

## Sarga y la RSA

El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón firmaron en Noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.

Uno de los requisitos es que han de realizar y publicar una **memoria de RSC**, esta es la parte que SARGA cumple, pero, como casi todo en Sarga, la memoria y su contenido es unilateral.

Criterios de la Responsabilidad Social de Aragón:



Sarga se limita a cumplir el mínimo establecido en la mayor parte de los criterios:

Los retos sociales, económicos y ambientales formar parte de la estrategia de Sarga, pero distan mucho de estar presente en su día a día, fuera de la representación de la empresa de cara a la galería.

Los códigos de conductas y pautas de actuación, como son su Código Ético y su canal ético, no dejan de ser papel colgado en la Intranet de difícil, cuando no imposible, aplicación al día a día.

Las conductas que no se toleran a los empleados y que son motivo de sanciones a través del I Convenio Colectivo, son solo unidireccionales, aplicado por los directivos y RRHH a los trabajadores, pero que no se aplican a los responsables

cuando son ellos los que incumplen ese código de ética o el propio convenio. Ni si quiera se aplica el principio de proporcionalidad.

Los documentos, tanto de prevención, como Compliance , al igual del derogado por incumplir la legislación vigente, Plan de Igualdad, como los protocolos de acoso sexual o laboral, Todos ellos unilaterales, son incumplidos en el mejor de los casos, por los representantes de la empresa, cuando no son totalmente inoperativos, como ocurre con el de acoso laboral, algo que ya se comunico a la empresa y que hizo que el protocolo no fue aprobado por la parte social de manera justificada al igual que el PI y que se publicó unilateralmente, como casi todo lo que se hace en Sarga, sin tener en cuenta los grupos de interés que componen la empresa.

En los últimos años Sarga ha recibido numerosos requerimientos, sanciones en materia de PRL por parte de inspección de trabajo, de hecho, tiene pendientes de cumplimiento mas de media docena de requerimientos.

En materia de igualdad ha incumplido las medidas que ella misma impuso de manera unilateral a mínimos, según el diagnostico del PI, medidas de conciliación, falta de transparencia en procesos selectivos, y brecha salarial de la que se sigue sin disponer de una auditoria salarial con perspectiva de genero dos años después del R.D.

Casos de acoso laboral, manipulados y tergiversados por parte de la dirección, denunciados en la propia inspección de trabajo y en su canal ético, ineficiente y parcial también han formado parte de las denuncias. Directivos faltando el respeto a compañeras en las negociaciones del PI, y que quedan saldados con unas simples disculpas, en el mejor de los casos, sin aplicar el convenio de oficio a las personas o empresas que incumplen el código ético y el PI siempre de manera totalmente subjetiva.

Riesgos graves detectados hace más de 4 años en el sistema de cumplimiento Normativo (compliance) por los trabajadores y que los distintos niveles de responsables y directivos se encargan de ocultar/tapar.

Un grupo de voluntarios de RSC mal gestionado por parte de los responsables de la misma que termino con una falta de respeto de una trabajadora a otra y como la empresa tampoco la supo gestionar, la disolución del grupo de RSC porque nadie quería formar parte, ya hace 2-3 años.

Una RPT con mas de 100 personas que han presentado inconformidades, mas de la mitad en el Juzgado de lo social, que ha terminado dándoles la razón o bien mediante juicio o mediante pacto en la puerta.



### Personas Empleadas

- Satisfacción de las personas empleadas
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Formación y fomento de la empleabilidad
- Seguridad y salud
- Igualdad de oportunidades y no discriminación



### Proveedores

- Compras responsables
- Clasificación y evaluación de proveedores
- Fomento de buenas prácticas

Formación dada a dedo, a un numero reducido de personas a las que la empresa ha pagado, desde Masters, hasta formación de idiomas, a gente que o no necesita o no se le pidió para acceder a su puesto porque si no, no encajaban en el perfil. Personas que solo reciben la formación mínima, mientras que otras todos los años reciben formación cargo de la empresa y del bolsillo del ciudadano sin un plan de formación que justifique esos gastos.



### Social

- Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos.
- Transparencia con el entorno
- Canales de comunicación

Canales de comunicación solo verticales, en las que la opinión del trabajador, rara vez es tenida en cuenta, eso cuando el trabajador se entera, ya que la mitad de los canales de comunicación de la empresa, son los grupos de WP y las RRSS, puesto que el mail, la intranet, Épsilon,..., no llega a todos los trabajadores.



### Medioambiental

- Identificación de actividades e impactos
- Estrategia frente al cambio climático
- Plan de gestión ambiental
- Comunicación ambiental

La mayoría de los trabajos relacionados de manera positiva con el medio ambiente, son encargos de DGA por los que Sarga cobra por su realización, no se realizan como estrategia frente al cambio climático, o como cumplimiento de la Agenda 2030, si no que mayoritariamente forman parte de la producción de Sarga, o de la obtención de otras menciones como calidad, gestión MA, que también son realizadas solo parcialmente para que la empresa cumpla con los requisitos y cuyo alcance, como puede verse claramente en las auditorias no es el global de la empresa Sarga, si no solo algunas fracciones de la misma.

La gestión de los residuos en Sarga no la tienen claro ni los propios responsables de medio ambiente, tal y como ha sido publicado en prensa sobre gestión de aceites.

Por todo lo anteriormente expuesto y que en la mayor parte de los casos forman parte de denuncias presentadas ante Inspección de trabajo, ante el canal ético (que las rechaza si no son penales), ante el juzgado de lo social (tanto por conciliación como por la discriminación en la rpt) y mediante mails de incumplimiento de los propios trabajadores a los responsables del Cumplimiento de sistema normativo.

Esta sección sindical considera que SARGA no solo no es merecedora de un sello de RSA, si no que ponemos a disposición del órgano competente de actuación toda la documentación que acredita todo lo anteriormente expuesto y que pese al esfuerzo de muchos trabajadores, algunos incluso de manera voluntaria en sacar adelante con su esfuerzo el cumplimiento de estos criterios, todo su esfuerzo queda empañado por la mala gestión de mucho de los responsables y directivos en SARGA.

Siendo el compromiso publicado en la WEB de SARGA de la gerencia, de aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Una carta de buenas intenciones y no una realidad.