

FORMACIÓN PROFESIONAL · RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA · UNIDAD 2

De los compromisos de RSC a las políticas de personas

«En Nexo cuidamos a las personas», dice el cartel del tablón. ¿Dónde se ve en las decisiones? Separa lo que obliga, lo que se recomienda y lo que la empresa promete, cuenta bien la plantilla y escribe compromisos que se puedan comprobar.

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a...



Explicar qué es la responsabilidad social corporativa y qué la distingue de la acción social.



Clasificar las fuentes de la RSC en obligación legal, recomendación y compromiso propio, nacionales, europeas e internacionales.



Identificar los derechos laborales básicos y las obligaciones de igualdad que dependen del tamaño de la plantilla.



Usar las teorías de la motivación para revisar una política de personas, sin tomarlas como recetas.



Convertir un compromiso en un código de conducta con conductas observables, canal y seguimiento.

SITUACIÓN DE PARTIDA

¿Dónde se ve eso en las decisiones?

Lunes 19/10/2026. La dirección de **Nexo** ha colgado en el tablón un cartel: *«En Nexo cuidamos a las personas»*.

Samira lo lee con **Elena** y pregunta: *«¿Dónde se ve eso en las decisiones?»*.

La coordinación de personas les encarga para el **miércoles** una ficha con las **obligaciones de igualdad según el tamaño de la plantilla** y un borrador de **código de conducta** con compromisos comprobables.

❓ ¿Es lo mismo donar a una ONG que tratar bien a la propia plantilla?

❓ ¿Conoces algún sello o certificado de «empresa responsable»? ¿Qué crees que garantiza?

❓ ¿Qué te motiva más en un trabajo: el sueldo, aprender o que reconozcan lo que haces?

❓ ¿Crees que una empresa pequeña tiene las mismas obligaciones de igualdad que una grande?

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

2.1 RSC y sostenibilidad

2.2 Fuentes de la RSC

2.3 Derechos, representación e igualdad

2.4 Motivación y mejora

2.5 Código de conducta y respuesta a incidencias

Del lema al compromiso


Elena

El cartel dice que cuidamos a las personas.

¿Dónde se ve eso en las decisiones?


Samira


Elena

Pues escribámoslo: qué hacemos, quién lo revisa y cómo se comprueba.

Y al lado, por dónde avisar si no se cumple.


Samira

CLAVE

Un compromiso necesita **conducta observable, responsable y forma de comprobarlo**, y una vía segura para avisar.

De lo que se añade a lo que se responde



Libro Verde (2001)

Integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones y en las relaciones con los interlocutores.

VS



Comisión Europea (2011)

«La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad». Responder por los efectos de todo lo que hace.

CLAVE

Cumplir la ley y los convenios es la **condición previa**: la RSC empieza por ahí.

Triple cuenta de resultados

DIMENSIÓN	PREGUNTA	EN UNA POLÍTICA DE PERSONAS
Ambiental	¿Qué impacto tiene en el medio?	Teletrabajo parcial que reduce desplazamientos
Social	¿Cómo afecta a personas y comunidad?	Igualdad de acceso a la formación, salud laboral, conciliación
Gobernanza	¿Cómo se decide y se controla?	Canal de información, separación de funciones, transparencia retributiva

CLAVE

La **RSC interna** mira a la plantilla; la **externa**, a clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.

RSC no es acción social



Acción social

Donaciones y voluntariado. Es una parte de la RSC.

VS



RSC

Todo lo que hace la empresa, empezando por cómo trata a su plantilla.

CLAVE

Una donación **no arregla** una convocatoria que excluye a un turno.

Tres decisiones de Nexo con las tres dimensiones

DECISIÓN	¿INTERNA O EXTERNA?	DIMENSIÓN	CÓMO SE COMPRUEBA
Repetir el taller de atención por la mañana	Interna	Social	Convocadas con opción de asistir: 10 de 10
Corregir «Cero errores en 2026»	Externa	Gobernanza	Frase publicada con el dato: 14 de 1.200 envíos
Devolver la tableta y declarar el ofrecimiento	Externa	Gobernanza	Registro de conflicto y acta de adjudicación

CLAVE

Los ODS más directos para una política de personas: **5** (igualdad de género), **8** (trabajo decente) y **10** (reducción de las desigualdades).

