los ciudadanos, las empresas y otros grupos de interés.

Es, por tanto, el elevado número de actividades empresariales que tienen lugar en los entornos urbanos, lo que ha provocado que en los últimos tiempos exista una apuesta clara por el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) enfocado a la movilidad, donde la empresa ocupa un papel significativo como agente principal, el cual no puede mostrarse ajeno a las condiciones de movilidad de la ciudad en la cual desarrolla su actividad económica tratando de contribuir a unas ciudades más eficaces, limpias, saludables, integradas y cohesionadas.

La estrategia de RSC de la empresa orientada a una reducción de los viajes, el uso de nuevas tecnologías, la conciliación de la vida personal y profesional, los nuevos métodos de transporte, la modificación de instalaciones de la empresa, o el control de las emisiones aéreas y acústicas y la siniestralidad, componen las variables básicas de la triple cuenta de resultados (económica, social y medioambiental) a considerar en la gestión de su cadena de valor de la empresa, lo que pone de manifiesto la elevada transversalidad entre los distintos departamentos que configura cada empresa en el cumplimiento de una política de RSC adecuada.

8.2. MOVILIDAD SOSTENIBLE Y EMPRESA

El elevado impacto que supone el desplazamiento de los ciudadanos por motivos de desplazamiento hasta sus lugares de trabajo, la necesidad de acceso a servicios (educación, establecimientos comerciales, ocio, y en general actividades propias de la vida cotidiana hace que la empresa se presente como punto de referencia y actor prioritario cuya actuación es altamente contributiva a la movilidad sostenible en las ciudades.

Por lo tanto, la visión de la empresa como agente fundamental de la Movilidad Sostenible encaja de modo coherente en la toma de consciencia de la RSC y la sostenibilidad empresarial.

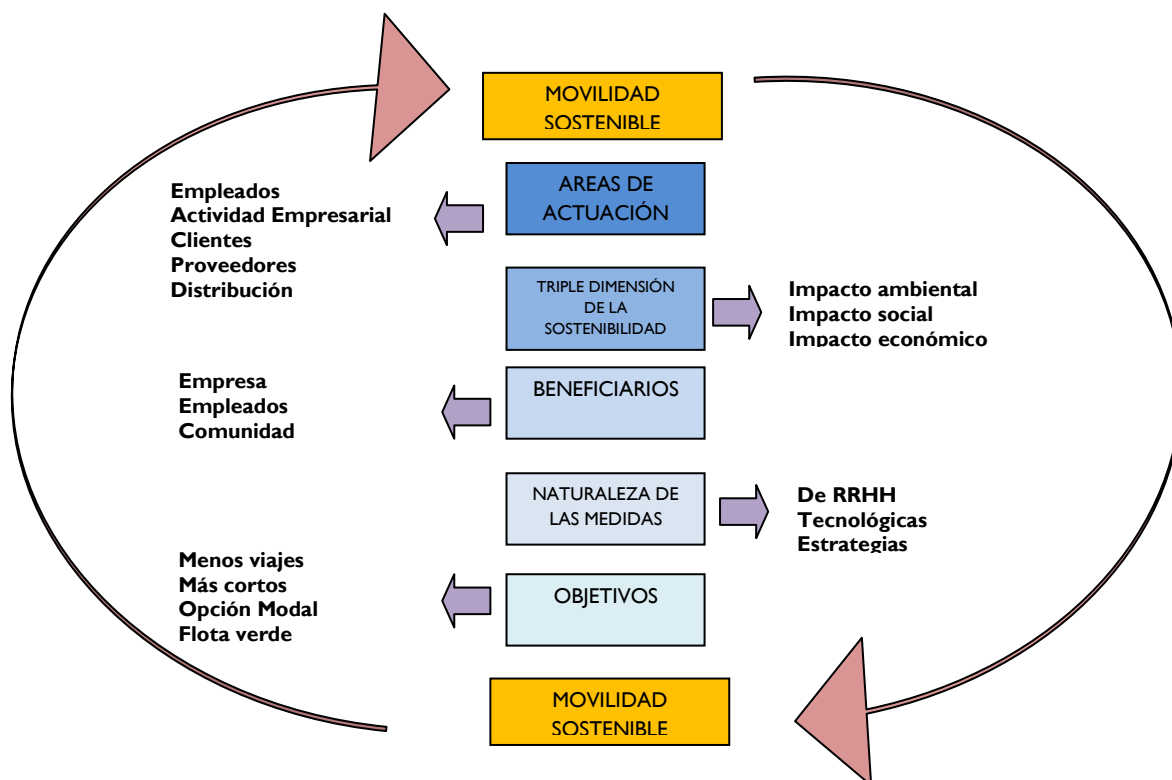
En este sentido, frente a visión clásica de la empresa cuyo objetivo general de creación de valor consistía en la maximización del beneficio para el accionista como único agente importante en el ámbito empresarial, la existencia de un conjunto elevado de grupos de interés (Stakeholder) con objetivos distintos a los puramente económicos ha hecho que la creación de valor en la empresa se componga de un conjunto de objetivos más amplios orientados a satisfacer los intereses éstos stakeholder entre los que se encuentran objetivos de carácter social y medioambiental.

