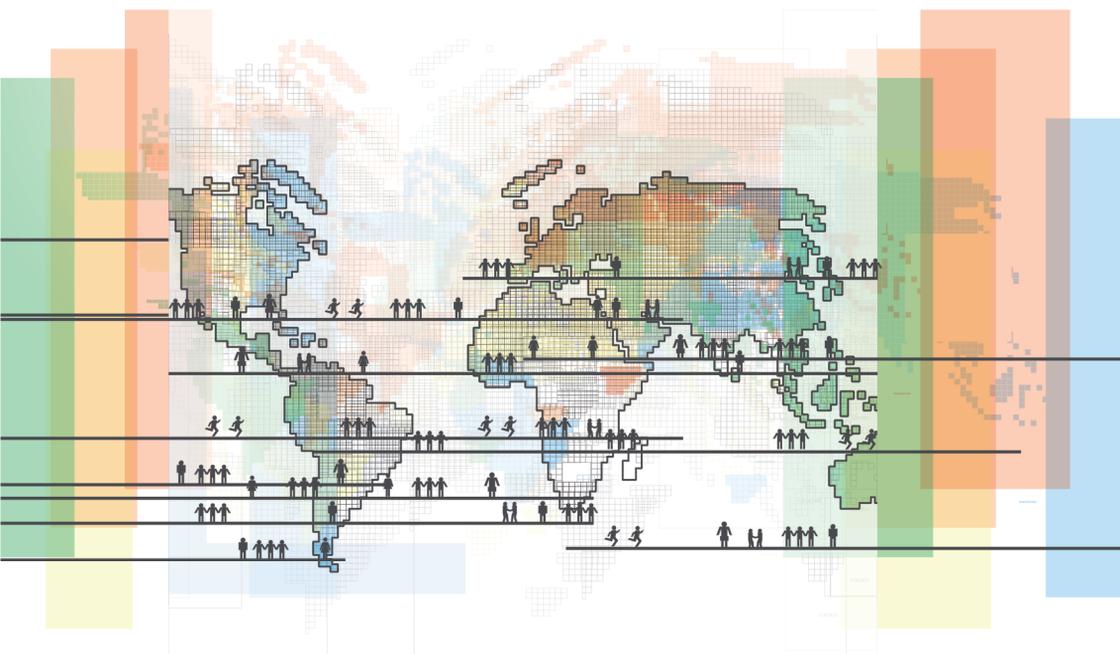


LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LA GLOBALIZACIÓN DE DERECHOS



EL SUR TRABAJA



**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LAS EMPRESAS Y LA
GLOBALIZACIÓN DE DERECHOS**

Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía

C/ Imagen 1, 3º

Sevilla 41003

Teléfono: (+34) 95 422 57 04

E-mail: pazysolidaridad@and.ccoo.es

Secretaría de Acción Sindical y Relaciones Laborales de CCOO de Andalucía

C/ Trajano 1, 6º

Sevilla 41002

Teléfono: (+34) 95 450 70 16

E-mail: acsind@and.ccoo.es

Elaboración:

Equipo de Educación para el Desarrollo de la Fundación Paz y Solidaridad Andalucía.

Comfía CCOO-A

Secretaría de Acción Sindical CCOO-A

Diseño y maquetación: puntoreklamo

Depósito Legal:

Agradecimientos: A la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, en especial a su campaña Observatorio del Trabajo en la Globalización, a CCOO de Andalucía, a COMFÍA Andalucía y a COMFÍA.INFO, por la información que nos proporcionan y por la cesión de textos e imágenes.

Sevilla, 2009

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ¿QUÉ ES ESTO DE LA RSE? ¿QUÉ NO ES?	7
2.1. Los “stakeholders” o partes interesadas	10
2.2. Transparencia	11
2.3. Verificación	12
3. SINDICALISMO Y RSE	14
3.1. Implicaciones del movimiento sindical internacional en la RSE	14
3.2. La contribución sindical de CCOO-A a la RSE	16
La RSE en el Programa de Acción de CCOO-A	17
La Concertación Social en Andalucía	18
El Consejo Estatal de RSE	19
4. LA RSE EN MI CENTRO DE TRABAJO: ¿ES MI EMPRESA RESPONSABLE?	21
4.1. ¿Qué hace mi empresa?	21
4.2. Las memorias de sostenibilidad: el Global Reporting Initiative	23
4.3. Herramientas e instrumentos de RSE	24
5. SI QUIERES SABER MÁS...	29
5.1. Bibliografía	29
5.2. Enlaces y lecturas recomendadas	30

1. INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado un nuevo contexto a nivel mundial que ha puesto sobre la mesa la necesidad de rediseñar y definir internacionalmente unas nuevas reglas para que la sociedad del siglo XXI sea sostenible.

La liberalización del mercado y las fusiones de empresas, una práctica cada vez más habitual, han creado un entorno global en el que un número muy pequeño de grandes empresas transnacionales que controlan la mayor parte de la producción mundial están presentes en nuestra vida cotidiana: Microsoft, Nestlé, Nike, Coca-Cola, Danone, LG, Zara, Playschool, Nokia... “Las personas de todo el mundo cada vez dependemos más de un menor número de empresas globales (...) cada día 150 millones de personas en todo el mundo compran un producto Unilever sin ni siquiera saberlo”.¹

Unilever es una gran corporación presente en 150 países que fabrica productos de alimentación y de higiene y limpieza de marcas muy conocidas y de consumo habitual como; Helados Frigo, Knorr, Ligeresa, Calvé, Tulipán, Axe, Dove, Mimosín, Rexona, Signal, Skip... etc.

Una de las marcas estrella del gigante Unilever, el Te Lipton, es actualmente protagonista de una campaña de solidaridad a nivel internacional para la defensa de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras en Pakistán, en contra del sistema de precariedad, inestabilidad y pobreza generados por Te Lipton, a la que se han sumado acciones de apoyo de otros trabajadores/as en distintos países del mundo; Filipinas, Rusia y Australia entre otros.²

Es en este contexto en el que surge la Responsabilidad Social de las Empresas.

Mucho se ha hablado en los últimos años sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), como también se la denomina, y mucho queda aún por concretar.

Desde esta guía pretendemos únicamente aclarar algunas dudas y, sobre todo, ofrecer una visión lo más clara posible de lo que es la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE en adelante) y de cómo abordarla desde las estructuras

sindicales más básicas, esto es, desde los propios centros de trabajo, desde los trabajadores y trabajadoras de la propia empresa.

No vamos a entrar en debates ni sobre su apellido –¿corporación o empresa?–, ni sobre otros temas fundamentales que aún están en el tintero -para eso ya están el Consejo Estatal de RSE y numerosas instancias europeas e internacionales dedicadas a tal efecto-. Sí queremos, sin embargo, proporcionar a través de esta pequeña guía una idea clara que nos permita analizar y participar en las prácticas de RSE puestas en marcha desde vuestra empresa.

