

RSE / Sostenibilidad

En la Ponencia – Plan de Acción aprobado en el

II Congreso CCOO Servicios

(Anexo: textos RSE XI Congreso Confederal)



Nota previa: Este documento y las guías claves están en la web federal del área de RSE / Sostenibilidad:

Para conocer el contexto general del Plan Federal, [Descargar ponencia completa del Congreso](https://www.ccoo-servicios.es/congreso/), en <https://www.ccoo-servicios.es/congreso/> También hay elementos importantes del plan RSE en el BLOQUE 6: GESTIÓN Y ASIGNACIÓN DE NUESTROS RECURSOS: SOSTENIBILIDAD, EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA: Alcanzar los máximos niveles de transparencia y buen gobierno.

Ver también nuestro documento de reflexión colectiva sobre la [Responsabilidad Social de las empresas en el contexto de crisis](#) que elaboramos en 2014

BLOQUE 3: NEGOCIACION COLECTIVA Y ACCION SINDICAL

La responsabilidad social de las empresas, definida por sus impactos en la sociedad y el medio ambiente, es algo a evaluar. Esta relacionado con un sistema de calidad, que incluye e nivel de cumplimiento de leyes, normas, regulaciones y convenios. No es acción social (ni emprendimiento, ni voluntariado...). La responsabilidad social de las empresas es independiente de la voluntad de estas de abordarla o no en su gestión.

Reafirmamos la visión de la RSE - Sostenibilidad como **un sistema de evaluación socio laboral, concretado en mapas de indicadores y objetivos. La idea central es contraponer nuestras evaluaciones socio laborales de la empresa** a la información que la misma suministra a la sociedad y a los mercados a través de sus informes de sostenibilidad integrados (existe un proceso de integración de la información no financiera a los informes financieros) mediante la elaboración de nuestros propios informes, que serán parte de los propios informes de las empresas allá donde le legislación lo está facilitando, gracias también a nuestra actuación el ámbito legislativo e institucional.

...

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...

Propuestas de actuación

Responsabilidad social empresarial

1. Las Secretarías de RSE/Sostenibilidad asumen las competencias sobre Medio Ambiente e Inversión Socialmente Responsable (ISR) así como la coordinación con las secretarías o áreas Federales y Confederales correspondientes (Institucional, Acción Sindical, Protección Social, Salud Laboral...), de manera que nuestros criterios de RSE y Sostenibilidad impregnen a todos los procesos institucionales y de consulta pública (leyes, directivas) en los que participemos.
2. Nuestra acción en RSE debe reforzar nuestras políticas medioambientales, en especial en los aspectos que afecten a la salud de las y los trabajadores, en la lucha contra el cambio climático, ya una emergencia, y en relación al cambio de modelo productivo y tecnológico.
3. Las secciones sindicales, priorizando las de ámbito estatal, los de los grandes grupos empresariales y empresas cotizadas, deben elaborar un 'mapa' sociolaboral de sus empresas bajo una visión económica, social, medioambiental y buen gobierno (ver [metodología -link*-](#) y [objetivos básicos*](#)). **Estos mapas servirán de 'hoja de ruta' para las secretarías generales**, incidiendo especialmente en la evaluación de la **DESIGUALDAD / EQUIDAD en la empresa, para la que hemos elaborado una herramienta específica ([link*](#))**
4. La RSE debe incluirse en los **Convenios** que negociemos, utilizando los criterios de RSE para la negociación colectiva aprobados, potenciando la figura del delegado/delegada de Sostenibilidad /RSE. Esto facilitará la concreción de todos nuestros **objetivos de acción sindical (desigualdad salarial y de género, salud, empleo, salud, gestión del cambio...), que se articulará mediante la elaboración de los mapas / balances de sostenibilidad propuestos**. También debe incluirse en los Observatorios sectoriales y Comisiones de seguimiento. En todos estos procesos será prioritario reivindicar al sindicato como representantes legales del grupo de interés de la/os trabajadora/es (democracia en la empresa). [Link a Criterios RSE para convenios*](#).
5. Incluir criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en todo el ámbito de nuestra influencia sindical (Acción Sindical e institucional) tanto con argumentos sociopolíticos como de prudencia y reducción de riesgos ([link*](#) a documento de principios y criterios para la **inversión socialmente responsable (ISR)** y aplicar a proyectos). En las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, especialmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (Activismo Accionarial)

