

El valor de las empresas: su impacto económico, social y medioambiental.

Indicadores y herramientas

LA LUCHA POR
LA IGUALDAD



RSE
Responsabilidad Social Empresarial
HERRAMIENTA PARA
LA ACCIÓN SINDICAL

19 noviembre
Mérida **2019**

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

CCOO
extremadura



José Carlos Gonzalez
Responsable de Sostenibilidad / RSE / ISR
Consejero CERSE CCOO
Federación de Servicios de CCOO
@jcarlosgonz



Menú del día

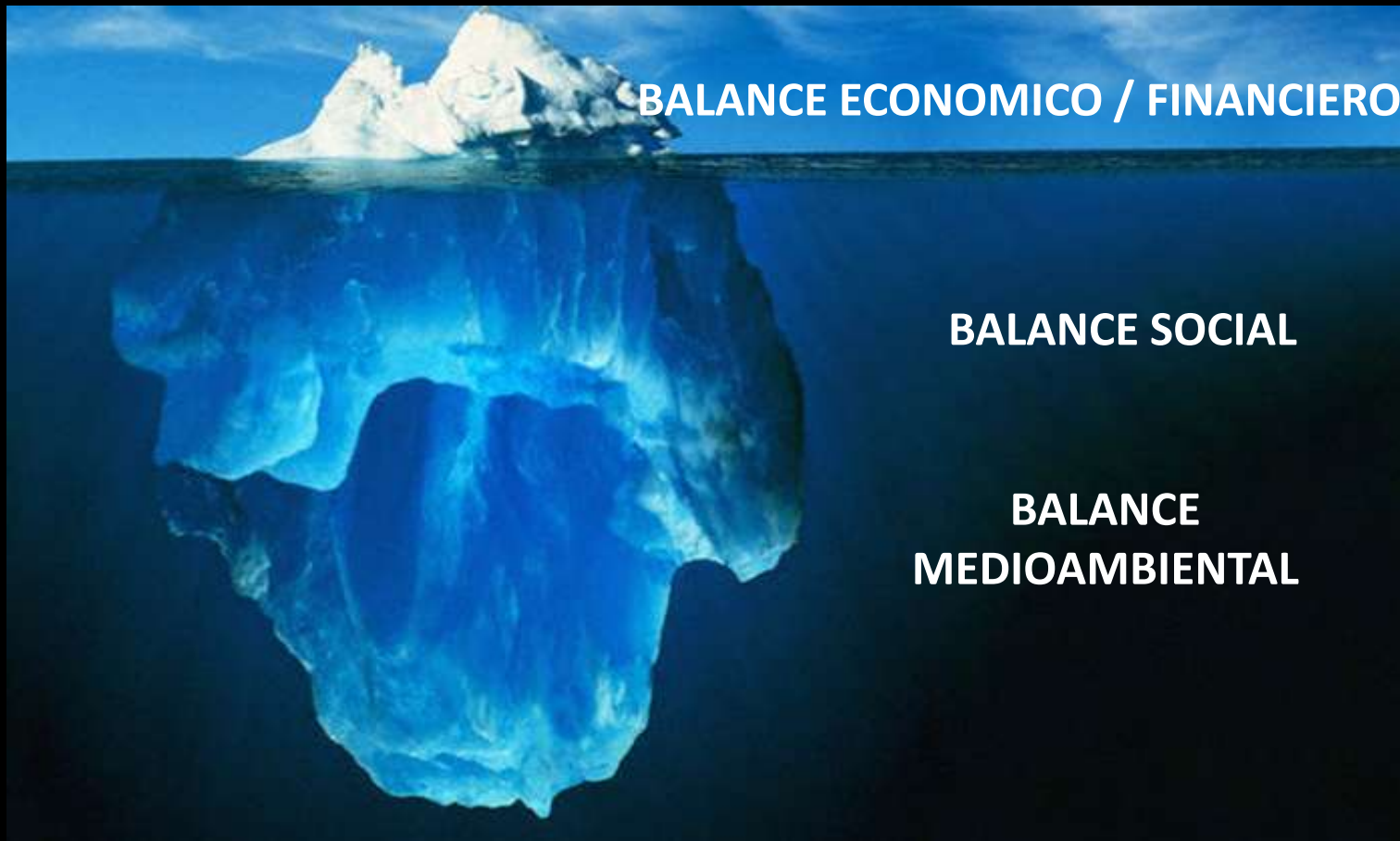
- **Glosario. El concepto. Un poco de orden...**
- **Herramientas:**
 - **Participar. Negociación colectiva**
 - **Evaluar: Memorias . Desigualdad**
- **¿Qué hacer? ¿Dónde está la información?**
- **Retos y oportunidades**
- **Argumentos / respaldo legal**

EJERCICIO PRÁCTICO

Más información: @jcarlosgonz



“Hay un divorcio entre la realidad y la ley, lo que se dice y se hace. Los hechos y las palabras. Rara vez se encuentran. Y cuando se encuentran, no se saludan” - Eduardo Galeano



¿Un nuevo contrato social? ¿Verde? (Mejor tb un poco rojo...)