Al margen de que la RSE ha sido y es utilizada por las empresas como un ejercicio de marketing y de publicidad en su favor, la RSE no deja de ser un concepto que ofrece muchas oportunidades y que puede ser enormemente positivo y útil si en ella participan e intervienen todas las partes interesadas. En este contexto, la RSE se concibe como una herramienta que nos permitirá alcanzar el equilibrio entre el desarrollo económico, el desarrollo social y la sostenibilidad medioambiental necesaria para configurar una nueva sociedad más justa, equitativa, viable y sostenible para todos y todas.

2. ¿Qué es esto de la RSE? ¿Qué no es?

“Supongamos que vengo y te digo... mira, tú haces productos y provees servicios. A la gente le gustan los productos y servicios que tú provees, hacen su vida mejor. Y mejor aún, los trabajadores quieren trabajar para ti, hay una larga cola de gente que quiere trabajar para ti, porque les tratas bien y ellos pueden manifestarse libremente, estar comprometidos y pueden ser innovadores. Los proveedores quieren trabajar para ti porque tú los haces mejores y ellos te hacen mejor a ti, es una relación mutua. Las comunidades locales te quieren en su comunidad porque actúas como un buen ciudadano y además haces dinero. Creo que eso es responsabilidad social corporativa, es crear valor para los clientes, proveedores, empleados, comunidades locales y accionistas”.³

Eduard Freeman

Definir la Responsabilidad Social de las Empresas no es tarea fácil. Actualmente no existe un acuerdo unánime sobre el concepto de la RSE. Su definición aún se está debatiendo en distintas instancias internacionales sin conseguir poner de acuerdo a todas las partes implicadas.

A pesar de que la RSE es un concepto acuñado por las propias empresas, su concreción, definición y puesta en práctica no es exclusividad de las empresas, sino que tienen que participar en él las distintas partes interesadas.

“... Para el sindicalismo está claro que la responsabilidad social de una empresa, como la responsabilidad medioambiental o la responsabilidad fiscal, no puede ser definida única y exclusivamente por las empresas sino que debe ser establecida por toda la sociedad y, en su caso, regulada mediante leyes y normas...”.⁴

Juan Carlos Jiménez Fernández

No obstante, y a pesar de las lagunas, dificultades y discrepancias que genera su conceptualización, uno de los documentos más aplaudidos en el panorama estatal y que ha contado con el consenso de todos los grupos políticos, ha sido el **Libro**

Blanco⁵ aprobado por la **Subcomisión de RSE del Congreso de los Diputados**, en el que se considera la definición acuñada por el Foro de Expertos⁶ como la más comúnmente aceptada y la más útil, ya que desarrolla aspectos fundamentales de la RSE; transparencia, diálogo, relación con el entorno y responsabilidad.

“La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés...”⁷

Foro de expertos

Efectivamente, ser socialmente responsable no significa únicamente cumplir con las obligaciones establecidas por la legislación, los convenios colectivos u otros instrumentos de regulación. Ser socialmente responsable significa ir más allá, significa incorporar buenas prácticas empresariales, significa adoptar un modelo empresarial basado en criterios éticos; significa transparencia, inversiones éticas, sostenibilidad... Significa establecer una relación justa con todo su entorno, con todos sus stakeholders.

La RSE no puede reemplazar ni los marcos jurídicos ni la reglamentación.⁸ La RSE no puede confundirse ni sustituir a la negociación colectiva. Las prácticas de RSE no deben financiarse mediante la reducción de tributos e impuestos porque éstos son ingresos del estado, son ingresos de los ciudadanos/as y no de la empresa.⁹

Posteriormente a la definición del Foro de Expertos, en el marco del Diálogo Social, se aprobó, a finales de 2007, un documento de trabajo sobre RSE en el que se proporciona una nueva definición que pretende enmarcar la RSE desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales, según la cual:

“... se puede definir la RSE como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.”¹⁰

No obstante, esta definición recogida en el Diálogo Social sigue poniendo el acento en la voluntariedad de la RSE, cuando la RSE supera los compromisos voluntarios e integra además el cumplimiento de la ley y el respeto a los convenios colectivos. Por este motivo, y por el alto nivel de consenso que genera, la definición proporcionada por el Foro de Expertos es, a nuestro parecer, la más completa y acertada que hay por el momento.

En definitiva, **la RSE es una oportunidad**. Debemos entenderla como un proceso, un nuevo modelo de gestión que integra en la toma de decisiones, los impactos económicos, ambientales y sociales. La RSE es una palanca de cambio que permitirá la inclusión de criterios éticos y responsables en el ámbito social y medioambiental, en las inversiones, en toda la cadena de producción, criterios de consumo responsable, inversiones responsables, contratación pública con criterios de RSE... En definitiva, criterios éticos que conducen a un sistema de calidad, a un sistema económico más productivo, menos especulativo.¹¹

“La RSE es un modelo de gestión, una cuestión de justicia y una medida de prudencia”.

Adela Cortina Orts

Para profundizar más en el concepto, ámbito y aplicación de la RSE, no podemos finalizar este apartado sin hacer mención a otros dos documentos de referencia importantes¹²:



Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada”.

Constituye un documento necesario y esclarecedor sobre muchos aspectos de la RSE que, entre otros, recoge importantes aclaraciones sobre la medición del impacto de las acciones de RSE.

Ponencia de Acción Sindical “La RSE: una visión global de la empresa” aprobada en el III Congreso Federal de COMFÍA CCOO.

Documento interesante y de referencia desde el punto de vista sindical en el que se recogen, entre otras, importantes aportaciones relacionadas con los criterios de actuación desde la perspectiva sindical.

2.1. Los “stakeholders” o partes interesadas.

Stakeholders o “partes interesadas” hace referencia a todo aquel que se ve afectado, de cualquier manera, por las actividades de la empresa. Así, los trabajadores/as, los proveedores, las subcontratas, los/as clientes, los consumidores/as y las comunidades locales deben considerarse partes interesadas.¹³

En el ámbito de la RSE, y a la hora de la búsqueda y concreción de los grupos de interés, es imprescindible que cada empresa haga un análisis de sus impactos sociales y medioambientales. El resultado de ese análisis permitirá la definición de las partes interesadas representativas correspondientes a esos impactos. No obstante, **siempre hay una parte interesada con la que no hay ninguna duda: los trabajadores y trabajadoras.**

No todas las partes interesadas son iguales y, por tanto, no todas deben tener el mismo peso en los procesos de negociación y de definición de las acciones de RSE. Sin embargo, estas distinciones no siempre son tenidas en cuenta y, en la actualidad, observamos que es habitual que las empresas entablen relaciones con las ONGs, ignorando o dejando a los sindicatos en un segundo plano, cuando precisamente éstos se encuentran entre las organizaciones representativas más importantes de la sociedad.

Teniendo esto en cuenta, los principales stakeholders son¹⁴:

Partes interesadas			
Secundarias	Centrales		Públicas
	Internas	Externas	
		Accionistas	
ONGs*	Directivos	Inversores	Gobiernos
Otras organizaciones de la sociedad civil	Trabajadores/as (Sindicatos)	Subcontratistas	Ayuntamientos
		Proveedores	Instituciones
		Clientes	

* En algunas ocasiones, y en función de los impactos generados por la empresa, determinadas ONGs mediomambientales, de derechos humanos, de solidaridad internacional, etc., tendrían un papel central, por lo que pasarían a ser consideradas como partes interesadas centrales –externas.

