



Gamesa

Proyecto SCORE

Fran Méndez – Alberto Ruiz



With financial
support from the
European Union



OBJETIVOS PROYECTO SCORE

Objetivo general:

- Propuestas para promover y potenciar la **capacitación y la participación de los trabajadores y sus representantes legales en las políticas RSE**

Objetivos específicos:

- Determinar el marco legal y voluntario en RSE y el marco de competencias y facultades de los representantes legales para participar en la RSE
- Establecer los elementos esenciales de una propuesta genérica de participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de RSC de las empresas.
- Desarrollar herramientas para la formación y la implicación de los trabajadores y sus representantes
- Elaborar pautas y orientaciones que puedan ser replicadas por parte de los trabajadores y sus representantes en el marco de la RSC de las empresas europeas.

DIAGNOSTICO GENERAL

De los aspectos que se han tratado en los diferentes seminarios de trabajo organizados destacamos los siguientes:

1. Falta de conocimiento generalizado de los trabajadores sobre casos de no cumplimiento de las políticas de RSE por parte de las empresas.
2. No se proporcionan mayoritariamente los borradores de informes de sostenibilidad.
3. No hay inputs/ valoraciones sindicales incluidas en las memorias de sostenibilidad.

El trabajo sindical en estos espacios es limitado como consecuencia de:

- La falta de información de RLT en este contexto
- La escasa voluntad de las empresas para facilitar la información y la participación real
- La complejidad técnica de la participación
- La falta de personal sindical formado para ello

LA RSE Y LA RSL EN GAMESA

Antecedentes

El 18.02.2015, Gamesa, la federación sindical mundial IndustriALL Global Union, CCOO de Industria, MCA-UGT y FITAG-UGT firmaron un Acuerdo Marco Global en materia social, laboral y ambiental. Este acuerdo representó el primer acuerdo global de garantía de derechos laborales que acuerda una empresa del sector de las energías renovables.

A nuestro entender este acuerdo ha podido significar un punto de inflexión para la Representación Social, en lo que a materia de Responsabilidad Social Empresarial se refiere.

LOGROS - AVANCES

El pasado día 16/03/2016 se firmó el preacuerdo del Primer Convenio Global de Oficinas Corporativas en Gamesa. Así se trasladó en el grupo de trabajo el día 05/04/2016. En éste se ha conseguido incluir un Artículo específico en materia de RSE:

Capítulo XV: Responsabilidad Social Corporativa **Artículo 45. Responsabilidad Social Corporativa**

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.



With financial
support from the
European Union



LOGROS - AVANCES

El preacuerdo se ratifica en el **I Convenio General de Oficinas Corporativas** con la firma de los dos principales sindicatos en Gamesa (CCOO y UGT) el **18/04/2016**. *El texto final es firmado el día 28/04/2016 para su correspondiente envío a la autoridad laboral y su posterior publicación en el BOE.*

Nuestra propuesta incluida en la Plataforma presentada en la mesa de negociación era más ambiciosa. En ésta solicitábamos (expuesto a continuación) recomendaciones que el sindicato nos había trasmitido como relevantes:

- 1. Se creará la figura del **Delegado/a de RSE** (o de Sostenibilidad), asumirán las competencias relativas a los procesos de RSE o de sostenibilidad en su triple dimensión: económica, social y medioambiental.*
- 2. A su vez se creará una **mesa estatal o Comité de RSE**, la cual será formada tanto por la representación social como por la empresa (mesa paritaria).*
- 3. Participación en los planes transversales de RSE (o planes directores de RSE) y/o en los Comités de RSE.*
- 4. Entre las labores del delegado/a de RSE estará la elaboración de un **informe sindical sobre la Memoria de RSE de la empresa**, que podrá formar parte de la misma.*
- 5. Consulta y **participación** para la elaboración de **códigos éticos o de conducta**, (que deberán tener un apartado de reporte o rendición de cuentas).*

LOGROS - AVANCES

Por otro lado poner en valor el papel de la representación social (concretamente de las organizaciones sindicales mayoritarias españolas y de IndustriAll) en la actualización del ***código de conducta*** de Gamesa, que ha sido recientemente aprobado por el Consejo de Administración.



With financial
support from the
European Union



ESTRATEGIA

Tal y como han expuesto compañeros del grupo de trabajo de otras compañías, vemos que la **información** y también la formación en materia de RSE **no llega a los niveles más bajos (operativos) de la compañía.**

En Gamesa el diálogo en materia de RSE (Explícitamente) es muy reciente. Reconocemos que hay diferentes mesas de diálogo abiertas donde CCOO Gamesa está presente y que es evidente que se abordan temas de RSE (Mesa de Igualdad, Mesa de Acuerdo Internacional-Política de DDHH, Mesa Código de Conducta, Mesas de Salud Laboral, etc), pero consideramos que es **necesario ordenar de algún modo toda la información relevante para poder transmitirla correctamente a todos los niveles.**

Por todo esto, consideramos **importante** que una vez “abierta la puerta” en el Convenio de oficinas donde se reconoce a los representantes legales y a los trabajadores como Grupo de Interés relevante, logremos un **Acuerdo Marco que permita la implicación y colaboración de CCOO en las decisiones de la compañía que puedan tener un impacto TBL (Triple Bottom Line – perspectiva social, medioambiental y económica),** y en el cual podamos incluir lo que en principio se pretendía (puntos indicados anteriormente), lo que pensamos podría solventar la información de la RSE a todos los niveles y una mínima formación.

CONCLUSIONES

Consideramos un **logro importante** haber incluido la RSE en la **negociación colectiva** y entendemos puede permitirnos avanzar en esta materia como colaboradores (*partners*) y grupo de interés activo.

La inclusión de este artículo en el citado **convenio**, permite que sea un **primer paso** que pueda ser tenido en cuenta en los **futuros a negociar** (otros centros o renovación del mismo).

El mencionado **Acuerdo Marco** sería un documento el cual la empresa, tomando como base al Art.45 del Convenio, recoja peticiones más precisas de RSE por nuestra parte. Cuando tengamos que sentarnos a negociar **futuros convenios** harán referencia a dicho Acuerdo.

Vemos la **figura de los delegados de RSE** como **clave** para permitirnos **centralizar la información y hacerla llegar a todos los niveles** a través de las secciones sindicales de cada centro.