

Resumen de las jornadas de RSE celebradas en Toledo el pasado 26/11/2008 en el marco de la Asamblea Congresual de COMFIA

PROGRAMA:

- Apertura de las Jornadas con la intervención de: D^a M^a Luz Rodríguez Fernández. (Consejera de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha).
- Saludo de José Luis Gil González (Secretario General de CCOO Castilla La Mancha).
- Ponencia de Dwight W. Justice (Gabinete Técnico de la CSI - Confederación Sindical Internacional- ITUC International Trade Union Confederation)
- Ponencia de Luis Gómez Martínez. (Experto AENOR en el grupo de trabajo para la ISO 26000 Sobre RSE).
- Ponencia de José Carlos González Lorente. (Responsable de RSE de COMFIA).
- Clausura de las Jornadas. Intervención de José María Martínez López (Secretario General de COMFIA).



En la **inauguración** de la Jornada, la **consejera de Trabajo y Empleo, María Luz Rodríguez**, señaló la intención de reabrir el próximo mes de enero la Mesa del Diálogo Social centrada en Relaciones Laborales, con el compromiso de empezar a abordar con empresarios y sindicatos la definición del marco de la RSE en Castilla-La Mancha y de políticas públicas proactivas que la promuevan. Comentó también las dificultades para comenzar este diálogo. Dificultades derivadas de la falta de claridad en la definición del concepto de RSE y de la realidad del tejido productivo de Castilla León, compuesto en un noventa por cien de pequeñas y medianas empresas.

Por su parte, el **secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha, José Luís Gil**, agradeció a la Federación de Comfia que comenzara a hablar de RSE en nuestro país hace ya quince años y destacó la importancia de identificar con claridad y promover la RSE, tanto hacia los trabajadores como hacia el entorno en el que actúan las empresas.

En la clausura, el secretario general de Comfia, José María Martínez, declaró que "Comfia quiere enmarcar nuestro plan de acción sindical dentro de lo que es la Responsabilidad Social empresarial".

En este sentido, explicó que la Responsabilidad Social empresarial es una nueva manera de ver la acción sociopolítica del sindicato en la empresa y en el conjunto de la sociedad. "Fundamentalmente lo que queremos es desarrollar nuestro patrones de medición del grado de compromiso de las empresas tanto de las normas laborales como de las acciones sociales con el entorno en el que se mueven", agregó.

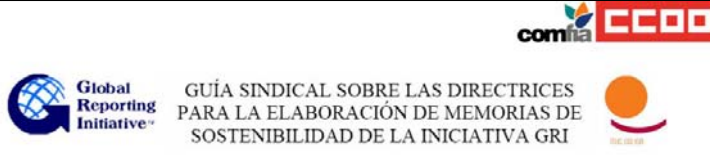
"En una época como esta de transnacionalización de las empresas y en la que se están poniendo tan en duda grandes teorías económicas, el volver una mirada sobre el comportamiento ético, las costumbres y el desempeño de la acción empresarial es muy oportuno", concluyó.

Resumen de la ponencia de Dwight Justice (traducción informal)

Tras agradecer a COMFIA que se dirigiera a la CSI, Dwight señaló que 'sobre la RSE se suele hablar en círculos, ya que casi cada persona tiene una idea diferente sobre su significado. Parte de las diferencias pueden ser explicadas por las diferentes visiones en los diferentes países. Y la situación en cada país depende en buena medida del papel de la ley y del desarrollo de las relaciones laborales y otros aspectos que no son iguales en distintos lugares.

El segundo aspecto sobre RSE es que tiene un importante desarrollo internacional, y también nivel nacional. Este nivel internacional es causa del papel de las empresas multinacionales, de los organismos intergubernamentales, a las organizaciones internacionales de la sociedad civil y a las organizaciones del

mundo académico. Ello implica que tenemos que como sindicalistas no debemos limitarnos a nuestra realidad nacional.