(* Lo incluido en estos link, es a título informativo, no es susceptible de ser enmendado)

BLOQUE 5.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA

DESARROLLO Y COORDINACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Tras los resultados de las últimas elecciones, autonómicas, municipales y generales, donde **en** los gobiernos que se han configurado no hay mayoría de ningún partido, nos da un juego importante para potenciar la concertación social a través del dialogo, fomentando un marco institucional, estable, democrático y participativo, donde impulsemos el dialogo social con los agentes sociales y económicos más representativos, con las asociaciones de consumidores, a nivel general, en todos los sectores donde nuestra Federación lleva a cabo la acción sindical. En los subsectores de hostelería, turismo, comercio y juego la Federación de Servicios de CCOO participamos en mesas de turismo y comercio en muchas comunidades autónomas. Sin embargo, en el terreno de la interlocución sectorial estatal, los sindicatos estamos excluidos o infra-representados, por lo que es preciso identificar órganos sectoriales a través de los cuales CCOO pueda expresar sus propuestas de política sectorial.

Además, desde el Congreso anterior, se ha aprobado nuestro Código de Conducta, así como el plan de cumplimiento normativo y transparencia, ambos vinculados a nuestro plan de acción institucional y de Responsabilidad Social de las Empresas y nuestra propia responsabilidad organizacional. Protocolizar la participación institucional de la federación tendrá un efecto interno y externo, ya que significa un respaldo en la ética sindical y en la coherencia con la vertiente sociopolítica, factor diferenciador de CCOO, un incremento del nivel de militancia, y un efecto positivo sobre la afiliación y sobre los colectivos a los que queremos acercarnos (juventud, pymes, universidad, mandos intermedios, autónomos, nuevas realidades). La presencia del sindicato en escuelas, centros de formación profesional y universidades, es básica para difundir nuestro trabajo en ámbito laboral, como defensores de los derechos laborales.

Para ello es de vital importancia que en cada Federación Territorial las secretarías generales asuman nuestra política institucional y de sostenibilidad y además haya un responsable de relaciones institucionales, o en virtud de las diferentes realidades institucionales que se den en cada territorio, cada Federación Territorial nombrará las personas necesarias, que junto a los responsables estatales, tendrán las siguientes funciones (*numeramos aquí, no en texto original*):