“El diálogo entre todas la partes interesadas; gobiernos, sindicatos, ONGs y también empresas puede tener un impacto muy positivo para establecer un punto de partida mínimo a partir del cual se pueden ir elevando los estándares de manera que se genere un círculo virtuoso de mejora continua en lugar de un terrible círculo que aumenta la espiral de pobreza, de ignorancia y degradación”.¹⁵

Chip Pitts

2.2. Transparencia.

Para garantizar la efectividad de los compromisos de RSE asumidos por la empresa, ya sean estos de carácter voluntario, pactado u obligatorio, es imprescindible aplicar criterios de **transparencia** en todas las acciones de RSE.

Toda empresa tiene de por sí una responsabilidad ante la sociedad, una responsabilidad que implica **rendir cuentas** de su actuación y de los impactos que genera en su entorno, más aún cuando la empresa asume unos compromisos concretos y los hace públicos.

Cuando una empresa asume determinados compromisos, en primer lugar, asume la responsabilidad del cumplimiento de estos compromisos, y también la de la necesaria transparencia de éste. Todos los grupos de interés, todas las partes interesadas y, más allá, toda la sociedad, deben tener constancia tanto de en qué consisten tales compromisos, como de su cumplimiento y de en qué condiciones se produce.¹⁶

Isidor Boix y José Carlos González Lorente

La transparencia debe consistir en publicitar la lista de filiales, proveedores y subcontratas que constituyen las cadenas de producción y distribución de las multinacionales, así como los resultados de las auditorías y otras formas de verificación.¹⁷

Pero no sólo eso, como afirma Ramón Jáuregui “la transparencia se manifiesta –entre otras cosas–, a través de una Memoria que radiografía a la empresa (...) ofreciendo datos precisos de su comportamiento en los tres grandes órdenes de su actividad: económico y financiero, sociolaboral y medioambiental”.¹⁸

Sin embargo, los procesos de información y de transparencia de las empresas siguen siendo hoy un asunto pendiente. También se ha fallado en los procesos de participación de los distintos grupos de interés. Por estos motivos, **incrementar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de los grupos de interés** en los procesos de responsabilidad social, es hoy uno de los objetivos prioritarios de la RSE.

2.3. Verificación.

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

Eduardo Galeano

Cuando una empresa afirma que es responsable y cumple con los derechos humanos; no utiliza mano de obra infantil ni se aprovecha del trabajo forzoso, respeta los derechos laborales de todos sus trabajadores, es responsable con el medio ambiente... ¿cómo se puede verificar que todo lo que dicen las empresas que hacen es cierto? Ante esto, es imprescindible que las empresas rindan cuentas a la sociedad. No importa que las acciones que emprendan sean de carácter voluntario, tienen que demostrar que es cierto lo que publicitan, que es cierto que son responsables con la sociedad, con los trabajadores y con el medio ambiente, y para ello tienen que informar, tienen que ser transparentes y, fundamentalmente, tienen que ser **verificables**.

Desde del momento en que una empresa publicita y declara públicamente que desarrolla prácticas de RSE, la RSE deja de ser un asunto privado y puede ser sometida al escrutinio público. Cualquier declaración de intenciones a la opinión pública puede ser así sometida al control y evaluación de las organizaciones de la sociedad civil. Por este motivo, son las propias empresas realmente implicadas las que necesitan mecanismos formales de comparación, verificación, medición y control. Y son esas empresas las que, si buscan credibilidad para sus prácticas, deberían buscar mecanismos de verificación externos que gozasen de consenso y legitimidad social.¹⁹

La credibilidad de una empresa, no se encuentra sólo en su declaración de intenciones o en la adhesión a estándares reconocidos internacionalmente (Global Compact, Directrices de la OCDE...), sino que necesita tanto el **acuerdo con los “stakeholders”** (partes interesadas), como **sistemas independientes** de verificación.

Juan Carlos Jiménez Fernández

3. Sindicalismo y RSE

3.1. Implicaciones del movimiento sindical internacional en la RSE.

El imprescindible, fundamental y necesario papel que los sindicatos –como representantes de los trabajadores y trabajadoras– juegan en todo lo relacionado con la RSE es un tema indiscutible a estas alturas. La propia **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, en su Congreso Fundador en noviembre de 2006, recoge textualmente:

...No puede permitirse que la Responsabilidad Social Corporativa se utilice para sustituir el papel legítimo de los gobiernos o de los sindicatos. La CSI deberá asumir un papel protagonista en el debate político público a fin de asegurarse de que las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa complementen la regulación y la negociación y los convenios colectivos. Los sistemas nacionales de inspección del trabajo forman parte integral de esa regulación y deberían reforzarse.

Confederación Sindical Internacional

Por su parte, **la Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, en su congreso celebrado en Sevilla en 2007, apoyó particularmente las Orientaciones de la OCDE para las Empresas Multinacionales y subrayó **“la importancia de un marco europeo de referencia basado en criterios concretos destinados a conferir transparencia, responsabilidad y participación de los trabajadores, sin los cuales la responsabilidad social de las empresas no puede funcionar: las dimensiones externa e interna de la práctica empresarial socialmente responsable deben ser idénticas”**.

La CES, además, considera que en las empresas con subsidiarias, proveedores o subcontratistas no europeos, los compromisos de RSE no deberían quedarse en las fronteras de la UE sino incluir expresamente toda la cadena de producción. Bajo esta premisa, las líneas de trabajo que la CES promueve y potencia para evitar que la RSE sea un mero ejercicio de marketing, giran en torno a²⁰:

1. que las empresas europeas hagan que sus compromisos de RSE sean **conocidos** por sus subsidiarias, proveedores y subcontratistas en **todo el mundo**,
2. establecer procedimientos serios y transparentes en todas partes para comprobar que se están **aplicando los derechos fundamentales y del trabajo**, y
3. garantizar una verdadera **intervención sindical** en toda la **cadena de producción** con derecho de presencia y de acción específica y coordinada de las estructuras sindicales sectoriales y territoriales de todos los ámbitos donde exista su actividad de producción.

Como sabemos, el principal objetivo de movimiento sindical internacional es promover y defender el trabajo digno en todo el mundo. De acuerdo con la normativa internacional, **el trabajo digno es considerado como un derecho fundamental e imperativo para el desarrollo de todas las sociedades, y debería ser la columna vertebral de las políticas de RSE de la empresa en su actividad exterior y en la cadena de suministro**²¹. Es en este contexto en el que el sindicalismo internacional juega un papel imprescindible en la participación y seguimiento de las prácticas de RSE.

La participación en los procesos de negociación, el seguimiento y la verificación de la RSE en **toda la cadena de producción** es el gran reto del movimiento sindical.

Ha habido importantes experiencias de acción sindical internacional en la aplicación de compromisos de RSE asumidos por empresas transnacionales, pero para ilustrar brevemente la importancia de la participación y de la intervención sindical hemos elegido dos casos ocurridos en el sector textil.

