

# Ponencia de Acción Sindical

(Documento aprobado en el 3er Congreso)

## “LA RSE: UNA VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA”

### La dimensión sociopolítica de nuestra Acción Sindical

INTRODUCCIÓN .....	5
1. LA RSE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.....	8
2. EL VALOR DE LA R.S.E. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA R.S.E. CÓDIGOS ÉTICOS .....	13
3. INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR). ÍNDICES ÉTICOS. CRITERIOS DE ISR. ÁMBITOS DE APLICACIÓN. ....	19
4. LAS MEMORIAS DE R.S.E. ANÁLISIS DE MEMORIAS. APLICACIÓN DE INDICADORES G.R.I. ....	26
CUADRO INDICADORES COMFIA EN RELACIÓN CON MODELO DE INDICADORES GRI. (ANEXO) .....	30





## “LA RSE: UNA VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA”

### La dimensión sociopolítica de nuestra Acción Sindical

#### INTRODUCCIÓN

Cuando abordamos el inicio de un proceso congresual nos fijamos como objetivos principalmente dos cosas:

- Hacer balance del trabajo realizado y de los resultados obtenidos durante el pasado reciente, analizando las situaciones y los marcos en los que los hemos acometido.
- Definir estrategias y políticas sindicales y organizativas, que faciliten y posibiliten afrontar nuevos retos a nuestro Sindicato en un mundo laboral y una sociedad que están en constante evolución.

Es importante acertar tanto en el método como en los contenidos cuando planificamos la consecución de estos objetivos, puesto que siempre vamos a tener presente que el acierto y el éxito de nuestros planteamientos van a incidir directamente en la organización del trabajo y en la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Este III Congreso Federal de COMFIA-CCOO debe suponer una nueva oportunidad para reflexionar sobre nuestras actuaciones pasadas, sobre las que hemos definido nuestras señas de identidad y nuestro acervo cultural sindical, porque no debemos de hacer un punto y aparte de nuestra experiencia y trabajo sindical. Debemos de conservar en toda su vigencia los anteriores acuerdos, consensos y tesis plasmadas en anteriores ponencias; todas aquellas políticas que forman parte de nuestro bagaje sindical y organizativo, que no se han modificado explícitamente y no van a variar en lo sustancial por lo que desarrollamos en estos documentos, que tienen como objeto ampliar nuestro campo de actuación.

Hemos definido y puesto en práctica políticas y estrategias sindicales concretas que han incidido y actúan directamente sobre las estrategias de organización del trabajo elaboradas por las empresas: desarrollando propuestas de acción sindical en los grupos de empresas y en las cadenas productivas para dar respuesta a los cambios acaecidos por la descentralización y externalización de la producción, articulando la posibilidad de la constitución de secciones sindicales de grupo y la



coordinación entre secciones sindicales de distintas empresas y sectores en la cadena productiva; iniciamos la negociación de protocolos que garantizaran las condiciones de las personas afectadas por las fusiones de empresas; hemos planificado la articulación y segmentación de la negociación colectiva para intentar ordenar la marcada heterogeneidad de las empresas que componen los distintos sectores en los que trabajamos sindicalmente; hemos potenciado la prevención y eliminación de los riesgos psicosociales con nuestras propuestas de seguridad y salud; hemos desarrollado herramientas que facilitan el diagnóstico para abordar con garantía y argumentos la implementación de prácticas de igualdad de oportunidades en las empresas, hemos propuesto procedimientos de certificación de formación profesional que se homologuen para establecer las carreras profesionales, etc.

Así mismo hemos desarrollado políticas y estrategias que mejoran directamente las condiciones laborales, económicas y sociales de las personas que desarrollan su actividad productiva en las distintos sectores y empresas que representamos: La externalización de la previsión social complementaria, la apuesta decidida y promoción de la Formación como defensa y mejora del empleo, criterios y políticas retributivas que inciden en el reparto de la productividad, sistemas de clasificación profesional que reflejen el patrimonio laboral de las personas, etc.



Esta Ponencia que ahora vamos a desarrollar, debatir y acordar; es y debe suponer un paso más en nuestras líneas de trabajo sindical y organizativo definidas a lo largo de los últimos Congresos.

En esta Ponencia de Acción Sindical vamos a centrar nuestras opiniones y proyectar nuestro trabajo sindical respecto a la Responsabilidad Social de las Empresas, definiendo nuestra política en RSE desde una visión y una actuación sindical.

Es un hecho que en las empresas es cada vez mayor la importancia que la RSE cobra en sus estrategias y en la gestión, que aumenta la integración e introducción de la RSE en las políticas empresariales, y que va en aumento el número de empresas que incorporan a sus balances la dimensión social y medioambiental de los impactos de sus actividades, además de los parámetros económicos. La RSE se está asumiendo por las empresas como un elemento diferenciador que añade valor y reputación.

El Sindicato, no puede ser un mero espectador con el desarrollo e inclusión de estas prácticas en las empresas, además debe de ser un sujeto activo y reivindicativo en la RSE y exigir la participación sindical más allá de la mera información de resultados y compromisos que las empresas voluntariamente adopten.

## Ponencia de Acción Sindical

Se trata, pues, de un nuevo frente de trabajo sindical con perspectiva de futuro, que tenemos que empezar a concretar en la práctica sindical habitual, con sentido crítico y riguroso. Por la importancia que la RSE ha adquirido y el aumento que previsiblemente tendrá en un futuro inmediato, supone un reto y una oportunidad para el Sindicato que debemos desarrollar en una doble vertiente:

- Como una herramienta eficaz para la elaboración, impulso y desarrollo de la acción sindical en las empresas, desde el conocimiento y seguimiento, de forma sistematizada, del conjunto de la realidad de la actuación de las empresas, y de la denuncia y reivindicación de aquellos temas que lo requieran.
- Como una forma de desarrollar la dimensión sociopolítica del Sindicato en nuestro ámbito de actuación, al vincularse la RSE con el impacto que las actuaciones de las empresas tienen con el desarrollo sostenible y un proceso de globalización más justo y eficaz.



## 1. LA RSE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL. CRITERIOS DE ACTUACIÓN.

### 1.1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS?

Existen muchas definiciones acerca de lo que se entiende por Responsabilidad Social de la Empresas, aunque la mayoría de ellas entienden este concepto como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de una serie de preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 18.7.2001, LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas).

De la anterior definición se extraen las siguientes conclusiones:

- La actividad y la gestión de la empresa afecta a varios grupos de interés: trabajadoras y trabajadores, clientes, empresas/personas proveedoras, administración, accionistas, comunidades locales... Por tanto, el contenido de la RSE variará dependiendo del grupo de interés afectado por las decisiones empresariales, o por su gestión.
- La empresa integra las preocupaciones sociales y medioambientales en su gestión para aumentar su valor y maximizar sus beneficios.
- Las empresas desarrollan la RSE de forma voluntaria, y no quieren ninguna regulación legal ni, por supuesto, rendir cuentas de gestión de la misma.

Sin embargo, coincidiendo en el doble impacto que tiene la gestión y actividad de la empresa, externa de cara a la sociedad y el medioambiente, e interna de cara a las plantillas de las compañías, en la vertiente que afecta a la organización del trabajo y por tanto a las trabajadoras y trabajadores como un grupo específico de interés, debemos definir la RSE de acuerdo al papel que el sindicato tiene como sujeto central en la defensa colectiva de los derechos de las personas trabajadoras, ejerciendo los derechos de información y participación en la empresa que por Ley tenemos.