De esta forma, en el ámbito de la empresa y en el marco de la triple perspectiva de la sostenibilidad (económica, social y medioambiental), se pueden identificar un conjunto de actuaciones muy diversas que tienen como común denominador la eficiencia y la racionalización de recursos

La triple dimensión de la sostenibilidad empresarial antes aludida por tanto, se encuentra altamente influida por el mayor o menor grado que la realidad económica particular de cada empresa impone sobre:

- Los aspectos ambientales condicionados por las emisiones aéreas, acústicas directas e indirectas que se derivan de su actividad de distribución y acceso a los factores productivos y las buenas prácticas de movilidad verde respetuosa.
- Los aspectos sociales: Las políticas de conciliación familiar, prevención de riesgos en el trabajo y de integración social.
- Los aspectos económicos: El incremento en la mejora de la productividad y la retención de sujetos cualificados con talento y las actuaciones de carácter logístico empresarial suponen nuevas oportunidades de integrar los aspectos ambientales y sociales en una mejora de la cuenta de resultados.

AMBITO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA EMPRESA



Una vez delimitado el ámbito de la RSC en la empresa y de acuerdo a la Guía para la Movilidad Sostenible para la empresa responsable (Fundación Movilidad 2009) podemos resumir las políticas de RSC de carácter general para la empresa concretamente en 10 puntos clave:

Compromiso General: La movilidad dentro de la RSC de la empresa	Medidas de actuación orientadas a la mejora de la movilidad de proveedores, empleados y clientes en beneficio propio y del conjunto de la sociedad.
Comunicación y sensibilización	Medidas de recursos humanos, logísticas, de transporte, aparcamiento, flotas, formación y comunicación de la compañía.
Integración de Políticas de RSC	Llevar a cabo actuaciones de contribución activa y voluntaria de la empresa hacia la sostenibilidad y su compromiso
Indicadores concretos de Movilidad Sostenible	Establecimiento de objetivos, actuación y valoración de RSC
Concienciación, comunicación y formación sobre Movilidad Sostenible	A empleados, clientes, proveedores y los comportamientos y medidas que pueden adquirir para favorecen la Movilidad Sostenible.
Menos desplazamientos	Minimizar los desplazamientos de los empleados, clientes, proveedores mediante medidas tecnológicas (teletrabajo o videoconferencia), racionalización de horarios (comprimido o flexible) o de otro tipo (guardería, restaurantes en lugar de trabajo, etc)
Desplazamientos más cortos	Reducción de distancia de los desplazamientos, clientes y proveedores adoptando medidas que incrementen además la calidad de los desplazamientos
Opción modal eficiente	Medidas que incentiven el uso del transporte colectivo, el transporte público y el uso de vehículos no motorizados
Gestión de la distribución de mercancías	Actuaciones sobre el reparto de mercancías propias o proveedores de la empresa reduciendo el número, distancia e impacto de la movilidad.
Flotas verdes	Flotas verdes de transporte propias o de uso por parte de la empresa y sus proveedores orientadas al ahorro energético y la introducción, implantación y promoción de flotas de vehículos menos contaminantes.

