

GUÍA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



Informe elaborado por Jim Ormond (Article 13), con la supervisión de Patrick Itschert (Secretario General Adjunto de la CES)
y de Juliane Bir (Asesora Política de la CES).



Proyecto de los interlocutores sociales europeos financiado por la Comisión Europea

ACERCA DE ESTA GUÍA INFORMATIVA

CONTEXTO:

Durante los años 2012 y 2013, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) llevó a cabo un proyecto sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE) con el respaldo de la Comisión Europea. Este proyecto destacó las nuevas prácticas de RSE que los afiliados de la CES han introducido desde 2006 y, además, propició que se identificaran las prioridades de los sindicatos para los próximos años, sobre todo con relación a la nueva estrategia de la Unión Europea.

Asimismo, la conferencia final subrayó la necesidad urgente de que los sindicalistas se formen sobre toda la variedad de herramientas, principios, instrumentos y reglamentos europeos e internacionales relacionados con la RSE. Para cumplir con esta demanda apremiante, la CES lanzó un programa durante 2014 que incluía:

- la creación e impartición de una sesión formativa de dos días de duración sobre la transparencia y la presentación de informes sobre RSE para 21 delegados;
- la creación e impartición de una sesión formativa de dos días de duración sobre la normativa en materia de RSE para 31 delegados; y
- la elaboración de una guía informativa práctica, que resuma el aprendizaje y los resultados de estos programas de formación de dos días de duración, y que incluya comentarios adicionales de los delegados – **Este documento.**

FINALIDAD DE ESTA GUÍA INFORMATIVA:

Estar a disposición de las organizaciones miembros (formadores particulares, expertos internos y coordinadores de comités de empresa europeos ó CEE) para servir de apoyo a los sindicalistas con respecto a los instrumentos, los principios y reglamentaciones europeos e internacionales relativos a la RSE.

- **Sección A:** Se presenta la RSE y la estrategia de la Comisión Europea con respecto a la RSE para el período 2011-2014, donde se analiza cómo pueden utilizar los sindicatos el creciente protagonismo de la RSE como instrumento dentro del diálogo social (incluida una lista de control para revisar su organización).
- **Sección B:** Se estudia la transparencia y la divulgación de información, analizando cómo una organización evalúa sus repercusiones y su cumplimiento, e informa sobre ellos (incluido lo que los sindicatos deben buscar en los informes de RSE).
- **Sección C:** Se proporciona un resumen de la normativa clave sobre RSE, incluidos su ámbito de aplicación, su gobernanza y la manera en que los sindicatos pueden hacer uso de ella (incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, las Directrices de la OCDE, la Declaración tripartita de la OIT; la norma ISO 26000 y la Iniciativa Global de Presentación de Informes).
- **Sección D:** Se ofrece un marco de referencia de definiciones útiles y de las buenas prácticas recomendadas actuales.

Sección A: La responsabilidad social de las empresas y el movimiento sindical

¿Qué es la responsabilidad social de las empresas (RSE)?	4
La RSE y el diálogo social	6
«Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas»	8
El papel de los sindicatos en la transposición de la estrategia	10
HERRAMIENTA: ¿Qué buscar (y dónde) cuando se quiere negociar la Directiva y la Estrategia sobre RSE y el diálogo social?	11

Sección B: Transparencia y divulgación de información

Directiva de la UE sobre la divulgación de información no financiera y de la diversidad	15
¿Divulgación y presentación de informes sobre lo que es más importante (relevancia)?	18
¿Evaluación e información sobre el impacto?	19
HERRAMIENTA: Lista de control para revisar un informe sobre RSE	21

Sección C: Normativa sobre RSE

¿Qué es una norma?	24
HERRAMIENTA: Cómo evaluar una norma	25
Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos	26
Uso de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos	28
Estos puntos fuertes y débiles necesitan ser revisados	28
Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	30
Uso de las Directrices de la OCDE	32
Declaración tripartita de la OIT	34
Uso de la Declaración tripartita de la OIT	35
ISO 26000	36
Uso de la norma ISO 26000	37
Iniciativa Global de Presentación de Informes	39
Uso de la GRI	40
Otras normas	42

Sección D: Información y recursos adicionales

Definiciones	44
Práctica de ejemplos	46

SECCIÓN A:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE) Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

EN ESTA SECCIÓN SE PRESENTAN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LA ESTRATEGIA DE LA COMISIÓN EUROPEA CON RESPECTO A LA RSE PARA EL PERÍODO 2011-2014, ANALIZANDO CÓMO PUEDEN UTILIZAR LOS SINDICATOS EL CRECIENTE PROTAGONISMO DE LA RSE COMO INSTRUMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL (INCLUIDA UNA LISTA DE CONTROL PARA REVISAR SU ORGANIZACIÓN).

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE)?

No existe un consenso general en cuanto al significado de la RSE. En 2011, la Comisión Europea definió la RSE como «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad». Esta definición es acorde a lo que se entiende normalmente por la palabra «responsabilidad». Ser responsable de algo es asumir las consecuencias de las acciones de uno mismo. Por tanto, la RSE trata sobre la manera en que una empresa aborda sus efectos en la sociedad. Un ejemplo de este impacto podría ser cómo las actividades de una empresa afectan al medio ambiente o a las personas. Los asuntos comunes en los que se debe tener en cuenta la responsabilidad social incluyen la forma en que la actividad de una empresa afecta a los derechos humanos, los trabajadores, el Estado de Derecho y la sociedad, así como al medio ambiente.

Los sindicalistas han acogido con satisfacción la nueva definición de la UE, ya que corrige algunos de los peores conceptos que se fomentaban en nombre de la RSE, a saber, que no es un «concepto voluntario» y no debe limitarse a aquellas actuaciones «más allá de los requisitos legales». El respeto a la legislación no puede ignorarse. Las empresas pueden infringir la ley en todos los países (de hecho, lo hacen) y, cuando esto ocurre, su conducta puede considerarse irresponsable con respecto a la sociedad. Las empresas tienen responsabilidades que no son de obligado cumplimiento, pero que siempre se aplican a su conducta. Por ejemplo, tienen en todo momento la responsabilidad de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluso en aquellos países donde los gobiernos no los amparan.

La RSE introduce una conducta responsable en las operaciones y actividades diarias de las empresas. La filantropía, las actividades de beneficencia o la caridad no pueden utilizarse para compensar una conducta que tiene repercusiones negativas en los demás.

¿Quiénes son las partes interesadas?

Las partes interesadas son las personas u organizaciones con intereses (o «participación») a las que puede afectar la con-

ducta de una empresa. A veces, se utiliza en su lugar el término «beneficiario». Los empleados, así como otros trabajadores cuyos puestos o condiciones de trabajo se ven afectados por una empresa (o podrían verse afectados), pueden considerarse partes interesadas, al igual que los sindicatos dentro de ciertas empresas y también en sectores enteros.

Hay que recordar algunas cosas importantes sobre el concepto de «parte interesada». En primer lugar, es un término relacional: una persona u organización solo será parte interesada en aquellas situaciones en las que se vea afectada. En segundo lugar, no todas las partes interesadas son iguales, ya que algunos intereses serán más importantes que otros. En tercer lugar, no todas tienen interés en el éxito de la empresa. Es posible que no tengan ninguna obligación en absoluto con la empresa que les está afectando negativamente. Por último, no todas las partes interesadas entenderán que lo son, ya que pueden ser una parte afectada sin darse cuenta de ello.

La RSE y el desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible está estrechamente relacionado con la RSE, ya que es otra manera de describir el interés general de la sociedad. En este sentido, el impacto negativo de las empresas en la sociedad podría también considerarse un impacto negativo en el desarrollo sostenible, que, sin embargo, no siempre será lo mismo que la sostenibilidad o la viabilidad de una empresa.

¿POR QUÉ LA RSE ES IMPORTANTE?

En una época en la que aumenta la concienciación de los consumidores de todo el mundo, se considera que la conducta responsable se encuentra entre los intereses a largo plazo de las empresas, ya que mejora su imagen pública y ayuda a conseguir nuevos clientes. Además, puede utilizarse como un instrumento para entender lo que es más importante para sus partes interesadas y sus prioridades de negocio, como un proceso para identificar riesgos (y oportunidades) futuras.

No obstante, a menudo se considera que el programa sobre RSE está «orientado a las empresas» debido a los cambios recientes hacia una «sostenibilidad empresarial» y un «desarrollo sostenible», lo que altera la importancia del reconocimiento de la *responsabilidad social de las empresas por su impacto en la sociedad* (según la definición de la CE). Asimismo, con el crecimiento de las actividades empresariales en materia de RSE, existe la preocupación de que las empresas dominen los próximos debates y decidan lo que es importante, sin dialogar con todas las partes.

Por lo tanto, la CES insiste en que:

1. La RSE debe ser un esfuerzo constante, no un ejercicio de relaciones públicas.
2. La RSE no debe ser una forma de evitar el diálogo con los trabajadores afiliados a sindicatos, o una alternativa a la legislación laboral y la negociación colectiva. La RSE no sustituye al diálogo social, sino que contribuye a él y lo complementa.
3. Para los trabajadores, la primera consideración de la RSE debe ser la calidad de las relaciones laborales dentro de una empresa. De hecho, sería una contradicción que se considerara «socialmente responsable» a una empresa que no respeta los derechos de los trabajadores o que no aplica un convenio colectivo. Una empresa solo puede declarar públicamente que es responsable si primero aplica de manera interna la normativa más estricta.
4. Los sindicatos necesitan expresar que el compromiso con las actividades sobre RSE es un medio de abordar el impacto negativo de las multinacionales y las pequeñas y medianas empresas, independientemente del lugar donde ejerzan su actividad.

Para la CES, las prácticas empresariales responsables incluyen lo siguiente:

- El respeto a los derechos humanos de los trabajadores, incluidos los derechos de afiliación, de constitución de sindicatos, de negociación y de huelga.
- El fomento de la participación de los trabajadores a través de consultas y procedimientos de información «reales», incluidos los comités de empresa europeos y los consejos de administración de las SE (sociedades anónimas europeas).
- El desarrollo de las aptitudes profesionales y la formación

permanente de los trabajadores.

- El respeto de los derechos de seguridad y salud en el trabajo, el fomento de una estricta normativa al respecto, incluyendo la participación de los trabajadores, en los comités de salud y seguridad y la adopción de medidas preventivas a lo largo de toda la cadena de suministro.
- El fomento de la igualdad de género.
- Las buenas relaciones laborales, que incluyan el trabajo conjunto con los interlocutores sociales, en especial para mejorar un diálogo social que anticipe y gestione los cambios y las reestructuraciones empresariales.
- La mejora de la calidad del trabajo y las condiciones a lo largo de toda la cadena de suministro.
- El respeto de los derechos y el apoyo al empleo de los grupos vulnerables, como los jóvenes, los discapacitados y los inmigrantes.

LA RSE Y EL DIÁLOGO SOCIAL

En el ámbito de la UE, el diálogo social es el proceso de negociación mediante el cual los trabajadores y los empleadores o patronal llegan a un acuerdo para trabajar de manera conjunta en políticas y actividades. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art.154-155), el diálogo social europeo es un elemento fundamental del modelo social en Europa, que abarca los debates, las negociaciones y las acciones conjuntas que llevan a cabo los interlocutores sociales europeos.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta o, simplemente, intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre asuntos de interés común relacionados con las políticas económicas y sociales. El diálogo social es el instrumento más adecuado para fomentar unas condiciones de trabajo y de vida mejores y una mayor justicia social. Es también un instrumento a través del cual se puede mejorar la gobernanza en muchos campos, además de ser relevante para los esfuerzos por conseguir empresas y sectores más productivos y eficaces y una economía más justa y eficiente. De ese modo, se contribuye a crear una sociedad más estable y equitativa. [\[Link\]](#)

Es importante reconocer que la RSE no sustituye al diálogo social ni a los requisitos legales de una organización, sino que contribuye al diálogo social y lo complementa, y cuyos ejemplos son las novedosas y eficaces políticas sobre RSE que se han elaborado a través de los convenios de empresas transnacionales formalizados entre las empresas y las organizaciones de trabajadores mundiales y europeas. Al representar un posible mecanismo a través del cual los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil pueden identificar los problemas, la RSE ejerce presión para conseguir mejoras y trabajar con las empresas para buscar soluciones conjuntas de manera constructiva. No obstante, las empresas desean redefinir su papel en la sociedad, por lo que la difusión de la RSE ha generado reacciones diversas en el movimiento sindical.