Experiencias sindicales en el contexto de la RSE.²²

Denominador común: empresas proveedoras de grandes multinacionales de la industria de la moda, Textil San Cristóbal en Perú y DESA en Turquía. La intervención sindical se pone en marcha a nivel internacional cuando los sindicatos de ambos países alertan a las Federaciones Sindicales Europea e Internacional ante serias agresiones a la libertad sindical, con despido de dirigentes sindicales y obstaculización a la organización de los trabajadores y trabajadoras.

Textil San Cristóbal, Perú. Empresa de la confección con 3000 trabajadores/as que produce para: LACOSTE, POLO RALPH LAUREN, LANDS END, BURBERRY e INDITEX, entre otros.

Como consecuencia de un proceso de despido abierto por la empresa, así como para afrontar problemas diarios de salario, jornada, organización del trabajo, etc., los trabajadores y trabajadoras de Textil San Cristóbal acuerdan en asamblea organizarse sindicalmente. Sin embargo, a los pocos días de su constitución, algunas personas de la Junta Directiva son despedidas. Desde la Federación Sindical Peruana FNTTP, la Federación Sindical Internacional FITTVC y algunas Federaciones Nacionales implicadas –FITEQA CCOO, en el caso de Inditex, como único cliente español- se iniciaron contactos con los principales clientes de Textil San Cristóbal instándoles a exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales recogidos en sus códigos de conducta. Inmediatamente, Inditex, dirigió un requerimiento a la empresa peruana recordándoles lo establecido en su Código de Conducta en relación con la libertad sindical.

DESA, Turquía. Empresa con 1200 trabajadores y trabajadoras, productora de artículos de piel para marcas y multinacionales tan conocidas como: PRADA, MARKS & SPENCER, SAMSONITE y la española EL CORTE INGLÉS.

Ante el intento de organizar la actividad sindical, DESA respondió con el despido de las trabajadoras y trabajadores más señalados, llegando a un total de 44 en pocas semanas, a la vez que forzaban a otros 55 a darse de baja del sindicato. Tras un duro período de manifestaciones y procesos judiciales que dieron la razón a los trabajadores y trabajadoras, la empresa siguió sin readmitir a los que habían sido despedidos/as. Las Federaciones sindicales europea e internacional tomaron posición pública denunciando esta situación e instaron a los sindicatos nacionales de todos los países con empresas clientes de DESA, a que presionaran para exigir el respeto y cumplimiento de sus Códigos de Conducta. Así se hizo desde FITEQA- CCOO con El Corte Inglés. Finalmente, tras 16 meses de conflicto, se llegó a un acuerdo.

En ambos casos, gracias a la intervención sindical coordinada internacionalmente se llegaron a importantes acuerdos y se resolvieron satisfactoriamente los conflictos.

3.2 La contribución sindical de CCOO-ANDALUCÍA a la RSE.

“Apostamos por la RSE como un sistema de gestión, un proceso de calidad, de mejora continua y de rendición de cuentas”

José Carlos González. COMFIA CCOO-A

Para el fortalecimiento y consolidación de la RSE, el trabajo en red es fundamental. Desde CCOO a nivel confederal participamos en redes sindicales globales que nos permiten opinar, participar e incidir en las cuestiones relativas a la RSE. Estamos organizados sectorialmente, formamos parte de las Federaciones Sindicales Europeas e Internacionales, somos parte integrante de la Confederación Sindical Internacional y estamos presentes en los comités de empresa nacionales, europeos e internacionales de grandes grupos transnacionales.

De la misma manera, nos estamos organizando en redes con otras organizaciones de la sociedad civil (ONG's, consumidores...) para alcanzar consensos y adoptar acuerdos sobre las múltiples facetas de la RSE, con el objetivo de contrastar la realidad con la visión que tienen los líderes empresariales, para valorar y evaluar hasta dónde son capaces de llegar en transparencia, en equidad, en participación...

Desde CCOO participamos, además, en importantes espacios de negociación; desde el **Diálogo Social**, hasta el **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas**, pasando por nuestra participación en la elaboración del informe de la **Subcomisión de RSE del Congreso de los Diputados** –conocido como el Libro Blanco y documento de consenso imprescindible en el marco de la RSE²³–. Foros estos que permiten trasladar la voz de los trabajadores y trabajadoras a los más importantes espacios de participación y negociación.

En todo este proceso de definición y construcción de la RSE, nuestra participación como representantes de los trabajadores y trabajadoras es fundamental e imprescindible, porque si nos quedamos al margen es muy probable que el resultado no nos guste.

CCOO de Andalucía

A nivel regional, en nuestra comunidad autónoma, CCOO de Andalucía ha participado en el grupo de trabajo de RSE del Parlamento de Andalucía, así como en la mesa de RSE para la negociación del VII Acuerdo de Concertación Social, en el que los sindicatos, junto con los empresarios y la Junta de Andalucía, han acordado medidas destinadas a conseguir un tejido productivo responsable y sostenible.

La RSE en el Programa de Acción de CCOO-A.

La Responsabilidad Social de las Empresas constituye un tema relevante para CCOO de Andalucía, que reconoce y asume la necesidad de abordar e impulsar las prácticas de RSE desde el terreno sindical y, por este motivo, recoge la RSE

de manera transversal en su Programa de Acción aprobado en el X Congreso en febrero de 2009.

“El desarrollo progresivo de la responsabilidad social de las empresas debe ser un instrumento de cambio importante para modernizar nuestro tejido productivo y contribuir a su sostenibilidad”.²⁴

Para CCOO-Andalucía, conseguir avances en el marco de la responsabilidad social de las empresas es un objetivo poderoso de la acción sindical, y constituye un elemento que refuerza el papel sociopolítico del sindicato.

Entendemos la RSE como un conjunto de medidas de carácter transversal que constituyen un aspecto más de los contenidos propios de la negociación colectiva. Tenemos que procurar que la RSE sea algo cuantificable, que pueda estar sujeta a control y a evaluación, aportando elementos de transparencia y buen gobierno corporativo, procurando una visión integral del impacto que tiene una empresa sobre la sociedad, y generando seguridad y sostenibilidad, tanto sobre la propia empresa como sobre la economía de su área de influencia. Hay que extender la exigencia del cumplimiento de la RSE a las grandes empresas distribuidoras, especialmente las grandes cadenas comerciales, que muchas veces imponen a sus empresas proveedoras condiciones inadmisibles que terminan produciendo un retroceso en las condiciones laborales, e incluso el propio cierre de las pequeñas empresas.²⁵

CCOO-Andalucía

Para ello, CCOO-Andalucía incorpora estos ejes de actuación a su actividad diaria, e intensificará sus esfuerzos para conquistar el derecho a la participación sindical efectiva en la empresa para intervenir y potenciar los compromisos de la RSE a través de la negociación colectiva, y creando la **figura del delegado/a de RSE** que asumirá el concepto de sostenibilidad en toda su extensión; económica, social y medioambiental.

La Concertación Social en Andalucía.

El proceso de negociación del VII Acuerdo de Concertación Social se está produciendo en un contexto marcado profundamente por la crisis. No obstante, es precisamente en este panorama, donde la concertación social en Andalucía se concibe como un instrumento de cohesión y desarrollo fundamental para nuestra Comunidad.