1. Llevaran a cabo una recopilación de las distintas normativas sectoriales por comunidades en las que hay capacidad legislativa autonómica, (como ordenación hotelera, planificación turística, leyes de comercio, ordenación de horarios comerciales, etc.) e identificar la legislación más avanzada para apoyar avances y propuestas que hagan avanzar las más atrasadas
 2. Esta recopilación se podría almacenar en un sitio de la Web de la Federación Estatal. Este archivo debe servir para hacer estudios comparativos y para establecer propuestas en la modificación de estas normativas, que frecuentemente están cambiando, y habitualmente cuando hay cambios de gobiernos autonómicos y centrales. La web estará basada en el mapa e informe institucional descritos en los puntos siguientes.
 3. Es urgente terminar y publicitar un mapa de participación institucional, con un cuadrante comparativo de sistemas de participación que ayudará a exigir y mejorar los modos de participación según los sistemas más avanzados. Se trata en este caso no solo de identificar las fórmulas, sino a los compañeros y compañeras que están ejerciendo estas actividades, para establecer canales de comunicación de experiencias (ver modelo esquema mapa institucional*).
 4. Se elaborará un informe anual de participación institucional, basado en este mapa, como parte del informe de Sostenibilidad Federal, que se compondrá de una parte interna y otra pública. Será una herramienta de trabajo, y será consecuente con nuestro código de conducta, buen gobierno y plan de cumplimiento normativo. Supondrá la concreción y demostración de coherencia y transparencia. El informe tendrá utilidad en una vertiente interna, como hoja de ruta y coordinación, y una vertiente externa, que se incorporará al informe de sostenibilidad federal (¿qué hacemos, cómo lo contamos?). Tendrá también una utilidad comunicativa (externa e interna) y de acción sindical. No estará elaborado desde una perspectiva de marketing reputacional, sino de mejora continua y servirá también como elemento de diagnóstico y mejora organizacional. Aportará credibilidad ante la proliferación de memorias de sostenibilidad / RSE de muy poca relevancia. Incluirá también el resultado de este sistema de evaluación socio laboral de las grandes empresas de la Secretaría de RSE.
 5. Coordinar la participación sindical en los procesos de consulta pública (leyes, regulaciones, directivas, encuestas...)
 6. A nivel Estatal debemos llevar un seguimiento y coordinar la presencia en órganos públicos (como el Consejo Español de Turismo, o las Comisiones de territoriales del programa de turismo social del Imserso, Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE), así como en empresas de capital público, como la Red de Paradores. (Hay que ver ejemplos de otros sectores)
-

7. Como fórmula para abrir paso a nuestras políticas sectoriales, debemos tener una comunicación permanente con los grupos políticos representativos y con otras organizaciones del ámbito social como organizaciones de consumidores, de protección medioambiental, y de organizaciones de la sociedad civil que, federal o confederalmente consideremos referentes, potenciando y compartiendo sus campañas (Justicia Fiscal, Agua Pública, Campañas contra la Pobreza, Coalición Clima...). En el ámbito de la RSE, continuaremos y potenciaremos nuestra participación en el Observatorio de la RSC. Para ello también es necesario, en el ámbito estatal, crear una red de contactos y datos, así como de establecer reuniones y contactos periódicos con ellas.
8. Seguir profundizando en la elaboración estudios de la evolución de las principales variables sectoriales, tal como se viene realizando en el conjunto de los subsectores del comercio y el turismo en relación con el empleo.
9. Impulsar el Boletín Institucional sobre las novedades más significativas en el ámbito de la legislación sectorial o normativa que nos afecte más directamente, en el ámbito profesional, así como análisis y estudio societario de las principales empresas que abarca nuestra federación. Este boletín interactuará más con el boletín de Responsabilidad Social. Otra iniciativa debería ser estudiar y proponer iniciativas de campañas en defensa de proyectos sectoriales de impacto social, como por ejemplo la defensa de una banca pública, banca ética...
10. Dar continuidad e incrementar nuestra presencia institucional en las iniciativas sobre Sostenibilidad, Responsabilidad Social e Inversión Responsable, según los vigentes planes de trabajo, así como los que aprueben en los Congresos (Confederal y Federal). Todo el trabajo de incidencia en las iniciativas RS/Sostenibilidad –públicas, legislativas, así como en empresas y sectores- será acorde con la visión socio política del sindicato expresada en el documento de análisis de la situación: conexión con las causas de la crisis ([link*](#)), análisis global de la empresa basado en indicadores sobre todos sus impactos sociales y laborales. Ello nos permitirá la colaboración con asociaciones citadas anteriormente, ayudando a la visualización de las empresas que mejor y peor apliquen criterios de RSE/ISR.
11. Se abordará la formación sobre nuestra política y estrategia institucional y de RSE/Sostenibilidad, valores y principios actualizados con los elementos del Código de Conducta, como tarea prioritaria abordar con la escuela de formación sindical (ver esquema-diseño)

(* Lo incluido en estos link, es a título informativo, no es susceptible de ser enmendado)