No todo lo «responsable» obliga igual

TIPO	QUÉ ES	EJEMPLOS
Obligación	Norma jurídica: su incumplimiento se sanciona	Estatuto de los Trabajadores, leyes de igualdad, convenio aplicable
Recomendación	Guía de un organismo público o internacional; orienta, no obliga por sí sola	Líneas Directrices de la OCDE, Declaración tripartita de la OIT, Pacto Mundial
Compromiso propio	Lo que la empresa promete; obliga ante quien lo recibe	Código de conducta, adhesión a un estándar

CLAVE

Las 20 horas de formación del art. 23.3 ET son obligación; el Pacto Mundial, recomendación; «cada curso en dos franjas», compromiso propio.

Orientar no es certificar

ESTÁNDAR	QUÉ ES	¿CERTIFICABLE?
ISO 26000 (2010)	Guía con siete materias fundamentales, entre ellas las prácticas laborales	No: es una guía
SA8000	Responsabilidad social en el trabajo; versión vigente SA8000:2026	Sí, por entidades acreditadas
GRI	Estándares para memorias de sostenibilidad	No certifica a la empresa; la memoria puede verificarse

CLAVE

«Certificada en ISO 26000» es un error: ISO 26000 **no se certifica**, y ningún sello garantiza cumplir toda la normativa.

Estado de información no financiera

⚖️

*Obligación para sociedades con **más de 250 trabajadores** que sean de interés público o que, durante dos ejercicios seguidos, superen **20 millones de activo** o **40 millones de cifra de negocios**; con verificación de un prestador independiente.*

Ley 11/2018, de 28 de diciembre · Directiva (UE) 2026/470 (Ómnibus I) · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Grandes sociedades: informan sobre empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, accesibilidad e igualdad.

NO OBLIGA A…

A una sociedad no cotizada con 280 personas, 15 M€ de activo y 30 M€ de cifra de negocios: supera 250 personas, pero ninguna de las dos cifras.

CLAVE

La Ómnibus I limita la CSRD a más de 1.000 trabajadores y más de 450 M€; España debe transponerla antes del 19/03/2027.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Sociedad no cotizada: 300 personas, 25 M€ de activo y 38 M€ de cifra de negocios durante dos años. ¿Elabora el estado de información no financiera?

A No: no supera los 40 M€ de cifra de negocios

B Sí: más de 250 personas y más de 20 M€ de activo

C Solo si cotiza en bolsa

✔ Actividad 6. Basta con superar 250 personas y una de las dos cifras de tamaño: 25 M€ de activo superan los 20 M€.

Delegados o comité

PLANTILLA	REPRESENTACIÓN	MIEMBROS
Más de 10 y hasta 30	Delegados de personal	1
De 31 a 49	Delegados de personal	3
De 50 a 100	Comité de empresa	5
De 101 a 250	Comité de empresa	9
De 251 a 500	Comité de empresa	13

CLAVE

La representación recibe información y es consultada, por ejemplo sobre el plan de formación o la igualdad (ET, art. 64).

Qué obliga según la plantilla

OBLIGACIÓN	DESDE	NORMA
Igualdad de trato y protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	Todas	LO 3/2007, arts. 45.1 y 48; Ley 15/2022
Registro retributivo	Todas	RD 902/2020, art. 5
Plan de igualdad negociado y registrado	50 o más	LO 3/2007, art. 45.2; RD 901/2020
Medidas planificadas LGTBI	Más de 50	RD 1026/2024
Sistema interno de información	50 o más	Ley 2/2023, art. 10

CLAVE

«50 o más» incluye el 50; **«más de 50» empieza en 51**.