CCOO de Andalucía, está participando activamente en la negociación de este nuevo acuerdo de Concertación Social que, al igual que los anteriores, tendrá una vigencia de 4 años y en el que la Responsabilidad Social de las Empresas está teniendo una mayor visibilidad y transversalidad en los distintos ejes.

En el contexto de la RSE, el proceso de negociación se está caracterizando por la importancia que, tanto sindicatos, empresarios, como Administración, le están dando a la **sostenibilidad**, que se incorporará como eje transversal a las medidas de cambio estructural de la economía andaluza.

Asimismo, la RSE tendrá un espacio propio en la concertación social en Andalucía, en la que, sobre la mesa, se está trabajando en el “desarrollo de la Responsabilidad Social de la Empresa como elemento estratégico de un nuevo modelo de empresa, que promueva un cambio en el modelo productivo actual incorporando elementos sociales y medioambientales a las actividades y funciones tradicionales de las empresas andaluzas”.

Se considera la importancia y la necesidad de trabajar conjuntamente con el objeto de **impulsar la RSE de las empresas andaluzas como valor añadido de los productos y servicios y fomentar las prácticas de ética social y medioambiental, dentro del marco del desarrollo sostenible definido por las instituciones de la Unión Europea.**

En este sentido, se está trabajando por incorporar y potenciar la RSE en el marco del Acuerdo de Concertación Social en Andalucía, para lo que CCOO de Andalucía ha presentado una serie de propuestas en las que se recoge, entre otras cosas; la importancia de crear un órgano de la RSE en el ámbito de la Comunidad Andaluza, la implantación de códigos de buenas prácticas en materia de RSE y el impulso de acciones de sensibilización sobre responsabilidad social en materia de igualdad de género.

El Consejo Estatal de RSE

Como resultado de las conclusiones del Foro de Expertos en RSE y de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en 2008 se crea el **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)** adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El CERSE se crea como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, encargado de impulsar y fomentar las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas y que constituye el marco de referencia para el desarrollo de esta

materia en España. Es de carácter cuatripartito, en él están representadas; las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, otras organizaciones de la sociedad civil (ONGs) y la Administración Pública.²⁶

CCOO cuenta con 6 representantes en el CERSE que participan en los distintos grupos de trabajo creados para la consecución de los objetivos del Consejo. Los grupos de trabajo son:

1. El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible.
2. Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad.
3. Consumo e Inversión Socialmente Responsable.
4. La RSE y la Educación.
5. Gestión de la Diversidad, Cohesión Social y Cooperación al Desarrollo.

4. LA RSE EN MI CENTRO DE TRABAJO: ¿ES MI EMPRESA RESPONSABLE?

4.1. ¿Qué hace mi empresa?

Para analizar objetivamente las prácticas o acciones de RSE puestas en marcha por la empresa en la que trabajamos es importante valorar y tener en cuenta distintos aspectos medioambientales, sociales y, principalmente, aquellos relacionados con el empleo y con el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales establecidos por la OIT en cuanto a trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación en el trabajo y libertad sindical.

A modo de ejemplo os comentamos algunas iniciativas desarrolladas por multinacionales muy conocidas que dan que pensar:



UNILEVER

En el año 2008, el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA) inició una campaña conjunta con los empleados y empleadas del gran gigante Unilever, que consiste en donar un porcentaje de su remuneración para ayudar a combatir el hambre infantil en Pakistán. No obstante, esta “alianza mundial” de Unilever con el PMA sería una iniciativa interesante si no fuera por otros aspectos intrigantes.

¿Cuántas personas trabajan en realidad para Unilever en Pakistán? Según datos proporcionados octubre de 2007 por el Director de Recursos Humanos en Pakistán²⁷, Unilever emplea directa e indirectamente a más de 8000 personas en todo el país, sin embargo, tan sólo 371 están directamente contratados por Unilever, lo que no llega ni tan siquiera al 5% de los trabajadores y trabajadoras involucradas en la fabricación de productos Unilever en Pakistán. El 95% restante son trabajadores/as tercerizados, eventuales, temporarios y suministrados por agencias de contratación, cuyos contratos no les proporcionan seguridad laboral alguna y con unos ingresos muy precarios que, por el contrario, sí que contribuyen a aumentar considerablemente el margen de beneficios de esta gran compañía.



El gran gigante Unilever, cuyos productos y publicidad se encuentra en todas las partes del Mundo y que desarrolla campañas con la ONU para combatir el hambre en Pakistán, no se preocupa, sin embargo, de proporcionar empleos de calidad y salarios dignos para que sean sus propios trabajadores y trabajadoras los que se ocupen de la alimentación de sus hijos. Según las propias palabras de Unilever “cada niño/a merece la nutrición e higiene que necesita para desarrollarse hasta su máximo potencial físico y mental”. Aunque parece ser que esta afirmación no va precisamente dirigida hacia los hijos e hijas de sus propios empleados/as en Pakistán.

DANONE

También la transnacional de la alimentación Danone junto con Cruz Roja pusieron en marcha, a finales de 2008, la campaña “Juntos Sembramos Vida”²⁸, que pretendía combatir la crisis alimentaria de países como Angola y Mozambique donando una semilla por cada producto Danone que hubiese sido comprado durante los tres meses de duración de la campaña, hasta llegar a los mil millones de semillas. Así se conseguiría mejorar la salud, la nutrición y la autonomía de 60.000 personas en estos países, haciendo que un gesto tan cotidiano como comprar un producto alimentario (por supuesto Danone) pudiera convertirse en una importante ayuda para aquellos países donde el hambre sigue siendo un grave problema.²⁹

No obstante, en el artículo El compromiso Danone³⁰ se analiza más en profundidad esta campaña y se ponen de manifiesto algunos datos interesantes relacionados, entre otros, con los ingresos que obtendrá Danone con esta campaña solidaria. La aportación de 183.000 euros anuales que el gigante de la alimentación hace a esta campaña supone tan sólo el 0,0013% de sus ventas por año, una auténtica ridiculez si lo comparamos con el presupuesto que se destina a publicidad —sólo en 2006 Danone se gastó 1.000 millones de euros en publicidad—.

“¿Saben ustedes cuanto tarda Danone en obtener el dinero necesario para financiar los 183.000 euros?... Pues requerirá vender 6 millones de unidades, lo que logrará en las próximas ¡¡14 horas!!.. Visto desde otra perspectiva, Danone rentabilizará la inversión humanitaria si incrementa sus ventas un 0,6% en los tres meses de duración de la campaña”.³¹

Por otra parte, la campaña va destinada a luchar contra la crisis alimentaria. Sin embargo, Danone produce desde amplias granjas intensivas en los países del

Sur que requieren mucha más tierra y semillas para alimentar a las vacas, que las que se podrían destinar para alimentar a humanos en decenas de campañas “Juntos sembramos vida”. Otro ejemplo, las decenas de miles de vacas que la transnacional tiene en Arabia Saudí como socia de la mayor granja del mundo, comen en un solo día la harina de más semillas que las destinadas a los proyectos de África. ¿Realmente a Danone le preocupa la crisis alimentaria?

