

FORTUNY
I ASSOCIATS



DESPATX LABORAL I JURÍDIC

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2010

Fortuny i Associats Despatx Laboral i Jurídic SL

Octubre de 2011



Elaborada con el apoyo de Eticentre

ÍNDICE

Presentación del Eticentre	2
Presentación de la empresa	3
Resumen de indicadores	4
Buenas prácticas según las áreas de actuación	5

Presentación del Eticentre

El Centro para la Gestión Ética de la Empresa (Eticentre) es una asociación sin afán de lucro constituida en 2004 que reúne a empresas y organizaciones de Mallorca comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

A nivel interno, el Eticentre promueve actividades de apoyo a la implantación de medidas de RSE entre las empresas asociadas, entre las que se encuentra Fortuny i Associats Despatx Laboral i Jurídic.

Fruto de estas actividades, en mayo de 2011 se editó la publicación “**Buenas prácticas e indicadores de RSE de empresas del Eticentre¹**”, recogiendo la evaluación de 22 empresas de Eticentre mediante un sistema simplificado de 17 indicadores de RSE, así como fichas descriptivas de buenas prácticas en materia de medio ambiente, políticas laborales y de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar y laboral y política social.

Los indicadores de RSE permiten disponer de una fotografía de la situación en relación a los compromisos de ética empresarial, permitiendo el diseño de acciones formativas y de mejora en función de los ámbitos de RSE menos desarrollados.

Las fichas descriptivas de buenas prácticas pretenden favorecer el efecto demostración entre nuestro tejido empresarial, favoreciendo la transferencia de experiencias y su efecto multiplicador.

Mediante la elaboración de las memorias individuales de RSE de empresas de Eticentre se pretende ahora dar continuidad y visibilidad a la tarea de apoyo a la implantación de medidas de RSE y poner de manifiesto las buenas prácticas presentes en una parte del tejido empresarial mallorquín, confinado en contribuir así a que enraíce en nuestra sociedad un nuevo modelo de empresa más centrado en las necesidades sociales, capaz de establecer relaciones de confianza entre todos aquellos sectores con los que tiene relación.

Miquel A. Benito
Presidente de Eticentre

¹ Ver www.eticentre.org/documents/bbpb-indicadors-rse-web-es.pdf

Presentación de la empresa

Nuestro equipo profesional ha apostado desde su creación en 1979, por garantizar la calidad y eficacia de nuestros servicios de asesoría jurídico-laboral, desde una visión ético-social. Nuestros pilares de actuación se basan en: la **vocación de servicio**, manteniendo la confianza y satisfacción del cliente, cumpliendo nuestros compromisos en los plazos que nos hemos comprometido y a una equilibrada relación calidad-precio y bajo las reglas de la buena fe contractual. **La ética como base de nuestra cultura empresarial**, especialmente en lo que atañe a conflictos laborales. El **cumplimiento de la legislación vigente** en todos nuestros actos profesionales. **La mejora continua** como base permanente para mantener la competencia de nuestros servicios. La **satisfacción del equipo de trabajo** en su vertiente humana y profesional, procurando en todo lo posible, la conciliación del trabajo con la vida familiar.

Razón social	Fortuny i Associats SL
Nombre comercial	Fortuny i Associats SL
Dirección	C/ Alfons el Magnànim, 29, bloque C, 3r-izda. – 07004 Palma
Año de creación	1985
Actividad que desarrolla	Asesoramiento laboral y jurídico de empresas
Descripción de la actividad de la empresa	Asesoramiento integral para empresas en las áreas laboral, de Seguridad Social, prevención de riesgos laborales y representación jurídica ante la administración.
Sector de actividad	Consultoría empresarial.
Número de trabajadores (media 2010)	8
Facturación (2010)	361.927 €
Teléfono	971761074
Web	www.fortunyassociats.se
Persona de contacto	Xim Fortuny