El Futuro del Trabajo. El Futuro del Planeta. Ponencia #OIT100. En esencia:

En esta **crisis de valor, y de valores**, determinar el impacto económico, social y medioambiental de las empresas supondría un regreso al verdadero concepto de *economía*, y al mismo tiempo, una vía concreta y pragmática de hacer real una **gobernanza sostenible**. Ese **valor real** (sostenibilidad, en su triple dimensión, siempre) es la clave de la **licencia para operar** que se incluye en nuestra propuesta de **renovación del contrato social, basado en la justicia social, con el que nació la OIT hace ahora 100 años.**

#OIT100 / Trabajo Decente / Sostenibilidad / ODS/ RSE

José Carlos Gonzalez
Responsable de Sostenibilidad / RSE / ISR
Consejero CERSE CCOO
@jcarlosgonz

Huella de Carbono	Cambio climático... (Incluir transporte empleados)	(Esto es 'fácil')
Huella fiscal	Tipo fiscal real - Aportación a Protección Social -Transparencia -Justicia fiscal...	Video
Desigualdad y brecha salarial	Salario decente en toda la cadena productiva	Video
Fuerza laboral real	'Dibujo' y control de cadena productiva: % con convenios, bajo normas OIT, trabajo decente...	Video
Gestión del cambio	Previsión y adaptación a cambio (Modelo productivo, clima , financiero). Reestructuraciones responsables...	Video

Trazabilidad, coltan / litio

Riders, camareras de piso...

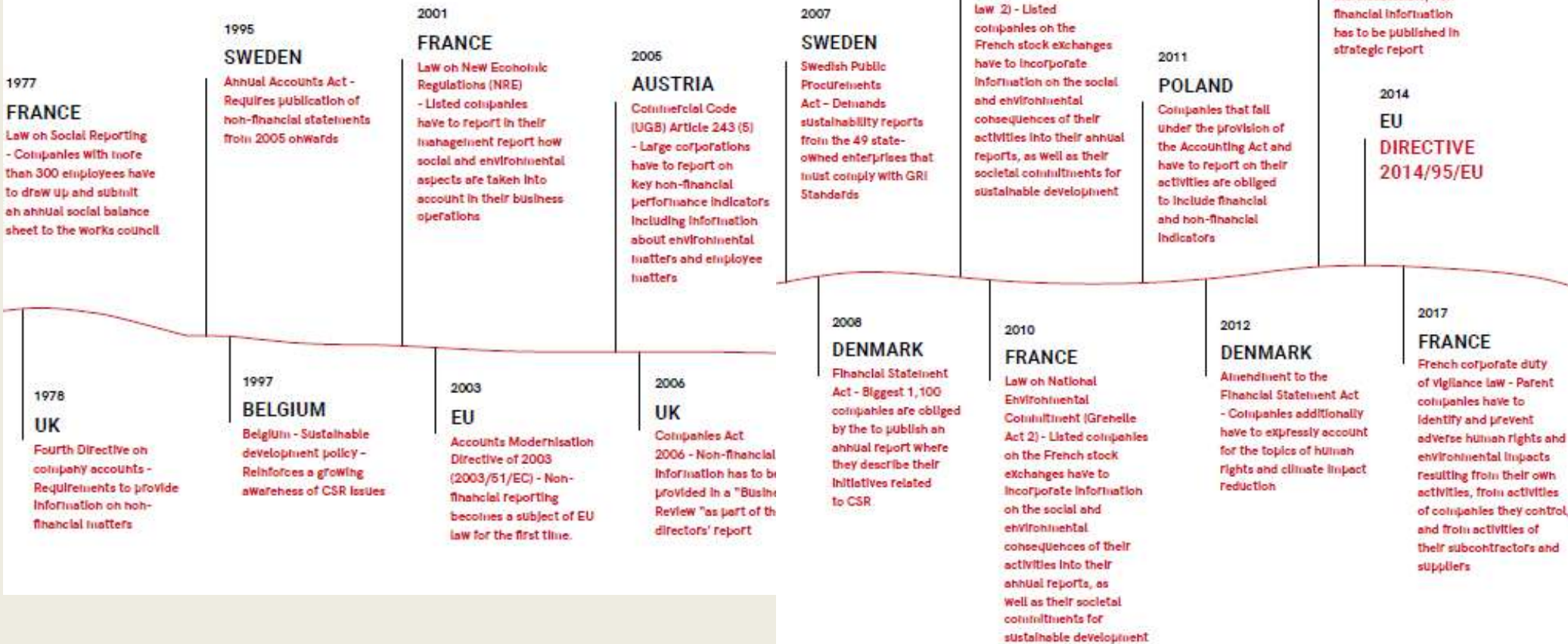


[vídeo visión socio-laboral de la RSE \(link\)](#)



El largo camino para la Regulación de la Sostenibilidad – Vetos a indicadores clave