A la hora de valorar las iniciativas puestas en marcha por nuestra empresa lo prioritario es considerar el **nivel de participación** que los trabajadores y trabajadoras han tenido en la negociación, diseño, implementación y seguimiento de las acciones de RSE y, analizar objetivamente la información que la empresa nos proporciona en su memoria o informe de RSE.

4.2. Las memorias de sostenibilidad: el Global Reporting Initiative.

Las memorias o informes de sostenibilidad, se han convertido en una de las principales herramientas de transparencia y comunicación de la RSE.

Está claro que cuando una empresa pone en marcha acciones de RSE, ya sean estas unilaterales o participadas con los grupos de interés, tiene la obligación de informar sobre los compromisos, el nivel de aplicación, desarrollo, participación y seguimiento de los mismos.

Para que las memorias de sostenibilidad sean la mejor herramienta de transparencia de la empresa, los grupos de interés deberían participar de forma más activa en la elaboración de las memorias.³²

En este proceso de transparencia y comunicación con la sociedad, para garantizar la veracidad y objetividad de la información proporcionada deben participar todos los grupos de interés implicados, además de transmitir una información que haya sido previamente verificada. Para ello las empresas disponen de diferentes herramientas, siendo el **Global Reporting Initiative (GRI)** la guía internacional de referencia con mayor reputación y consenso para la elaboración de los informes de sostenibilidad.

Global Reporting Initiative - **GRI** es una ONG que ha desarrollado un marco común para la elaboración de memorias, conocido como Guía para Elaborar Memorias de Sostenibilidad o “**G3**”. Su objetivo es guiar a las empresas en la preparación de sus memorias de RSE. Una memoria elaborada según el modelo G3 tiene el propósito de proveer las bases para la evaluación del impacto social y económico de una empresa. www.globalreporting.org



El **Global Reporting Initiative – GRI**, es una iniciativa que contempla múltiples grupos de interés, por lo que no está limitada al sector empresarial. Por este motivo, la última versión del GRI, **la Guía G3** para la elaboración de memorias, es fruto de un proceso que incluye aportes de empresas, ONGs, organizaciones sindicales y otras entidades.

La G3 constituye un modelo general para la elaboración de memorias, que al contar con participación internacional, ha sido elaborado para que pueda utilizarse en todos los países. Sin embargo, es importante no olvidar que dichas memorias no suponen una garantía, prueba o certificación de “buen” comportamiento social o ambiental por parte de las entidades que las elaboran, sino que supone un modelo estandarizado para elaborar y presentar la información.

Al ser **GRI** una organización de alcance internacional, los delegados y delegadas sindicales que participan en la iniciativa a nivel mundial son designados por el Consejo de Global Unions.

A principios de 2009 se ha editado una nueva guía sindical sobre GRI, en la que se ofrecen pautas dirigidas a los y las sindicalistas para la elaboración y comprobación de las memorias G3, que os recomendamos si queréis profundizar en vuestra labor sindical en este espacio.³³

4.3. Herramientas e instrumentos de RSE.

La empresa en la que trabajamos tiene a su disposición distintas herramientas para desarrollar acciones de RSE. Vamos a comentar algunas de ellas valorando las oportunidades y las dificultades o deficiencias de cada una de ellas.

CÓDIGOS DE CONDUCTA	
+	-
☺ Reflejan compromisos concretos de la empresa en relación al cumplimiento de derechos y estándares básicos a nivel laboral, social y/o medioambiental.	☹ Adoptados y elaborados de forma unilateral por la empresa. No participan en su definición ni los trabajadores/as ni ninguna otra parte implicada. ☹ Mayoritariamente hacen caso omiso de las normas establecidas por organismos internacionales. ☹ Salvo excepciones, son limitados en su contenido, vagos e imprecisos.

	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Ausencia de mecanismos de control y de verificación del cumplimiento ⊖ No suelen aceptar ningún tipo de supervisión independiente.
--	---

PACTO MUNDIAL (GLOBAL COMPACT) DE LAS NACIONES UNIDAS	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Las empresas que se adhieren a esta iniciativa se comprometen a implantar los 10 principios del Pacto en su estrategia y en sus operaciones.³⁴ ☺ Implica el compromiso de dar cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos en la implantación de los 10 principios. ☺ Hay que presentar anualmente un “Informe de Progreso” detallando los avances en la aplicación de los principios para no se declarada “inactiva”. ☺ CCOO participa en el Comité Ejecutivo del Pacto Mundial en España 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Las empresas se comprometen a ir aplicando los principios a largo plazo. ⊖ Es un instrumento débil, que no cuenta con mecanismos de verificación y control de su aplicación. ⊖ La adhesión al Pacto es una decisión unilateral de la empresa en la que no participan los trabajadores/as. ⊖ En la elaboración de los informes de progreso no suelen participar los grupos de interés. ⊖ Existe un cierto escepticismo en los progresos logrados en la implantación de los 10 Principios.

Los 10 principios del Pacto Mundial

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL DE LA OIT	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Recoge recomendaciones a los Estados miembros, organizaciones de trabajadores/as y empresas multinacionales para adoptar los principios contenidos en la Declaración. ☺ Es una herramienta reconocida internacionalmente y de carácter tripartito. ☺ Contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. ☺ Los sindicatos pueden presentar quejas ante el Comité de Libertad Sindical. ☺ Los Estados Miembros tienen que informar cada tres años en consulta con las organizaciones sindicales y empresariales. ☺ Reconoce la participación sindical a través de TUAC (Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE). 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ No tiene ningún poder ni capacidad sancionadora frente a situaciones de incumplimiento. ☹ Las empresas transnacionales no tienen que informar a la OIT del respeto a los principios en sus actividades. ☹ Cierta ineficacia en la vigilancia y control de la aplicación de la Declaración en los países miembros. ☹ El procedimiento para el seguimiento de la Declaración tiene muchas lagunas e imprecisiones.

DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> ☺ Las Directrices obligan a los gobiernos a impulsarlas, desarrollarlas y controlar su aplicación. ☺ Han sido aprobadas multilateralmente por gobiernos, sindicatos, empresas y ONGS. ☺ Los gobiernos tienen que establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC) para su aplicación. ☺ Las directrices se aplican a operaciones empresariales en todo el mundo. 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ Aunque están dirigidas primordialmente a empresas, no son obligatorias en términos legales. ☹ Las características del PNC Español han sido hasta el momento nula visibilidad, escasa transparencia, mínima accesibilidad e inexistente rendición de cuentas.³⁵ ☹ Están poco promocionadas y difundidas.

<ul style="list-style-type: none"> ☺ Suponen un importante instrumento para la intervención sindical. ☺ Ante situaciones de violación e incumplimiento de las Directrices, los sindicatos pueden presentar reclamación ante los PNC. 	
--	--

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES (AMI)	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> ☺ En la negociación, definición y aplicación del acuerdo intervienen los sindicatos. ☺ Los AMI son negociados entre la Empresa Transnacional y la Federación Sindical Internacional correspondiente. ☺ Tienen un ámbito de aplicación que alcanza a toda la cadena de producción, incluyendo proveedores, subcontratas, concesionarias... ☺ Recogen el respeto y cumplimiento a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en toda la cadena de producción. ☺ Son un potencial instrumento para la organización sindical a nivel internacional en las Empresas Transnacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ☹ Son todavía poco conocidos. ☹ Entraña dificultades en su aplicación en cuanto a que requiere una acción sindical a nivel internacional. ☹ Su contenido en a veces ambiguo y con referencias demasiado generales o abstractas. ☹ No cuentan con un marco legal de regulación a nivel internacional.