LA VISIÓN DE LOS SINDICATOS SOBRE LA RSE

«¿La responsabilidad social de las empresas (RSE) es «el proverbial árbol virtuoso que esconde un bosque de malas prácticas», una operación de marketing, la privatización de la legislación, un medio de debilitar el poder de los sindicatos? O, por el contrario, ¿es una herramienta o una «palanca» para el progreso social y medioambiental donde circunstancias en materia de normativa, legislación, relaciones laborales y diálogo social no hacen lo suficiente para fomentarla?» [CES, 2013]

El aumento de la normalización privada incluye asuntos que tradicionalmente han sido una cuestión de diálogo social

Los sindicatos pueden ser los impulsores de la RSE

La RSE es una amenaza, ya que transfiere aún más poder y facultades a los directivos.

La presentación obligatoria de informes es esencial

Utilizar la RSE para burlar la negociación colectiva

La RSE no debe sustituir a la obligaciones legales

Hacer de la RSE una cuestión de diálogo social proporcionando a los sindicatos los recursos para supervisar los compromisos

Los sindicatos carecen de la legitimidad e influencia para determinar el programa emergente de la RSE

Intentar comprender las intenciones de las empresas es la pescadilla que se muerde la cola

La garantía de que la normativa de la OIT se aplica en el contexto de las políticas de RSE debe ser una prioridad

Es de ilusos pensar que las empresas asumirán sus responsabilidades voluntariamente

Muchas organizaciones tienen políticas que parecen buenas pero que, en gran medida, son deductivas y una mera presentación, y con frecuencia no están integradas en la organización.

Las empresas reinventan sus prioridades y los sindicatos quedan fuera de estas conversaciones

Un enfoque voluntario puede resultar eficaz siempre que los sindicatos participen en el proceso

“La RSE es una herramienta para avanzar, no un sustituto de las obligaciones legales o de los convenios colectivos”
(CGSLB/ACLVB - CSC/ACV)

«El concepto de RSE ha avanzado hacia una perspectiva más generalizada. Actualmente, para los representantes de las comunidades empresariales es más difícil sostener que su responsabilidad se limita a los accionistas (¡al menos en público!)... Dicho esto, supone un gran reto alzar la voz de los sindicatos en el «coro» de los consultores, auditores, ONG de diferentes clases, organizaciones medioambientales y funcionarios del gobierno (quienes piensan que, mientras la empresa sea sueca o europea, todo está bien)» **LO-Suecia**

«ESTRATEGIA RENOVADA DE LA UE PARA 2011-2014 SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS»

CONTEXTO POLÍTICO:

En 2011, la Comisión Europea publicó la «Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas». En ella se incluían:

- una nueva definición de RSE: *«la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad»*,
- el requerimiento a que las empresas respeten la legislación vigente,
- el reconocimiento de que los **convenios colectivos entre los interlocutores sociales** es un requisito previo para cumplir con esa responsabilidad,
- la aceptación de que «la RSE contribuye y complementa al diálogo social».

En esta estrategia, se hacía hincapié en los principios y las directrices reconocidos internacionalmente (y se presionaba en concreto a las empresas europeas y los Estados miembros en relación a ellas), entre lo cual se incluye lo siguiente: *[para conocer más detalles acerca de estos principios, normativas y directrices, consultar la página 17]*

- las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales,
- los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas,
- la norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social,
- la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social,
- los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

Asimismo, el plan de acción 2011-2014 (punto 4) ofrece otras posibilidades para consolidar las obligaciones de las empresas multinacionales de cumplir con la normativa laboral, dando prio-

ridad a las estrategias del sector y las prácticas responsables a lo largo de la cadena de suministro.

LA REACCIÓN DE LA CES

1. Frente al contexto de la crisis financiera, económica y social, el dominio de las políticas neoliberales y el aumento de la competencia, está justificado sin embargo el miedo a que más empresas europeas consideren la RSE un «lujo» y muestren un menor respeto por los derechos humanos, la normativa laboral y la preocupación por el medio ambiente. **Es evidente que son necesarias medidas concretas y obligatorias en varias áreas¹.**
2. Aunque, efectivamente, para la Comisión Europea tienen la misma importancia las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los principios del Pacto Mundial (estos principios son más una declaración de intenciones que un intento sincero y creíble de fomentar la RSE), **en ese sentido, la jerarquía de este conjunto de principios debe ser revisada.**
3. Una explicación más clara de la definición de responsabilidades **«directas e indirectas»** de las empresas (incluida la subcontratación o externalización) que aparece en la RSE habría sido bien recibida.

¹ El Profesor John Ruggie, Representante Especial de la ONU en materia de Empresas y Derechos Humanos, presentó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, y el Consejo de Derechos Humanos de la ONU los refrendó en junio de 2011.

4. La Comisión Europea pretende crear plataformas sectoriales y poner en marcha un sistema de concesiones para asociaciones sobre RSE, sin especificar cómo piensa aplicar estos planes (o hacer partícipe al movimiento sindical).
5. La aplicación de la Directiva relativa a las prácticas comerciales desleales, prevista para 2012, no menciona ninguna cuestión social.
6. En el capítulo sobre «Contratación pública», existen diferencias entre los intereses medioambientales y sociales. Haría falta una vigilancia especial para **garantizar una mejor integración de los factores sociales y medioambientales en la contratación pública**, dentro de la revisión de 2011 de las dos Directivas de Contratación Pública.
7. La Comunicación no hace referencia a posibles cambios en la composición de la Alianza Comercial.
8. **No es suficiente «solicitar» a las empresas que actúen de forma responsable; se necesitan medidas más concretas y obligatorias.**

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA TRANSPOSICIÓN DE LA ESTRATEGIA

Aun reconociendo sus posibles puntos débiles, las actividades sobre RSE pueden ofrecer buenas oportunidades a los sindicatos en cuanto al diálogo social continuo, y además pueden desempeñar un papel importante en la transposición de la estrategia de la UE, dentro lo cual se incluye lo siguiente:

DIÁLOGO SOCIAL Y COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS

- RSE: así es cómo una empresa identifica y aborda que su impacto en la sociedad debe ser una cuestión de diálogo social.
- Las políticas y actividades sobre RSE de una empresa no deben considerarse nunca un elemento sustitutivo de las relaciones laborales o la negociación colectiva.
- Las políticas y actividades sobre RSE pueden ser instrumentos de ayuda para que las empresas cumplan sus obligaciones legales.

«Debemos insistir en el hecho de que los trabajadores y sus representantes no son partes interesadas cualquiera, ya que se encuentran dentro de la empresa. Por lo tanto, los sindicatos tienen una posición especial para abordar la RSE. Puede que haya debates con otras partes interesadas, consultas e informes, pero no hay negociación alguna en el sentido de negociación colectiva», CGIL-CISL-UIL, Italia

PRESENTACIÓN DE INFORMES

- La presentación de informes sobre RSE podría ser un medio de aumentar la transparencia en las cadenas de suministro mundiales.
- Los informes sobre RSE deben incluir lo siguiente:
 - Condiciones de trabajo y de empleo en toda la empresa (y procesos de diligencia debida con respecto a las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro y sus relaciones comerciales).
 - Oportunidades de que los trabajadores participen a través de

sus representantes (información, consulta y participación).

- Medidas tomadas para apoyar el empleo de personas pertenecientes a grupos desfavorecidos.
- Medidas tomadas para contribuir al apoyo de la conciliación entre la vida profesional, personal y laboral.

APLICACIÓN

- La mejor manera de propiciar la concienciación y el compromiso es que se deje **participar a los trabajadores en las actividades y políticas sobre RSE de una empresa.**
- El establecimiento de una red entre las federaciones y confederaciones internacionales y los sindicatos locales para garantizar que la RSE se traslada y aborda en todas las operaciones y en la cadena de suministro de una organización.

«Con vistas a resultar útiles y fiables, las herramientas sobre RSE (cartas fundamentales, acuerdos marco, informes, etc.) deben ir acompañadas de mecanismos, revisiones y recursos de control. Es crucial disponer de recursos para comprender y supervisar los compromisos de la dirección de la empresa», FSESP

CUMPLIMIENTO Y SUPERVISIÓN

- Los sindicatos pueden desempeñar un importante papel de supervisión que sea eficaz en la aplicación de la RSE (por ejemplo, a través de la participación en el proceso de auditorías).
- Los sindicatos tienen un papel decisivo como **partes interesadas en la elaboración, validación y aplicación de la RSE y en el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos.**

«La presencia de los sindicatos es el sistema y el mecanismo de supervisión más eficaz para tratar las reclamaciones», J. Ruggie (Representante Especial de la ONU, noviembre de 2009, Estocolmo)

HERRAMIENTA: ¿QUÉ BUSCAR (Y DÓNDE) CUANDO SE QUIERE NEGOCIAR LA DIRECTIVA Y LA ESTRATEGIA SOBRE RSE Y EL DIÁLOGO SOCIAL?

Contexto:

Por todo el mundo, las organizaciones públicas y privadas se encuentran en etapas diferentes de su «viaje a la RSE». Un primer paso importante es presentar la RSE en tu lugar de trabajo. La siguiente herramienta ofrece una «lista de control» inicial a tener en cuenta².

Dónde buscar hechos y pruebas:

- Informe anual o revisión operativa y financiera.
- Declaración de cometido, visión y valores.
- Estrategia corporativa y plan corporativo.
- RSE o informe de sostenibilidad.
- Políticas u objetivos sociales, medioambientales o de abastecimiento.

	INCLUYE / ABARCA			
	Operaciones nacionales	Operaciones internacionales	Cadena de suministro (incl. externalizadas)	Colaboradores, incl. el gobierno
ENFOQUE GENERAL - referencia y/o compromiso con...				
• Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales				
• Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social				
• Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social				
• Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos				
• Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo				
• Normas del trabajo fundamentales de la OIT				
• Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas				

2 Fuentes de la lista de control incluidas:

- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social.
- Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Iniciativa Global de Presentación de Informes (GRI, según sus siglas en inglés).

SECCIÓN A

	INCLUYE / ABARCA			
	Operaciones nacionales	Operaciones internacionales	Cadena de suministro (incl. externalizadas)	Colaboradores, incl. el gobierno
<ul style="list-style-type: none"> Referencia a otras herramientas externas, por ej., Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas; Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas de 2015 				
ENFOQUE HACIA LA RSE – ¿la organización (entre otros)...				
<ul style="list-style-type: none"> Hace referencia a sus obligaciones legales dentro de su RSE? 				
<ul style="list-style-type: none"> Tiene un código de conducta? 				
<ul style="list-style-type: none"> Tiene una política sobre RSE? 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿Quién participó en la elaboración de la estrategia sobre RSE? 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la estructura de gobernanza para la RSE? 				
<ul style="list-style-type: none"> Incluye a su cadena de suministro en su política de RSE? 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿La política y estrategia sobre RSE está disponible en el idioma del país receptor? 				
<ul style="list-style-type: none"> Ha establecido unos objetivos? (¿tienen un plazo de ejecución o deben conseguirse para una fecha determinada?) 				
<ul style="list-style-type: none"> Supervisa la situación de los proveedores? 				
DIÁLOGO SOCIAL (esta lista es insuficiente si se espera que sea una lista de control), entre otros:				
<ul style="list-style-type: none"> No obstaculiza el derecho de afiliación o de constitución de un sindicato 				
<ul style="list-style-type: none"> Reconoce a los sindicatos de cara a la negociación colectiva 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿Diálogo social y asociación? 				
COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS				
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se buscan los comentarios de las partes interesadas? 				
<ul style="list-style-type: none"> ¿La política sobre RSE hace referencia explícita a la participación de los empleados y trabajadores en el establecimiento, la aplicación y la supervisión de la política sobre RSE? 				

	INCLUYE / ABARCA			
	Operaciones nacionales	Operaciones internacionales	Cadena de suministro (incl. externalizadas)	Colaboradores, incl. el gobierno
TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN [consultar la página 12]				
• ¿Se publica un informe anual sobre RSE?				
• ¿Se utiliza un marco de presentación de informes externo (por ej., GRI)?				
• ¿Se realiza una auditoría externa del informe?				
• ¿El informe está disponible en las lenguas del país receptor?				
ELEMENTOS ESPECÍFICOS				
Derechos humanos				
• Representación de los sindicatos y asociación con sindicatos				
• Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva				
• Fomento del compromiso y los comentarios de los empleados				
• Seguridad y salud en el trabajo				
• Tiempo de trabajo y bajas				
• Formación y desarrollo				
• Mecanismos de reclamación				
• Oportunidades de voluntariado y apoyo a la comunidad				
• Edad de trabajar legal				
• Salario digno				
• Conciliación vida laboral y personal				
• Bienestar y nutrición				
• Condiciones de vida				
• Igualdad, equidad				
• Trabajo infantil				
• Trabajo forzoso				
• Apoyo para distintos idiomas y acceso				

SECCIÓN A

	INCLUYE / ABARCA			
	Operaciones nacionales	Operaciones internacionales	Cadena de suministro (incl. externalizadas)	Colaboradores, incl. el gobierno
<ul style="list-style-type: none"> Medios confidenciales para informar sobre asuntos relacionados con los derechos humanos 				
Políticas sociales				
<ul style="list-style-type: none"> Empleo en la comunidad local 				
<ul style="list-style-type: none"> Contratación en la comunidad local 				
<ul style="list-style-type: none"> Seguridad y salud del cliente 				
<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la comunidad local 				
<ul style="list-style-type: none"> Anticorrupción 				
Políticas y acciones medioambientales				
<ul style="list-style-type: none"> Materiales utilizados 				
<ul style="list-style-type: none"> Energía 				
<ul style="list-style-type: none"> Agua 				
<ul style="list-style-type: none"> Biodiversidad 				
<ul style="list-style-type: none"> Emisiones 				
<ul style="list-style-type: none"> Vertidos y residuos 				
<ul style="list-style-type: none"> Transporte 				
Teniendo en cuenta la organización y su impacto, ¿hay algo que falta?				
<p>¿Dónde pueden negociar las actuaciones los representantes de los sindicatos?</p>				

SECCIÓN B:

TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

EN ESTA SECCIÓN SE ANALIZA LA TRANSPARENCIA Y LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN (SE DEBATE CÓMO UNA ORGANIZACIÓN EVALÚA E INFORMA SOBRE SU IMPACTO Y SU CUMPLIMIENTO, Y LO QUE DEBE O NO INCLUIRSE), JUNTO CON UNA LISTA DE CONTROL PARA QUE LOS SINDICATOS LA TENGAN EN CUENTA A LA HORA DE REVISAR LOS INFORMES SOBRE RSE.