En consecuencia, desde COMFIA-CCOO vamos a definir la RSE como:

**La obligación inherente a cada entidad empresarial de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno, y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas**



De esta definición se desprende:

- La gestión empresarial debe rendir cuentas del impacto que sus decisiones tienen respecto a los intereses de sus trabajadores, de sus clientes y empresas/personas proveedoras y de sus accionistas, así como del impacto medioambiental y social que provoca en su ámbito de influencia.
- El respeto a los grupos de interés implica una estrategia que crea valor para la empresa.
- Las decisiones y la actividad de la empresa deben respetar los derechos humanos y la legislación nacional e internacional en su ámbito de influencia, para evitar daño alguno a las partes interesadas
- Las decisiones empresariales que afectan al personal de la empresa, como grupo de interés, no pueden quedar sujetas sólo a la voluntariedad o arbitrariedad empresarial.
- La negociación colectiva es el espacio legítimo y legitimado para la toma de decisiones que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores. El Sindicato, como representante de éste grupo de interés, es el agente necesario en la gestión de la Responsabilidad Social en la Empresa.

**A través de la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa intervenimos en la Responsabilidad Social de las Empresas.**



## 1.2. CRITERIOS RSE DE ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Debemos desarrollar la capacidad de COMFIA-CCOO para contrastar los informes de Responsabilidad Social presentados por las Empresas y para analizar, de forma autónoma, los logros de las políticas que afectan a las plantillas como grupo de interés, en base a unos parámetros de actuación a los que debe adecuarse la actuación de la empresa para ser consideradas como Empresa RSE (mandato congresual del II Congreso de COMFIA).

Establecemos, por tanto, los criterios para realizar el análisis y estudio de las políticas empresariales, comprometiendo que nuestra acción sindical se encamina a garantizar que en toda la organización del trabajo se cumplen las siguientes condiciones, para ser una Empresa Socialmente Responsable:

### 1.2.1. EMPLEO, CADENA PRODUCTIVA Y GRUPO DE EMPRESAS

Se estudiará la calidad del empleo en la empresa, así como en toda su cadena productiva, incluyendo las empresas que se ubiquen en el extranjero y que dependen de la empresa matriz. Los parámetros a valorar serán:

### **a) Empleo directo en la empresa**

- Existencia de sistemas de selección de personal en la empresa, aclarando si son objetivos, transparentes, universales y no discriminatorios por razón de sexo, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación sindical.
- Publicidad de las vacantes de plazas internas o externas.
- Calidad del empleo de la plantilla: empleo indefinido y empleo temporal.
- Semejanzas o diferencias en la calidad del empleo por áreas, departamentos y colectivos de plantilla.
- Grado de cumplimiento de los porcentajes legales de contratación de personas con discapacidad.

### **b) Empleo en el grupo de empresas**

- Conformación de las plantillas del grupo: selección (aplicando los mismos criterios que en el empleo directo), intercambios de plantilla entre empresas del grupo, cláusulas de retorno.
- Existencia de cesión ilegal.
- Grado de información acerca de las políticas de empleo en el Grupo, así como de la composición del mismo, por actividades y sectores y de las iniciativas de compra o constitución de nuevas empresas en el grupo.
- Grado de cumplimiento de la normativa laboral vigente en cada país por parte de las empresas del grupo ubicadas en el extranjero, en todo lo relacionado con el acceso al empleo y la calidad del mismo.



### **c) Subcontratación**

- Las actividades que se subcontratan: actividades principales, secundarias o de servicios.
- Existencia de cesión ilegal, teniendo en cuenta las relaciones de dependencia o autonomía de mando del personal subcontratado.
- Condiciones laborales y contractuales de las personas de empresas subcontratadas.
- Posibilidad de utilización homogénea de servicios entre personal propio y subcontratado.

## **1.2.2. DESARROLLO PERSONAL SOSTENIBLE**

Se estudiará el grado de cumplimiento de las obligaciones pactadas en relación a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa, Política Retributiva, Carrera Profesional, Jornada y Formación.

### **a) Igualdad de Oportunidades**

- Grado de cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades en la empresa.
- Grado de integración de la Igualdad de Oportunidades en la cultura y estrategia de la empresa.



### **b) Política retributiva**

- Equidad retributiva desde el punto de vista de género.
- Existencia de políticas globales de participación en beneficios de la plantilla del Grupo de Empresas.
- Distribución salarial: peso de la retribución acordada en negociación colectiva, dentro de la retribución total.
- Origen de la retribución extraconvenio: prolongación jornada, objetivos, competencias, desempeño.
- Distribución de incentivos: universalidad, transparencia, objetividad.
- Existencia o no de incentivos vinculados a inversiones socialmente responsables.

### **c) Carrera profesional**

- Igualdad de Oportunidades en la promoción y carrera profesional.
- Igualdad de Oportunidades en las diferentes áreas de actividad de la empresa.
- Existencia de diferencias entre el personal nativo e inmigrante.
- Diseño de carrera profesional como un proceso continuo, estructurado, universal y no discriminatorio.
- Comprobar que el desarrollo profesional concilia los intereses personales y las necesidades de empresa.
- Valora la experiencia y añade nuevas competencias, de cara al futuro.
- Posibilidad de desarrollo profesional compatible con actuaciones individuales socialmente responsables.



### **d) Jornada**

- La empresa permite la conciliación de la vida personal y familiar.
- La Empresa respeta los acuerdos colectivos relativos a jornada y horarios.

### **e) Formación**

- Comprobar que toda la plantilla y todos los grupos profesionales, tienen posibilidad de formación continua como elemento de mejora de la empleabilidad y promoción.
- Comprobar que la acción formativa de la empresa se dirige a mejorar las competencias profesionales.
- Comprobar la certificación de la formación impartida así como la homologación de la misma: homologación externa y reconocimiento interno o externo como diplomas, certificados...).

## **1.2.3. SALUD LABORAL**

Se estudiará el grado de cumplimiento de las obligaciones legales o pactadas, en relación a la Protección y Vigilancia de la Salud, de las personas trabajadoras de la Empresa, incluyendo toda la cadena productiva (grupo y subcontratas), en todos los aspectos, físicos o psíquicos.

**a) Accesibilidad**

- Eliminación de barreras arquitectónicas.
- Adaptación del puesto de trabajo a personas discapacitadas y mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia.

**b) Movilidad sostenible**

- Transporte colectivo o público al centro de trabajo, con menor coste y defensa del medioambiente.
- Cercanía al domicilio.

**c) Políticas de salud y seguridad**

- Garantizar la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud, también desde la perspectiva de género.

**d) Condiciones ambientales**

- Garantizar un buen clima de trabajo: calidad del aire, luz y sonido.
- Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

**e) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

- Establecer un catálogo de enfermedades profesionales del sector servicios: músculo-esqueléticas, psicosociales y respiratorias.

**f) Organismos de control:**

- Mutuas- coordinación con el CESS (Comité Estatal de Seguridad y Salud).

**g) Memoria del Servicio de Prevención**

- Análisis detallado.
- Balance del estado de la prevención y la vigilancia de la salud en la empresa.
- Fijación de objetivos a conseguir.

**h) Contemplar medidas de ahorro energético**

**1.2.4. RELACIONES LABORALES**

- Evaluar el marco de relaciones laborales en la empresa y en su cadena de producción, valorando el grado de reconocimiento del Sindicato como interlocutor legítimo y el grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.
- Valorar la existencia de derecho a la negociación colectiva, tanto en la casa matriz como en todas las empresas del grupo y el resto de la cadena de producción, incluidas las ubicadas en terceros países.
- Evaluar el clima laboral, midiendo el grado de satisfacción laboral del personal.
- Evaluar el grado de cumplimiento del derecho de libre sindicación en las empresas que participan en la cadena productiva, incluidas las ubicadas en terceros países.
- Evaluar el grado de extensión de los derechos sindicales en toda la cadena de producción.
- Participación de la representación sindical en la elaboración de las memorias de RSE.