DimasoLab Directive 2014/95/EU Impact Assessment on Labour Relations



Regulación Sostenibilidad/RSE: ¿oportunidades perdidas? - Necesario un cambio de actitud (empresas, gobierno)



2010-2011

CERSE

1 Crisis

2 Transparencia,
Memorias

3 Consumo e ISR

4 RSE y Educación

5 Diversidad, Cohesión
social, Cooperación

Mayo 2011 →

CERSE + LES

1 Memorias –
Indicadores –
Informe + 1.000 trabaj.
/Registro /Observatorio

2 ISR (Planes de
pensiones)

3 Funcionamiento y
medios CERSE

2016 →

+ Directiva Información
No Financiera

Informe empresas +
500 trabajadores

Indicadores clave (KPI)

En 2017 los informes sociales se convierten en obligatorios. Esto afectará, y tal vez estructurará significativamente, el diálogo social en las empresas afectadas, abriendo un nuevo capítulo de las relaciones de trabajo en Europa.

Ante vetos y bloqueos, construimos herramientas de acción/evaluación:

CCOO
servicios



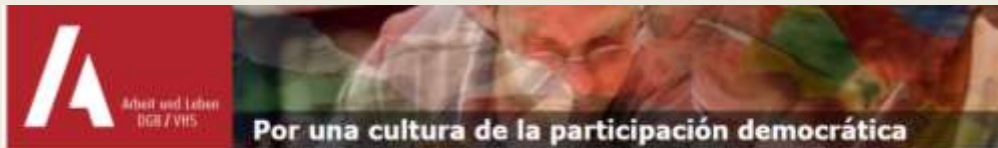
instituto sindical
de trabajo, ambiente y salud

Intellectual support from

etui.



DimasoLab
Directive 2014/95/EU
Impact Assessment on
Labour Relations



Un plan de **acción** ante el **bloqueo político** y la **resistencia corporativa** a los **Indicadores** clave y una **transparencia efectiva** mediante instrumentos de RSC y Sostenibilidad

CCOO

-

Contra las ‘conversaciones de besugos’ en torno a la ‘divina y suprema voluntariedad’ usada como veto.

PAPEL RSE-ISR EN LA CRISIS ACTUAL PARA PASAR DE EC. ESPECULATIVA A PRODUCTIVA !!!

Todo se mueve por
criterios:

PRECIO

BENEFICIO

RIESGO



**FALTA DE
TRANSPARENCIA Y
REGULACIÓN**

**MALA
EVALUACIÓN
RIESGO**

**ECONOMÍA
ESPECULATIVA
INESTABILIDAD,
CRISIS**

**INCLUIR
VALORES:**

**CRITERIOS
AMBIENTALES,
SOCIALES Y DE
BUEN GOBIERNO**

**+ TRANSPARENCIA
+ REGULACIÓN**

**EN:
• SISTEMA
PRODUCTIVO
• SISTEMA
FINANCIERO**

¡LA RSE / Sostenibilidad NO ES ACCIÓN SOCIAL!

- De la definición del Libro verde RSE Unión Europea: ‘...la aportación *voluntaria* de las empresas ...’ (no funciona)
- ...A la nueva definición de la UE con referencia central a **Los impactos de las empresas en la sociedad**
- ‘Combinación inteligente de medidas voluntarias y obligatorias’
- Evaluación también del nivel de cumplimiento de leyes, acuerdos y convenios colectivos (no ‘a partir’). Efectividad de normas. Multas faltas y sanciones’, parte clave del informe de Sostenibilidad



Concretar: ¿cómo se mide la sostenibilidad?



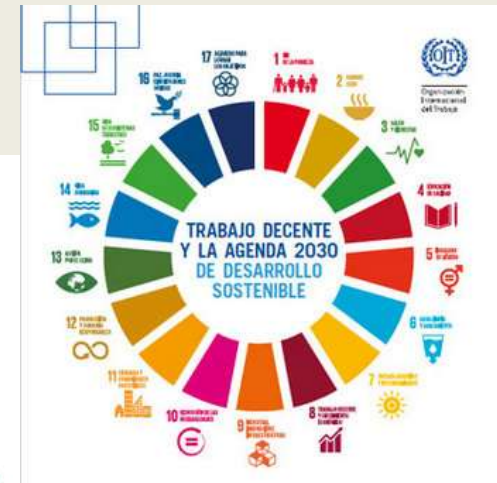
RSE y la triple dimensión de la Sostenibilidad

Hacia una Gobernanza basada en datos reales.
Contra la *ambigüedad*: 'valor compartido',
'Materialidad'. Valoración impactos

Una RSE contra la desigualdad
y los incentivos perversos
#RSequidad

Oportunidades: Ley 11/2018; ODS
2030; Ley Transición Ecológica –justa-
;Ley Contratación Pública RS...

¿Cómo se mide el progreso?
Historia: del PIB al Índice de
Desarrollo Humano –
Indicadores ONU PNUD, origen
GRI. Pero...