DIRECTIVA DE LA UE SOBRE LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DE LA DIVERSIDAD

CONTEXTO:

El 15 de abril de 2014, el pleno del Parlamento Europeo aprobó una resolución sobre la propuesta de una Directiva sobre la divulgación de información no financiera y de la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos y, finalmente, el Consejo la aprobó el 29 de septiembre de 2014. La Directiva pretendía ofrecer una referencia para la transparencia y la responsabilidad no financiera de las empresas:

- Aplicable a alrededor de 6.000 grandes empresas (más de 500 empleados y una facturación por encima de los 40 millones de euros).
- Abarca cuestiones medioambientales, sociales y laborales, el respeto por los derechos humanos y el rechazo a la corrupción.
- Debe incluirse en el informe de gestión de la Memoria Anual de la compañía.
- No es necesaria una auditoría legal del contenido (aun así, puede auditarse).

La Directiva aborda la divulgación de una declaración no financiera que contenga información relativa a, al menos, cuestiones medioambientales, sociales y laborales, el respeto por los derechos humanos, asuntos de anticorrupción y soborno, incluidos:

- Una descripción de las políticas aplicadas por la empresa al respecto.
- Los resultados de estas políticas.
- Los riesgos asociados a estos asuntos y cómo los gestiona la empresa.

Las empresas pueden utilizar marcos con reconocimiento internacional (por ej., el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma ISO 26000, los códigos nacionales de sostenibilidad, etc.) y, además, se las animó a que informaran sobre las políticas en materia de diversidad.

Durante los últimos diez años, el **número** de informes sobre RSE se ha incrementado rápidamente, *aunque este aumento no se ha correspondido necesariamente con los contenidos o la calidad.*

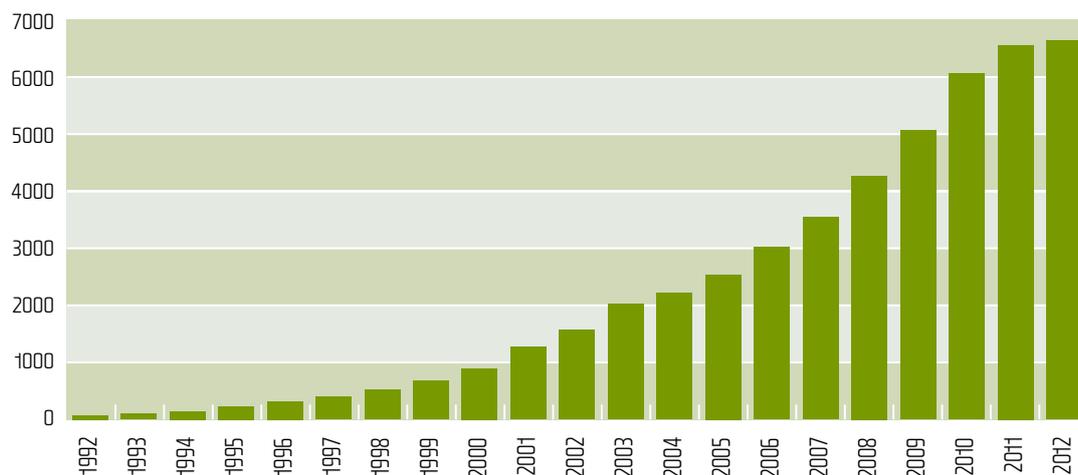
Aun con un rápido aumento del volumen de informes publicados, ha surgido la preocupación **por el contenido y el grado de divulgación de estos informes.**

Temas / intereses comunes incluidos:

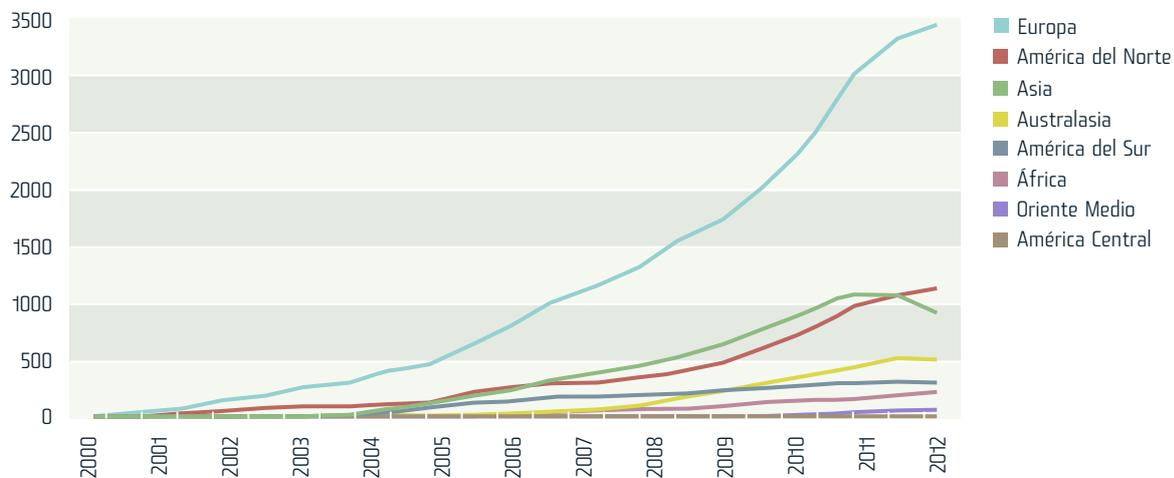
- Amplia divulgación del cumplimiento medioambiental, pero insuficiente acerca del impacto sobre los derechos humanos y las prácticas laborales, incluida la negociación colectiva.
- Mayor protagonismo a los proyectos de la comunidad, concesiones y premios.
- Se menciona a las encuestas del personal, pero no a los sindicatos.
- Se evitan asuntos difíciles relacionados con la actividad principal.
- Falta de coordinación de las prácticas de RSE en los distintos países.
- Informes publicados en inglés y no disponibles en el idioma del país receptor.
- Los informes definitivos en cuanto a grupos no incluyen los detalles de las operaciones nacionales.

NOTA: Database.globalreporting.org proporciona una fuente central de información sobre más de 20.000 informes correspondientes a más de 7.000 organizaciones.

NÚMERO DE INFORMES SOBRE RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS PUBLICADOS EN TODO EL MUNDO



NÚMERO DE INFORMES SOBRE RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS POR REGIONES



ANÁLISIS/VALORACIÓN:

Al revisar el informe sobre RSE de una organización, surgen dos cuestiones fundamentales:

1. **¿En el informe aparece la información adecuada?**(por ejemplo, ¿la organización informa de lo que es realmente importante?)
2. **¿El contenido del informe es «correcto»?** (por ejemplo, ¿la organización ofrece una visión precisa de su impacto?)

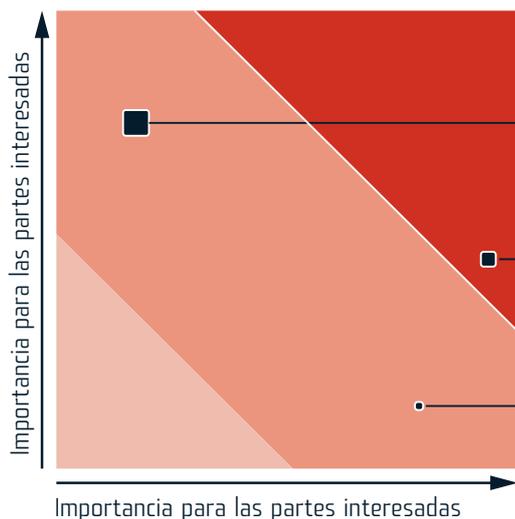
¿DIVULGACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LO QUE ES MÁS IMPORTANTE (RELEVANCIA)?

Uno de los retos principales relacionados con los informes sobre RSE de una organización es que dicha entidad publique un gran número de «buenas noticias» pero no aborde su impacto negativo, que es lo más importante para ella y sus partes interesadas (incluidos los empleados o trabajadores y el movimiento sindical).

Por tanto, la atención a los informes sobre los asuntos más importantes (los que son «relevantes»), como se describen a con-

tinuación, debería ser el elemento principal del informe sobre RSE de una organización.

Aspectos relevantes son aquellos que reflejan el significativo impacto económico, medioambiental y social de la organización, o los que influyen sustancialmente en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas [GRI].



Una «típica matriz de relevancia» en la que los asuntos en la esquina superior derecha son las prioridades clave y están incluidos en el informe.

ANÁLISIS/VALORACIÓN:

1. «Quién prioriza la esquina superior derecha»... ya que, para al menos un grupo de partes interesadas, la mayoría de los asuntos son sustanciales.
2. Se observa que la importancia para la empresa es «igual» que la importancia para las partes interesadas (en conjunto).

LISTA DE CONTROL:

1. ¿Cómo determinó la organización aquello de lo que se debía informar?
 - ¿Se consultó a los sindicatos?
2. ¿Cómo prioriza la organización aquellos asuntos planteados por las partes interesadas?
 - ¿Cómo pueden garantizar los sindicatos su participación en este proceso?
3. ¿Qué temas o asuntos se abordan o incluyen en el informe?
 - Por ejemplo, ¿se incluyen aquellos asuntos que más importan a los sindicatos (por ej., indicadores de empleo, convenios, acuerdos, AMLs...)?
4. ¿Cómo está editado el informe?
 - Por ejemplo, ¿se han eliminado los datos locales del informe de grupo? ¿Se ha convertido en un resumen de buenas noticias?
5. ¿Qué asuntos faltan? ¿La organización informa sobre los temas complejos?
 - Por ejemplo, la libertad de asociación, las violaciones del trabajo infantil y las muertes de empleados.
6. ¿Cuáles son los límites del informe?
 - Por ejemplo, ¿se incluye a la cadena de suministro y a los empleados de la cadena de suministro?
7. ¿Dónde se ha publicado el informe y en qué lenguas?

¿EVALUACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO?

El segundo reto en la revisión de un informe sobre RSE es comprender cómo la organización mide su impacto e informa sobre él.

¿QUÉ TIPO DE PRESENTACIÓN DE INFORMES?

Los distintos asuntos se pueden evaluar y se puede informar de ellos de maneras distintas, por ejemplo:

- **Presentación narrativa de informes:** Se ofrece un comentario de las actividades de una organización que incluye el enfoque de la dirección.
- **Presentación cuantitativa de informes:** Se ofrece una información basada en los datos sobre el cumplimiento de una organización (por ej., número, volumen y fechas).

ANÁLISIS Y VALORACIÓN: Aunque los informes sobre RSE a menudo incluyen estudios de casos prácticos que destacan las buenas noticias, ¿distraen estos la atención sobre los impactos «menos positivos»?

¿QUÉ INDICADORES SE UTILIZAN?

Los indicadores se usan para evaluar, simplificar y comunicar tendencias y sucesos complejos que estén relacionados con el desempeño de una organización. Podemos hablar de:

A. **Indicadores retrospectivos** (también denominados indicadores de resultados): **informan de lo que ha ocurrido.** La mayoría de las empresas utiliza los indicadores retrospectivos para informar sobre los resultados y la opinión pública en general y las autoridades reguladoras los prefieren porque son significativos y fáciles de entender. No obstante, los indicadores retrospectivos presentan una visión retroactiva del cumplimiento y no proporcionan a los responsables una previsión de las expectativas de cumplimiento en el futuro.

Ejemplos: Número de accidentes en los últimos 12 meses.