GUÍA SINDICAL SOBRE LAS DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LA INICIATIVA GRI

Apéndice 1 – Qué deben exigir los sindicalistas que incluyan las empresas en la sección relativa al enfoque de gestión de sus informes

Requisitos de la Guía G3	Puntos clave para las organizaciones sindicales
Objetivos Objetivos de la organización relevantes para los aspectos laborales y su relación con las normas universales	Objetivos Los sindicatos deberán exigir a las empresas que se comprometan a cumplir lo establecido en la Declaración tripartita de principios relativa a las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
Política Breve política que describa el compromiso con los aspectos laborales o los relativos a los derechos humanos	Política - La política deberá incluir referencias a la Declaración tripartita de la OIT y las directrices de la OCDE y de los Convenios Fundamentales de la OIT (87, 98, 111, 100, 105, 29, 156, y 182). - Una declaración clara sobre el alcance de las políticas, en particular en qué medida se aplica a la cadena de suministro u otras relaciones comerciales, tales como empresas conjuntas, licenciatarios y otros.

El convencimiento de que las empresas tienen una responsabilidad ante la sociedad es muy antiguo, pero la concepción actual de la RSE está basada en dos ideas: la de la sostenibilidad medioambiental y en la de que las empresas tienen otros actores interesados. Más allá de la acción social, la rse se centra en los impactos de la empresa en la sociedad.

La definición de la RSE más aceptada se centra en las acciones que la empresa asume más allá de sus obligaciones legales (libro verde de la Unión Europea sobre RSE). Pero esta definición ofrece múltiples problemas. La primera es la consideración de la RSE como algo voluntario y opcional: la empresa puede o no aplicar medidas. Otro grave problema es el debate del papel de los gobiernos. Con esta definición hay

una fuerte resistencia a que la RSE tenga algún tipo de regulación, a pesar de que hay una gran presión para que exista una regulación mínima: formato de los informes de RSE, sobre la responsabilidad legal de las empresas...

"Cuando se dice que la RSE es una cuestión voluntaria, pienso que también se está diciendo que la RSE no es una cuestión importante". Pero la legislación es distinta de un país a otro. Por tanto, la definición de la RSE centrada en el concepto de voluntariedad ofrece un campo muy limitado. **Es preferible una concepción basada en los impactos de la empresa en la sociedad y el medio ambiente.**

Es importante pues resaltar a la RSE como un sistema de gestión. **Lo importante es identificar y medir estos impactos. Sobre todo informando y dialogando sobre estos problemas, sobre cómo solucionarlos, con los grupos de interés.**

La rse tiene un gran papel en las políticas públicas a nivel internacional, tanto en la UE como en el sistema de Naciones Unidas ('a veces pienso que esto puede ser una estrategia para sustituir a otras cosas. Volveré luego a ello').

Posición sindical. Dos actitudes: una es la de los sindicatos que ven la rse como relaciones públicas, y la ignoran y desprecian. La otra es la contraria: considerar a la rse como la manera de solucionar todos nuestros problemas: medio ambiente, problemas sociales, globalización. Pero los gobiernos deben solucionar estos problemas con el sector privado. Por tanto creo que ninguna de las posturas sea correcta. No se debe despreciar la RSE: es fundamental para solucionar estos problemas. **"Hay tantas oportunidades como problemas para el mundo sindical. Si no conocemos los peligros no podremos aprovechar las oportunidades."**

Tres problemas de los que debemos ser conscientes:

1 ¿Quién decide qué es un comportamiento responsable?. ¿Quien decide que es lo mejor para la sociedad?

2 La rse no debe ser un sustituto de los gobiernos ni sindicatos. Yo he estado en muchos debates que comienzan por dejar claro esto...para luego olvidarlo y hacer precisamente lo que no se debe.

3 ¿Cómo resolvemos nuestros problemas sociales?. La RSE es sobre todo un modelo de gestión. Pero muchos de nuestros problemas sociales son de tipo acuerdos institucionales, negociación colectiva, relaciones laborales; el papel de la ley y de los gobiernos. Pero vemos una intención de aplicar soluciones técnicas para problemas políticos. Por ejemplo: en países en desarrollo un ejército de actores sociales configurando cómo comprobar la aplicación códigos de conducta establecidos por compañías matrices para sus proveedores. **Y**

los gobiernos no están forzando mínimas condiciones mínimas e INSPECTORES LABORALES.): 10 o 12 años sin avances reales.