## 2. EL VALOR DE LA R.S.E. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA R.S.E. CÓDIGOS ÉTICOS

### 2.1. VALOR DE LA RSE

Tradicionalmente, se ha venido entendiendo que la principal función de una empresa consiste en crear valor a través de la producción de bienes y servicios, y así generar beneficios para sus propietarios y accionistas.

Desde COMFIA-CCOO, entendemos que a este modelo le falta una cuestión indispensable: que genere bienestar para la sociedad en su conjunto. Para ello, hemos definido el concepto de R.S.E. como la obligación inherente a cada entidad de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno, y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas.

Así pues, las empresas deben ser conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible, manteniendo sus tasas de crecimiento y competitividad, al tiempo que garantizan el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social.

Cada vez más, la sociedad tiende a identificar el concepto de Sostenibilidad de la empresa o Responsabilidad Social de la Empresa, con la buena gestión empresarial, orientada a futuro y centrada en la creación de valor a largo plazo. También son cada vez más las empresas dispuestas a asumir plenamente su Responsabilidad Social, conscientes de que en la economía actual, la legitimidad para poder operar ha de venir concedida por todos los grupos de interés.

En España estamos aún empezando a considerar estos temas, por lo que es indispensable orientar decididamente la acción sindical de COMFIA-CCOO a conseguir que las empresas enfoquen sus actuaciones dentro del concepto de RSE, e incorporen a sus estrategias corporativas activos como la reputación social, el capital intelectual y la mejora de sus procesos relacionados con el medio ambiente.

COMFIA-CCOO impulsará y garantizará la implantación y el desarrollo de las medidas de Responsabilidad Social en la Empresa, como agente necesario en la gestión de la misma.

Igualmente, COMFIA-CCOO garantizará una adecuada evaluación de la gestión empresarial de la RSE, desarrollando los instrumentos adecuados para ello, ya que sus



resultados serán un punto de referencia para decidir actuaciones futuras, y para detectar situaciones que deben ser incorporadas a un proceso de diálogo con la empresa.

## 2.2. ANÁLISIS DEL VALOR DE MERCADO DE LA RSE

La RSE actúa de forma positiva, a través de su efecto sobre los diferentes grupos de interés en los distintos ámbitos sobre los que incide. Estos son:

### a) Actividad comercial y consumo.

- Protección y fortalecimiento de imagen, reputación social, y marca.
- Detección de nichos de mercado que permitan atraer y retener a nuevos consumidores.
- Atracción de consumidores sensibilizados ante la RSE.
- Apoyo a la educación, en una cultura de consumo responsable.
- Fortalecimiento de la lealtad del consumidor hacia la marca del producto o servicio.



### b) Medioambiental.

- Aumento del rendimiento económico y financiero a largo plazo.
- Reducción de los costes de producción a través de prácticas respetuosas con el medio ambiente, como el control de desechos y eficiencia en el uso de la energía, entre otros.
- Mejor calidad de productos, reduciendo el impacto medioambiental y mejorando sus cualidades para el consumidor.
- Estimulación de la innovación y la competitividad hacia la creación y diseño de nuevos productos, servicios y procesos ambientalmente respetuosos.
- Mejora de la reputación social e imagen de la marca.

### c) Derechos humanos.

- Protección de los activos intangibles de la empresa como son los recursos humanos, propiedad intelectual, marca y reputación social.
- Cumplimiento y respeto de leyes nacionales e internacionales, siempre que estén dentro del marco de los derechos humanos en todos los países en los que opera, obteniendo, por tanto la licencia para operar por parte de todos los grupos de interés.
- Evitar las sanciones comerciales, campañas negativas y boicots.
- Mejora del bienestar en la comunidad donde opera, elevando el nivel de vida y por tanto reduciendo la brecha entre ricos y pobres.

### d) Condiciones Laborales.

- Mejora del compromiso de los trabajadores y las trabajadoras con la empresa, con el consiguiente aumento de la productividad, rendimiento y retención del personal, en un mercado laboral cada vez más competitivo.

- Reducción de costes operacionales.
- Disminución de bajas laborales y absentismo.
- Aumento de la capacidad de atraer y retener el talento.
- Mejora de la reputación social de la empresa no sólo ante los empleados, sino también ante clientes y empresas/personas proveedoras.

**e) Inversión social comunitaria.**

Las actuaciones en materia de RSE, que implican un compromiso ante la sociedad en la que opera la empresa, generan beneficios:

- A largo plazo, derivados de mejores relaciones con la comunidad, mejor imagen y atracción de nuevos consumidores e inversiones.
- A corto plazo, derivados básicamente de incentivos fiscales.

**f) Beneficio accionarial.**

Una gestión empresarial que, además de tener en cuenta la eficiencia económica, incorpora criterios de sostenibilidad social y medioambiental, genera beneficios para los accionistas en el largo plazo:

- Atrae y retiene socios e inversiones de calidad, disminuyendo los costes de capital e incrementando el valor de sus acciones.
- Permite acceder a los fondos de inversión y de pensiones éticos.
- Reduce riesgos, debido a las buenas prácticas de negocio.



**g) Ética corporativa.**

- Brinda una ventaja competitiva por su posicionamiento fiable.
- Aumenta el rendimiento financiero de la empresa.
- Integra los valores corporativos, mejorando la imagen ante los grupos de interés.
- Disminuye las probabilidades de sufrir demandas legales.

**Conclusiones**

- Actuar de acuerdo a los parámetros de la RSE, genera valor para las empresas, haciéndolas más rentables.
- Debemos utilizar todos los mecanismos a nuestro alcance, para intervenir en el proceso: negociación colectiva, negociación en la empresa, órganos de gobierno; comisiones de control de planes y fondos.
- COMFIA-CCOO garantizará una evaluación de la gestión de la RSE en la empresa, desarrollando los instrumentos adecuados.

## 2.3. CÓDIGO ÉTICO

### 2.3.1. Los Códigos Internos de Responsabilidad Social.

Son códigos de conducta que cada empresa individualmente diseña y pone en marcha.

Es muy importante que COMFIA-CCOO, a través de sus aportaciones, participe en el proceso de diseño y seguimiento de los Códigos Éticos.

Para que dichos códigos sean eficaces en el ámbito interno, entendiendo eficacia como la capacidad del código para fomentar un comportamiento ético por parte de los empleados, deben darse varias condiciones:

- Un proceso de análisis y reflexión, con la participación del Sindicato como representante de la plantilla, en el que se discuta sobre los conflictos de intereses y la conducta ética.
- La garantía de que el código tiene la adecuada difusión entre todas las personas implicadas, asegurando su correcta comprensión e interpretación.
- La creación de un Comisión de Seguimiento que asegure la posibilidad de evaluar periódicamente el cumplimiento del código.
- El establecimiento de mecanismos correctores en caso de incumplimiento.



### 2.3.2. El Principio de Responsabilidad

Las personas con funciones directivas y con responsabilidad en la gestión de equipos constituyen un colectivo especialmente sensible a la RSE, puesto que con sus decisiones influyen en las condiciones de trabajo, en los consumidores, en el medio ambiente...

Debemos orientar nuestra acción sindical para garantizar que estas personas puedan actuar de acuerdo a las directrices emanadas del Principio de Responsabilidad, en virtud del cual "se espera que cada persona actúe de manera responsable con respecto al género humano" (3ª Conferencia UNI Profesionales, año 2008).

El reconocimiento de este principio como máxima de actuación individual, es un paso adelante hacia la responsabilidad ecológica, el desarrollo tecnológico socialmente tolerable, y los valores éticos en la vida económica.

Pero, actuar conforme a estas exigencias, supone mucho valor de las personas, porque el hecho de dar a conocer situaciones de sus empresas que consideran contrarias a estos planteamientos, o negarse a efectuar determinados cometidos, les pone en una situación de claro riesgo personal.