8.3. PRINCIPALES PAUTAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA EMPRESA

Veamos con mayor detalle algunas cuestiones relacionadas con los diez apartados anteriormente expuestos de forma sintética:

8.3.1. Compromiso General sobre RSC

La necesidad de un compromiso firme por parte de la empresa es un factor clave para la idoneidad y despliegue de políticas efectivas sobre RSC en el ámbito de la movilidad sostenible, donde actualmente gran cantidad de medidas que vienen desarrollando las empresas, se llevan a cabo como parte integrante de otras políticas como pueden ser las de recursos humanos, calidad, medioambiente o I+D o Compras y no como integradas en un marco global de la RSC de la empresa.

En este sentido, un importante factor de integración en lo que se refiere a la movilidad de los empleados viene determinado por la intención y el alcance en los convenios colectivos y negociación colectiva, un elevado compromiso y madurez con otros agentes implicados en la actividad de la empresa como son clientes y proveedores y también, la necesidad de proyectos de financiación específicos por parte de la administración pública para el desarrollo de una RSC efectiva en la empresa.

Entre las medidas más destacadas en este apartado destaca:

- La realización periódica de auditorias de movilidad en la empresa.
- Elaboración de un Plan de Movilidad en la empresa.
- El nombramiento de un coordinador de movilidad

8.3.2. Comunicación y sensibilización.

En este apartado, destaca la necesidad de mayor información para una mejor movilidad para los empleados, donde uno de los factores de éxito cruciales en sus decisiones de movilidad es la disponibilidad de información sobre trayectos, medios de transporte y opciones de intermodalidad y accesibilidad para planear el viaje y formación.

La **comunicación por parte de la empresa** en este ámbito es fundamental para potenciar las buenas prácticas sobre hábitos de conducta en la movilidad de los trabajadores de forma constante, incentivadora y promocional.

Los canales de comunicación habitual de la empresa en este ámbito son:

- Información en tabloneros de anuncios.
- Sección de movilidad en internet/intranet
- Boletines informativos internos periódicos.
- Correos electrónicos.
- Carteles y folletos.
- Información en nóminas
- Manual de acogida
- Celebración de encuentros con carácter periódico

La **formación** por parte de la empresa a través de cursos de conducción eficiente, constituye una herramienta altamente adecuada para la capacitación del personal que complementada con subvenciones puede proporcionar importantes beneficios directos sobre la movilidad de los empleados, la reducción del consumo de combustible en desplazamientos y aumento de la seguridad vial. Por otro lado, la empresa se vería altamente beneficiada mediante una minimización de los costes derivados de la accidentalidad con incidencia laboral y el ahorro en el coste de combustible por parte de la mejora en la conducción del personal adscrito a la distribución de sus productos.

8.3.3. Menos desplazamientos.

El objetivo de conseguir un menor número de desplazamientos en el ámbito de la empresa alcanza no sólo a aquellos desplazamientos hacia los clientes y proveedores sino también, a la movilidad de los empleados desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, dado que el trabajo es el principal motivo de desplazamiento de la población urbana.

Para conseguir una mejora de la eficiencia de la movilidad obligada por razón de trabajo es necesario, limitar aquellos desplazamientos no necesarios satisfaciendo las necesidades laborales, donde las medidas que se presentan de vital importancia son la implantación del uso de nuevas tecnologías y las medidas propias de Recursos Humanos orientadas a la racionalización de los horarios complementadas éstas con medidas de carácter más secundario como pudieran ser servicios básicos en las instalaciones de la empresa (restaurantes, cafetería, cajero, oficina postal, guardería, etc).