Anexo: la RSE en el XI Congreso de CCOO (Texto de referencia global)

[Documento de Resoluciones](#)

Bloque 1: OTRA POLÍTICA LABORAL PARA UN EMPLEO DE CALIDAD Y CON DERECHOS (Página 24)

5.7. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)

La RSE evalúa el impacto de las empresas en la sociedad e incluye la necesaria colaboración con los grupos de interés afectados. Es la manera más efectiva, transparente y participativa de abordar los impactos negativos que pueden generar las empresas, sin importar sus dimensiones, ni el lugar donde ejerzan su actividad. La filantropía, la beneficencia o la caridad no pueden compensar las conductas que tienen repercusiones negativas para otros. Durante los últimos años, el impacto sociolaboral de las empresas españolas en la sociedad no ha sido muy positivo.

Por tanto, es necesario que los sindicatos, grupo de interés esencial reconocido, intervengamos en la política y actuaciones de responsabilidad social de las empresas a través de la negociación colectiva y la acción sindical, y reclamemos nuestra participación en su elaboración, evaluación y aplicación con el fin de garantizar que las conductas responsables se incorporan a las estrategias globales y a las actividades diarias de las empresas.

Además, resulta fundamental exigir al Gobierno una verdadera implicación en RSE, que se materialice en la reactivación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), órgano impulsor de las políticas de RSE con representación plural de la sociedad, y en la puesta en marcha y seguimiento de la Estrategia Española de RSE. A corto plazo, en el CERSE se debería debatir la transposición de la Directiva Europea de divulgación de Información no Financiera y el futuro Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

En otro sentido, el sindicato se debe dotar de criterios y objetivos comunes que desarrollen una visión sindical coordinada de la RSE, en la que se incluyan nuestras propuestas prioritarias para el diálogo social y la negociación colectiva con las empresas y las Administraciones Públicas.

También hay una mención importante a nuestra estrategia en la página 45 (bloque 2, Protección Social):

Obligar a incorporar información precisa sobre contribución fiscal efectiva en las memorias de sostenibilidad de las empresas.

Incluimos también el texto referente a la RSE incluido en la PONENCIA DEL CONGRESO DE CCOO ANDALUCÍA. Se trata de un texto que refleja muy bien la idea general de nuestra estrategia y complementa muy bien el texto confederal. Recopilaremos las referencias incluidas en otros territorios, con el fin de colaborar y coordinar el plan de trabajo territorial.

PONENCIA DEL XII CONGRESO DE CCOO ANDALUCÍA

(INCLUIDO EN APARTADO 5 - PÁGINA 48, PÁRRAFO 308)

5. La RSE como herramienta de evaluación sociolaboral de las empresas

La evaluación de la dimensión interna de sectores y empresas en materia de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) nos permite contraponer nuestras evaluaciones sociolaborales sobre los mismos a la información que suministran a la sociedad y a los mercados, mediante la elaboración de nuestros propios informes.

Potenciar este eje de análisis y actuación, como herramienta de acción sindical, debe permitirnos que la opinión y los datos reales de sectores y empresas en materia de salarios y equidad retributiva, salud laboral, igualdad de género, sostenibilidad, medio ambiente, cadena productiva, gestión del cambio, etc. sean tenidas en cuenta por los mercados, administraciones públicas, consumidores y sociedad en general, reforzando espacios de reivindicación y avance sindical en dichos sectores y empresas.

Esta línea de actuación y evaluación supone además una importante aportación al desarrollo organizativo del sindicato, en la medida que nos aporta información sobre cadenas productivas y empresas multinacionales –con lo que implica de base para la construcción de políticas sectoriales y organización del sindicalismo internacional- y contribuye a nuestra conexión con la sociedad civil, mediante la aportación de nuestros análisis a alianzas sociales.”

(Hay otras referencias, que señalaremos)

Dirección de este documento: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/rse/RSENTextoPonenciaFedServCCOO-AprobadaCongreso.pdf>