

## **Ponencia de Acción Sindical aprobada en el IV Congreso de COMFIA – CCOO (Bilbao, 18,19 y 20 Diciembre 2012). Apartado sobre:**

### **2.6. Responsabilidad Social e Inversión Socialmente Responsable (RSE/ISR) (Páginas 28 a 32 de la [Ponencia](#))**

#### **DIAGNÓSTICO:**

La crisis ha evidenciado la necesidad no solo de transparencia e información, sino también y sobre todo, la necesidad de un análisis correcto y objetivo es esta información. Los términos ‘transparencia’, ‘sostenibilidad’ y ‘responsabilidad’ se repiten continuamente. Reafirmamos que la RSE puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción.

Tendremos más información, tanto obligatoria como voluntaria: leyes de transparencia, de economía sostenible, nuevas directivas europeas, procesos de sostenibilidad relacionados con Medio Ambiente y cambio climático (Rio+20).

Hay que insistir en la relación entre la Economía Sostenible y la RSE. Se define también a la RSE como la aportación de la empresa a la Sostenibilidad. Las memorias de RSE son memorias de Sostenibilidad. La sostenibilidad incluye cuestiones como la creación de empleo, la gestión y adaptación al cambio (de importancia vital para los procesos de reestructuración no traumáticos, con diálogo social, sobre todo ante la evidente necesidad del cambio de modelo productivo y financiero), la equidad y la responsabilidad fiscal de las empresas.

Definíamos la RSE en nuestro III Congreso como la obligación de rendir cuentas, frente a una concepción demasiado basada en la voluntariedad las empresas. La propia crisis ha refrendado nuestra visión (que de alguna manera ha quedado reflejada en la última Comunicación de la Unión Europea). Las empresas podrán ser evaluadas sobre su responsabilidad social, independientemente de que voluntariamente asuman compromisos.

La evaluación de la RSE con nuestro esquema tendrá muy en cuenta el ANC II en cuanto a la moderación salarial y redistribución de beneficios, la creación de empleo y el tiempo de trabajo. Para ello, los conceptos de TRANSPARENCIA Y EQUIDAD serán fundamentales.

Tenemos un Consejo Estatal de Responsabilidad Social, al que pertenecemos, y que ya ha elaborado una serie de documentos de consenso, entre los que tenemos que destacar el elaborado por el grupo de Transparencia (grupo en el que participa COMFIA-CCOO y en el que hemos centrado nuestro trabajo): temas y subtemas de los que deben informar las empresas públicas y privadas (Ministerio de Empleo, documento aprobado por el Pleno del Consejo Estatal de RSE el 03/05/2011). Todo se centra en la rendición de cuentas, el reporte y concreción: las memorias de sostenibilidad

Es el análisis de toda la información de la empresa (financiera y no financiera, que tiende a unificarse) y la vigilancia de cómo se cumple con la ley y los convenios colectivos, además de cómo se cumple con los compromisos voluntarios (que era en principio con lo que se identificaba la RSE). Hay que recordar que en la última Comunicación de la Unión Europea sobre la RSE (Comisión Europea 25/10/2011: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas) se reafirma esta idea: la RSE son los impactos de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, y debe estar basada en el cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos.

La crisis ha reafirmado la necesidad de la implicación sindical en los procesos relacionados con la organización del trabajo y el buen gobierno de las empresas, así como en la vigilancia de los propios organismos de control y regulación, tanto pública como privada. Se ha demostrado el continuo conflicto de intereses entre grupos políticos, económicos, mediáticos, y el mundo de la consultoría y auditoría.

También la crisis reafirma el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, a incidir en el 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. La RSE nos ofrece una herramienta complementaria que refuerza las posibilidades de defensa legal de los trabajadores y trabajadoras ante las posibles infracciones que pudieran cometer a consecuencia de las continuas presiones comerciales a las que se ven sometidos.

La inclusión de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, tanto en las cadenas productivas como en las de inversión, tanto a corto como a largo plazo (riesgos también sistémicos), se reafirman como básicas para la prevención de riesgos.

Estos criterios y esta dimensión sociopolítica de nuestra acción sindical (como bien titulábamos la ponencia de nuestro anterior congreso) debe estar presente en todos los ámbitos de actuación del sindicato, incluidos el activismo accionario, que adquiere una vital importancia y en los nuevos espacios que nos ofrece la RSE en el diálogo social ampliado

A nivel internacional, a través de argumentaciones e incidencia en los procesos de RSE se abren múltiples posibilidades para que el cumplimiento de las Normas de la OIT se convierta en 'licencia para operar' tanto en las transacciones comerciales, tratados y criterios de inversión y evaluación de cadenas productivas. Es necesario continuar presentes en iniciativas tales como la ISO26000 o las Directrices de la OCDE.