Cláusula Social.
Crisis de valor y de
Valores:
'Sólo el necio
confunde valor y
precio'

Ley 11/2018 de 28 de diciembre (Ley de los ‘santos inocentes’ Ver artículo ‘¡Danzad, malditos!’):

- 🌱 Informes obligatorios para empresas de más de 500 trab.(en breve, 250)
- 🌱 Los informes deben ser firmados por cúpulas empresas
- 🌱 Obligan a todas las empresas europeas (Directiva)
- 🌱 Espíritu de la norma: información clara, relevante y comparable.
- 🌱 Temas: **Laboral** (igualdad, convenios, salud, proveedores...) , medio ambiente, buen gobierno, DDHH-OIT, corrupción
- 🌱 Señala, p.e.(para ejercicio práctico):
 - Organización tiempo trabajo y sistemas de desconexión digital
 - Salarios medios de directivos
 - Impuestos (por países) (Nosotros pedimos el tipo efectivo – ‘huella’)
- 🌱 El Senado – Consejo RSE (CERSE) debe hacer un informe anual sobre la situación de los informes/indicadores

Elementos legales / institucionales de RSE en España

- Consejo Estatal de RSE (CERSE).
- Ley 2/2011 de Economía Sostenible.
- Estrategia Española de RSE 2014-2020.
- Regulaciones e iniciativas en CCAA.

- **Ley 11/2018 INF (Directiva Memorias, indicadores)**
- **Portal y registro público de MEMORIAS**

Su objetivo hasta ahora:
promoción de las empresas.

Publicación telemática de memorias e informes de sostenibilidad

Estrategia Española de RSE

Ayudas y subvenciones RSE

Solicite el sello de entidad adherida a la EEES

Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)

España cuenta con el **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)**, órgano asesor y consultivo adscrito al Ministerio competente en materia de políticas públicas de impulso y fomento de la responsabilidad social de las empresas del Gobierno de España (actualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Documentos elaborados 1ª fase:

- *El papel de la RSE en la crisis económica*
- *Consumo e inversión socialmente responsable*
- **Transparencia y comunicación de la RSE (Memorias, indicadores)**
- *RSE y educación*

2ª fase:

- Estrategia EERS
- Parálisis – ¿veto indicadores clave?



Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora.



Memorias de Sostenibilidad / RSE

Importancia / Estrategia

Indicadores clave para una *Gobernanza Sostenible (Concretamos)*

- Compartir lo aportado a CONAMA – A Conferencia INF (CCOO M. Ambiente)
- Aportaciones Grupo Transición Justa / Energía



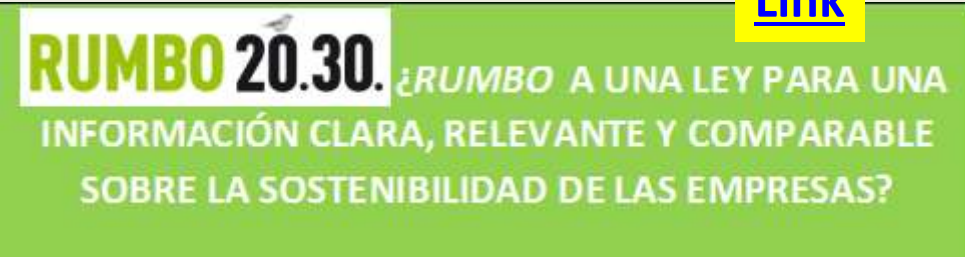
Memorias de RS, RSC, Sostenibilidad, de información no financiera, de buen gobierno, informes integrados: Elemento de **concreción** / transparencia y diálogo (positivo, si quieren)



[Link](#)



[Link](#)



(Presentación con links a artículos y estudios)

Congreso Nacional del Medio Ambiente
Madrid del 26 al 29 de noviembre de 2018

¿RUMBO A UNA LEY PARA UNA INFORMACIÓN CLARA, RELEVANTE Y COMPARABLE SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS?

José Carlos González Lorente - CCOO
Bloque EMPRESA Y SOCIEDAD GT-23
#conama2018 @jcarlosgonz



Link programa evento GT-23



Rumbo al equilibrio - La triple dimensión de la sostenibilidad

Desde CCOO no queremos que este informe sea uno más. No perder la visión global, la triple dimensión de la sostenibilidad. Para evitar la tendencia al márketing. Para evitar el 'lavado verde' (greenwashing). Crisis de valor, crisis de valores. Crisis de credibilidad. Importante que se haya conseguido en la Ley afianzar la **responsabilidad de los administradores** de las empresas (firma exigida) **La Ley da un papel al CERSE**: informe anual sobre la situación de los informes de INF/RSE de España, reforzado por la medida **21 de la EERSE: elaboración de una guía de INF** (no se está cumpliendo)

Informes deben ser útiles:

- Para una compra pública responsable
- Inversores responsables
- Consumidores, ciudadanos responsables

La comparabilidad
afianza la idea de una
competitividad responsable



Transparencia e información de las empresas ¿qué es importante para ccoo?