Medidas tecnológicas

En cuanto a las medidas tecnológicas, destacan las que persiguen evitar el propio viaje desde casa hasta el centro de trabajo, es decir, el teletrabajo y aquellas que pretenden evitar el desplazamiento por motivos de

trabajo como son la teleconferencia, videoconferencia o webconferencia, dando lugar a nuevas fórmulas de trabajo cuyos beneficios se traducen en términos de ahorro de tiempo, dinero y reducción de estrés intensificando la mejora de la calidad de vida.

En este sentido, la realidad actual de muchas empresas, ya permite consciente o inconsciente esta posibilidad, si bien, aspectos culturales empresariales como son una clase directiva aún excesivamente preocupada por el control de personal mediante la presencia física en el panorama empresarial español suponen un factor de elevada resistencia para el despliegue efectivo de la misma..

Así mismo, determinadas empresas cuentan con el denominado puesto de trabajo móvil o “hot desking” para aquellos empleados que necesitan asistir al centro de trabajo algún día de la semana, consistente en disponer puestos físicos de trabajo sin asignación personal individualizada, compartidos de forma sucesiva por quienes vayan teniendo en cada momento la necesidad del mismo.

Además de las ventajas del aumento de la productividad y mejora del desempeño, el teletrabajo supone un instrumento para la retención de personal con talento cuando existe cierta conflictividad en el desplazamiento, de esta forma, aquellas empresas caracterizadas potencialmente por necesidad de incrementar la plantilla tienen una vía para evitar tener que buscar una nueva localización o ubicación de su centro de actividad sustituyendo la provisión general de puestos de trabajo físicos y permanentes de cada empleado por un incremento de teletrabajo a tiempo parcial.

La teleconferencia, videoconferencia y webconferencia

Estas medidas, ayudan a reducir el número de viajes a la empresa, entendidos éstos como aquéllos que se realizan durante la jornada laboral con cargo a la empresa (reuniones con cliente o proveedores, o en el ámbito interno de la empresa cuando ésta, se encuentra deslocalizada en distintos centros de trabajo y zonas geográficas.

El objetivo general de esta medida es reducir la necesidad de viajar ante determinadas circunstancias puntuales, sin que suponga una sustitución total de las reuniones potenciales donde el éxito fundamental de la medida, consistirá en la capacidad de adaptación del personal implicado mediante una adecuada formación como es el caso de aquellas compañías que cuentan con una cultura empresarial propensa a la innovación de medios.

La experiencia demuestra que el coste de la implantación de estas instalaciones se ve de forma clara compensado con la reducción de viajes que impone el uso de la misma en términos de tiempo, emisiones y gastos suntuarios derivados del desplazamiento.

El éxito de esta medida depende de los siguientes factores:

- Estudio previo y aprobación de las soluciones que permite la medida.
- Estudio de la gestión adecuada para la prestación del servicio.
- Comunicación y formación adecuada a los usuarios potenciales.
- Cambio cultural en la compañía.
- Medición de resultados como forma de valorar el rendimiento y ventajas que permite la medida.

Medidas de Recursos Humanos: Racionalización de horarios

Medidas están orientadas a la flexibilidad horaria con el objetivo de generar en el trabajador una mayor puntualidad y menor absentismo laboral acompañado de un incremento de la productividad, de modo que la persona se siente más responsable en la capacidad para administrar su tiempo de trabajo sin perjuicio de la existencia de métodos de control por parte de la empresa.

La racionalización de horarios se orienta básicamente a:

- Reducir los viajes al día de 2 a 4 al eliminar la necesidad de desplazarse al medio día.

- Evitar los desplazamientos domicilio-trabajo-domicilio, un día a la semana.
- Adaptación de los viajes hacia y desde el trabajo con los horarios del transporte público.
- Facilidad de compatibilizar vida laboral y familiar
- Evitar que todo el personal viaje masivamente en los horarios de hora punta.

El principal factor de la necesidad de racionalización de horarios se encuentra íntimamente relacionado con los niveles de congestión actualmente existentes en el ámbito de las grandes ciudades, en la medida que este problema social, reduce notablemente la productividad laboral al aumentar el cansancio y estrés, un mayor coste de la distribución de mercancías, el deterioro de la calidad local del aire con los problemas sobre la salud y el cambio climático y el entorpecimiento de la vida familiar y laboral.

