

# **TALK- Training and Advising on Labour Keys**

## **INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO TALK**

### **ESPAÑA**

**Junio de 2020**

## **INDICE**

### **Resumen del proyecto TALK**

### **Antecedentes**

### **Cuestionario TALK. Análisis de los resultados**

1. Objetivo
2. Alcance del cuestionario
3. Estructura del cuestionario
4. Destinatarios del cuestionario
5. Tamaño y composición de la muestra
6. Explotación de resultados
  - a. Sección 1. Marco legislativo para la presentación de información no financiera. Revisión de la Directiva 2014/95/EU
  - b. Sección 2. Diálogo social e información no financiera
  - c. Sección 3. Compromisos respecto al cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
  - d. Sección 4. Concienciación, educación y participación sindical en la RSE e información no financiera
7. Conclusiones

### **ANEXO I. LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2014/95/EU EN EL ESTADO ESPAÑOL**

### **ANEXO II. CUESTIONARIO TALK**

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

## **RESUMEN DEL PROYECTO TALK**

El Proyecto TALK ha sido diseñado para fomentar el debate y el consenso entre las organizaciones de representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales nacionales y europeas en el ámbito de los informes de información no financiera (NFIR), con el fin de que puedan mejorar el diálogo social a nivel nacional y europeo y afirmar su interés en dar forma a las políticas europeas y a la Directiva 2014/95/UE.

El título de este proyecto fue elegido precisamente porque los antecedentes encontrados para este tipo de iniciativas y objetivos políticos europeos muestran la necesidad de difundir el debate y la acción entre las empresas y los sindicatos, los agentes sociales y las organizaciones civiles.

Los NFIR constituyen ámbito para la participación de los trabajadores y sus órganos de representación en términos de diálogo social con las empresas y las organizaciones empresariales, y su participación puede promover la mejora de las políticas de responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad en la industria europea.

Las actividades más importantes a llevar a cabo en este proyecto son el Seminario internacional y las actividades educativas nacionales, dado que desarrollarán el consenso dentro de las posiciones sindicales y empresariales en este campo y las capacidades de los trabajadores y los comités de empresa europeos para participar y promover estas políticas.

Un objetivo específico es proporcionar aptitudes a los representantes de los trabajadores para analizar la información no financiera que divulgan las empresas.

## **ANTECEDENTES DEL CUESTIONARIO TALK**

En el mes de abril estaba previsto celebrar en Florencia un Taller Internacional (IW), en el que expertos de las organizaciones de empresarios y expertos de las empresas, expertos sindicales, representantes de los trabajadores y expertos sociales internacionales iban a analizar y debatir diferentes cuestiones relativas a la responsabilidad social de las empresas (RSE) y la presentación de información no financiera (NFIR).

Entre otros:

- Debater cómo mejorar el marco legislativo para la presentación de información no financiera.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Analizar las repercusiones de la legislación sobre la presentación de información no financiera en las empresas y debatir el marco de colaboración entre las empresas y los representantes de los trabajadores en esta esfera.
- Abordar el enfoque y las necesidades de los Comités de Empresa Europeos para participar en el marco de la presentación de información no financiera.
- Analizar la forma de promover y participar en la aplicación de los compromisos sobre el cambio climático y los objetivos de desarrollo sostenible asumidos por la UE y las empresas mediante el análisis de la información proporcionada en los informes de información no financiera.
- Debatir y acordar las necesidades comunes de sensibilización, educación y participación sindical en materia de RSE e información no financiera a nivel de todos los países participantes.

Las conclusiones obtenidas durante este IW serían utilizadas por los socios del proyecto para preparar un Documento Base para la promoción de iniciativas y acciones de formación en cada país.

Debido a la actual crisis de COVID 19, este IW presencial debe postergarse hasta que mejore la situación sanitaria, por lo que se ha decidido adelantar parte del trabajo y las conclusiones mediante un cuestionario que se enviará a los expertos de cada país.

Con el fin de poder avanzar en el Proyecto e intentar obtener la información que habría resultado de haberse celebrado el Seminario Internacional, se diseñó un cuestionario dirigido a expertos nacionales e internacionales, cuyos resultados se presentan y analizan en el presente documento.

## CUESTIONARIO TALK. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 1. Objetivo

El Cuestionario Técnico TALK tiene por objeto mitigar el aplazamiento del Seminario Internacional (IW), permitiéndonos anticipar la elaboración de algunos resultados del proyecto. Como posiblemente el IW tendrá que ser modificado de alguna manera, las conclusiones del Cuestionario Técnico ayudarán a definir una nueva propuesta para la celebración del mismo. Como no hay certeza de que sea posible preparar un Seminario Internacional cara a cara, los resultados del Cuestionario, junto con reuniones técnicas virtuales adicionales, podrían permitir compartir, discutir y validar los resultados.