Dos fracasos de los gobiernos: de los gobiernos nacionales y otro el fracaso de los instituciones internacionales para adoptar mecanismos ajustables a una economía global.

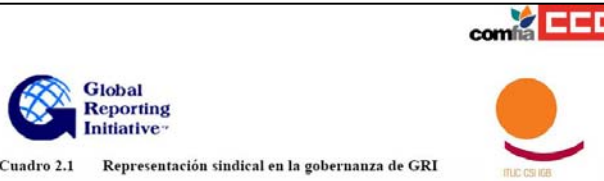
Recomendaría a los sindicatos hacer lo que la experiencia nos dice. Y nos dice que los sindicatos necesitan gobiernos responsables y no depender sólo de la voluntad de los empresarios.

Es importante centrarse en el concepto **de rendición de cuentas**. Las empresas tienen que rendir cuentas mediante informes de sostenibilidad o RSE. Hablaré ahora pues del modelo de memorias que se ha extendido en todo el mundo empresarial: **el GRI**.

¿Cual es el interés de las empresas de las empresas en hacer estos informes?
Sobre todo por la preocupación de la **comunidad inversora**. Preguntan cómo van a defenderse de las críticas. Cada vez se depende más de la imagen de **marca**.

Cada vez es más difícil evaluar una empresa. ¿Cómo valorar una marca? Los inversores preguntan a las compañías qué hacen para evitar cuestiones de mala reputación. Las empresas buscan que se certifique. Y se ha impuesto un estándar para la elaboración de memorias: **el GRI** (Global Reporting Initiative – Iniciativa de Reporte Global). Se trata en esencia de una guía de cómo medir y sobre qué.

Existe pues una demanda de información de impacto (demanda social) y también demanda empresarial: Es importante ver que el valor de la compañía disminuirá si no demuestra que minimiza sus impactos negativos.



Cuadro 2.1 Representación sindical en la gobernanza de GRI

Órgano de gobierno	Total de miembros	Miembros sindicales	% del total de miembros que representan a los sindicatos
Junta Directiva	16	2	12.5%
Consejo de Partes Interesadas	60	6	10%
Comité Asesor Técnico	10-15 Actualmente 10	Actualmente 1	10%

Es importante saber que los sindicatos, a través de la CSI, están presentes en todos los órganos de gobierno del GRI, en los que existe un foro de múltiples partes interesadas.

Pero no todo está bien. Hay problemas, a pesar de que sea un proceso participativo, Uno de ellos es la confusión sostenibilidad empresa con desarrollo sostenible. Conceptos a veces opuestos: no todo lo que es bueno para la empresa no es bueno para la sociedad.

Es importante el concepto de ‘materialidad’. ‘Si no das alguna información que puede ser importante para alguna parte interesada (grupo de interés), estás incumpliendo.

Sin embargo, me preocupa mucho una concepción de la RSE basada demasiado en las partes interesadas (stakeholders) sean una buena base para saber qué es un comportamiento responsable. Ya sabemos qué es un comportamiento responsable: sabemos qué es un daño medioambiental, daños laborales. Ética. **Ya hay un gran cuerpo de conocimiento para saber qué es responsable.**

Resumen intervención de Luís Gómez

Destacar la presencia sindical en la iniciativa ISO26000, la esperanza de que aclare conceptos, y el consenso alcanzado. Es un proceso lento. Participan multitud de partes interesadas (aunque predominan las empresas, algunas con intereses en el negocio de la certificación). Importante también que la definición que asume de la RSE esté centrada en los impactos de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, y no tanto en la voluntariedad (que no se cita). Es importante también destacar que existe un memorando de entendimiento entre ISO y la OIT, y que los aspectos laborales están ampliamente considerados. También es importante que se incluya la evaluación de todas las cadenas de suministros (subcontratación).



José Carlos González Lorente. Coordinador RSE Comfia-CCOO.