Nuestro enfoque es el que estaba en el espíritu de la Directiva, sobre la que incidimos desde las primeras consultas (2011), que quería precisamente evitar los errores del pasado sobre RSE. Necesitamos unos indicadores clave de rendimiento (KPI's) contundentes, que marquen el RUMBO las empresas. Los planes son necesarios pero no queremos más informes sólo descriptivos.

- Huella de carbono (Con transp. empleado/as en cálculo, planes mov.), emisiones (Reach...)
- Participación real grupos de interés
- Gestión del cambio / transición justa
- Fuerza laboral real y su mapa
- Desigualdad y brechas salariales
- Huella fiscal



• Información clara, relevante, comparable
• **Conectar** * Ley Información no financiera con Ley Cambio Climático
@jcarlosgonz

* [Link](#) a propuesta conexión Ley INF + Ley Cambio Clima



¿ Nos ayudarán a conseguirlo ?

Por suerte, ya en el texto de la LEY en el senado se enuncian algunos KPI's de interés, pero queremos abundar en ello en los siguientes pasos. **¿Están ustedes de acuerdo en este enfoque, que haga que estos informes aparezcan indicadores la huella de carbono y emisiones (consenso técnico), la huella de la fuerza laboral real, desigualdades y brechas salariales, o algo tan trascendente como la huella fiscal? Comprendemos las resistencias y dificultades. Hablemos de ello...**



Los indicadores clave de rendimiento (KPI) son la mejor prueba de una **DEBIDA DILIGENCIA** y transparencia -
@jcarlosgonz

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



MAPA DE INDICADORES

Agenda 2030 en España



¿Y los
indicadores de
las empresas?





Los ODS: Oportunidad y ¿burbuja? informe federal sobre retribuciones 2018:

Los gobiernos anteriores no han facilitado la popularización de estándares sobre desigualdad en las empresas (es la actitud general de las patronales, sus fundaciones y consultoras, apoyadas por gobiernos conservadores) y las empresas omiten o no visualizan el indicadores como el GRI salario máximo/media. El estado no ejerce su deber de proteger exigiéndolos, o simplemente, recomendando (han llegado a vetar los indicadores orientativos que exigía la Ley de Economía Sostenible y el CERSE)

Las empresas omiten/maquillan indicadores sobre desigualdad (y fiscalidad), y trabajo decente



Existe una tabla que relaciona estos objetivos y metas para los gobiernos, con los indicadores del estándar de informes de sostenibilidad para las empresas más difundido y aceptado (GRI). Llama la atención, de nuevo, que las consultoras que están divulgando y orientando a gobiernos y empresas en estas cuestiones, olviden relacionar el indicador GRI-54 (Salario máximo respecto a media) con los indicadores **ODS referidos a la pobreza y a Trabajo Decente**.



Huella de Carbono	Cambio climático – Incluir transporte empleados	(Esto es 'fácil')
	Trazabilidad, coltan / litio	
Huella fiscal	Tipo fiscal real- Aportación a Protección Social -Transparencia -Justicia fiscal...	Video
Desigualdad y brecha salarial	Salario decente en toda la cadena productiva	Video
Fuerza laboral real	'Dibujo' y control de cadena productiva: % con convenios, bajo normas OIT, trabajo decente...	Video
	Riders, camareras de piso...	
Gestión del cambio	Previsión y adaptación a cambio (Modelo productivo, clima, financiero). Reestructuraciones responsables...	Video

[vídeo visión socio-laboral de la RSE \(link\)](#)



Link ESTUDIOS Y PROPUESTAS SOBRE RETRIBUCIONES

Herramienta para evaluación de la desigualdad

Contra la desigualdad, datos y propuestas. Proyecto de Responsabilidad Social y equidad - #RSEquidad

1 - Máxima retribución

2 - Consejo Administración

3 - Grupo directivo

4- Índice de equidad

Ratios

Brecha de Género

RSE

Conclusiones y recomendaciones

Para debatir y más información, sigue: #Rsequidad y [Blog](#)

LA LUCHA POR LA IGUALDAD

Anexo - 4º Informe de Retribuciones

La desigualdad en otros sectores del ámbito de CCOO - Servicios (próximos informes)