### 2.3.3. Código sobre la responsabilidad profesional, social y ética de los cuadros y profesionales.

Como miembros de pleno derecho del Comité Profesionales de la UNI, COMFIA-CCOO, está participando en su desarrollo, ya que las organizaciones afiliadas a la UNI representan una gran variedad de cuadros, empleados por multinacionales con actividades en numerosos países del mundo y, por ello, se pueden encontrar trabajando en condiciones culturales, económicas y sociales diferentes, bajo legislaciones, estatutos y reglamentos distintos.

Sus disposiciones constituyen las normas que se espera que cumplan los profesionales afiliados en el desempeño de su cometido, y consta de los siguientes artículos que reproducimos literalmente:

- **Art. 1 General.** *En el desempeño de sus actividades laborales, los cuadros y los profesionales, no deben limitarse a tomar en cuenta las consideraciones científicas, técnicas y económicas, sino también las consecuencias sociales, ecológicas y éticas de su trabajo.*
- **Art. 2 Sostenibilidad.** *Los cuadros y los profesionales, adoptarán todas las medidas necesarias para mantener sistemas de trabajo viables y evitar peligros que puedan ser causa de muerte, lesiones o mala salud. Así mismo evitarán causar perjuicio a la naturaleza y los bienes por cualquier acto u omisión a consecuencia del cumplimiento de sus cometidos.*
- **Art. 3 Derechos humanos.** *Los cuadros y los profesionales respetarán y defenderán los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales.*
- **Art. 4 Reglamentos y normas.** *Los cuadros y los profesionales se familiarizarán con la cultura, los antecedentes económicos y sociales, la legislación y las normas del país en el que trabajen.*
- **Art. 5 Integridad profesional.** *Los cuadros y los profesionales actuarán de manera que no se comprometa ni perjudique, su integridad profesional en el desempeño de su cometido.*
- **Art. 6 Democracia económica.** *Los cuadros y los profesionales apoyarán el proceso democrático en el sector, especialmente la negociación colectiva y el establecimiento de arreglos de participación de los empleados en las empresas.*
- **Art. 7 Protección de los datos y la vida privada.** *Los cuadros y los profesionales garantizarán una protección efectiva de los datos y de la vida privada.*
- **Art. 8 Información y formación.** *Los cuadros y los profesionales tomarán medidas, tanto para mantener, como para desarrollar su competencia y conocimientos profesionales, así como fomentar las posibilidades de educación y formación de sus subordinados.*
- **Art. 9 Confidencialidad.** *Los cuadros y los profesionales no darán a conocer, ni autorizarán la divulgación de información cubierta por el «secreto profesional», que hayan obtenido en el transcurso de sus actividades profesionales y que aún no sea de*



*conocimiento público. Sin embargo, los profesionales darán a conocer al público información cuya divulgación vaya en el interés público.*

- **Art. 10 Conflictos morales.** *Los que informen al público en conformidad de los artículos anteriores, o se nieguen a trabajar con proyectos que violen los artículos anteriores, estarán protegidos contra el despido, y no serán objeto de otros inconvenientes en el lugar del trabajo.*

## Conclusión

En una economía globalizada y orientada a consumidores e inversiones, los escándalos financieros, los desastres ecológicos, o la injusticia en el comercio y las relaciones de trabajo, han dejado de ser sólo un problema legal.

Hace tiempo que las grandes corporaciones aprendieron que las mayores sanciones que pueden sufrir no son las impuestas por los gobiernos, sino la pérdida de su reputación y de la confianza de los mercados.



En este contexto, la gestión de la responsabilidad social se hace cada vez más relevante, no sólo como parte de la gestión del riesgo o de una política eficaz de relaciones públicas, sino como parte integral de la dirección y la organización de las empresas.

Pero, solamente desde el diálogo con las fuerzas sindicales, con nuestra participación en el diseño y en la elaboración de los Códigos Éticos y, en general, en las políticas de RSE, el sistema gozará de la legitimidad que precisa.

## Propuesta de COMFIA-CCOO

Las personas, a título individual, no pueden ser responsables de circunstancias que deben ser configuradas y resueltas por la sociedad en su conjunto.

Entendemos que hay que desarrollar una serie de actuaciones para que el Principio de Responsabilidad vaya teniendo acomodo:

- Proteger y fomentar la acción responsable, haciéndola objeto de negociación colectiva y, en caso de conflicto, proporcionar protección contra el despido o cualquier tipo de represalia.
- Fomentar el desarrollo de códigos de ética en diversos sectores de la economía.
- Estimular la discusión sobre cuestiones éticas en el mundo del trabajo y organizar foros donde los profesionales puedan intercambiar ideas e información.
- Proponer desarrollos legislativos que contribuyan a conductas socialmente responsables.



### 3. INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR). ÍNDICES ÉTICOS. CRITERIOS DE ISR. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

#### 3.1. ¿QUÉ ES LA ISR?

La Inversión Socialmente Responsable es un sistema o método de inversión en el que se tienen básicamente dos objetivos:

- Obtener una rentabilidad económica y, además, una rentabilidad social, invirtiendo en proyectos ó empresas cuya actividad se entienda que es socialmente responsable.
- Obtener una rentabilidad económica sostenible en el medio y largo plazo, invirtiendo en proyectos ó empresas cuya actividad permita y favorezca un Desarrollo Sostenible, en los tres ámbitos clásicos de desarrollo: medio ambiental, económico y social.

El desarrollo de la inversión socialmente responsable constituye un incentivo y un factor de influencia en el desarrollo de buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial.



Es creciente el protagonismo de inversiones institucionales que gestionan fondos constituidos por capital de las personas trabajadoras y con participación de estos en su definición de objetivos, criterios de actuación, supervisión y control – en España planes de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social empresarial –. Este fenómeno se está extendiendo de maneras desigual en todo el mundo.

Igualmente hay diversos fondos de inversión éticos para inversiones individuales, aunque su desarrollo y comercialización aún es escaso.

La definición de criterios de inversión socialmente responsable es un proceso laborioso y complejo. En cualquier caso, es un proceso dinámico y es habitual que se realice por etapas.

**En una primera fase**, ligada a la menor formación y conocimiento de herramientas adecuadas, **suelen utilizarse criterios negativos según los cuales se excluyen empresas** que incumplan unos mínimos, principalmente por su actividad productiva. Criterios habituales son armamento, energía nuclear, industrias contaminantes o destructoras del medio ambiente, etc.

Varios factores deben tenerse en cuenta. En primer lugar, no es tan fácil encontrar criterios comunes, algunos de ellos pueden ser fácilmente aceptados, tales como

la pornografía infantil, empleo de menores en la producción, industria armamentista pura,..., pero otros sin embargo serán motivo de mayor controversia, como la energía nuclear, industria aeroespacial que presta servicios de mantenimiento con usos militares,...

Hay criterios que pueden ser ambiguos. Si se excluyen empresas cuyo beneficio proceda total o parcialmente de la industria armamentística, por ejemplo, y somos restrictivos, podemos dejar fuera a la práctica totalidad de las empresas de algunos sectores (eléctricas, telecomunicaciones,...) Esto supone una renuncia poco aceptable que pone en riesgo la capacidad de diversificar riesgos que debe utilizar cualquier inversor.

**Por ello, existe una clara tendencia a la evaluación de criterios tanto negativos como positivos.** Estos últimos persiguen favorecer la inversión en empresas que han optado por asumir un papel activo en la gestión de los impactos sociales de su actuación, o bien por otras políticas relacionadas con la responsabilidad social de las empresas.