Tal como se ha dicho en repetidas ocasiones a lo largo de la jornada, el trabajo de Comfia en RSE no es nuevo. Hemos realizado diversas jornadas, tenemos un boletín que es casi el decano de los boletines de RSE, todo un referente para el mundo sindical, para las organizaciones sociales e incluso para el mundo empresarial. Elaboramos un documento apostando por la RSE como modelo de gestión para las cajas de ahorro, aunque lo que decimos ahí valdría para todo el sector financiero. También hemos defendido el concepto de RSE en la elaboración del Código Unificado de Buen Gobierno, efectuando alegaciones para

comprometer a los Consejos de Administración con la RSE, con la igualdad de oportunidades y con la transparencia en las remuneraciones.

Nuestro trabajo en RSE ya se concretó en nuestro congreso anterior (2006): incluimos en nuestra ponencia un apartado de RSE, creando una red de delegados y delegadas sindicales para impulsar (ya se ha impulsado) y evaluar la RSE de nuestras empresas.

Pero además, a través de la confederación sindical de CCOO o dentro de la Confederación Sindical Internacional, participamos en distintas iniciativas: Pacto Mundial, Observatorio de la RSC, ISO26000, iniciativas de AENOR, los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas, y sobre todo, en la iniciativa de GRI (participación descrita por nuestro primer ponente, Dwight Justice). Es útil conocer y aplicar la guía sindical que ha elaborado la CSI para la aplicación de modelo GRI, donde precisamente Dwight Justice ha tenido un papel fundamental:

<http://www.comfia.info/archivos/GRI.pdf>

RSE Y CRISIS – Inversión Socialmente Responsable (ISR)



PROCESOS ABIERTOS

En estos momentos hay abiertos varios frentes importantes, que previsiblemente tendrán un desarrollo positivo para un mundo más sostenible: En Naciones Unidas (Informes del representante especial sobre Derechos Humanos y Empresas), en la Unión Europea (Libro Verde y serie de comunicados de la Comisión, el Parlamento y el Consejo Económico y Social) y en nuestro país (Informe Congreso Diputados, Foro de Expertos y proceso de Diálogo Social: culminan en la creación del Consejo Estatal de RSE). Es importante conocer estos procesos desde nuestra estrategia tradicional de anticipación.

LA RSE EN COMFIA







El trabajo futuro de COMFIA en RSE está plasmado en nuestra ponencia de Acción Sindical, documento sujeto a debate, y que será previsiblemente aprobado en nuestro próximo congreso (Abril 2009).

‘Apostamos por la RSE como un sistema de gestión, un proceso de CALIDAD, de mejora continua, y de rendición de cuentas’. Evaluaremos las memorias de RSE comparando los indicadores del modelo GRI con nuestros datos.

“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.”

Todas la experiencia a la que hace referencia Dwight, el tener en cuenta oportunidades y peligros, han sido tenidos en cuenta por Comfía en su trabajo sobre RSE.

Algunas conclusiones

-  **Gran poder de cohesión:** Necesario diálogo / comunicación sindical (secretarías, áreas, federaciones, fundaciones, sindicatos, países...). **RSE: Herramienta para Globalizar el Sindicalismo.**
-  **Poder incentivador.** Une al sector joven del sindicato y a "viejas ideas", con nuevo lenguaje...: 'Dimensión Social de nuestra Acción Sindical.'
-  **Visión global. Equilibrio** entre factores económicos, sociales, medioambientales.
-  RSE = + '**Derecho a saber**' (sindicato y sociedad) Justifica + **derecho participar organización del trabajo.** + **Transparencia.**
-  Es necesario aprender a **convivir con otras partes interesadas.** **Redes de verificación** y propuestas (sindicales, sociedad civil...)
-  RSE=**cumplimiento de la ley y de su espíritu, necesidad de control e inspección**

La ponencia puede descargarse en:

<http://www.slideshare.net/comfia/rse-una-visin-global-de-la-empresa-presentation>

ARTÍCULO DE EUROPA PRESS

<http://www.comfia.info/noticias/45928.html>