Resumen de indicadores

1. Información económica a disposición plantilla	NO																
	100% NO																
2. Diferencias salariales según dedicación	SI																
3. Reuniones de la organización con plantilla	80% SI																
4. Rotación plantilla	0%																
5. Planes de formación	SI	60% SI															
6. Flexibilidad horaria	SI	60% SI															
7. Sistemas de actuación ante conflictos	SI	60% SI															
8. Reuniones para debatir problemas internos	SI	60% SI															
9. Personas procedentes de inserción	SI																
10. Recogida de quejas de clientes y proveedores	SI																
11. Proveedores de economía social y solidaria	NO																
12. Ventajas comerciales para clientes sociales	SI																
13. Residuos destinados a reciclaje	100%																
14. Uso de papel reciclado	SI																
15. Evolución consumos de agua y energía	↓																
16. Participación en redes	SI																
17. Inversiones socialmente responsables	NO																

Nota: en el caso de los indicadores de tipo laboral que se obtienen tanto a partir de la Dirección como de la plantilla de la empresa (los número 1, 5, 6, 7 y 8), la casilla correspondiente se ha dividido en dos, correspondiendo la superior a la valoración de la dirección y la inferior a la valoración de la plantilla. N.D. significa que el dato no se encuentra, y N.P., que no procede.

Buenas prácticas según las áreas de actuación

Áreas de actuación	Acciones
Medio ambiente	En 2007 se obtuvo la certificación ISO 14001 de medio ambiente. Se han empezado a recoger los datos de consumo de energía y agua, y se ha cambiado el sistema de dispensación de agua para consumo, pasando de botellas individuales a bebedor colectivo, a fin de reducir residuos.
Políticas laborales y de igualdad de oportunidades	El trabajador tiene la iniciativa en cuanto a la formación técnica a recibir, siempre que tenga relación directa con las funciones que desarrolla. Certificación OSHAS 18001 en materia de prevención de riesgos laborales.
Conciliación de la vida familiar y laboral	Jornadas de trabajo flexibles.

Por qué motivos se hacen? Objetivos.

- Por el carácter de la empresa, para que haya un buen clima laboral, para mejorar la productividad y por respeto al entorno.

Como se desarrollan estas actuaciones?

- Mediante los protocolos derivados de los sistemas de gestión de calidad (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001) y prevención de riesgos laborales (OSHAS 18001) y de revisiones anuales, sobretodo en relación al aprovechamiento de las oportunidades de mejora, cada vez que se detectan.

Como se evalúa la RSE? Seguimiento y evaluación.

- Basado en el sistema simplificado de 17 indicadores de RSE para las empresas de Eticentre.

Participación de los grupos de interés en las actuaciones de RSE

Diseño de las actuaciones

El diseño de las actuaciones ambientales ha sido de la dirección, incorporando las sugerencias de las personas trabajadoras a posteriori.

En cuanto a las políticas laborales y de conciliación, cada persona trabajadora ha manifestado sus necesidades a la dirección, que ha acordado con cada una de ellas la forma de conciliar beneficiosa para las dos partes.

Desarrollo de las actuaciones

En el desarrollo de las acciones ambientales las personas trabajadoras participan de forma activa, asumiendo nuevas tareas y aportando sugerencias.

Los clientes también intervienen aceptando nuevas prácticas de gestión, más beneficiosas con el medio ambiente; así como los proveedores, aportando nuevos servicios y productos.

En relación a las políticas laborales y de conciliación, las personas trabajadoras participan totalmente en la gestión, haciendo que de cara al cliente no se perciba la ausencia de una persona o una disminución del horario laboral.

Seguimiento y evaluación

En las acciones ambientales las personas trabajadoras participan en el análisis de la evolución de los consumos y generación de residuos y en la definición de objetivos.

En materia de conciliación, el director controla y supervisa esta acción, en permanente contacto con las personas trabajadoras.

Repercusiones de las actuaciones socialmente responsables que se realizan

Competitividad

Las acciones de conciliación permiten captar y retener el talento, mejorando la competitividad.

Mejoras en la gestión

Las acciones ambientales de reducción de papel y digitalización han agilizado la gestión, mejorando los tiempos de respuesta a los clientes.

Mejoras en la productividad

Las acciones de conciliación mejoran la satisfacción y por tanto la productividad de la plantilla.

Mejoras en la motivación

Las políticas laborales y de conciliación mejoran la motivación de la plantilla.

Mejoras en el medio ambiente

Las acciones ambientales suponen una reducción de consumos y residuos positiva para el medio ambiente.