B. **Indicadores principales** (también denominados indicadores del proceso de negocio): **avisan con antelación del impacto** evaluando las prácticas o esfuerzos internos que se espera que mejoren el desempeño en el futuro.

Ejemplos: el uso de la concienciación sobre seguridad y salud en el trabajo para reducir los accidentes en el futuro.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN: Una organización presenta informes sobre el aumento de las quejas de los empleados... ¿Esto es «malo» porque hay más empleados perjudicados... o es «bueno» porque la empresa está mejorando su atención y el compromiso de los empleados para plantear estos asuntos?

SECCIÓN B

¿CÓMO SE EVALÚA EL DESEMPEÑO?

- A. **Medición absoluta:** hace referencia directamente a la evaluación del desempeño, con independencia de las variables de entrada. Por tanto, se derivan de manera independiente y se utilizan mejor como objetivos excepcionales.
Ejemplo: Inversión realizada en la formación de los empleados (en £, \$, €).
- B. **Medición relativa:** medición de los resultados normalizada por una variable de resultados.
Ejemplo: Inversión realizada al año por empleado (£, \$, € por empleado).
- C. **Medición del contexto de sostenibilidad:** uso del contexto externo para medir (y normalizar) el desempeño de la organización.
Ejemplo: Número de puestos de trabajo nuevos creados con relación a la tasa nacional de desempleo.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN: Una organización presenta informes acerca del descenso del 75% en el trabajo infantil durante los últimos 12 meses. Sin embargo, esto todavía significa que la organización utiliza mano de obra infantil...

¿CÓMO SE MIDE EL IMPACTO?

- A. **Entradas/Aportación:** miden los recursos que se dedican a una actividad.
Ejemplo: la inversión realizada en los programas de formación, cuántas personas asistieron.
- B. **Procesos:** miden la gestión.
Ejemplo: estrategia de formación.
- C. **Producción:** miden lo que se produce (y cuánto se produce) de una actividad.
Ejemplo: número de programas de formación (no lo que se aprendió).
- D. **Consecuencias:** miden lo que ocurre.
Ejemplo: la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- E. **Resultados:** miden las consecuencias de la producción.
Ejemplo: la reducción de las incidencias de seguridad y salud en el trabajo debido a los programas de formación.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN: Un buen indicador de medición se selecciona o diseña de manera que sea transparente y directo, y que sus «titulares» sean las personas de las que se pretende reflejar sus puntos de vista y preocupaciones, y evaluar su experiencia.

HERRAMIENTA: LISTA DE CONTROL PARA REVISAR UN INFORME SOBRE RSE

CONTEXTO: Durante la última década, ha habido un rápido aumento en el número de organizaciones que presentan informes sobre sus actividades, cumplimiento y logros relacionados con la RSE. Este aumento en la divulgación ofrece a los sindicatos una gran oportunidad para aprovechar al máximo el diálogo social. La herramienta siguiente proporciona una lista de control de los puntos a tener en cuenta cuando se revise un informe sobre RSE de una organización.

Análisis y valoración	Cuestiones a tener en cuenta	Notas
Relevancia (y partes interesadas)	• ¿Cómo decidió la organización los asuntos a incluir en el informe?	
	• ¿La organización se comprometió a evaluar la relevancia?	
	• ¿Quién participó en la evaluación de la relevancia?	
	• ¿A quién identifica la organización como sus partes interesadas?	
	• ¿Se consultó a los sindicatos?	
	• ¿Existe una descripción completa de las partes interesadas y su compromiso?	
	• ¿Cómo priorizó los asuntos la organización?	
Ámbito de aplicación y límites del informe	• ¿Qué temas o asuntos se abordan e incluyen en el informe?	
	• ¿Qué falta? ¿Qué información no está incluida?	
	• ¿El informe abarca todos los impactos de la organización? (directos y en las cadenas de suministro)	
	• ¿El informe incluye lo que la organización no está haciendo bien?	
	• Por ejemplo, ¿se incluyen aquellos asuntos que más importan a los sindicatos (por ej., indicadores de empleo)?	
	• ¿Cuáles son los límites del informe? (por ej., si cubre las cadenas de suministro)	
	• ¿El informe incluye un análisis del enfoque de la dirección?	
• ¿En qué idioma se ha publicado el informe?		
Contexto	¿El informe utiliza un marco de presentación de informes?	
	• Iniciativa Global de Presentación de Informes (GRI)	
	• Pacto Mundial de las Naciones Unidas	
	• Informes integrados (IIRC)	

SECCIÓN B

Análisis y valoración	Cuestiones a tener en cuenta	Notas
Medición	• ¿Qué ha «hecho» la organización con respecto a los temas sustanciales?	
	• ¿La organización utiliza indicadores principales y retrospectivos?	
	• ¿Los datos de los años anteriores están disponibles?	
	• ¿La organización utiliza una combinación de medición absoluta y relativa?	
	• ¿La organización establece una previsión de objetivos?	
	• ¿La organización ha establecido unos objetivos mensurables?	
	• ¿Los objetivos tienen un plazo (deben conseguirse en un periodo de tiempo determinado)?	
Objetivos	• ¿Cómo define la organización las declaraciones voluntaristas? (por ej., ser un buen ciudadano o reducir el impacto medioambiental)	
	• ¿Los objetivos están relacionados con los temas sustanciales?	
	• ¿Los objetivos incluyen una medición absoluta, relativa y contextual?	
¿Quién supervisa?	• ¿La organización se compromete a supervisar, verificar y garantizar?	
	• ¿Cómo podemos conocer la fiabilidad de un compromiso concreto de una empresa?	
	• ¿Quién participa en el proceso de supervisión? (por ej., los sindicatos)	
	• ¿El informe se ha auditado (en su totalidad o parcialmente)?	
	• ¿Quién lo ha auditado?	
	• ¿Un sindicato puede publicar su propio informe?	

SECCIÓN C

NORMATIVA SOBRE RSE

SE PROPORCIONA UN RESUMEN DE LA NORMATIVA BÁSICA SOBRE RSE, INCLUIDOS SU ÁMBITO DE APLICACIÓN, SU GOBERNANZA Y LA MANERA EN QUE LOS SINDICATOS PUEDEN HACER USO DE ELLA (INCLUIDOS LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS, LAS DIRECTRICES DE LA OCDE, LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA OIT; LA NORMA ISO 26000 Y LA INICIATIVA GLOBAL DE PRESENTACIÓN DE INFORMES).

¿QUÉ ES UNA NORMA?

El interés por la RSE ha propiciado un gran número de reglamentaciones, algunas de las cuales deben resultar familiares a los sindicalistas. Al organizar todas estas normas, la distinción más importante que hay que hacer es si la norma procede de una organización gubernamental o intergubernamental influyente. En este sentido, influyente significa que la normativa se encuentra dentro de las atribuciones o la competencia de la organización. Dichas normas podrían ser obligaciones jurídicamente vinculantes o recomendaciones sobre lo que significa una buena conducta empresarial.

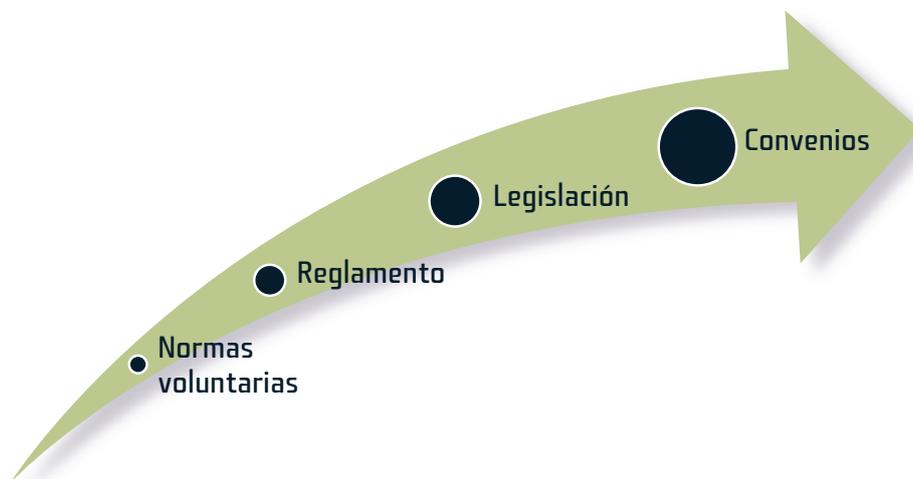
Con relación a la RSE, las normas internacionales influyentes más importantes sobre la conducta empresarial son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.

El interés por la RSE ha generado una abundancia de normas privadas desarrolladas por empresas, organizaciones empresariales (como las asociaciones comerciales o sectoriales) y empresas colaboradoras con ONG y, a veces, con sindicatos. Esta normativa no siempre hace las cosas correctamente, sobre todo en las áreas

de prácticas laborales y derechos humanos. En muchos casos, las normas reinterpretan o redefinen las expectativas ya establecidas sobre una conducta responsable y, a veces, se utilizan para hacer que las obligaciones y responsabilidades de una empresa parezcan menos de las que son en realidad. Pocas de estas normas, incluidas las que se interesan por las prácticas laborales, mencionan la importancia de los sindicatos o de las buenas relaciones laborales.

Las dos normativas privadas más importantes que los sindicatos deben conocer son la norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social y las Directrices de Presentación de Informes de Sostenibilidad GE de la Iniciativa Global de Presentación de Informes. Estas dos reglamentaciones se elaboraron con un auténtico enfoque «multilateral» que incluía la aportación significativa de los sindicatos. Es más, estas dos normativas tienen un interés y una influencia considerables.

Las reglamentaciones sobre la conducta directa de una empresa con respecto a sus actividades e impacto se denominan a veces normas de cumplimiento. En ocasiones, las normativas que establecen los procesos que utilizan las empresas al acometer sus responsabilidades se denominan normas de procesos.



HERRAMIENTA: CÓMO EVALUAR UNA NORMA

Al revisar una norma, se deben tener en cuenta cinco áreas fundamentales:

Análisis y valoración	Preguntas que realizar	Notas
1) ¿Quién lo dice?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién participó en su elaboración? ¿Y cuál fue el proceso? • ¿Es esta una norma internacional influyente? • Si es así, ¿qué organización gubernamental la ha elaborado? • Si no lo es, ¿qué organizaciones participaron en su elaboración? • ¿Participaron los sindicatos en la elaboración? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué organizaciones participaron en los procesos de seguimiento? (Los procesos de seguimiento pueden incluir el mantenimiento y los cambios, así como el cumplimiento, la supervisión y la interpretación) 	
2) ¿Qué intenta hacer la norma?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Codifica unas buenas prácticas? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ofrece alguna directriz? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Especifica algún requisito? ¿Dicta alguna práctica? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Establece unos grados de cumplimiento? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Describe unos procesos de gestión? 	
3) ¿Qué abarca la norma?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluye temas sociales, incluidos los laborales? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluye temas medioambientales? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluye temas económicos? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Incluye asuntos específicos de determinados sectores? Por ej., la producción de aceite de palma, las condiciones de los marineros 	
4) ¿Cómo se sabe que la norma funciona?	<ul style="list-style-type: none"> • Si los hay, ¿cuáles son los mecanismos que se utilizan para determinar si la normativa se está aplicando? (presentación de informes, procedimientos de quejas o reclamaciones, auditorías, etc.) 	
5) ¿Qué ocurre si no se cumple la norma?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguna de las partes tiene facultades para: <ul style="list-style-type: none"> - corregir la situación? - sancionar al infractor? 	

ANÁLISIS Y VALORACIÓN:

- Para los centros o sindicatos nacionales, analizar cómo pueden mantenerse al día y participar en las revisiones y consultas.
- ¿Se puede establecer una red o un foro online de la CES y fomentar activamente la identificación y el compromiso con los acuerdos sobre RSE por parte de los presidentes/secretarios de los sindicatos de las empresas para contribuir con ideas/sugerencias/recursos de preguntas frecuentes/solicitudes de «prácticas recomendadas» que sirvan de ayuda y consejo, etc.?
- ¿Se pueden ofrecer ayudas o consejos útiles sobre las prácticas y modelos de aplicación?

PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

RESUMEN:

El Marco de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos es un «marco conceptual» concebido para ofrecer una base común con la que abordar las cuestiones sobre empresas y derechos humanos. Con él, se pretende influir en el orden público nacional e internacional. Las ideas del Marco pueden incorporarse a leyes, tratados, reglamentos, actividades sobre RSE, conducta empresarial y políticas de las empresas. El Marco aclara los diferentes papeles de las empresas y los gobiernos, así como la comprensión de conceptos y términos concretos.

Se basa en tres pilares:

1. El deber del Estado de proteger a terceros (incluidas las empresas) frente a abusos relacionados con los derechos humanos.
2. La responsabilidad de las empresas (corporativa) de respetar los derechos humanos.
3. La necesidad de que las víctimas de abusos relacionados con los derechos humanos dispongan de un acceso más eficaz a reparaciones jurídicas.