EMPRESA (de las 100 cotizadas en Bolsa. Fuente: CNMV)	Salario persona mejor pagada (en el Consejo o en alta dirección)	(*) Gasto medio por empleado (ojo, incluidos los 'top')	(2) Salario mínimo (a falta de dato, estimamos)	Número de veces que gana más que el salario medio plantilla	Número de veces respecto a salario mínimo (1:12 Suiza)
Indra	7.857.000 €	37.147 €	12.000 €	212	655
Indra	4.230.000 €	37.147 €	12.000 €	114	353
Inditex	10.690.000 €	24.017 €	12.000 €	445	891
Applus	5.514.000 €	45.437 €	12.000 €	121	460
Técnicas Reunidas	1.477.500 €	66.808 €	12.000 €	22	123
Mapfre	3.771.000 €	48.613 €	12.000 €	78	314
Mapfre	3.099.000 €	48.613 €	12.000 €	64	258
Catalana Occidente	1.452.000 €	76.667 €	12.000 €	19	121
Meliá Hotels	1.309.000 €	23.272 €	12.000 €	56	109
NH Hotels	1.011.000 €	38.554 €	12.000 €	26	84
Dia	910.000 €	19.491 €	12.000 €	47	76
BME (Bolsas y Mercados)	1.562.000 €	94.570 €	12.000 €	17	130
Codere (Juegos)	1.012.000 €	19.920 €	12.000 €	51	84
Medias:	3.448.396 €	44.635 €	12.000 €	98	281

(*) Atención: el dato del gasto medio por empleado es muy engañoso. Como insistimos en este estudio, es necesario desglosar por tramos de ganancia. Recalcamos también que son gastos-costes, no sueldos

La iniciativa Suiza 1/12, proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Aunque esta propuesta se rechazó en referéndum, consiguió que la cuestión se debatiese en toda Europa. Aun así, consiguió un 35% de los votos en un país bastante conservador en estas cuestiones. Nosotros no olvidamos la idea, y en nuestro estudio incluimos el ratio de la retribución máxima respecto al salario mínimo estimado de cada empresa. En el 2012, la media máximo/mínimo en Suiza era 45. En las 350 mayores empresas de EEUU, 231 (número de veces que cobra el máximo sobre el salario mínimo de cada empresa) ¿Lo has calculado en tu empresa? Novedad: el Banco de España ! ha usado este ratio en su último informe.



Ventanas de Berna (campana pro 1:12)

(* 2) Los datos de los balances se refieren a los grupos empresariales (empleados, beneficios...), por lo que en ediciones sucesivas detallaremos la composición de los grupos, prestando especial atención a los salarios mínimos de cada empresa del grupo, así como a los salarios de los proveedores y empresas de servicios, multiservicios, incluido el nivel internacional. Temas relacionados: salario decente y pobreza laboral - ODS's - AENC - Debida

LOS 10 CAMPEONES - Anexo - 4º Informe de Retribuciones

La desigualdad en otros sectores

EMPRESA (de las 100 cotizadas en Bolsa. Fuente: CNMV)	Salario persona mejor pagada	(*) Gasto medio por empleado (ojo, incluidos los 'top')	(2) Salario mínimo (a falta de dato, estimamos)	Numero de veces que gana más que el salario medio plantilla	Numero de veces respecto a salario mínimo (1:12 Suiza)
ACS	22.381.000 €	42.353 €	12.000 €	528	1.865
Cie Automotive	17.729.000 €	27.016 €	12.000 €	656	1.477
Acciona	14.258.000 €	40.024 €	12.000 €	356	1.188
Neinor (inmobiliaria)	11.950.000 €	73.366 €	12.000 €	163	996
Abertis	11.782.000 €	42.329 €	12.000 €	278	982
Axiare (inmobiliaria)	11.533.000 €	70.000 €	12.000 €	165	961
inditex	10.690.000 €	24.017 €	12.000 €	445	891
B. Santander	10.582.000 €	61.551 €	12.000 €	172	882
Iberdrola	9.474.000 €	96.556 €	12.000 €	98	790
B. Santander	8.893.000 €	61.551 €	12.000 €	144	741
Medias:	12.927.200 €	53.876 €	12.000 €	301	1.077

(*) Atención: el dato del gasto medio por empleado es muy engañoso. Como insistimos en este estudio, es necesario desglosar por tramos de ganancia. Recalcamos también que son gastos-costes, no sueldos

La iniciativa Suiza 1/12, proponía limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma. Foto, ventanas de Berna durante la campaña.



Informe RSE (link)	Tipo / Denominación	G4-33 Verificado por:	Participación sindical en RSE /memoria	Resp. / huella fiscal	Indicador GRI 102-38	Nuestro cálculo
SANTANDER	Integrado	PWC	No	No	No aparece	109,3
BBVA	Integrado	KPMG	No	No	No aparece	75,5
B.SABADELL	RSE	PWC	No	No	No aparece	98,2
BANKINTER	Integrado	PWC	No	No	17,9	20,4
CaixaBank	Integrado	Deloitte	No	No	No aparece	34,6
Bankia	Integrado	EY	No	No	No aparece	10,2
Kutxabank	(*)					11,7
Unicaja	(*)					13,5
Ibercaja	Integrado	PWC	No	No	No aparece	6,0
Liberbank	(*)					7,3
Abanca	RSE	KPMG	No	No	9,89	37,2
CajaMar	integrado	PWC	No	No	11,5	18,9



RSE – Sostenibilidad debería reforzar Diálogo Sectorial en torno a **riesgos sistémicos**

Reacción contra cambio y contra regulación

-  Desigualdad
-  Cambio Climático
-  Modelo Productivo
(digitalización)
-  Modelo Financiero
-  Modelo Comunicación
-  Transparencia
-  Modelo Energético
-  Países Emergentes...