Las medidas de racionalización horaria:

- La flexibilidad horaria como fórmula por la cual el trabajador emplea el mismo número de horas de su jornada laboral pudiendo decidir la hora de comienzo y/o finalización.
- Semana laboral comprimida por la cual el trabajador igualmente emplea el mismo número de horas semanales pero concentradas en menos días/semana.
- Jornada continua evitando los desplazamientos trabajo-domicilio-trabajo.

8.3.4. Desplazamientos más cortos.

La elevada dispersión urbana y segregación espacial del suelo, constituyen un factor de incremento en las distancias de desplazamiento al lugar de trabajo, lo que sugiere la necesidad de acortar dichos desplazamientos con el objetivo de mejorar la dispersión entre domicilio habitual y lugar o centro de trabajo contribuyendo a una mejora del entorno además de ahorros de tiempo y dinero.

Este acortamiento en los desplazamientos supone:

- El manejo de un ámbito de decisión práctico en materia de ordenación territorial y planificación urbanística que proporcionen centralidades de tamaño razonable, donde de forma equilibrada y suficiente concurren residencia, servicios comerciales, ocio o polígonos industriales.

El papel de la empresa respecto a este factor se traduce en la búsqueda de una localización del centro de trabajo que atienda estratégicamente las necesidades de movilidad tanto de los empleados en cuanto a proximidad física como en el acceso al transporte público, como a los clientes (canales de distribución) y proveedores (acceso a los suministros)

- La proximidad contemplada como un acto de responsabilidad y eficiencia.
- Ubicación de centros de trabajo en lugares con buena conectividad en el transporte público.
- El factor de proximidad: Contratación de personas que viven cerca del centro de trabajo con el efecto sinérgico de creación de riqueza local y mejora de las relaciones con la comunidad. Es decir, la proximidad como un mérito en los procesos de selección.

8.3.5. Opción modal eficiente

El uso actual del vehículo propio como fórmula de movilidad urbana se presenta excesivo y principal causante de la congestión en hora punta. Los argumentos en defensa del uso del automóvil por parte de los usuarios al lugar de trabajo se basan en la mayor velocidad de desplazamiento y rapidez, si bien, ha quedado demostrado que en determinados trayectos, el uso del automóvil proporciona un tiempo de viaje igual o superior al del transporte público y su utilización se encuentra asociado a un determinado tipo de usuario que lo utiliza por comodidad, costumbre o por la mayor independencia que ofrece en los desplazamientos respecto al transporte público.

La empresa como ente implicado en la mejora de la movilidad debe ser capaz de implantar e impulsar determinadas pautas que, mediante información y promoción orienten al empleado al uso más sostenible de modos de transporte en sus desplazamientos habituales.

- **Los desplazamientos a pie:** Actualmente determinados empleados utilizan este tipo de desplazamientos como complemento de movilidad en el acceso al origen de trayecto mediante transporte público o bien, desde el final de la etapa del trayecto en transporte público a su lugar o centro de trabajo. La empresa puede potenciar este hábito mediante:
 - Campañas de sensibilización sobre los beneficios para la salud y contra el sedentarismo.
 - Elaboración e información de rutas seguras a pide mediante indicación de destinos más comunes próximos a su lugar de trabajo.
- **Los desplazamientos en bicicleta:** Si bien, en España no existe una cultura del uso de la bicicleta como modo habitual de desplazamiento, se trata de un modo con alto potencial en el ámbito de la movilidad urbana. Algunos incentivos que puede ofrecer la empresa son:
 - Mejora de la calidad en los accesos para este modo de transporte.
 - Instalaciones para facilitar plazas de aparcamiento para bicicletas.
 - Espacios adecuados para cambio de ropa: ducha y taquillas.
 - Elaboración de mapas de rutas seguras.
- **El uso del transporte público:** La empresa responsable tiene un papel importante en la colaboración con la autoridades y operadores de transporte público para entablar convenios que permitan proporcionar, un servicio de transporte público domicilio-centro de trabajo lo más ajustado posible incrementando frecuencia, itinerarios y paradas de líneas existente o creando nuevas. Las medidas más representativas son:
 - Mapas y horarios adaptados al centro de trabajo.
 - Manual de acogida sobre información y acceso al uso del transporte público.
 - Apoyo económico a la adquisición del abono de transporte por parte de los empleados.
 - Potenciar la intermodalidad para ir al centro de trabajo mediante la alternativa de aparcamientos disuasorios.
- **Potenciar el transporte colectivo:** En aquellas zonas donde el transporte público no es competitivo o no hay cobertura suficiente, las empresas pueden establecer transporte colectivo para facilitar el acceso de los empleados al lugar de trabajo, bien mediante servicio lanzadera o bien mediante servicio de ruta.
- Otras alternativas como carsharing o carpooling.