Cada parcial cuenta como una persona

Plantilla = jornada completa + tiempo parcial (1 cada una) + temporales extinguidos (1 por cada 100 días o fracción)

Ejemplo 1	46 + 3 + 250 días → 3	**52**
Ejemplo 2	47 + 2 + 180 días → 2	**51**
Actividad 8	41 + 6 + 320 días → 4	**51**

Temporales extinguidos en los seis meses anteriores (RD 901/2020, art. 3).

CLAVE

Con 49 contratos vivos se puede superar el umbral del plan de igualdad.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Samira trabaja al 50 % de jornada. Para el plan de igualdad, ¿cómo cuenta?

A Como media persona

B Como una persona

C No cuenta

✔ Actividad 9. Cada persona a tiempo parcial cuenta como una (RD 901/2020, art. 3), sea cual sea su jornada.

Cinco teorías: lentes, no recetas

TEORÍA	IDEA CENTRAL	PREGUNTA PARA REVISAR
Maslow (1943)	Pirámide de necesidades	¿Cubre lo básico antes de pedir implicación?
Herzberg (1959)	Higiénicos evitan el descontento; motivadores generan satisfacción	¿Usamos un factor higiénico para motivar?
McClelland (1961)	Logro, poder y afiliación	¿Ofrecemos retos, responsabilidad y equipo?
Vroom (1964)	Expectativa, instrumentalidad y valencia	¿Se sabe qué se premia y es alcanzable?
Autodeterminación	Autonomía, competencia y relación	¿Hay margen para decidir y aprender?

CLAVE

Una política motivadora se mide por lo que cambia: participación, solicitudes de promoción, rotación, reclamaciones.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

Formación voluntaria fuera de horario



Revisión con dos lentes de Vroom

Nexo ofrece cada trimestre «formación voluntaria fuera de horario, con certificado». Se apuntan 2 de las 10 personas de atención.

1. **¿Es alcanzable para todos?.** Quien tiene turno de tarde o jornada parcial no puede asistir.
2. **Ajuste.** Dos franjas o una parte en horario de trabajo.
3. **¿Vale la pena la recompensa?.** El certificado no cuenta para la promoción.
4. **Ajuste.** Publicar cómo cuenta en los requisitos.

✔ El premio «empleado del mes» por expedientes cerrados choca con Vroom, con Herzberg y con la autodeterminación: premia cantidad, no criterio.

Del lema al compromiso comprobable

LEMA	COMPROMISO COMPROBABLE	RESPONSABLE Y COMPROBACIÓN
«Las personas, primero»	Toda formación interna se ofrece en dos franjas horarias	Coordinación de personas; asistencia por franja
«Trato respetuoso»	Las quejas por trato se responden en 5 días hábiles	Coordinación de personas; registro de quejas y fechas

CLAVE

«Respetamos a las personas» no es un compromiso: falta la conducta, el responsable y la comprobación.

Tres vías que no se deben confundir

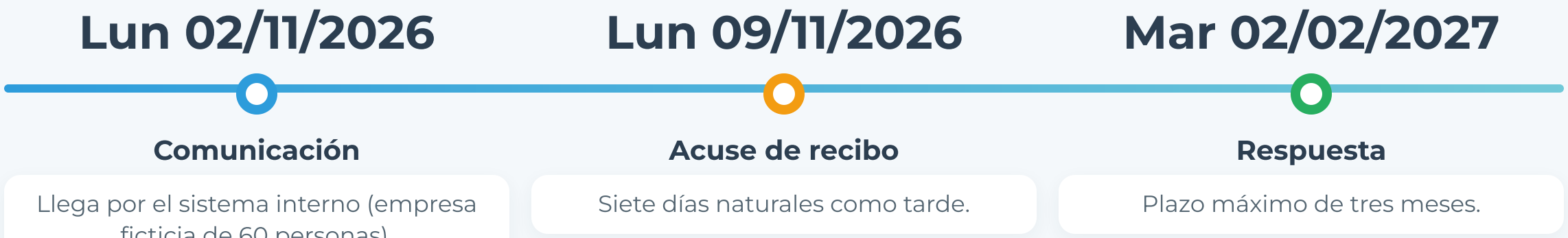
VÍA	PARA QUÉ	RASGOS
Buzón de sugerencias	Ideas de mejora	Sin plazos legales
Protocolo frente al acoso	Prevenir y tramitar acoso sexual, por razón de sexo, LGTBI o laboral	Obligatorio para todas (acoso sexual y por razón de sexo); confidencial, con investigación
Sistema interno de información	Infracciones penales o administrativas graves o muy graves y del Derecho de la UE	Obligatorio desde 50 personas; admite anónimas y prohíbe represalias