Todo esto se conoce formalmente como «Marco de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos para proteger, respetar y remediar» (denominado aquí «Marco de las Naciones Unidas») pero, a menudo, se le conoce como «Marco Ruggie».

El Marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores constituyen el avance más importante en más de 30 años con respecto a la normativa internacional de conducta empresarial. En el año 2008, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas recibió formalmente el Marco de las Naciones Unidas y le otorgó la condición de oficial, siendo la primera

vez que el órgano de la ONU autorizaba una política sustantiva sobre empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas reúnen a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo. Esta Declaración de la OIT es un instrumento internacional influyente y no vinculante jurídicamente para abordar la conducta empresarial.

El Marco de las Naciones Unidas y los Principios Rectores son «puntos de inflexión». Éstas son algunas de las ideas más importantes:

- Los papeles del Estado y las empresas son diferentes e independientes el uno del otro. Los Estados no pueden utilizar el poder empresarial como excusa para no cumplir su deber de proteger los derechos humanos y **las empresas no pueden utilizar la falta de protección del Estado como excusa para evitar su responsabilidad de respetar los derechos humanos.**
- La responsabilidad de las **empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas del mundo** e incluye todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas mencionan concretamente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se basa en ocho convenios de la OIT sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.
- **La responsabilidad de respetar significa que las empresas «han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos en los que se vean implicadas».**
- La expectativa de una conducta responsable es que las empresas hagan uso de los procesos de **«diligencia debida» para identificar, impedir y reducir su impacto negativo.** Además, las empresas tienen la responsabilidad

de corregir cualquier impacto negativo que hayan causado o al que hayan contribuido.

- **Asimismo, las empresas tienen la responsabilidad de impedir o reducir el impacto negativo que esté vinculado directamente con las operaciones, productos o servicios derivados de sus relaciones comerciales, aunque no hayan contribuido a ese impacto negativo.**
- El deber de protección del Estado y la responsabilidad de respetar de las empresas incluyen las obligaciones de una reparación jurídica por el daño que haya causado el impacto negativo de las empresas sobre los derechos humanos.

Los principios de aplicación disponen que las empresas deben:

- evitar su contribución directa o indirecta a las violaciones relacionadas con los derechos humanos;
- desarrollar políticas de derechos humanos;
- declarar públicamente su compromiso con el respeto de los derechos humanos;
- llevar a cabo evaluaciones de diligencia debida de su impacto real y probable sobre los derechos humanos y realizar un seguimiento de la eficacia de su respuesta a ese impacto;
- presentar un informe público sobre cómo se han abordado los derechos humanos y dónde son más graves los riesgos de violación;
- colaborar con las reparaciones jurídicas estatales;
- establecer sus propios mecanismos de reclamación y que estén disponibles para todas las partes interesadas afectadas.

GOBERNANZA:

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios Rectores de las Naciones Unidas tras un proceso de consulta generalizada a empresas y sociedad civil. Estos Principios no incluyen un mecanismo de las Naciones Unidas para analizar su significado, gestionar las quejas contra ciertas empresas, resolver conflictos o investigar las acusaciones de actos ilícitos empresariales. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas estableció un grupo de trabajo de asesores independientes con autoridad para desempeñar funciones como el fomento de los Principios Rectores, la identificación e intercambio de las mejores prácticas y la elaboración de recomendaciones.

La importancia de los Principios Rectores radicará en su

influencia sobre otras organizaciones e instituciones, el orden público y en las posibilidades que se crean cuando los aplican los gobiernos o las empresas. Se han actualizado muchos instrumentos e iniciativas importantes relacionados con la responsabilidad social para adoptar las ideas de los Principios Rectores. Las Directrices de la OCDE reflejan la mayoría de las ideas importantes de esos Principios, incluida la diligencia debida. Esto significa que los Principios Rectores forman parte del mecanismo estatal de resolución extrajudicial de conflictos más desarrollado.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los sindicatos fueron consultados durante la elaboración de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.³

³ El Marco de las Naciones Unidas y sus Principios Rectores exigen que las empresas respeten «todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos», los cuales se entiende que son, como mínimo, aquellos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios sobre derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a ellos está incluido específicamente en los tres instrumentos que comprenden la Carta Internacional de Derechos Humanos.

USO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS ESTOS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES NECESITAN SER REVISADOS

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> • Los Principios Rectores de las Naciones Unidas son un importante instrumento internacional influyente para abordar la conducta empresarial. • Se aplica de manera universal a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, todas las empresas mercantiles y en todos los países. • Estos Principios Rectores han recibido un gran apoyo por parte de los Estados, organizaciones civiles, así como organizaciones y empresas mercantiles. • Establece los procesos de «diligencia debida» como la nueva expectativa fundamental de conducta empresarial responsable. • Establece las situaciones en las que una empresa es responsable del impacto negativo de sus relaciones comerciales, incluidas las de su cadena de suministro. • Los derechos humanos incluyen casi todo el alcance social del desarrollo sostenible, incluidas las prácticas laborales más importantes de las empresas. • Modelo que abarca toda la cadena de suministro. 	<ul style="list-style-type: none"> • No están acompañados de una interpretación oficial o un mecanismo de supervisión eficaz. Su aplicación depende de otras organizaciones, incluidos los gobiernos y las organizaciones empresariales. • El significado de conceptos como «diligencia debida» debe desarrollarse para las distintas situaciones. • Se limitan a los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas incluyen los siguientes componentes:

- Con el fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las sociedades mercantiles deben contar con políticas y procesos que sean adecuados a su tamaño y circunstancias, incluidos:
 - A) el compromiso político de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
 - B) un proceso de diligencia debida sobre derechos humanos para identificar, impedir, reducir y responder por la manera en que hacen frente a su impacto sobre los derechos humanos;
 - C) procesos que les permitan la solución jurídica de cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos que hayan causado o al que hayan contribuido.
- Como base para incluir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso de cumplir esta responsabilidad mediante la declaración de una política que:
 - A) se apruebe al más alto nivel de la empresa;
 - B) incluya conocimientos expertos internos y externos;
 - C) acepte las expectativas sobre derechos humanos en la empresa del personal, los socios comerciales y otras partes vinculadas directamente a sus operaciones, productos o servicios;
 - D) esté disponible públicamente y se comunique de manera interna y externa a todo el personal, socios comerciales y otras partes pertinentes;
 - E) se refleje en políticas y procedimientos operativos necesarios para poder incluirla en toda la empresa.

CÓMO UTILIZARLOS

Los sindicatos pueden utilizar los Principios Rectores de las Naciones Unidas para:

- resolver problemas y desarrollar el significado de diligencia debida a través de las Directrices de la OCDE y en otros mecanismos intergubernamentales basados en los Principios Rectores, como los de la IFC;
- influir en las políticas y legislaciones de los Estados relativas a la conducta empresarial;
- luchar por un trato decente de los trabajadores en las cadenas de suministro y por los trabajadores afectados por relaciones laborales precarias;
- presionar internacionalmente a empresas o gobiernos concretos;
- ser la base de su participación en los Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos que se anima a los gobiernos a desarrollar;
- influir en las organizaciones intergubernamentales (OIT, Banco Mundial, OCDE y otras);
- evaluar o modificar las iniciativas sobre RSE;
- conseguir el compromiso de ciertas empresas con respecto a problemas concretos y modificar el marco del diálogo social;
- evaluar o contribuir a los informes no financieros de la empresa;
- resolver problemas y desarrollar el significado de diligencia debida a través de los casos relacionados con las Directrices de la OCDE y en otros mecanismos intergubernamentales, como los de la IFC.

[Más información en la Nota informativa de la CSI para los sindicalistas – [Link](#)]

MÁS INFORMACIÓN EN:

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos - [Link](#)
- CSI, «Proteger, Respetar, Remediar». Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas - Guía para los sindicalistas - [Link](#)
- CSI, Marco para las actividades empresariales y los derechos humanos y Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas - Nota informativa para los sindicalistas - [Link](#)
- [Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y los derechos humanos de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a ellos y a negociar colectivamente. Producido por la CSI, UNI, IndustriALL y la Campaña Ropa Limpia.](#)
- CNV International - Hacia unas cadenas de suministro justas: Cómo utilizar los Principios Ruggie y tu red internacional en respuesta a las violaciones de derechos humanos en tu empresa o sector - [Link](#)

DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

RESUMEN:

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un anexo a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Son recomendaciones que ofrecen los principios y las normas de los gobiernos para una conducta empresarial responsable y que están dirigidos a las empresas multinacionales ubicadas en países adheridos a la Declaración, o procedentes de ellos. La OCDE aprobó la Declaración y las Directrices en 1976 y las revisó por última vez en 2011.

Aunque las Directrices no son vinculantes jurídicamente, establecen las expectativas de los gobiernos en cuanto a la conducta de las empresas relacionada con:

- derechos humanos
- empleo y relaciones laborales
- medio ambiente
- lucha contra la corrupción
- intereses de los consumidores
- ciencia y tecnología
- competencia
- cuestiones tributarias

La Parte I de las Directrices presentan las recomendaciones para una conducta empresarial responsable en un contexto global, que incluyen los capítulos siguientes (a destacar):

CAPÍTULO IV. DERECHOS HUMANOS

Los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos. Dentro del marco de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por los países en los que las empresas ejercen su actividad, así como en el marco de las leyes y reglamentaciones nacionales pertinentes, las empresas deberán *[lo que sigue son extractos; para obtener más información, consulte la página 35 de las Directrices de la OCDE]:*

1. Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas.
2. En el marco de sus actividades propias, evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
3. Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad, incluso si las empresas no contribuyen a generar dichos impactos.
4. Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos.

CAPÍTULO V. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

En el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deberán: *[lo que sigue son extractos; para obtener más información, consulte la página 39 de las Directrices de la OCDE]*

1. (a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.
(b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo.
2. Promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.

GOBERNANZA:

De alcance internacional, el Comité de Inversiones de la OCDE lleva a cabo las tareas de supervisión, y el asesoramiento se solicita desde:

- el Comité Consultivo Empresario e Industrial de la OCDE (BIAC)
- el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC)
- OECD Watch (red de la sociedad civil)

De alcance nacional: Se exige a los Estados que se adhieren a las Directrices que establezcan unos **puntos nacionales de contacto** (PNC), que tienen la responsabilidad de ayudar a resolver las reclamaciones por presuntos incumplimientos de las Directrices. Los PNC tienen sus propios mecanismos de supervisión nacional (desde comités de dirección hasta consejos consultivos) y la obligación de presentar informes anuales al Parlamento.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Solo unos pocos PNC son tripartitos, es decir, los sindicatos participan como interlocutores igualitarios. En otros PNC, los sindicatos tienen representación formal en los consejos directivos o consultivos, pero es de suponer que todos los PNC colaboran con los sindicatos y demás interlocutores en sus esfuerzos por promover las Directrices. Entre los años 2000 y 2014, los sindicatos presentaron 160 casos en virtud de las Directrices, la mayoría de los cuales (el 96 %) estaban relacionados con el Capítulo V (Empleo y relaciones laborales) [TUAC, 2012].

USO DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"> • incluyen un mecanismo de resolución de reclamaciones (PNC); • permiten adherirse a las Directrices a los países miembros de la OCDE y a los que no lo son; • se aplican a las operaciones de empresas multinacionales de los países que han firmado las Directrices; • se aplican a las cadenas de suministro, otras relaciones comerciales y a todas las categorías de trabajadores, ya sean empleados o trabajadores a través de agencias; • incluyen la obligación de que las empresas multinacionales respeten los derechos humanos y se comprometan a llevar a cabo procesos de diligencia debida sobre derechos humanos; • se corresponden con otras normativas internacionales influyentes, incluidos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social [TUAC, 2012]. 	<ul style="list-style-type: none"> • no son vinculantes, los tribunales no pueden aplicarlas; • desempeño de los PNC desigual y, a menudo, escaso; • si falla el proceso del PNC, no existe ningún otro recurso difícil de remitir si el PNC no funciona; • «Las sanciones para las empresas multinacionales no son reales ni adecuadas» [participante, 2014]; • «Las Directrices no contemplan el salario mínimo» [participante, 2014]; • demasiado imprecisas, faltan detalles.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

- Toda organización, incluido un sindicato, puede presentar una causa conforme a las Directrices:
 - cuando el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país adscrito a ellas, la causa debe presentarse al PNC de ese país (el PNC del *país receptor*);
 - cuando el presunto incumplimiento de las *Directrices* se produce en un país no adscrito a ellas, la causa debe presentarse al PNC del país donde la empresa multinacional tiene su sede central (el PNC del *país de origen*).
- El primer paso es que el PNC lleve a cabo una evaluación inicial para comprobar que el caso puede admitirse conforme a las normas de las Directrices. Si el caso se acepta, se ofrece a las partes un proceso de mediación. Si las partes llegan a un acuerdo mediante la mediación, el PNC publica su informe y cierra el caso.
- Si las partes rechazan la mediación o esta falla, algunos PNC llevan a cabo una comprobación y resuelven públicamente si las Directrices se han incumplido o no, mientras que otros publican un informe del PNC con las recomendaciones para promover la aplicación de las Directrices.