Si bien se pueden seguir utilizando criterios negativos excluyentes en temas considerados inadmisibles, la decisión de aceptar la empresa como activo de renta variable (o fija) invertible se tomará como resultado de múltiples criterios ponderados en función de la sensibilidad del inversor. Los criterios a observar se engloban en distintos campos genéricos entre los que destacan medioambientales, sociales, gobierno corporativo, derechos humanos y laborales...

**Otra variante, con el objeto de amortiguar uno de los inconvenientes anteriormente citados, es utilizar el concepto que los anglosajones definen como “Best in class” es decir para no excluir un sector entero se permite la inversión en “el mejor/los mejores del sector”,** aunque no llegue/n al mínimo preestablecido por las inversiones. Lo anterior con un doble objetivo, permitir la diversificación de la inversión y alentar la mejora del resto de empresas del mismo sector.

Esta fase debe ir acompañada del ejercicio de los derechos políticos y de una actividad denominada “engagement” consistente en dialogar con las empresas para alentar un mejor comportamiento ético.

Uno de los grandes inconvenientes para desarrollar adecuadamente criterios de inversión socialmente responsable es la falta de información/formación.

Para ello, han aparecido diversos agentes en el mercado que suministran herramientas con información sobre la mayoría de las principales empresas de todo el mundo y programas que facilitan el establecimiento de filtros de selección

de criterios positivos y negativos, así como diferentes grados de ponderación de cada uno de ellos. Es por esta vía por la que van transitando las distintas inversiones institucionales que pretenden que sus carteras tengan una buena consideración en materia de ISR.

Junto a la necesidad de contar con información suficiente, para lo que las distintas herramientas existentes tienen niveles de calidad distintos en las calificaciones de empresas que presentan, es preciso establecer mecanismos de verificación. Sin embargo, con sus defectos, estas herramientas pueden constituir un buen punto de arranque para la Inversión Socialmente Responsable en España.

En otros países existen inversiones institucionales mucho más potentes que, además de utilizar las herramientas mencionadas, cuentan con medios propios para desarrollar esta tarea.

Llegados a este punto, hay que afrontar uno de los principales inconvenientes de los fondos de pensiones de empleo españoles, su reducido tamaño, además de nuestra limitada capacidad contractual. Debido a la pequeña dimensión del sistema en comparación con los fondos anglosajones, holandeses o escandinavos y por la existencia de múltiples fondos de escasa dimensión en sí mismos.

Esta situación frena la instauración de sistemas de inversión socialmente responsable en nuestro país, además de suponer un obstáculo al ejercicio de la influencia efectiva de las personas trabajadoras en sus propias instituciones de previsión social complementaria, al dificultar la existencia de representantes suficientemente preparados y coordinados a través de las organizaciones sindicales.

Lo anterior hace que el papel de las comisiones de control de planes de pensiones y juntas directivas de mutualidades de previsión social en el desarrollo de la ISR sea aún muy limitado, estando no obstante en fase de toma de conciencia y crecimiento. El papel de las Entidades Gestoras es relevante en la actualidad y, hasta el momento, se están limitando a invertir en empresas incluidas en índices de sostenibilidad como el FTSE4Good o el Dow Jones Sustainability. Otra alternativa es invertir a través de fondos éticos. En cualquier caso, tienen el inconveniente de aceptar criterios externos a los del propio fondo.

### 3.2. ÍNDICES ÉTICOS

Para valorar la rentabilidad de Empresas socialmente responsables, distintas organizaciones sociales han elaborado diferentes Índices Éticos, con características comunes:

- Universo de análisis vinculado a un índice tradicional (“benchmark”).



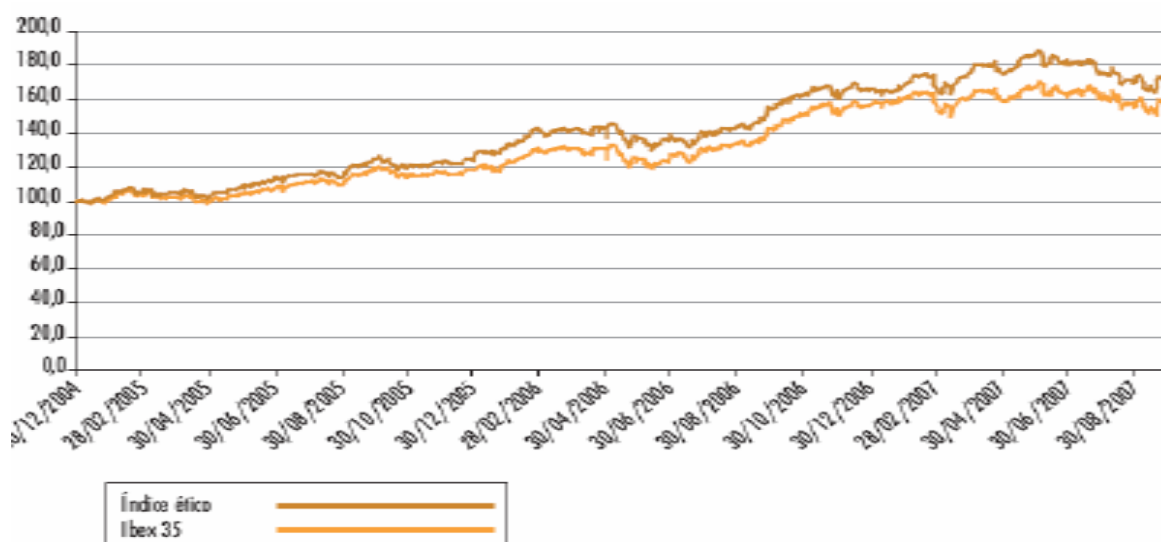
## Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA)

- Número variable de empresas (tiende a ser superior a 100).
- Criterios de exclusión por actividad.
- Presencia de empresas españolas (19 en 5 índices distintos).

Un ejemplo de estos, es el desarrollado por Economistas Sin Fronteras,-ONG que participa junto con CCOO y otras organizaciones en el Observatorio de RSC-, con los siguientes criterios:

- Crear un ranking de RSE de 100 empresas españolas, las 20 mejores compondrán el ÍNDICE ÉTICO.
- Utilizar el IBEX 35 como ÍNDICE BENCHMARK.
- Crear una metodología novedosa para la ponderación del índice, que premie el comportamiento socialmente responsable sobre otras variables financieras (90% RSC y 10% Capitalización).

El resultado es que la rentabilidad del ÍNDICE ÉTICO, está por encima del ÍNDICE IBEX 35.



Analizando comparativamente la Rentabilidad Financiera de los fondos ISR en España, respecto a los convencionales, observamos lo siguiente:

- La rentabilidad depende de las inversiones que se escojan, y de la gestión que se haga de la cartera.
- La estructura de los fondos ISR, es la misma que la de los convencionales.
- Su elemento diferenciador, radica en la selección de la cartera de inversión, conforme a criterios, no solo de rentabilidad económica, sino también de carácter social y medioambiental.
- Los fondos ISR son tan rentables como los fondos convencionales e incluso, en ocasiones, más rentables que éstos últimos.

- El análisis de la rentabilidad de los fondos ISR en España, muestran unos resultados consistentes con las investigaciones realizadas en la misma línea en otros países. (Fuente: Rosario Balaguer y Laura Albareda, profesoras Universidad )

### 3.3. CRITERIOS DE INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR)

En COMFIA-CCOO entendemos que la mayor responsabilidad social de los sectores financieros es la Inversión Socialmente Responsable. Y es a su vez el mayor reto y oportunidad La falta de inversión con criterios sociales y medioambientales ha configurado una globalización poco equitativa y de escasa calidad. La inclusión de estos criterios y su seguimiento puede precisamente hacer efectiva una globalización de derechos.

Creemos que es el momento oportuno para plantear la inclusión de criterios sociales y medioambientales en la selección de inversiones.