Hemos oído que puesto que las empresas del sector financiero apostaron por la RSE y estas han demostrado su irresponsabilidad, la RSE no sirve para nada. Esto es un error: se ha demostrado que la RSE que hacían no era la correcta. Es un error dejar la RSE en manos de los que la han mal utilizado.

## OBJETIVOS:

1. Reafirmar la visión de la RSE - Sostenibilidad como un mapa / sistema de indicadores y objetivos, tal como se expresó en la ponencia de nuestro anterior Congreso ('Una visión global de la empresa'), a contrastar mediante la metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE (ver)
2. Reforzar la idea del sindicato como representantes legales del grupo de interés Trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de RSE - ISR - Buen gobierno - Sostenibilidad
3. Reforzar la idea de que la RSE es la aportación de las empresas y organizaciones al Desarrollo Sostenible, así como sus procesos de gestión, evaluación y mejora continua.
4. La Secretaría Federal de RSE/Sostenibilidad asume las competencias Medio Ambiente e Inversión Socialmente Responsable (ISR) así como la coordinación con las secretarías o áreas Confederales correspondientes
5. La secretaría de RSE asume un carácter de transversalidad intersectorial y de áreas, potenciado los objetivos del resto de secretarías, aportando una visión global e impregnándolos de un sentido de responsabilidad ante la sociedad.
6. En todo el ámbito de influencia sindical, se Incluirán criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno (ISR), tanto con argumentos sociopolíticos como, sobre todo, de prudencia y reducción de riesgos
  - a. Especialmente desde las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, especialmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (Activismo Accionario)
  - b. En todos los otros ámbitos financieros en los que los delegados sindicales puedan actuar como representantes de capital de los trabajadores y trabajadoras, también mediante Activismo accionario
  - c. En la selección de proveedores y servicios que el sindicato utilice, en coherencia con la RSE interna del sindicato.
7. Continuar participando en los órganos de representación institucional relacionados con la RSE, especialmente en el Consejo Estatal de RSE, así como colaborando en la alianza con la sociedad civil organizada que trabaja en el ámbito de la RSE (fundamentalmente con el Observatorio de la RSC, en el que ya participamos).
8. Continuar incidiendo sindical y socialmente mediante nuestros medios de comunicación: boletines, redes sociales, TV...

## PROPUESTAS:

1. Todas las secciones sindicales, priorizando las de ámbito estatal, deben elaborar un 'mapa' socio-laboral de sus empresas bajo una visión económica, social, medioambiental y buen gobierno Mapas que:

- a. Deben incluir una evaluación de toda la fuerza laboral de la empresa, incluida toda la cadena productiva (subcontratación). Se incidirá especialmente en la evaluación de la EQUIDAD en la empresa
- b. Se basarán principalmente en la información de RSE de las empresas (memorias de RSE, financieras, de buen gobierno...)
- c. Se contrastarán con los objetivos del sindicato en todos los niveles (secciones sindicales, agrupaciones, territorios) y áreas
- d. Para realizar este contraste, se utilizará la metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE, que incluye una serie de objetivos incluidos en el ANEXO 1
- e. Estos mapas contrastados servirán de 'hoja de ruta' o de 'cuadro de mando' para las Secretarías Generales.

2. Las secciones sindicales con afiliación superior a 200 deben tener un delegado o delegada de RSE-Sostenibilidad. Los territorios con más de 200 afiliados y afiliadas y las agrupaciones sectoriales deben tener una persona responsable de RSE.

3. La/s secretaría/s de RSE debe/n reunirse periódicamente con el resto de las secretarías, tanto para el establecimiento de objetivos como para el seguimiento de estos (grupo interdisciplinar citado en el apartado 2.3 *Empleabilidad*).

4. La RSE-Sostenibilidad debe estar incluida en:

- a. Los Observatorios sectoriales en los que participemos.
- b. En las Comisiones de seguimiento en las que participemos.
- c. Todos los procesos institucionales en los que participemos.