CÓMO UTILIZARLAS

- Identifica tu punto nacional de contacto (PNC) y comunícate con él.
- Identifica los sindicatos que participan en el funcionamiento del PNC.
- Participa en las acciones dirigidas a mejorar el desempeño del PNC.
- Presenta casos a los PNC, utilizando en concreto las disposiciones sobre diligencia debida y cadenas de suministro.
- Asegúrate de que el gobierno de tu país informa nacionalmente sobre el funcionamiento del PNC en las lenguas oficiales.
- Revisa la última publicación de tu empresa sobre su cumplimiento de las Directrices de la OCDE.
- Revisa la Guía para sindicalistas de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales - [Link](#)

MÁS INFORMACIÓN EN

- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales - [Link](#)
- Guía para sindicalistas de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en: árabe, chino, inglés, francés, alemán, japonés, coreano, español y sueco – [Link LOS IDIOMAS ERAN INCORRECTOS](#)
- [Link](#)
- Declaración del TUAC sobre la actualización de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales - 25 de mayo de 2011 - [Link](#)
- Ejemplos de casos importantes:
 - G4s contra Uni Global Union
<http://www.tuaoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
 - Unilever PLC contra International Union of Food Workers (Paquistán)– [Link](#)
 - Nissan contra UAW-IndustriALL: <http://www.state.gov/e/eb/occd/usncp/links/rls/236972.htm>

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA OIT

RESUMEN:

En 1977, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo aprobó la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (la Declaración EMN de la OIT) y la ha revisado en varias ocasiones. Su contenido se basa en los convenios y recomendaciones de la OIT y sus revisiones han consistido en añadir referencias a los instrumentos de la OIT aprobados desde la revisión anterior. La Declaración EMN de la OIT se divide en cuatro secciones: Política general, Empleo, Condiciones de trabajo y de vida y Relaciones de trabajo.

La Declaración EMN sigue siendo importante a la hora de considerar la RSE por dos motivos: en primer lugar, la Declaración EMN de la OIT no espera que las organizaciones empresariales definan sus responsabilidades sociales de manera unilateral, sino que concibe que los gobiernos y las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores se consulten mutuamente. Asimismo, requiere que las EMN «tengan en cuenta los objetivos de la política establecida» y que actúen «en armonía con las políticas de desarrollo» del país en cuestión.

El segundo motivo por el que es importante contemplar la Declaración EMN es que representa el consenso de los gobiernos, la patronal y los trabajadores. Aunque los convenios y las recomendaciones de la OIT están concebidos para que los gobiernos los apliquen, muchos de sus principios de apoyo pueden aplicarlos también las empresas. En este sentido, conviene recordar que la Declaración EMN está destinada a representar las prácticas recomendadas para todas las empresas nacionales o multinacionales.

Los Principios incluyen:

- Promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido
 - Prioridad al empleo del país de acogida
 - Notificar los cambios principales
- Formación
- Condiciones de trabajo y de vida
 - Salarios no inferiores a los del mercado
 - Respeto del salario mínimo

- Garantía de cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo más estricta
- Relaciones de trabajo
 - Libertad sindical
 - Negociación colectiva
 - Consultas
 - Examen de las reclamaciones: proceso justo, especialmente cuando opere en un país que no aplique los convenios de la OIT (por ej., sobre el trabajo infantil)

GOBERNANZA:

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo mundial destinado a establecer la normativa laboral internacional y la organización internacional influyente encargada de todas las cuestiones relacionadas con las prácticas laborales y el mundo del trabajo. Se rige de manera tripartita con la participación de casi todos los gobiernos del mundo, así como las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas. La Declaración EMN de la OIT tiene la condición de instrumento internacional.

Aunque se han creado algunos mecanismos de seguimiento que incluyen procedimientos de interpretación, se ha demostrado que no son eficaces.

Se llevan a cabo encuestas periódicas para supervisar la aplicación de la Declaración por parte de las EMN, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores. La última encuesta se realizó en 2003 y ofrece una visión general del impacto de la Declaración, pero:

- su número de respuestas es inferior al de la encuesta anterior (1999),
- a menudo, las respuestas eran imprecisas o no se ajustaban a la pregunta,
- se recomienda la adopción de una forma de supervisión alternativa.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT aprobaron la Declaración EMN, que se elaboró consultando a sindicatos internacionales y organizaciones patronales.

USO DE LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA OIT

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"> • Es el único instrumento influyente y aplicable de manera universal que relaciona la conducta empresarial con el desarrollo. Puede utilizarse para apoyar las reclamaciones acerca de que las empresas respeten los principios de apoyo de las normativas laborales internacionales, estén o no ratificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es un mecanismo de seguimiento eficaz. • No ha sido revisada para reflejar los conceptos importantes en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, dentro de lo cual se incluyen las relaciones de la cadena de suministro.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo

- Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate.
- Cuando las empresas multinacionales operen en países en desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo posibles, en el marco de la política gubernamental. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa pero, en todo caso, deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser adecuadas.
- Los gobiernos, especialmente de los países en desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.

CÓMO UTILIZARLA

La Declaración EMN de la OIT puede mencionarse en todas las valoraciones sobre lo que representan las responsabilidades sociales relacionadas con la normativa laboral internacional de cualquier empresa en cualquier país.

DMÁS INFORMACIÓN EN:

- OIT: Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) - 4ª edición - [Link](#)

ISO 26000

RESUMEN:

En el año 2010, la Organización Internacional de Normalización presentó la norma internacional 26000 (ISO 26000) con el fin de proporcionar las directrices de la responsabilidad social. Su objetivo es la contribución al desarrollo global sostenible, animando a las empresas y otras organizaciones a que lleven a la práctica la responsabilidad social para mejorar el impacto en sus trabajadores, su entorno natural y sus comunidades.

Principios de la responsabilidad social (tal como se describe en la norma ISO 26000):

- Responsabilidad
- Transparencia
- Conducta ética
- Respeto de los intereses de las partes interesadas
- Respeto del Estado de Derecho
- Respeto de las normas de conducta internacionales
- Respeto de los derechos humanos

Definición: responsabilidad de una organización por el impacto de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, a través de una conducta ética y transparente que⁴:

- contribuye al desarrollo sostenible, incluidos la salud y el bienestar de la sociedad;
- tiene en cuenta las expectativas de las partes interesadas;
- cumple con la legislación vigente y es acorde a las normas de conducta internacionales;
- está integrada en toda la organización y se lleva a la práctica en todas sus relaciones.

Las siete materias fundamentales, que todo usuario de la norma ISO 26000 debe tener en cuenta, son las siguientes:

- Gobernanza de la organización
- Derechos humanos
- Prácticas laborales
- Medio ambiente
- Prácticas justas de operación
- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad



GOBERNANZA:

Más de 600 participantes de 90 países elaboraron la norma, en cuyo proceso se tuvieron en cuenta:

- el equilibrio de las partes interesadas (industria, trabajo, ONG, consumidor, gobierno, otros)
- el equilibrio entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo.

Los organismos nacionales de normalización controlan la gobernanza del mantenimiento posterior.

- La norma ISO 26000 ha influido en la manera en que la CE aborda la RSE.

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS:

Los grupos laborales han tenido una gran influencia en el establecimiento de la ISO 26000, que contaron con la participación de la OIT, la CSI y varios sindicatos nacionales. ISO y la OIT establecieron un protocolo de intenciones (MoU) sobre la norma ISO 26000.

4 NOTA 1: Actividades incluye productos, servicios y procesos.

NOTA 2: Relaciones se refiere a las actividades de una organización dentro de su ámbito de influencia.

USO DE LA NORMA ISO 26000

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"> • ISO es un organismo de normalización notorio y muy conocido por otras normas organizacionales, por ej., la ISO 9001 y la ISO 14001; • abarca una amplia variedad de asuntos, incluidos los derechos humanos y las prácticas laborales; • dirigida a todos los tipos de organización; • algunas empresas han reconocido su influencia, sobre todo en Asia; • a menudo, se utiliza como lista de control de los asuntos; • es muy detallada y las directrices son extensas; • los sindicatos han participado activamente en la redacción de esta norma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los principales puntos débiles es que ISO decidió que su norma no fuese de dominio público, sino de su propiedad exclusiva. Los sindicalistas manifestaron también este problema en el proceso de la ISO; • es una norma de orientación que solo establece prácticas recomendadas; • no apoya la supervisión; • no queda claro cuánto ha aplicado la norma una empresa o si «solo ha ojeado la primera página»; • no tiene la facultad de obligar a las organizaciones; • en este momento, pocas organizaciones la utilizan.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

Con relación al diálogo social, una organización debería:

- reconocer la importancia de las instituciones de diálogo social, incluso a nivel internacional, y las estructuras de negociación colectiva vigentes para las organizaciones;
- respetar en todo momento el derechos de los trabajadores a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a ellas para promover sus intereses o negociar colectivamente;
- no poner trabas a los trabajadores que quieran constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a ellas y negociar colectivamente, por ejemplo, despidiéndoles o discriminándoles, tomando represalias o amenazándoles directa o indirectamente para crear un ambiente de intimidación o miedo;
- en aquellos lugares donde los cambios en las operaciones tengan un mayor impacto en el empleo, notificarlos con un plazo razonable de antelación a las autoridades gubernamentales y los representantes de los trabajadores correspondientes, de manera que las consecuencias puedan analizarse conjuntamente para reducir todo lo posible cualquier impacto negativo;
- en la medida de lo posible, y tanto como sea razonable y no resulte un problema, permitir a los representantes de los

trabajadores debidamente nombrados el acceso a la toma de decisiones autorizadas, los lugares de trabajo, los trabajadores que representen, las instalaciones necesarias para desempeñar sus funciones y la información que les permita una visión fiel y real de las finanzas y actividades de la organización;

- abstenerse de incitar a los gobiernos a que limiten el ejercicio de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva reconocidos internacionalmente. Por ejemplo, las organizaciones deberían evitar el emplazamiento de filiales o suministradores de empresas ubicadas en zonas industriales especializadas donde la libertad de asociación esté limitada o prohibida, aunque la normativa nacional lo permita. Asimismo, deberían abstenerse de participar en programas de incentivos basados en dichas limitaciones.

CÓMO UTILIZARLA

La norma ISO 26000 es una excelente recapitulación de las responsabilidades de las empresas más reconocidas y puede utilizarse para elaborar listas de control para asuntos como informes no financieros, o como referencia rápida para las expectativas de una conducta responsable en diversas cuestiones.

MÁS INFORMACIÓN EN:

- ISO 26000 - [Link](#)
- GRI e ISO 26000: Cómo utilizar las directrices de la GRI junto con la ISO 26000 (GRI and ISO 26000: *How to use the GRI guidelines in conjunction with ISO 26000*)- [Link](#)
- Manual de aplicación de la ISO 26000: Directrices para pequeñas y medianas empresas (*Handbook for implementing ISO 26000: Guidelines for small and medium businesses*)- [Link](#)

INICIATIVA GLOBAL DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

RESUMEN:

La Iniciativa Global de Presentación de Informes (GRI, según sus siglas en inglés) es una organización sin ánimo de lucro que promueve la elaboración de memorias de sostenibilidad como una manera de que las organizaciones lleguen a ser más sostenibles y contribuyan al desarrollo sostenible.

Se trata de las normas sobre elaboración de memorias de sostenibilidad más generalizada. En 2013, la GRI publicó su cuarto marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad: la Guía G4.

Ese marco, que es voluntario, ofrece una estructura de elaboración de memorias que incluye los indicadores y criterios correspondientes:

- Estrategia y perfil
- Estrategia y análisis
- Perfil organizacional
- Parámetros del informe
- Gobernanza, promesas y compromiso
- Enfoque de gestión

Un elemento clave del marco son los indicadores de cumplimiento de la G4 de la GRI, que indican los requisitos de contenido ante los siguientes aspectos de cumplimiento organizacional:

- Económicos
- Medioambientales
- Sociales, incluidos:
 - prácticas laborales y trabajo decente
 - derechos humanos
 - sociedad
 - responsabilidad del producto

Un elemento fundamental de la Guía G4 es la elaboración de memorias de aquello que sea más importante (las cuestiones materiales):

Las organizaciones pueden decidir si declaran que su memoria es «acorde a» la Guía G4 de la GRI. Una organización tiene dos opciones para declarar que una memoria cumple la G4 de la GRI:



- **Esencial.** La memoria debe contener al menos un indicador de cada aspecto relevante.
- **Exhaustiva.** La memoria debe contener todos los indicadores de la GRI para cada aspecto relevante, junto con un contenido general adicional sobre, por ejemplo, la gobernanza.