Creemos que la inclusión de estos criterios juega un papel fundamental en la aminoración de riesgos. El control de riesgos debe incluir necesariamente cuestiones sociales y medioambientales. También esto reafirma la idea de que la RSE se enmarca en un proceso de calidad total.

Creemos en la RSE no sólo por una cuestión ética o solidaria. En COMFIA-CCOO tenemos el convencimiento de que la RSE es “una herramienta de gestión, una medida de prudencia y una exigencia de justicia”<sup>1</sup>.

Pero la RSE es también un jugoso mercado para precisamente algunos de los actores que nos han llevado a la actual situación. Ante esto, creemos que debemos participar activamente para asegurar la veracidad de este proceso de calidad, que por otra parte, carecerá de credibilidad sin nuestra participación.

Desde COMFIA-CCOO desarrollaremos estos criterios sociales y medioambientales, estableciendo los criterios mínimos a plantear en cualquier ámbito de la ISR y nuestro posicionamiento como organización sindical ante aquellos criterios que puedan tener distinta interpretación dependiendo del papel o de la orientación del grupo de interés que lo analice.

Estableceremos acuerdos con los grupos de interés con los que compartimos valores (Clientes y asociaciones de consumidores, Accionistas, Ong`s...) para el establecimiento y seguimiento de estos criterios.



<sup>1</sup> Adela Cortina, Doctora en Filosofía. Directora de ETNOR, Ética en los Negocios y Organizaciones

### 3.4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ISR

#### 3.4.1. Gobierno Corporativo

Nos interesa un buen Gobierno Corporativo. Nos interesa la *sostenibilidad* de la Empresa. Y tenemos ya cierta experiencia en el Gobierno de las Cajas de Ahorro, donde hemos demostrado que nuestra participación garantiza esa estabilidad de la empresa.

Colaboraremos estrechamente con el Área de pensiones Confederal, participando activamente en la elaboración del Índice de Gobierno Corporativo que elaboran desde hace años.

En consonancia con la alegación que COMFIA-CCOO al Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV <sup>2</sup>, haremos un especial seguimiento al número de mujeres, a la existencia de Comisiones delegadas de RSE, y al compromiso en esta materia en los Consejos de Administración, así como a la transparencia en as remuneraciones de Consejo y la Alta Dirección. Insistimos en que Equidad y Transparencia tiene una repercusión directa en el clima laboral, en la credibilidad de la empresa, y por tanto en la productividad y en la competitividad.



#### 3.4.2. Fondos de Pensiones (previsión social complementaria).

Frente a la realidad de cualquier producto financiero individual, en el que la entidad financiera desarrolla y define los criterios del producto y lo oferta, limitándose los consumidores a adquirirlo o no, en los sistemas de pensiones complementarias de empleo, es labor de los representantes de los partícipes y del promotor desarrollar el sistema ético sobre el que se va a basar los criterios de selección del universo invertible.

La inclusión de criterios sociales y medioambientales es algo ya obligado en los espacios en los que el Sindicato tiene capacidad de gobierno efectivo. Tal es el caso de nuestros fondos de pensiones.

Nuestro primer objetivo en este ámbito será de incluir estos criterios, con especial atención a criterios laborales, en la selección de inversiones, así como una mayor participación en los programas de activismo accionarial confederales.

Haremos un especial seguimiento al volumen y a la calidad de la ISR en los planes de pensiones, mediante la comprobación de:

<sup>2</sup> Puede verse en la página web de la propia CNMV:  
<http://www.cnmv.es/cnmvdia/decetes/BGSC/CCOO.pdf>

- Existencia de ideario ético
- Existencia de comité ético
- Participación sindical en dicho comité
- Tratamiento de indicadores laborales en el ideario y en el comité.

Crearemos un grupo de trabajo para la elaboración de estos idearios, así como para el establecimiento de unos criterios mínimos (a incluir en todos nuestros fondos) de inclusión o exclusión de empresas en las carteras de los fondos.

La vinculación de las carteras a índices de sostenibilidad ya existentes y la suscripción de pactos o principios globales de RSE (Principios de Inversión Socialmente Responsable de Naciones Unidas, Principios de Ecuador.) puede ayudar en este sentido, por lo que tendremos que hacer un seguimiento continuo de su validez y aplicación efectiva. Para ello participaremos activamente en el grupo de trabajo existente en la Confederación Sindical Internacional (CSI) para estos temas, el CWC<sup>3</sup>

### 3.4.3. Productos y Servicios

El sindicato no se mantendrá neutral en la calidad social de los productos y servicios de nuestras empresas. Creemos que de esta calidad social, y de la manera de comercializarlos (con especial referencia a la publicidad responsable) también depende en gran medida el clima laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.



Por tanto desde Comfía impulsaremos la comercialización, participando también en el control de su calidad social de estos productos, entre los que podemos citar:

- Microcréditos
- Fondos de Inversión Responsables
- Depósitos y activos con componentes sociales
- Remesas a países en desarrollo
- Transferencias a países en desarrollo
- Otros productos con impacto social (microseguros, comercio justo...)

<sup>3</sup> El Comité sobre el Capital de las personas trabajadoras (CWC) agrupa a representantes del movimiento sindical internacional para compartir información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital de las personas trabajadoras, incluyendo áreas como formación, gobernabilidad de las corporaciones y del mercado financiero, activismo de los accionistas e inversiones

## 4. LAS MEMORIAS DE R.S.E. ANÁLISIS DE MEMORIAS. APLICACIÓN DE INDICADORES G.R.I.

### 4.1. LAS MEMORIAS DE R.S.E.

Las memorias de RSE o memorias de sostenibilidad deben ser el fiel reflejo de la aportación de la empresa al desarrollo sostenible concretada en indicadores que demuestren sus impactos, positivos y negativos en una triple dimensión: económica, social y medioambiental.

Una parte muy importante de estos indicadores tratan directamente de los derechos de los trabajadores y trabajadoras: igualdad y conciliación, salud laboral, movilidad sostenible, equidad salarial, calidad en el empleo; y otros nos afectan indirectamente.



El movimiento sindical siempre ha defendido la idea del Balance Social. Que algunas empresas no estén siguiendo estas pautas, sino que utilicen la memoria como un elemento defensivo, como un instrumento de márketing, no invalida nuestro objetivo.

Desde COMFIA-CCOO impulsaremos su elaboración y propugnamos que las memorias de RSE:

- Deben estar basadas en la rendición de cuentas, y no en el márketing. Debemos evitar que la RSE se convierta en patrimonio de consultoras, certificadoras y auditoras (que pueden tener su papel, pero esta vez no en solitario).
- La elaboración de las Memorias de RSE debe significar un proceso de diálogo con la empresa, y debe conformarse como instrumento para un proceso de calidad y mejora continua.
- Las indicadores incluidos en las memorias deben contemplar, más allá de las palabras, toda la cadena productiva de la empresa (empresas/personas proveedoras, subcontratas y empresas del grupo).
- Deben ser el resultado de un necesaria transparencia y Buen Gobierno Corporativo, que en si ya es son parte de nuestros objetivos.

### 4.2. ANÁLISIS DE LAS MEMORIAS DE R.S.E.

La validez y la credibilidad de los sistemas e iniciativas de RSE están basados en la participación de las partes interesadas y queda claro que los sindicatos, como representantes legales de las personas trabajadoras, somos un importante grupo de interés. Quizás el más importante (al menos, el que está presente en todas las empresas) y que además puede jugar un papel clave en el equilibrio de los



distintos (actores, factores, indicadores, intereses) que están en juego el sistema de evaluación de la RSE. Esto se refuerza por tener el sindicato un canal de comunicación permanente con la empresa.

Los sindicatos, por tanto, y así lo contemplamos en COMFIA-CCOO, estamos obligados a participar en estos procesos: se trata de cuestiones que nos afectan directamente.