5. La RSE- Sostenibilidad debe estar presente en todos los Convenios Colectivos que negociemos, utilizando los criterios de RSE para la negociación colectiva aprobados por COMFIA-CCOO (*Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011 Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO, 21/12/2010; documento Acción Sindical Comfia 07/03/2011*)

6. Se potencia definitivamente el activismo accionarial desde el sindicato. Tanto los objetivos y resultados fruto de este análisis socio sindical concretados en estos 'mapas' de empresas, serán utilizados en nuestra actuación en las juntas de accionistas.

---

## RSE

7. En todos estos procesos será prioritario reivindicar al sindicato como representantes legales del grupo de interés de la/os trabajadora/es
8. ISR/Planes de pensiones: En todas las Comisiones de Control que presidamos deben incluirse criterios de ISR basados en el modelo propuesto por COMFIA-CCOO (ver anexo).
9. En todos estos fondos se debe comenzar a votar en las juntas de accionistas de las empresas con inversión significativa (*nota: combinar con punto 6*)
10. Para potenciar esto, en todos los fondos se firmarán los Principios de ISR de Naciones Unidas, con el fin de hacerlos cumplir.
11. Código de conducta y plan RSE interno.

*ANEXO 1: Bloques de Objetivos de RSE-ISR incluidos en la metodología de evaluación de Memorias de la secretaría de RSE. Esta tabla, centrada en el sector financiero, se adaptará para el resto de los sectores (agrupaciones)*

OBJETIVOS EVALUACIÓN MEMORIAS RSE COMFIA			
BLOQUE GRI	OBJETIVOS	Atención a:	
1	Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia)	Incrementar el compromiso del Gobierno de la Empresa con la RSE. Alinear la RSE con los problemas sectoriales. Atención al concepto de Gestión y adaptación al cambio	Descripción y valoración Departamento y/o Comisión RSE en Consejo y Plan Director transversal RSE. Funciones y atribuciones reales. Atención a la Carta del Presidente. ¿Incluye compromisos, hechos y cambios relevantes. (Gestión del cambio). Comentario a la actitud sobre reconversión (sector financiero)
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)	Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados	Expectativas Grupos de interés'. Atención a Verificación 'GRI 3.13. Oportunidad: Reglamentos para proveedores. Referencias al código de conducta: ¿participado sindicatos?, ¿relevante o no para rse?, o es tipo 'control disciplinario para plantilla. De nuevo espacio para comentar gestión cambio
3	Relación con los Grupos de Interés	Una correcta identificación e identificación de grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés Trabajadora/es	Atención peligro sustitución por <i>buzón Sugerencias, encuestas clima, redes sociales</i> . Tabla con los grupos de interés con los que se ha contado (¿quién los representa?). Tiempo dedicado a la participación. Atención: los sindicatos representamos al grupo de interés trabajadores.
4	Indicadores de Desempeño Económico	Un mayor transparencia y <u>equidad</u> . Mayor responsabilidad de la empresa con sigo misma (reservas). Responsabilidad fiscal. Incentivos - Bonus. Principios de Transparencia, universalidad y equidad. Ref. a Informe Gob. Corporativo.	Conceptos brecha de género, brecha salarial, Salario Vital. Responsabilidad Fiscal de las empresas. Ejemplo ESTUDIO DE RETRIBUCIONES COMFIA. Modelo <i>Coficiente de Gini</i> . Riesgos. Las ¿10? mayores inversiones/operaciones. Ref. a activos dudosos (tóxicos, riesgo inmobiliario).
5	Indicadores de Impacto Medioambiental	Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático. Tema <u>movilidad sostenible</u> .	
6	Indicadores Laborales	Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo. Dato creación de empleo (!). Situación plan igualdad. Brecha salarial, de género. Riesgos atracos, psicosociales...	
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos	Lograr atención a los referidos a la libertad de asociación y no discriminación. Importante en nuestras Empresas Globales	
8	Indicadores de Desempeño: Sociedad	Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (exclusión social, lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...)	Nivel de provisión de crédito a la Sociedad. Tema sobreendeudamiento; actitud ante tema embargos. Atención a influencias a través de 'lobbys'
9	Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios	Mejorar la calidad del 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. Educación Financiera	
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero	Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en todo el ámbito de actuación de la empresa, comenzando por los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado)	

Los bloques 8,9, y 10 se adaptarán para las distintas agrupaciones sectoriales. Estos objetivos están comunicándose a las empresas evaluadas mediante una carta institucional enviada desde la Federación, de acuerdo con las secciones sindicales. Esta tabla también se utilizará en los Observatorios Sectoriales