GOBERNANZA:

La Guía es el resultado de un proceso en el que participan diversos grupos de interés de todo el mundo, con representantes del ámbito empresarial, los sindicatos⁵, la sociedad civil y los mercados financieros, así como auditores y especialistas de varias disciplinas; también se ha mantenido una comunicación constante con los reguladores y los órganos gubernamentales de diversos países. La Guía se ha preparado de acuerdo con una serie de documentos relativos a la elaboración de memorias reconocidos a escala internacional, los cuales se mencionan a lo largo del texto. Los sindicatos participan en todos los órganos de gobierno de la GRI, incluidos la Junta Directiva, el Consejo de Partes Interesadas y la Junta de Normas de Sostenibilidad Global, cuya participación está coordinada por el Consejo de Sindicatos Mundiales.

⁵ En la actualidad, un miembro de la CSI forma parte del Comité Asesor Técnico, que ayuda a la Junta Directiva y la Secretaría de la GRI a mantener la calidad y la cohesión del marco de la GRI.

USO DE LA GRI

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"> • La Guía G4 se centra específicamente en la relevancia y la elaboración de informes sobre las cuestiones más importantes para las partes interesadas; • la GRI anima a las empresas a que establezcan unos objetivos y que elaboren informes acerca de su cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas empresas consideran que la gran cantidad de indicadores dentro del marco de la GRI es algo desalentador; • además, la elaboración de informes puede tener un alto coste, sobre todo para las grandes organizaciones.

PUNTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA POR UN SINDICATO

Indicadores de ejemplo para los sindicatos que pueden resultar de utilidad:

- **Empleo - G4-LA1:** *Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.*
- **Relaciones entre los trabajadores y la dirección – G4-LA4:** *Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en convenios colectivos.*
- **Salud y seguridad en el trabajo – G4-LA6:** *Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.*
- **Capacitación y educación – G4-LA9:** *Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.*
- **Diversidad e igualdad de oportunidades – G4-LA12:** *Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.*
- **Igualdad de retribución entre mujeres y hombres – G4-LA13:** *Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.*
- **Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores – G4-LA14:** *Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas*

laborales.

- **Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales – G4-LA16:** *Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.*
- **Libertad de asociación y negociación colectiva – G4-HR4:** *Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para proteger estos derechos.*
- **Trabajo infantil – G4-HR5:** *Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.*
- **Trabajo forzoso – G4-HR6:** *Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.*

CÓMO UTILIZARLA

- Exige la participación sindical en el proceso de relevancia para definir el contexto de la elaboración de memorias.
- Utiliza los indicadores G4 como herramientas para garantizar que la organización evalúa los asuntos más importantes.
- Utiliza las memorias G4 como referencia para valorar el cumplimiento de la organización frente a otras partes comparables del sector.
- Utiliza las memorias de sostenibilidad para evaluar la atención prestada por la empresa a las prioridades de los sindicatos.

MÁS INFORMACIÓN EN:

- Iniciativa Global de Presentación de Informes (GRI) - [Link](#)
- Una lista de comprobación para las organizaciones sindicales - [Link](#)
- Una guía para los sindicatos sobre la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Iniciativa Global de Presentación de Informes (Trade Union Guide to the Global Reporting Initiative's Sustainability Reporting) (publicada por la CSI) - [Link](#)

OTRAS NORMAS

ISO 14001:

Norma de procesos para sistemas de gestión medioambiental que no especifica ningún requisito de cumplimiento. Ha tenido una amplia aceptación, ya que cuenta con 100.000 aplicaciones y, a menudo, es una condición de suministro. Sus requisitos son certificables. [Link](#)

FAIRTRADE (COMERCIO JUSTO):

En un principio, fue elaborada por ONG que trabajaban de manera independiente de las empresas. Una norma habitual de Fairtrade preverá lo siguiente: rastreabilidad; etiquetado y certificación, envasado y descripción del producto; gestión de las prácticas de producción; protección medioambiental; condiciones laborales; financiación del productor; precios mínimos; precio de las primas; apoyo al productor - [Link](#)

CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LAS EMPRESAS:

A menudo, son la primera reacción de las empresas a una cuestión de emergencia y pueden abarcar áreas que van desde las condiciones de la cadena de suministro (*Fair Labor Association* - Asociación por un Trabajo Justo) a condiciones más generales (Código de conducta comercial, «Norma Diamante» de Dow). Se pueden elaborar a nivel sectorial o de empresa y, normalmente:

- son solo aspiraciones,
- tienen una gobernanza desequilibrada,
- no se supervisan y la presentación de informes es escasa o nula.

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM):

Se trata de una serie de aspiraciones globales respaldadas por las Naciones Unidas, que se presentaron en 2000 para un periodo de 15 años. Solo se han conseguido de manera parcial y, después de 2015, la atención se centra en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). [Link](#)

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS):

En el documento final de Río+20, los Estados miembros acordaron que los ODS deben: - [Link](#)

- basarse en el Programa 21 y el Plan de Aplicación de las Decisiones de Johannesburgo; respetar plenamente todos

los Principios de Río; ajustarse al derecho internacional; se basen en compromisos ya contraídos;

- contribuir a la plena aplicación de los resultados de todas las grandes cumbres en las esferas económica, social y medioambiental;
- centrarse en las áreas prioritarias para lograr un desarrollo sostenible, con la orientación del documento final;
- guardar relación con las tres dimensiones del desarrollo sostenible y sus interrelaciones e incorporarlas de forma equilibrada;
- ser coherentes con la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo con posterioridad a 2015, e integrarse en ésta;
- no desviar la atención ni los esfuerzos de la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio;
- incluir la participación activa en el proceso de todos los interesados, según proceda.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:

Fue presentado por Kofi Annan en el año 2000 con el fin de «dar un rostro humano a la globalización» y presume de ser la mayor iniciativa sobre RSE del mundo. Las empresas se adhieren a diez principios (la única obligación es presentar informes): - [Link](#)

- derechos humanos
- evitar ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos;
- libertad de asociación y derecho a negociación colectiva;
- eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- erradicación del trabajo infantil;
- abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación;
- enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
- fomento de las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental;
- desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente;
- trabajar en contra de la corrupción.

SECCIÓN D

**INFORMACIÓN Y
RECURSOS ADICIONALES**

DEFINICIONES

RESPONSABILIDAD:

ser responsable de las decisiones y actividades de los órganos de gobierno, las autoridades legales y, en términos más generales, las partes interesadas de una organización [ISO 26000].

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (RSE):

tal como la define la Comisión Europea, «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad» [CE - [Link](#)]

MEDIO AMBIENTE:

entorno natural en el que una organización ejerce su actividad, incluidos el aire, el agua, la tierra, los recursos naturales, la flora, la fauna, las personas, el espacio exterior y las relaciones entre ellos [ISO 26000].

DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO:

aprobada en 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una expresión del compromiso de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores para ratificar los valores humanos básicos, unos valores que son esenciales para nuestra vida social y económica. La Declaración incluye cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación - [Link](#)

ASUNTOS RELEVANTES:

aquellos asuntos que tienen un impacto directo o indirecto en la capacidad de una organización de crear, preservar o mejorar el valor medioambiental y social en sí mismo, sus partes interesadas y la sociedad en general. [Guía G4 de la GRI]

LÍMITES PLANETARIOS:

en el año 2009, un grupo de 28 científicos de renombre internacional identificaron y cuantificaron un conjunto de nueve límites planetarios, dentro de los cuales la humanidad puede seguir desarrollándose y prosperar para las generaciones futuras. Cruzar esos límites provocaría cambios medioambientales bruscos o irreversibles. Los nueve límites incluyen: el cambio climático, la pérdida de la biodiversidad, las entradas de nitrógeno y fósforo en la biosfera y océanos, el uso de la tierra, la acidificación de los océanos, el consumo de agua dulce, la reducción del ozono estratosférico, las cargas de aerosoles y la contaminación química [Rockstrom et al 2009 - Un espacio operativo seguro para la humanidad].

PARTE INTERESADA:

persona física o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización [ISO 26000].

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES (AMI):

los Acuerdos Marco Internacionales (o Globales) (AMI) se negocian entre una empresa multinacional y uno o más sindicatos mundiales. Fundamentalmente, lo que hacen es comprometer a la empresa a aplicar globalmente una normativa común en sus operaciones pero, asimismo, que repercuta en la cadena de suministro.

COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS:

actividad llevada a cabo para crear oportunidades de diálogo entre una organización y una o más de sus partes interesadas, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada para las decisiones de la organización [ISO 26000].

DESARROLLO SOSTENIBLE:

el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la posibilidad de que las generaciones futuras satisfagan las suyas - **Definición del Informe Brundtland; Río, 1987.**

TRANSPARENCIA:

apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, veraz y completa [ISO 26000].

TRIPLE CUENTA DE RESULTADOS:

en la contabilidad tradicional de las empresas, la «cuenta de resultados» se refiere a los «beneficios» o a las «pérdidas», que suelen registrarse en la última línea de una declaración de ingresos y gastos. Durante los últimos 50 años, los defensores del medio ambiente y de la justicia social han buscado la sensibilización con respecto a una definición más amplia de la cuenta de resultados, introduciendo la contabilidad de costes totales a través de un marco contable de triple cuenta de resultados que tiene tres partes: social, medioambiental (o ecologista) y financiera. También se la denomina las «3 P» – *Planet, People, Profit* (planeta, personas, beneficios).

PRÁCTICA DE EJEMPLOS

Los delegados que asistieron al curso de formación de 2014 facilitaron amablemente los siguientes ejemplos. La incorporación de estos estudios de casos prácticos ofrece una «práctica de ejemplos».

LESTUDIO ANUAL SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES

La Confederación Sindical Internacional (CSI) publica un informe anual que documenta las violaciones que gobiernos, sectores y fuerzas militares y policiales cometen contra trabajadores y sindicatos afines. [\[link\]](#)

ITALIA: AMI - ACUERDO DE IMPREGILO

- El tercer AMI en Italia se firmó en 2004 entre Impregilo, una empresa internacional de la construcción y la ingeniería civil, y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), junto con las tres federaciones sectoriales italianas: la Federación Italiana de Trabajadores de la Madera, la Construcción y Afines (*Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini, Fillea-Cgil*), la Federación Italiana de Trabajadores de la Construcción y Afines (*Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, Filca-Cisl*) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Afines y de la Madera (*Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, Feneal-Uil*).
- Este acuerdo dispone que el grupo debe respetar los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil, la discriminación y las condiciones laborales, así como el pago de salarios que sean «suficientes para poder vivir». Prevé unas horas de trabajo que cumplan con la legislación nacional y los acuerdos colectivos, la libertad de poder elegir si hacer o no horas extraordinarias, el cumplimiento de los convenios internacionales sobre medio ambiente y el uso de la formación profesional continua. El acuerdo establece la creación de un equipo compuesto por un representante de cada organización signataria y representantes de la empresa. Cada año tiene lugar una reunión donde los participantes «evalúan y debaten hasta qué punto se ha respetado el acuerdo».

Visión de nuestros compañeros

- *Durante muchos años, lo que hemos vivido es que, en el caso de las multinacionales italianas del sector de la construcción, los AMI han funcionado satisfactoriamente.*
- *Firmamos el primer acuerdo en 2004 con la empresa Impregilo (sector de la construcción) y, al año siguiente, el grupo de supervisión decidió visitar una obra en Islandia, donde a la empresa se le había adjudicado un contrato para construir una presa y se empleaban a miles de trabajadores.*
- *Fue una experiencia muy enriquecedora, donde:*
 - *podimos estar en contacto con todos los trabajadores (de 30 grupos étnicos diferentes), entrevistarlos, visitar los centros donde tenían sus habitaciones, y*
 - *podimos verificar que se aplicaba el AMI (encontramos solo algunos pequeños problemas de seguridad y salud en el trabajo, que se corrigieron poco después).*
 - *Nuestra visita supuso también la oportunidad de restablecer un «diálogo social» entre la dirección y el sindicato locales que, en los últimos tiempos, solo tenía lugar a través de los medios de comunicación (prensa, televisión) debido a algunos malentendidos.*
- *Tras la fusión entre dos grandes empresas multinacionales italianas (Salini e Impregilo), el año pasado firmamos un AMI para la nueva multinacional y, en noviembre, tuvimos la posibilidad de visitar el centro que esa nueva multinacional tiene en Catar para los trabajadores empleados en la construcción de siete estaciones de metro. No tenemos nada que comentar sobre el nivel de vida en el centro, que era bastante bueno y satisfactorio, al igual que en otros centros de multinacionales procedentes de otros países de la UE (y que también habían firmado otros AMI) que estaban contratadas para construir las infraestructuras para el Mundial de Fútbol de Catar 2022.*
- *Durante nuestra estancia en Catar (donde cualquier forma de asociación sindical está prohibida), pudimos descubrir que hay empresas, especialmente asiáticas, que tratan a*

los trabajadores (procedentes de Nepal, Bangladesh, Filipinas) como esclavos (¡¡sin derechos humanos ni laborales de ningún tipo!!).