IMPORTANTE:
TRANSICIÓN JUSTA



- **Empresas/Sectores:** Integrar plan (Plenarios, convenios...) Participar en los procesos de RSE de las empresas. Hacer evaluaciones sociolaborales, exista o no esa participación. Incluir cláusulas RSE en convenios. **Observatorios convenios sectoriales.**
- **Territorios:** Influir, participar/influir en planes públicos RSE/Sostenibilidad **Contratación Publica Responsable/Sostenible/** Pliegos contratación. Tema RSE en y desde Admón. Pública. Turismo, comercio ... (Somos muy críticos: no avalamos ...farsas. Pero somos muy constructivos. Aportamos mucho)

Estrategia/Plan Federal de Sostenibilidad/ RSE

¿Dónde está la información? Idea central: Explotar herramientas construidas durante 15 años.

Plan de trabajo 2017-2021: [Ponencia Congreso](#) + [Doc. Consejo 4 Oct](#)

❖ [Web](#)

❖ [Blog](#)

❖ [Intranet - 'site'](#)

(Pulsar LINKS)

II Congreso CC00 Servicios

Mayo 2017

Avanzando **CC00** contigo



¡Nuevo! Descarga folleto-manual

Integramos Planes Confederales de Medio Ambiente e ISR

PROYECTO HOTELES JUSTOS, LABORALMENTE RESPONSABLES.



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

CCOO
servicios

Indicadores
para ser un
Hotel Justo



Relaciones empresa trabajadores

- Aplicación de convenios
- Libertad sindical
- Representación sindical
- Información y consulta a la representación legal de los trabajadores



Formación y desarrollo profesional

- Plan de formación y de desarrollo profesional
- Tasa de formación media



Empleo

- Personal indefinido y temporal
- Personal a tiempo completo y a tiempo parcial
- Rotación en el empleo



Diversidad e Igualdad de oportunidades

- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
- Brecha salarial de género
- Composición de plantilla por género



Salud y seguridad en el trabajo

- Responsables en materia de prevención
- Planes y medidas preventivas
- Incapacidad temporal
- Siniestralidad laboral



Equidad retributiva

- Retribución máxima sobre media
- Retribución máxima sobre mínima

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) (Último versión modelo de cláusula mínima ideal)

Sostenibilidad empresarial, Buen Gobierno e Inversión socialmente responsable (ISR)

- En las empresas donde existan políticas, planes y procesos de **Sostenibilidad**, RSE, buen gobierno o ISR, se considerarán como representantes del grupo de interés **empleados** a los sindicatos firmantes de este Convenio, así como a los que sean más representativos en la empresa y manifiestan interés y conocimiento sobre estas materias. Esta participación se materializará preferentemente a en torno a la concreción de indicadores de seguimiento incluidos en las memorias (memorias integradas, de RSE o de sostenibilidad), en las que se incluirá el informe sindical previsto en la [Estrategia Española de RSE](#) aprobada por el [Consejo de Ministros \(24/10/2014\)](#)

-La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores firmantes de este convenio como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el mismo.

[Más info aquí](#). Ver argumentario y Ley 11/2018. Ver documento CCOO 2018

Opción clave: incluir RSostenibilidad en OBSERVATORIO SECTORIAL:

Cláusulas RSE Convenios

1. Reconocimiento de los sindicatos como **representantes del grupo de interés trabajadora/es en los procesos de RSE**, fundamentalmente en torno a la elaboración de las Memorias de RSE
2. Consulta al sindicato sobre las encuestas de RSE que se realicen a las plantillas. Participación en los resultados (procesos de corrección y mejoras)
3. Participación del sindicato en los **planes transversales de RSE** (o planes directores de RSE) y/o en los Comités de RSE
4. En los convenios sectoriales, creación de **Observatorios Sectoriales de RSE** (o de *sostenibilidad*) o bien inclusión de la RSE en los existentes. Serán el foro de debate, reflexión y de elaboración de propuestas frente a los problemas sectoriales relacionados con la Sostenibilidad. En conexión directa con las recomendaciones del Consejo Estatal de RSE (**CERSE**)
5. En las empresas de más de 1000 trabajadore/as se creará la figura del delegado/a de RSE (o de *Sostenibilidad*), que deberán ser dotados de medios, formación e información para poder realizar su trabajo.
6. Los delegados de RSE asumirán las competencias relativas a los procesos de RSE o de *sostenibilidad* en su **triple dimensión**: económica, social y medioambiental
7. Entre las labores del delegado/a de RSE estará la elaboración de un informe sindical[1] sobre la Memoria de RSE de la empresa, que podrá formar parte de la misma
8. Incluir Inversión Socialmente Responsable en los planes pensiones (previsión social complementaria)
9. Consulta y participación del sindicato para la elaboración de *códigos éticos*, (que deberán tener un apartado de reporte o rendición de cuentas)
10. Utilización de medios y recursos de la empresa para poder realizar la tareas de RSE