Por lo tanto, COMFIA-CCOO trataremos de garantizar una evaluación de la gestión de la RSE en la empresa, analizando desde el punto de vista sindical, indicadores de actuación de las empresas, que ponen en valor nuestra acción sindical por los logros conseguidos en la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales; y que están directamente relacionados con los criterios que marcamos para calificar a las empresas como socialmente responsables. Estos indicadores que desarrollamos (Indicadores RSE COMFIA-CCOO) se relacionan en anexo adjunto, relacionados con los indicadores GRI correspondientes.

Pero un análisis de memorias de RSE por parte de cada uno de los posibles grupos de interés de forma separada puede dar lugar a situaciones no deseadas. Un análisis conjunto tiene las siguientes ventajas:

- Credibilidad social. En un tiempo en el que impera la desconfianza.
- Disminuiría el peligro de “justificación ética” que a veces se da cuando un grupo de interés es claramente favorecido por una empresa.
- Facilitaría el diálogo con la empresa, al estar previamente seleccionado los objetivos comunes a los distintos grupos.
- Por la misma razón, la empresa debe aceptar con mayor facilidad las reivindicaciones o propuestas de un bloque unitario de partes interesadas.

Sobre la conveniencia de acuerdos con distintos grupos de interés (para indicadores que estén más allá de lo laboral, pero que siempre al final tienen un impacto en lo laboral):

- Grupos relacionados con Medio ambiente. Es un aspecto que está al final íntimamente unido a salud laboral. Las cuestiones medioambientales tienen un importante impacto en la organización del trabajo, e incluso en algunas empresas, en su propia viabilidad
- Clientes: Organizaciones de consumidores. Superada la tradicional concepción de que sindicatos y asociaciones de consumidores tienen intereses contrarios (en principio parecía que a las organizaciones de consumidores sólo les interesaba un buen precio, y que a las personas trabajadoras no les importaba un precio alto, mientras el nivel salarial y la creación de empleo fuera al alza), reforzamos la idea de que tanto a consumidores como a trabajadores nos



- interesa un buen servicio y a un precio justo. Lo contrario significa a fin de cuentas mal clima laboral y mayor riesgo reputacional.
- Accionistas. De forma similar, los accionistas comienzan a comprobar que tampoco les interesa un dividendo a cualquier coste social y medioambiental (incluimos temas laborales). Ya no sólo por cuestiones éticas o morales, sino porque la tendencia (que impulsamos) es que la viabilidad de las empresas estén basadas en la idea del desarrollo sostenible.
  - ONG. Puesto que asumimos cada vez con mas fuerza la defensa e integración de inmigrantes, discapacitados y colectivos desfavorecidos en las empresas. Y al mismo tiempo defendemos la aplicación efectiva de los Derechos Humanos en las inversiones y en toda la cadena productiva. Además, las propias ONG`s están teniendo un importante papel como propios accionistas.

Por tanto desde COMFIA potenciaremos acuerdos entre grupos de interés representativos de la sociedad civil organizada y con intereses legítimos en la empresa para realizar evaluaciones conjuntas de las memorias de RSE.



#### 4.3. APLICACIÓN DE INDICADORES MODELO G.R.I.

Se hace necesario reforzar el conocimiento de las memorias de RSE que elaboran casi todas las grandes empresas de nuestra federación, destacando especialmente las del sector financiero. Todas las memorias emitidas siguen un mismo modelo: el GRI (Global Reporting Initiative – Iniciativa de Reporte Global).

El GRI parte de una iniciativa de la Agencia de Naciones Unidas para el Medio Ambiente del año 1997.

Utilizar y conocer este modelo posibilita un mejor diálogo con las empresas, ya que utilizaríamos el mismo lenguaje.

Los indicadores del GRI son también espacios para dar nuestra opinión sobre la realidad en nuestras empresas, y son el elemento de diálogo y participación de un proceso de calidad y mejora continua (en algunos de ellos podemos ser pioneros en su reivindicación y participación mediante propuestas constructivas: **en relación directa con este criterio desarrollamos los Indicadores RSE COMFIA-CCOO**).

El modelo contempla indicadores numéricos y descriptivos, y está basado en la inclusividad, relevancia y comparabilidad.

- GRI es el modelo finalmente aceptado por todas las grandes empresas a nivel mundial.

- GRI sigue un proceso participativo, que incluye a actores de la sociedad civil y sindicatos
- GRI es el modelo también aceptado por los procesos institucionales realizados en los últimos años (Subcomisión RSE del Congreso, Foro de Expertos y Diálogo Social), que han culminado con la creación del Consejo Nacional de RSE
- GRI es un modelo dinámico, que se renueva cada varios años (la última versión del modelo general -G3- es del año 2006). Existen suplementos sectoriales en los que se incluyen indicadores específicos para cada sector.

Desde COMFIA haremos uso de la posibilidad de proponer las modificaciones del modelo que consideremos oportunas.

#### 4.4. RELACIÓN DE LOS INDICADORES G.R.I. CON LOS INDICADORES COMFIA-CCOO

A partir del análisis de los indicadores del GRI, la comparación con los indicadores de nuestras áreas de acción sindical (**Indicadores RSE COMFIA-CCOO**) y la de las otras partes interesadas se compondrá nuestro ya mencionado Índice Ético (de RSE o de Sostenibilidad)





INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI		INDICADORES RSE COMFÍA	
ASPECTOS	INDICADORES RSE COMFÍA	FUENTES DE INFORMACIÓN	
	<b>2 Desarrollo Personal Sostenible</b>		
	Existencia de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical	Intranet empresa	
	Existencia o no de estudios de retribución, para detectar brecha salarial, hombres mujeres El salario depende de la adscripción a las diversas actividades de la empresa Existe un sistema de Retribución variable para toda la plantilla ( <b>universalidad</b> ) El sistema de Retribución Variable es conocido por toda la plantilla ( <b>transparencia</b> )	Acuerdos sindicales Valoración puestos trabajo Documentación interna sobre criterios distribución de incentivos Censo salarial Acuerdos	<p>LA2</p> <p>INT7</p> <p>INT6</p> <p>HR4</p> <p>INT4</p> <p>EC1</p>
	El sistema de Retribución Variable, responde a objetivos cuantificables Acuerdos de regulación sobre salario variable ( <b>negociado</b> con representación sindical) % de la masa salarial variable dedicada a inversiones socialmente responsables	Productos y servicios de la empresa	<p>4.5</p> <p>INT5</p>
	Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad Existencia de un Plan de carrera profesional	Censo de la empresa Copias básicas contratos	<p>LA1</p> <p>EC5</p>
	La plantilla conoce el Plan de carrera profesional( transparencia) El diseño de carrera profesional ha sido acordado con representación sindical Competencias profesionales-sistema nacional de cualificaciones Existencia de acciones positivas a favor de las mujeres en el diseño de carrera profesional	TC2 Intranet de la empresa Revistas e información corporativa Anuncios de ofertas de trabajo Convocatoria de anuncios internos Plan de Igualdad Convenio colectivo Plan de igualdad Acuerdo acerca de jornada	<p>LA12</p>
	Jornada máxima anual de la empresa Existencia de acuerdo de jornada Existencia de crédito horario para conciliar vida familiar y laboral Jornada flexible para conciliar vida familiar y laboral Existencia de prolongación de jornada		

La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector financiero puede encontrarse en: <http://blog.comfia.org/se> También ahí están las guías de elaboración Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores

**INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS**

Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, **sexo** y región.

