Tabla 1.Viejos y nuevos riesgos sociales.

|  |  |
| --- | --- |
| Riesgos | Ejemplos de beneficios y servicios |
| Viejos  | Vejez, pensiones | Planes y fondos de pensiones, seguros de vida, etc. |
| Salud | Seguros y ayudas de asistencia sanitaria, de enfermedad o discapacidad, etc. |
| Desempleo | Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y recolocación ante despido (*outplacement*), etc. |
| Nuevos  | Formación continua | Formación y desarrollo de competencias, ayudas y permisos para estudios, etc.  |
| Conciliación, flexibilidad horaria | Horario flexible, programas de gestión del estrés, teletrabajo, servicios de guardería, apoyo a familias, etc.  |
| Otras ayudas sociales | Transporte, comida, vivienda, actividades de ocio, servicios *wellness.*  |

*Fuente*: Adaptado de **//anonimizado//** (2019: 11)

Tabla 2**.** Segundo pilar del sistema de previsión social, instrumentos de mejora directa de las prestaciones.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Instrumentos de mejora directa de las prestaciones |
| Planes de pensiones de empleo | Seguros colectivos.  | Planes de previsión social empresarial | Seguros colectivos de dependencia |
| Regulación legislativa | Social laboral | - Directiva Comunitaria 80/987, de 20 de octubre (relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario), para que éstos y otros derechos no quedaran sin contenido.- Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones | - Reglamento de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por RD 1588/1999, de 15 de octubre, modificado por el RD 1684/2007, de 14 de diciembre.- RD 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la SS | - Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia |
| Mercantil | - Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (Art. 30).- Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones. |
| Fiscal | - Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF (artículo 51) |

*Fuente*: Elaboración propia a partir de Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (2016).

Anexo1. Ámbitos del BO. Marco jurídico

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ámbitos | UE | España |
| Protección social y condiciones de trabajo | Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.Directiva 2003/41/CE sobre actividad y supervisión de fondos pensiones de empleoReglamento comunitario 883/2004 sobre la Coordinación de los Sistemas de SSReglamento comunitario 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de SS | RD 2064/1995 de la SS española por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la SS. Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de PensionesRD 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la SS |
| Conciliación de la vida laboral, personal y familiar | Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia.Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, que representa el compromiso de las organizaciones interprofesionales de carácter general.Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeresEstrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) que establece la conciliación de la vida familiar y laboral como política a desarrollar transversalmenteIniciativa de la Comisión Europea COM(2017) 252 final para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores | Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadorasLey Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres |
| Salud y seguridad ocupacional | Acta Única Europea (1986), que revisa los Tratados de Roma, constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica.Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.Declaración de Luxemburgo (1997) en la que se establecen en Europa los principios básicos de la gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.Comunicación COM/2004/0062 final de la Comisión sobre la aplicación práctica de las disposiciones de las Directivas de salud y seguridad en el trabajo 89/31, 89/654, 89/655, 89/656, 90/269 y 90/270. | Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos LaboralesReal Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de PrevenciónReal Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. |
| Desarrollo humano y formación  | Estrategia Europea para el Empleo (1997)Agenda Social 2005-2010, una Europa social en la economía global: empleos y oportunidades para todos.Estrategia Europa 2020  | Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. |

*Fuente*: Elaboración propia

Anexo 2. Ámbitos del BO. Sistema de gestión de la RSE

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Indicador de gestión | ISO 26000 | IQNet SR10 | Norma SGE21 | GRI Standards |
| Protección social y condiciones de trabajo  | (6.4.4) Asunto 2: realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar. También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social.  | (7.3.8.) Condiciones de trabajo y salarios.(7.3.9.) Acuerdo de trabajo (7.3.12.) Respeto a la dignidad del trabajador | (6.2.2.) Igualdad de oportunidades y no discriminación. Garantizar el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización. | (201-3). Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación. (401-2). Prestaciones sociales para empleados a jornada completa. En el listado de presentaciones posibles, se incluyen -sin carácter exhaustivo- el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; el fondo de pensiones; o el reparto de acciones o beneficios. |
| Conciliación de la vida personal y laboral |  | (7.3.11.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral | (6.2.4.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Definir un plan de conciliación en el que se incluyan aquellas acciones que mejor respondan a las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización.  | (401-3). Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad.  |
| Salud y seguridad ocupacional | Asunto 4. Fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales. | (7.3.5.) Salud y seguridad | (6.2.6.) Seguimiento del clima laboral. La organización debe llevar a cabo una evaluación del clima laboral.(6.2.7.) Salud y bienestar en el trabajo. La organización debe garantizar la salud y bienestar de todas las personas que trabajan en la organización o en nombre de ella. | (403-1). Gestión de la salud y seguridad ocupacional. (403-6). Promoción de la salud de los trabajadores.  |
| Desarrollo humano y formación | Asunto 5. Necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales, | (7.3.10.) Formación, empleabilidad y carrera profesional | (6.2.8). Formación y fomento de la empleabilidad. La organización ha de evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias y conocimientos, de acuerdo con los objetivos generales de la organización. | (404-1). Promedio de horas de formación anuales por trabajador.(404-2). Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad.(404-3). Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional. |
|  | ISO 26000 | IQNet SR10 | Norma SGE21 | GRI Standards |

*Fuente*: Elaboración propi