(Consultar e incluir las Recomendaciones sobre RSE -Pág. 60- y negociación colectiva aprobadas por la Comisión Ejecutiva de CCOO del 21 de Diciembre de 2010)

Información No Financiera /RSE en **Convenios (Participación y Derechos Información)**:

Argumento para **observatorio**

'Competitividad responsable', a incluir en
Observatorio Sectorial (sectorialmente, mejor visualización de
la comparabilidad)

Contra **Dumping** laboral, fiscal, medioambiental,
clientes ... Contra Riesgos

PARA EMPRESAS GLOBALES (Acción Sind. Internacional)

Línea de trabajo/acción aprobada en ponencia II Congreso FS CCOO:

*‘Los **Acuerdos Marcos Internacionales (AMIs)** son herramientas que persiguen la aplicación de las Normas Fundamentales del Trabajo, comenzando por las que reconocen el derecho a la acción colectiva, la libertad sindical y de asociación en las empresas multinacionales. Constituyen, sin duda, una forma adecuada para **canalizar la intervención sindical en la política y práctica empresarial de su responsabilidad social**, en la medida en que son acuerdos negociados que no derivan de la voluntad unilateral de las empresas’*

COMITE de
EMPRESA
EUROPEO



CCOO
servicios

CONTRA LA DESIGUALDAD MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ‘Pacto de rentas’

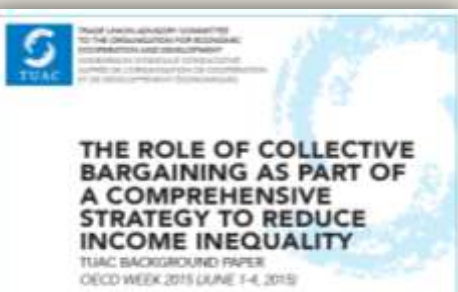


Los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) han tratado de incidir en la moderación de todas las rentas (capital y trabajo), junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, de forma que se permita mejorar el endeudamiento y la competitividad de las empresas. Evidentemente, la parte empresarial no cumplió con su compromiso.

El AENC III insiste en el derecho a la información sindical, especialmente sobre temas retributivos y cadena productiva (frenar el avance de la pobreza laboral), para lograr un avance en el empleo, que es ya hace tiempo una emergencia nacional.

Nuestra Federación incluye la Sostenibilidad, el Buen Gobierno y la RSE en las propuestas para los **convenios colectivos (clave en los sectoriales)**

[Ver la nueva publicación](#) de la TUAC, el órgano sindical asesor de la OCDE: el papel de la negociación colectiva como parte de una estrategia ambiciosa para reducir la desigualdad de ingresos, con vistas a la Reunión Ministerial de la OCDE, a la que asisten representantes sindicales. Aporta pruebas sobre las causas y efectos de la creciente desigualdad de ingresos, y establece opciones políticas para revertir esta tendencia.



1.- Localizar el Balance de Sostenibilidad o Informe No Financiero/ de RSE (Deben estar en las webs. Los informes no financieros son obligatorios para empresas de más de 500 t. (en breve 250). [Ver indicadores de la ley \(link\)](#)

2.- Buscar estos indicadores:

- Salariales (Cúpulas, ratios max/medias/min, GRI...)
- Huella fiscal (ejemplo de indicador sociopolítico - protección social)
- Desconexión digital / control horario (ojo: multas faltas, sanciones, controversias)
- Huella de carbono - movilidad sostenible (Atención a planes de movilidad y cálculo transporte empleados)

3.-¿Qué diríamos? Dentro o fuera de la memoria: **ACCIÓN SINDICAL**

... (Dificultades, confusiones, actitudes, alternativas a los bloqueos/vetos...)

¡Lo hablamos!

José Carlos Gonzalez
Responsable de Sostenibilidad / RSE / ISR
Consejero CERSE CCOO

rse@servicios.ccoo.es
Federación de Servicios de CCOO

@jcarlosgonz

¿Para qué participar en procesos/planes sobre Sostenibilidad, RSE, buen gobierno...?



- 🌱 Derechos de información y consulta -'Derecho a saber'
- 🌱 Derecho a la participación en Organización del trabajo. Democracia en y desde la empresa
- 🌱 'Repensar': relación con poder empresarial, corresponsabilidad y construcción del sindicalismo global
- 🌱 Refuerza nuestra vertiente sociopolítica y estrategia de conexión con sociedad civil (bien) organizada
- 🌱 Previsión de Riesgos: sociales, medioambientales y de buen gobierno. Acción Sindical. Contra la desigualdad...
- 🌱 Equilibrio entre factores económicos, sociales, medioambientales (*sistema anti-greenwashing*)
- 🌱 Gestión, previsión y adaptación al cambio (**clima-ecológico**, **digitalización**, i+d+i, formación continua, procesos de reestructuración...)