- Asimismo, firmamos un AMI con otra multinacional italiana del sector del cemento pero, hasta ahora, no habíamos podido verificar su aplicación visitando una de las plantas que la empresa tiene en el extranjero.»

ESPAÑA:

- Postura federal sobre el concepto y los procesos de responsabilidad social y sostenibilidad - [Link](#)
- España tiene un Consejo Nacional de RSE, del cual la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) es miembro.

OBSERVATORIO DE RSC

- Una coalición de 12 organizaciones sociales diferentes, con la colaboración de ocho universidades. Durante los últimos 10 años, han analizado la calidad de la información sobre responsabilidad social que facilitan las empresas del IBEX 35 - [Link](#)
- 10ª edición del informe «La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX35» - [Link](#)

DOCUMENTOS DE UTILIDAD EN ESPAÑOL

- Presentaciones / mandatos sindicales sobre RSE / ISR (Congreso de 2012 - Congreso de 2008) - [Link](#)
- [Link](#)
- Desarrollo de metodologías analíticas de presentación de informes sobre RSE. Desarrollo del análisis de la presentación de informes sobre RSE - [Link](#).
- Incorporación de informes sindicales sobre informes de RSE - [Link](#)
- Fomento de la ISR en nuestros fondos de pensiones (modelos ideológicos, voto político conjunto) - [Link](#)
- Publicaciones sobre ISR (1, 2) y participación y difusión del trabajo del CWC (*Comité del capital de los trabajadores - Committee on Workers' Capital*)
- Recomendaciones para incluir la RSE en la negociación colec-

tiva (último documento sobre movilidad sostenible). - [Link](#)

- Participación en la creación del Consejo Estatal de RSE (CERSE) y presión para su funcionamiento. Participación activa en grupos de trabajo sobre los INDICADORES
- Participación en el Observatorio de RSC - [Link](#)
- Trabajo sobre las Empresas y los Derechos Humanos (véase presentación) - [Link](#)
- Propuestas para medir la equidad (informe #RSequidad) (véase UNI) - [Link](#)

GDF SUEZ

En junio de 2012, GDF Suez, la multinacional francesa de energía y suministros, firmó un acuerdo europeo sobre igualdad entre hombres y mujeres con tres federaciones sindicales de alcance europeo. La empresa espera que este acuerdo pionero contribuya notablemente a garantizar un mismo salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado en cada lugar de la empresa, aumente la proporción de mujeres con contratos indefinidos y ofrezca a todos los trabajadores una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

A finales de 2010, GDF Suez propuso llevar a cabo conversaciones sobre un acuerdo europeo en materia de igualdad de género. Las negociaciones dieron lugar a un proyecto de acuerdo en febrero de 2012, que los sindicatos nacionales ratificaron, y que se firmó oficialmente el 5 de junio de 2012. Los signatarios en la parte de los trabajadores fueron los siguientes:

- IndustriAll (EU12050711), sindicato europeo de reciente constitución;
- la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP);
- CEC European Managers (CEC);
- los miembros del grupo especial de negociación.
- Para obtener más información - [Link](#)

ENFOQUE ASCENDENTE PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN NUEVO MODELO DE GOBERNANZA

Para describir el modelo desde un punto de vista ascendente o de «abajo arriba»:

- Establecer la RSE como un elemento del orden del día «estándar» en el Consejo/Comité de empresa nacional/equivalente trimestral (interno) de la empresa garantiza que la RSE sea

SECCIÓN D

más visible y ofrece la oportunidad de plantear los asuntos directamente al consejero delegado.

- Establecer reuniones conjuntas entre los sindicatos y la dirección sobre RSE cada trimestre, con antelación a la reunión citada en el punto anterior, para debatir y acordar los temas, ámbito de aplicación y contenido del informe para el Consejo formal de la empresa (es decir, trabajar conjuntamente en colaboración siguiendo una pauta «sin sorpresas», ¡aunque las partes acuerden estar en desacuerdo!).

De forma gradual, esta reunión o foro se está convirtiendo en un foro más a largo plazo, que incluye calendarios de reuniones y eventos empresariales clave que podrían conducir a que su contenido se incorpore en el informe de revisión anual (es decir, habilitar una cartera de información recopilada de manera habitual a lo largo del año para su posible incorporación al informe anual de la dirección de la empresa).

- Identificar activamente los temas y proyectos que se corresponden con las «cláusulas» del Acuerdo sobre RSE para supervisarlos durante el año (en años anteriores, existía la opinión de que los temas, eventos y actividades se identificaban y «adaptaban» en categorías de RSE, más que el hecho de que la RSE impulsara mejoras).
- Animar a la dirección a que acepte que, como organización abierta al aprendizaje, el informe debería ser «equilibrado» en cuanto a «éxitos y fracasos», o más bien una oportunidad para realizar nuevas mejoras.
- Debatir y acordar conjuntamente unas áreas de éxito «Top 3», etc., en el informe de síntesis británico para atraer la atención de la dirección global del Grupo de la matriz.
- Establecer una serie de reuniones específicas entre los sindicatos y la dirección para revisar el informe anual, con la oportunidad de cuestionar y acordar sus modificaciones, y con el fin de que la parte sindical pueda cumplir sus funciones de «supervisión y cumplimiento»
- Garantizar la representación sindical en cualquier órgano asociado de las partes interesadas que esté relacionado con la RSE o dirigido por la empresa (por ejemplo, el grupo de debate sobre empresa sostenible, que dispone de plazas para tres partes interesadas identificadas o invitadas de manera externa), para poder realizar aportaciones directas en los debates.
- Avanzando, hemos identificado cinco áreas clave que deben mejorarse:

- las comunicaciones en general... Todavía son muy escasas y, en su mayor parte, están impulsadas por el programa del sostenibilidad;
- el siguiente paso en la evolución del foro entre sindicatos y dirección de las empresas británicas es respaldar las actividades a largo plazo, identificadas con un sencillo conjunto de indicadores en colores rojo, ámbar y verde;
- presionar a la dirección del Grupo en las reuniones de la Mesa sobre RSE (representación sindical de cada país o filial) para que se traduzcan las versiones de los informes anuales de todas las demás filiales, se obtenga una visibilidad directa entre empresas de las actividades y los asuntos sobre RSE de cada filial, y se mejore el entendimiento, las posibles sinergias y las diferencias;
- presionar a la dirección del Grupo en las reuniones de la Mesa sobre RSE para que haya representación sindical en los procesos de redacción del Grupo, y así elaborar el informe anual sobre RSE del Grupo a partir de los informes de las filiales constituyentes (no hay transparencia ni participación en este proceso clave);
- establecer unos pocos grupos de trabajo que analicen las posibles mejoras en el Acuerdo sobre RSE, para que los signatarios generales sobre RSE las consideren (desarrollar el acuerdo actual para que se tengan en cuenta las normas nuevas o revisadas).

RSE EN ITALIA, PRÁCTICAS RECOMENDADAS

1) Cariparma (sector bancario)

En Cariparma, se constituyó hace tres años una Comisión sobre responsabilidad social de las empresas, compuesta por representantes de los trabajadores y directivos de la empresa. En octubre de 2014, la empresa decidió que los sindicatos y otras partes interesadas participaran activamente en la elaboración de su informe social y les entrevistó con la ayuda de un asesor externo. Esta petición es el resultado de la decisión de Cariparma de aplicar la Guía G4 de la Iniciativa Global de Presentación de Informes para la elaboración de estudios sobre sostenibilidad. Hay tres asuntos principales sobre los que Cariparma pretende centrarse en su informe social, con la colaboración de las partes interesadas: 1) mejorar la responsabilidad social de la Comisión; 2) el bienestar de la empresa relacionado con las necesidades

de la familia en cuanto al trabajo; 3) escuchar las demandas de los empleados. En concreto, el nuevo informe social abordará: la movilidad sostenible; el gobierno de las condiciones empresariales, que incluirá las presiones comerciales y los aspectos críticos del tiempo parcial; la ayuda psicológica a los empleados a través de grupos temáticos; la conciliación de la vida laboral y personal; la gestión de la diversidad y el valor compartido.

2) Luxottica (sector óptico)

El 31 de mayo de 2013, el Grupo Luxottica y los sindicatos CGIL, CISL y UIL firmaron un acuerdo que dispone la necesidad de que los sindicatos y la empresa gestionen conjuntamente el sistema de bienestar corporativo, a través de órganos de gobierno que decidan la planificación financiera, los programas de gestión y la evaluación de su eficacia. El acuerdo define (así consta en el texto) «un nuevo modelo de relaciones laborales, más receptivo a las condiciones reales de competitividad de Luxottica y a las verdaderas necesidades de los trabajadores y sus familias». El apoyo a los jóvenes, el cuidado de la salud, la comprensión y orientación, y la solidaridad de los microcréditos son las cuatro cuestiones en las que se van a centrar las actividades del sistema de bienestar de Luxottica en los próximos años. En concreto, el acuerdo ofrece a los jóvenes la promoción de programas de orientación educacional y profesional, la duplicación de becas, el contraste con el abandono escolar y el apoyo a la educación ofreciendo prácticas de formación remuneradas.

ACUERDO MARCO MUNDIAL ENTRE INDUSTRIALL GLOBAL UNION E INDITEX

El acuerdo marco mundial (AMM) entre *IndustriAll Global Union* e Inditex, la mayor cadena de moda del mundo, continúa siendo un modelo de AMM eficaz para el resto del sector textil. Establecido en 2007, ha ayudado a readmitir a los trabajadores que fueron despedidos por ser activistas sindicales, a aumentar los salarios y a fomentar la libertad de asociación en aquellos países donde la sindicalización ha sido escasa tradicionalmente.

El acuerdo de colaboración garantiza una aplicación eficaz de la normativa laboral internacional a lo largo de la cadena de suministro de Inditex, incluidos aquellos lugares de trabajo que no estén representados por la confederación *IndustriAll*. Asimismo,

significa que Inditex reconoce a *IndustriAll* como su sindicato global y parte implicada de los trabajadores en sus compromisos de responsabilidad social de las empresas (RSE).

Como resultado directo del AMM, se introdujo en el Código de Conducta de Inditex el concepto de salario digno.

El novedoso acuerdo entre *IndustriAll Global Union* e Inditex, renovado en 2014, es el primero de esta clase en incluir a una cadena de suministro al por menor. Subraya que la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva desempeñan un papel central en una cadena de suministro sostenible, ya que proporcionan a los trabajadores los mecanismos para supervisar y ejercer sus derechos laborales. En virtud del AMM (firmado inicialmente en 2007 con la predecesora de *IndustriAll*, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero), Inditex reconoce a *IndustriAll* como su sindicato mundial y parte implicada. Ambas partes se comprometen a colaborar para garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de todas las normas laborales internacionales en las operaciones de Inditex, incluidos sus proveedores. El Código de Conducta de Inditex para los fabricantes y proveedores externos respalda el acuerdo que declara ilegales el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y el trato hostil e inhumano en toda la cadena de suministro de Inditex. Prevé el pago de un salario digno por una semana laboral estándar, limitaciones en las horas de trabajo, lugares de trabajo saludables y seguros, empleo estable y conciencia medioambiental. Las condiciones del acuerdo se aplican igualmente a proveedores directos, contratistas y subcontratistas, incluidos los teletrabajadores. No se permite ninguna subcontratación sin el consentimiento previo por escrito de Inditex, y los proveedores a los que se les permite subcontratar serán responsables del cumplimiento del subcontratista.

Al reconocer el papel del trabajo organizado y la negociación colectiva, Inditex e *IndustriAll* revisarán constantemente los desarrollos en esta área de la cadena de suministro de Inditex y colaborarán para encontrar soluciones a los problemas que se detecten, incluida la colaboración en programas de formación para la dirección y los trabajadores. Con el fin de facilitar esta revisión continua, Inditex facilitará a *IndustriAll* la información pertinente sobre su cadena de suministro y ambos elaborarán

SECCIÓN D

juntos políticas y programas de formación para impulsar el cumplimiento. Un grupo de seis personas, elegidas conjuntamente de Inditex e IndustriAll, revisarán anualmente la aplicación del acuerdo.

A CONTINUACIÓN, MÁS ENLACES:

- <http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>
- <http://www.industrialunion.org/inditex>
- http://static.inditex.com/annual_report/en/Challengesandperspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html

ADICIONES DE LAS CONFEDERACIONES NACIONALES

ADICIONES DE LAS CONFEDERACIONES NACIONALES



European Trade Union Confederation
Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5
B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11
etuc@etuc.org
www.etuc.org