8.3.6. Gestión de la distribución de mercancías.

Los desplazamientos relacionados con la distribución bidireccional derivados de la actividad propia de la empresa, es decir, desde la óptica del proveedor de bienes y servicios y, desde el punto de vista del cliente,

suponen en algunos casos, un importante componente de coste empresarial y de falta de eficiencia en el ámbito urbano como consecuencia de los elevados niveles de congestión.

Actualmente la tendencia por parte de la empresa, se orienta hacia la progresiva desaparición de los espacios de almacenaje en los establecimientos comerciales y el crecimiento de la distribución a domicilio.

Entre las medidas destacadas por parte de la empresa con clientes y proveedores con el objetivo de disminuir el impacto de la movilidad se encuentran:

- El uso complementario en su actividad del comercio electrónico.
- Aumentar la capacidad de almacenaje.
- Mejorar la gestión de los pedidos.
- Distribución en calzada en horario nocturno y utilizando camiones de mayor capacidad.
- Optimización de rutas y de carga de los vehículos.
- Contratar de modo prioritario con proveedores locales.
- Uso de vehículos ecológicos.
- Utilización parcial o exclusiva del aparcamiento subterráneo

8.3.7. Flotas de vehículos verdes

La empresa responsable cada vez más está concienciada hacia la renovación de sus flotas con vehículos limpios. En este sentido, un aspecto importante a considerar, es la necesidad de contar con la implicación de las compañías de leasing y renting como fórmula para potenciar y facilitar acuerdos para el uso de vehículos menos contaminantes.

El uso de vehículos limpios por parte de la empresa se encuentra motivado en:

- Mejorar la contribución de su actividad empresarial a la eficiencia energética y la mitigación de las emisiones de CO₂.
- Mejora de la calidad local del aire donde radica su actividad mediante el cumplimiento de las normas EURO.
- El uso en sus flotas de tecnologías de propulsión convencionales que incorporen mejoras de impacto medioambiental.
- El uso de flotas con tecnologías de propulsión alternativas (biodiesel, bioetanol o biocarburantes, hidrogeno, híbridos, etc.
- Flota verde mediante renting y leasing

8.4. NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fundación Movilidad (2009). Guía de movilidad sostenible para la empresa responsable. Papeles de Movilidad Mayo 2009.
- Fundación Movilidad (2007). La movilidad sostenible en políticas de responsabilidad corporativa: panorama actual y perspectivas de futuro. Papeles de Movilidad. Septiembre 2007.

- El Transporte al trabajo. Pautas para una Movilidad Sostenible a los polígonos industriales y empresariales. Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud 2005. Madrid.
- Informa del Observatorio 2004. Observatorio de Movilidad Metropolitana. Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino. Ministerio de Fomento, 2006, Madrid.
- Informa del Observatorio 2006. Observatorio de Movilidad Metropolitana. Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino. Ministerio de Fomento, 2008.
- Los desplazamientos al trabajo en la Comunidad de Madrid. Fundación Sindical de Estudios. Garcia Palomares, J.C. 2008.