CLAVE

Quien informa por el sistema interno no puede sufrir represalias y su identidad se protege (Ley 2/2023).

Plazos del sistema interno de información

Ley 2/2023, art. 9.2: acuse de recibo en siete días naturales y respuesta en tres meses como máximo.



CLAVE

Ciclo: recibir, valorar, investigar con confidencialidad, decidir, comunicar y revisar.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

¿Qué le obliga a cada empresa?



Elena y Samira, para la coordinación

Miércoles 21/10/2026. Caso RSC01-B: tres empresas hipotéticas con 49, 50 y 51 personas computadas, sin convenio que amplíe obligaciones.

1. **Lista de obligaciones.** Tabla de 2.3: todas las empresas, «50 o más» y «más de 50».
2. **Aplicar sin redondear.** A (49): protocolo y registro retributivo. B (50): además plan de igualdad y canal. C (51): además medidas LGTBI.
3. **Representación.** A: 3 delegados de personal. B y C: comité de 5.
4. **Lo que puede cambiar.** Un convenio, una resolución de la autoridad laboral o los temporales extinguidos del semestre.

✔ A tiene **2** obligaciones de igualdad, B **4** y C **5**. Ninguna elabora estado de información no financiera.

Las cinco afirmaciones que recibió Samira

Todas son incorrectas. Pulsa cada tarjeta.

«El plan de igualdad es obligatorio para empresas de más de 50 trabajadores»

BULO

Desde 50 o más (LO 3/2007, art. 45.2).

«Las medidas LGTBI se exigen a partir de 50, igual que el plan»

BULO

Más de 50: desde 51 (RD 1026/2024).

«El registro retributivo solo lo hacen las empresas con plan»

BULO

Todas las empresas (RD 902/2020, art. 5).

«Dos medias jornadas son una persona»

BULO

Cada parcial cuenta como una (RD 901/2020, art. 3).

«El canal de denuncias es obligatorio para todas desde 2023»

BULO

Desde 50 o más trabajadores (Ley 2/2023, art. 10).

REPASO

Ideas clave

- Según la Comisión Europea (2011), la RSC es «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad»; cumplir la ley y los convenios es la condición previa.
- La RSC tiene tres dimensiones (ambiental, social y gobernanza) y una cara interna (plantilla) y otra externa (clientes, proveedores, comunidad).
- La acción social es una parte de la RSC: no la sustituye ni compensa una mala práctica interna.
- Las fuentes se clasifican en obligación (se sanciona), recomendación (orienta) y compromiso propio (obliga ante quien lo recibe).
- ISO 26000 es una guía no certificable; SA8000 se certifica; GRI sirve para memorias de sostenibilidad.
- Protocolo frente al acoso y registro retributivo, todas las empresas; plan de igualdad y canal interno, desde 50; medidas LGTBI, desde 51.
- Para el plan de igualdad cada parcial cuenta como una persona y los temporales extinguidos del semestre suman una por cada 100 días o fracción.
- Las teorías de la motivación (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, autodeterminación) son lentes para revisar políticas, no recetas.
- Un compromiso comprobable tiene conducta observable, responsable y comprobación; el sistema interno acusa recibo en 7 días naturales y responde en 3 meses.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**