**INT7** Perfil de empleados (género, discapacidad, etc)

**INT6** Ratio salarial hombres/mujeres

**HR4** Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

**INT4** Remuneración de Alta Dirección y Consejo de Administración

**EC1** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos. (también **SOC2**)

**4.5** Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).

**INT5** Remuneración variable (Bonus) vinculada a la sostenibilidad (!)

**LA1** Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

**EC5** Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .

**LA12** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI		INDICADORES RSE COMFÍA		FUENTES DE INFORMACIÓN		Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores	
ASPECTOS							
Formación	Existencia o no de cursos de formación		Comisión de formación en la empresa			LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.
	Nº trabajadores formados: hombres/mujeres, % trabajadores formados sobre plantilla, nº trabajadores que repiten formación respecto al año precedente por género		Comisiones partidarias sectoriales			LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
Sensibilidad externa e interna	Horas de formación totales, media por género, y formativa (presencial, distancia, mixta, teleformación/on line)		Informes plan de formación departamento RRHH				
	Contenido de la formación agrupado por áreas temáticas o competencias: puestos, áreas funcionales		Intranet de la empresa				
Sensibilidad externa e interna	Perfil demográfico participantes: género, edad, nivel de estudios		Participación formación sectorial				
	Perfil laboral de los participantes. Categoría profesional, área funcional, puestos		Índice de rotación plantillas				
Sensibilidad externa e interna	Publicidad o no en la intranet de la empresa		Plan de igualdad de oportunidades de la Empresa			PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.
	Publicidad no sexista		Documentación institucional			PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.
Sensibilidad externa e interna	Campañas acerca de la I.O, integración emigrantes, en lo externo e interno		Artículos prensa				
	Obra social		Memoria RSC				
Sensibilidad externa e interna			Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa				
			Copias de la documentación general utilizada (tarjetas de visita, letreros, comunicados...)				
Sensibilidad externa e interna			Anuncios TV, radio, prensa				

La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector financiero puede encontrarse en: <http://blog.comfia.org/se> También ahí están las guías de elaboración

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI		INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS	
ASPECTOS	INDICADORES RSE COMFÍA	FUENTES DE INFORMACIÓN	INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS
<b>3 Salud laboral</b>			
<b>1. Accesibilidad</b>	Rampas de acceso. Ergonomía puesto trabajo. Ubicación puestos de trabajo: cercanía salidas emergencia Transporte de la empresa. Transporte colectivo. Paradas líneas. Frecuencia. Plus transporte.	Memoria CESS. Plan evaluación riesgos laborales. Planes de evacuación. Estudios de campo.  Acuerdos o convenios colectivos. Mapas transporte público	<b>EN29</b>  Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del <b>transporte de personal</b> .
<b>2. Movilidad sostenible</b>	¿Existe Plan de evaluación riesgos laborales?  ¿Están consensuado con los sindicatos?.	Memoria CESS. Plan evaluación riesgos laborales. Planes de evacuación. Estudios de campo.	<b>LA8</b>  Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.  <b>LA6</b>  Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
<b>3. Políticas de salud y seguridad</b>	Contenido: Atracos, riesgos sicosociales, ergonomía, calidad del aire. Planes de evacuación. Simulaciones. Reconocimientos médicos: periodicidad, contenidos, colectivos especiales. ¿Existe el CESS? Participación sindical en la elección de mutua Valores LPRL.	Memoria CESS. Estudios de campo. Istas 21. Acuerdos y convenios colectivos.	
<b>4. Condiciones ambientales</b>	Normas Técnicas INSHT sobre calidad del aire y limpieza y revisión filtros a/a. Protocolos acoso sexual y laboral	Memoria CESS. Comisión de Control de la Mutua. Encuesta condiciones de trabajo Ministerio de Trabajo	<b>LA7</b>  Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.
<b>5. Accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales</b>	Porcentaje absentismo comparados (empresa/sector/España).  Clasificación de la baja por enfermedad (cardiovascular, depresiones, musculoesquelética, cefaleas). Comparativa de las bajas por enfermedad (cardiovascular, depresiones, cefaleas, musculoesquelética,...) con el resto de la población española. Parámetros de vigilancia de la salud (relacionados con las enfermedades comunes más frecuentes) según informes estadísticos de los reconocimientos médicos	Información del representante de CCOO en la Comisión de Control de la Mutua	<b>LA9</b>  Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.
<b>6. Organismos de control Mutuas</b>	Informe anual sobre vigilancia de la salud. Contenido según requisitos apartado 5. ¿Existe un interlocutor de vigilancia de la salud de la Mutua?	Delegados de Prevención CC00. Estudios de campo	
<b>7. Memoria CESS</b>	Informe anual de las actuaciones del CESS sobre prevención y vigilancia de la salud. Informe sobre requisitos apartados 1 a 5.		

La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector financiero puede encontrarse en: <http://blog.comfia.org/se> También ahí están las guías de elaboración de Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores

INDICADORES R.S.E. COMFÍA-CCOO A CONTEMPLAR EN LAS MEMORIAS GRI		FUENTES DE INFORMACIÓN	INDICADORES DEL GRI RELACIONADOS
ASPECTOS	INDICADORES RSE COMFÍA		
<b>4 Inversión Socialmente Responsable y Gobierno Corporativo</b>			
<b>1 Buen Gobierno Corporativo</b>	Índice de Buen Gobierno Corporativo (Área de Pensiones Confederales) Nº de mujeres en Consejo admón. - Alta Dirección. Razonamientos Existencia o no de comité RSE Compromiso Consejo Admón.. en RSE % de la cartera del fondo con criterios de ISR	Informes de Gobierno Corporativo CNMV (Código Unificado Buen Gobierno) Memorias RSE Memorias RSE	4 Ver tabla indicadores+Informe gob. Corp. CNMV
<b>2 ISR Fondos de Pensiones Empleados</b>	Calidad de la ISR (*): - Existencia de ideario ético o rse	Área de RSE Comfia. Área de Pensiones Confederales / Grupo CWC-CSI	<b>AM1</b>
	Tratamiento derechos de voto junta de accionistas. Participación (plan Área de Pensiones Confederación). Nº de acciones/trabajadores que delegan su voto. % sobre acciones en poder de trabajadores	Barómetro UNED productos ISR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas	<b>AM2</b>
<b>3 ISR (Institucional, cartera propia...)</b>	% de la inversión de la entidad con criterios de ISR	Comisiones de Control Fondo Empleados	<b>AM3</b>
		Memorias RSE, memorias anuales	<b>IB1</b>
	Calidad de la ISR :	Área de RSE Comfia. Área de Pensiones Confederales / Grupo CWC-CSI Barómetro UNED productos ISR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas	<b>AM1</b>
<b>4 Productos financieros Socialmente Responsables para clientes</b>	% de productos SR sobre el volumen total de productos comercializados:		<b>AM3</b>
	- Microcréditos		<b>RB1</b>
	- Fondos de Inversión Responsables	Memorias RSE	<b>RB3</b>
	- Depósitos y activos con componentes sociales - Remesas a países en desarrollo - Transferencias a países en desarrollo - Otros productos con impacto social (microseguros...)		<b>AM3</b>
	Calidad de los productos SR (impacto social)		<b>IB3</b>
	% comercializado por plantilla; % comercializadores externos sobre plantilla		
<b>5 Acción Social y Voluntariado</b>	Importe monetario. Horas dedicadas. Importe dedicado a marketing / promoción	Barómetro UNED productos SR. Estudio CNMV sobre inversiones responsables. Otras fuentes especializadas. Estudios de <b>impacto social (Ej. Doc. remesas-Comfia)</b> Fuentes especializadas. Estudios de campo. Estudios de impacto social	<b>Varios</b>
			% sobre beneficios - evaluación impacto social

La relación completa y descripción de los indicadores GRI y su suplemento para el sector financiero puede encontrarse en: <http://blog.comfia.org/se> También ahí están las guías de elaboración de Indicadores del GRI y Suplemento para el sector financiero en los que se deben tratar nuestros indicadores