Otras herramientas

ISO 26000
<ul style="list-style-type: none"> > Después 5 años de trabajo a nivel internacional, la ISO 26000 se encuentra aún en proceso de negociación, aunque está en una fase muy avanzada y se prevé su aprobación en el último trimestre de 2010. > En todo el proceso de elaboración de la ISO 26000 están participando diversos grupos de interés; sindicatos, consumidores, ONGs, industria, gobierno, comunidad académica y consultoras de diversos países del mundo, en el proceso más amplio, representativo y relevante internacionalmente que se haya dado hasta ahora en un instrumento de RSE.

- > La ISO 26000 no se aprobará con carácter de Norma, sino que se configurará como “Guía de Recomendaciones” aunque no será certificable, en la que se recogerán los siete temas principales que debe incluir la RSE, así como los retos para su aplicación; medio ambiente, derechos humanos y prácticas laborales, gobierno corporativo, buenas prácticas, consumidores y desarrollo social.³⁶
- > La ISO 26000 pretende proporcionar orientaciones armonizadas a nivel mundial sobre los principios básicos de RSE y sobre la manera de integrar el comportamiento socialmente responsable en las estrategias, sistemas, prácticas y procesos de las empresas.
- > Uno de los aspectos relevantes es el alto nivel de consenso que genera a nivel internacional.

INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE (ISR)

- > La Inversión Socialmente Responsable (ISR) es otro de los elementos que integran la RSE.
 - > Las inversiones socialmente responsables son aquellas que, a los tradicionales criterios financieros, añaden criterios sociales y medioambientales en la selección de inversiones, permitiendo a los inversores combinar objetivos financieros con valores sociales, vinculados a ámbitos de justicia social, desarrollo económico, medioambiente³⁷...
 - > Así, el compromiso del inversor ético consiste en incluir o excluir a determinadas empresas a la hora de escoger sus inversiones, permitiendo dirigir las inversiones hacia aquellas empresas que contribuyen positivamente a un desarrollo justo y equilibrado, que respetan los derechos humanos, que cumplen con los derechos laborales...
- La **ISR** son inversiones dirigidas hacia empresas que incorporen cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno. Esto es, que desarrollen y acrediten buenas prácticas de RSE en su estrategia y gestión cotidiana
- > La forma más extendida de ISR es a través de la participación en fondos de inversión o de pensiones éticas o socialmente responsables, que permiten dirigir el ahorro hacia determinados valores que, además de ser rentables, son responsables.
 - > En el año 2005, la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Pacto Mundial de la ONU, aprobaron los **Principios para la Inversión Responsable (PRI)**, que recogen seis principios formulados para los inversores³⁸. En el Consejo de los PRI hay participación sindical.
 - > La adhesión a los Principios para la Inversión Responsable es voluntaria y su incumplimiento no implica ningún tipo de sanción. El objetivo de los Principios es proporcionar un marco para conseguir mejores rendimientos de la inversión a corto plazo y mercados más sostenibles con la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza empresarial en las decisiones relativas a la inversión.
 - > En España, CCOO es miembro de Spainsif, el foro español de ISR.

5. SI QUIERES SABER MÁS...

5.1. Bibliografía.

1. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical. Juan Carlos Jiménez Fernández. Altabán Ediciones. 2007. En <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=585&idioma=1>
2. Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas del Congreso de los Diputados. Libro Blanco. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 4 de agosto de 2006, núm. 424 www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_424.PDF
3. Informe-Conclusiones del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Julio de 2007. http://www.observatoriorsc.org/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=78&lang=es
4. “La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre 2007. <http://www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/DialogoRSE.htm>
5. Isidor Boix. Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Artículo del 05/02/2009, disponible en <http://iboix.blogspot.com/> o en <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/SFasi/ResponsabilidadSocialEmpresarial2009Lan%20Harremanak.pdf>
6. Documental “No a la venta – Not for sale”. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2009. En www.noalaventa.org
7. Ramón Jáuregui. “La RSC es voluntaria. La transparencia es obligada y obligatoria”. Artículo publicado por Diario Responsable. En <http://www.comfia.info/noticias/51670.html> 09/09/2009
8. UITA (Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación y la Hostelería). Artículo “¿Combatir el hambre o destruir el empleo? Unilever, Blue Band®, y el Programa Mundial de Alimentación”. Publicado en www.comfia.info el 05/09/2008
9. Mónica Vargas y Vicent Boix. Artículo “El Compromiso Danone”. Sitio web de la campaña No te comas el Mundo www.noetmengiselmon.org/IMG/pdf/Danone_JSv.pdf
10. Comisión Europea. Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Julio, 2001 http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf
11. Programa de Acción de CCOO-Andalucía. X Congreso. Febrero de 2009.
12. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, 1977.
13. Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

14. Marta de la Cuesta González. Las Inversiones Socialmente Responsables como palanca de cambio económico y social. Revista Futuros nº11. 2005. Vol III
15. Principios para la Inversión Responsable. Naciones Unidas. 2005. <http://www.unpri.org/principles/spanish.php>
16. Global Reporting Initiative (GRI). Una lista de comprobación para las organizaciones sindicales. Qué necesitan saber los sindicalistas sobre el marco de elaboración de memorias G3. Comisión Consultiva Laboral ante la OCDE (TUAC). Mayo 2009. <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social/blog>
17. La Responsabilidad Social de las Empresas. Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya. Michela Albarello y Toni Puig. Año 2006.

5.2. Enlaces y lecturas recomendadas.

1. Juan Carlos Jiménez Fernández. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical. Alta-bán Ediciones. 2007 <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=585&idioma=1>
2. Freeman, R. Edward and McVea, John. "A Stakeholder Approach to Strategic Management (2001). Darden Business School Working Paper No. 01-02.
3. Documental "No a la venta – Not for sale" www.noalaventa.org del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa <http://www.observatoriorsc.org/>
4. R. Edgard Freeman, Jeffrey S. Harrison, and Andrew C. Wicks. "Managing for Stakeholders. Survival, Reputation, and Success" 2007
5. Isidor Boix. Blog <http://iboix.blogspot.com/>
6. José Carlos González. Blog <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social>
7. Boletín RSE de COMFIA.INFO <http://www.comfia.info/>
8. Sitio web de la UITA (Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación y la Hostelería) <http://www.iuf.org/>
9. BEDH- Boletín Empresa y Derechos Humanos. ESADE. Instituto de Innovación Social. <http://www.innovacionsocial.esade.edu/bedh/suscripcion.htm>
10. María Prandi y Josep M. Lozano. Guía práctica de derechos humanos para empresas. Escola de cultura de pau. ESADE. Septiembre 2008.
11. María Prandi and Josep M. Lozano. A practical handbook on business and human rights. Escola de cultura de pau. ESADE. 2009
12. Chip Pitts. "Corporate Social Responsibility: A Legal Análisis". 2009
13. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada". Bruselas, Junio de 2005. www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/99999/36123.pdf
14. Ponencia de Acción Sindical "La RSE: una visión global de la empresa". COM-FÍA CCOO. 3er Congreso Federal. Sevilla, Abril de 2009. <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social/documentos>

15. Responsabilidad Social de la Empresa y los Códigos de Conducta. La Importancia de la negociación colectiva y el papel de las fuerzas sindicales en la implementación de las normas fundamentales de la OIT. Jornadas Internacionales organizadas por la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO Catalunya. Diciembre 2005.
16. La dimensión laboral de la Responsabilidad Social de las Empresas. Cuadernos de Información Sindical, nº63. Confederación Sindical de CCOO. Ed. Fundación 1º de Mayo. Octubre 2005.

NOTAS DE PÁGINA

- ¹ Documental “No a la venta- not for sale”. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. 2009 www.noalaventa.com.
- ² Campaña de Solidaridad Internacional por los Trabajadores de Té Lipton, Casual-T <http://www.iuf.org/casualtea/> y <http://www.rel-uita.org/>
- ³ Eduard Freeman. En el documental “No a la venta –Not fot sale” www.noalaventa.com Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.
- ⁴ Juan Carlos Jiménez Fernández. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical. pp 25-26 Altabán ediciones 2007.
- ⁵ Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 4 de Agosto de 2006, núm. 424 .
- ⁶ El Foro de Expertos fue creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2005. Estaba integrado por representantes de varios Ministerios y expertos procedentes de grupos empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de la Universidad. En Julio de 2007, el Foro de Expertos aprobó su informe de conclusiones sobre RSE www.fundaciones.org/.../informe_definitivo_foro_expertos.pdf
- ⁷ Informe-Conclusiones del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Julio de 2007. http://www.observatoriorisc.org/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=78&langes
- ⁸ Ibid.
- ⁹ Responsabilidad Social de las empresas. La importancia de la negociación colectiva y el papel de las fuerzas sindicales en la implementación de las normas fundamentales de la OIT. Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya. 2005. Ponencia Luis Miguel Sirumbal p. 16.
- ¹⁰ “La Responsabilidad Social de las Empresas. Diálogo Social”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre 2007. <http://www.mtas.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/DialogoRSE.htm>
- ¹¹ José Carlos González Lorente. “Trabajo Decente y RSE: Algo a medir. El modelo GRI” Septiembre 2008. <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social>.
- ¹² Ambos documentos están disponibles en <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social/documentos>, Blog de José Carlos González, Secretario de RSE de COMFIA CCOO
- ¹³ Responsabilidad Social de las Empresas. Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya 2006, p.38
- ¹⁴ Ibid.
- ¹⁵ Documental “No a la Venta”. Intervención de Chip Pitts, min. 55’20”.
- ¹⁶ Isidor Boix. Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Artículo del 05/02/2009 , disponible en <http://iboix.blogspot.com/> o en <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/SFasi/ResponsabilidadSocialEmpresarial2009Lan%20Harremanak.pdf>

- ¹⁷ Isidor Boix. Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Artículo del 05/02/2009, disponible en <http://iboix.blogspot.com> o en <http://www.fitega.ccoo.es/asinter/SFasi/ResponsabilidadSocialEmpresarial2009Lan%20Harremanak.pdf>
- ¹⁸ Ramón Jáuregui. Eurodiputado Socialista del Parlamento Europeo. “La RSC es voluntaria. La transparencia es obligada y obligatoria. Artículo publicado por Diario Responsable 09/09/2009
- ¹⁹ Op. Cit. Juan Carlos Jimenez Fernández. La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical. pp 36-37
- ²⁰ Programa estratégico y de acción. XI Congreso de la CES. Sevilla, Mayo de 2007. <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/40762.pdf>
- ²¹ Libre, responsable y sin excusas. Artículo de María Prandi. Instituto de Innovación Social. BEDH-Boletín Empresa y Derechos Humanos nº 19.
- ²² Dos experiencias de RSE. Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CCOO. Artículo publicado en comfia.info. 2009
- ²³ La contribución sindical a la RSE. José Carlos González Lorente. Secretario de RSE Comfia-CCOO. En COMFIA.INFO 18/12/2007
- ²⁴ Programa de Acción de CCOO de Andalucía. X Congreso, febrero de 2009. Eje 1. Modelo productivo y patrón de crecimiento en Andalucía. Análisis de la situación. p.14
- ²⁵ Idem. Eje 1. Modelo productivo y patrón de crecimiento en Andalucía. Propuestas de Actuación. p. 20
- ²⁶ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas. BOE nº 52 de 29 de febrero de 2008.
- ²⁷ UITA (Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación y la Hostelería). Artículo “¿Combatir el hambre o destruir el empleo? Unilever, Blue Band ®, y el Programa Mundial de Alimentación. Publicado en [Comfia.info](http://comfia.info) el 05/09/2008.
- ²⁸ Campaña Juntos Sembramos Vida. Cruz Roja y Danone. <http://www.juntossembramosvida.com>
- ²⁹ La Vanguardia. Artículo “Actuar ante la crisis” 26/11/2008. En <http://www.juntossembramosvida.com/noticias.html>
- ³⁰ Mónica Vargas y Vicent Boix. Artículo “El Compromiso Danone”. Sitio web de la campaña No te comas el Mundo www.noetmengiselmon.org/IMG/pdf/Danone_JSV.pdf
- ³¹ Idem.
- ³² Memoria de Sostenibilidad 2020. Hacia dónde apuntan los informers de RSE. Revista Corresponsables nº 17. Ed. MEDIARESPONSABLE.
- ³³ Global Reporting Initiative (GRI). Una lista de comprobación para las organizaciones sindicales. Qué necesitan saber los sindicalistas sobre el marco de elaboración de memorias G3. TUAC. Disponible en <http://blog.comfia.net/responsabilidad-social/blog>
- ³⁴ Más información sobre el Pacto Mundial en la Red Española del Pacto Mundial <http://www.pactomundial.org/> y en <http://www.unglobalcompact.org/>
- ³⁵ La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical. Op.Cit. pp. 41-42
- ³⁶ La futura Guía ISO 26000 sobre RSC se encuentra en un “momento crucial” tras la reunión de Sydney. Europa Press. 19/02/2007. En www.comfia.info
- ³⁷ Las Inversiones Socialmente Responsables como palanca de cambio económico y social. Marta de la Cuesta González. Revista Futuros nº11. 2005. Vol III
- ³⁸ Principios para la Inversión Responsable. NNUU. <http://www.unpri.org/principles/spanish.php>

Material didáctico enmarcado en la campaña de sensibilización y educación para el desarrollo “El Sur Trabaja”, cofinanciado por la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía y la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía

Fundación Paz y Solidaridad Andalucía
CCOO de Andalucía

C/ Imagen 1, 3º

Sevilla 41003

Teléfono: (+34) 95 422 57 04

E-mail: pazysolidaridad@and.ccoo.es