Así pues, el objetivo del cuestionario es recoger la opinión de los diferentes grupos de interés identificados en el proyecto (organizaciones de empresarios, expertos de la empresa, sindicatos, representantes de los trabajadores, interlocutores sociales,...) sobre los temas que iban a ser objeto de reflexión y debate durante el Seminario Internacional.

### 2. Alcance del cuestionario

El cuestionario no se diseñó para aplicar una metodología estructurada ni realizar una explotación cuantitativa de los resultados. Más bien, estaba dirigido a obtener una visión general y dominante sobre los diferentes apartados y secciones contenidos en el mismo, así como lograr una información cualitativa derivada de la especialización de muchos de los entrevistados en algunos ámbitos específicos (cambio climático, diálogo social, análisis de informes de información no financiera, etc.)

Una de las premisas era la flexibilidad dada a los destinatarios del mismo para poder completarlo, en función de sus competencias, conocimientos y de su tiempo disponible.

Para cumplir tal fin:

- El cuestionario podía ser usado como un guión para llevar a cabo una entrevista con alguno de los expertos seleccionados.
- Se podían seleccionar las preguntas para cada experto en función de su campo de especialización.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Se podían seleccionar algunas partes del cuestionario en función de la persona destinatario.
- Se podían añadir más preguntas a fin de obtener el máximo de información del entrevistado si este tenía un perfil específico o un conocimiento especializado en alguna materia.

Por tanto, la respuesta al cuestionario por parte de todos los destinatarios no es uniforme, sino que se corresponde con las premisas antes referidas de flexibilidad y especialización de los destinatarios del mismo. Este hecho es más evidente en las secciones 2, 3 y 4, que tienen un carácter más técnico y sesgado hacia perfiles específicos (expertos en cambio climático y diálogo social o en cuestiones sindicales). En lo que respecta a la sección 1 (revisión de la Directiva 2014/95/EU), el grado de respuesta sí que es más completo, habiendo sido contestado casi en su totalidad por todas las personas que han participado.

### **3. Estructura del cuestionario**

El cuestionario se estructuró en cuatro secciones:

- Marco legislativo para la presentación de información no financiera (Sección 1)
- Diálogo social e información no financiera (Sección 2)
- Compromisos sobre el cambio climático y objetivos de desarrollo sostenible ODA) e información no financiera (Sección 3)
- Concienciación, educación y participación sindical en la RSE e información no financiera (Sección 4)

Cada sección contenía una serie de preguntas formuladas de la manera más abierta posible, de modo que se pudiera obtener información cualitativa cuando fuera posible.

### **4. Destinatarios del cuestionario**

Con el fin de cubrir todos los perfiles que habrían estado representados en el Seminario Internacional, se seleccionaron una serie de grupos entre los que distribuir el cuestionario:

- Organizaciones empresariales y técnicos empresariales
- Representantes sindicales, expertos sindicales y representantes de los trabajadores a nivel de empresa.
- Expertos sociales

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

## 5. Tamaño y composición de la muestra

En el caso de España, la opción seleccionada para la obtención de la información fue la del envío del cuestionario a una serie de destinatarios preseleccionados por su adscripción a algunos de los perfiles anteriormente señalados. Por tanto, la fórmula de la entrevista no fue aplicada.

Las personas que completaron el cuestionario sí que hicieron una discriminación de preguntas y, en algunos casos, de secciones a la hora de completarlo, de tal manera que dirigieron su respuesta a aquellas preguntas en las que tenían un mayor conocimiento o una involucración profesional.

El número de personas que completaron, total o parcialmente, el cuestionario fue de 17.

La distribución del cuestionario por perfiles fue la siguiente:

Organizaciones y técnicos empresariales	1
Responsables sindicales	3
Expertos y técnicos sindicales	6
Representantes de los trabajadores en empresa	3
Expertos sociales	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

De la tabla anterior, se deduce que la representación de la perspectiva sindical es la predominante en el total de cuestionarios recibidos, con un 70% de representatividad.

Entre los destinatarios que completaron la encuesta, cabe señalar los siguientes perfiles:

- 2 representantes sociales del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial
- 2 analistas de informes de sostenibilidad del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa
- 1 técnica sindical experta en políticas de cambio climático.
- 2 expertos sindicales en información financiera y no financiera.
- 2 expertos sindicales responsables de las políticas de sostenibilidad de las Federaciones de CCOO más afectadas por la Directiva 2014/95/CE.
- 1 técnica empresarial de una de las organizaciones empresariales más importantes de España.
- 1 técnica de una organización de consumidores y usuarios.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

- 3 representantes de los trabajadores de empresas afectadas por la Directiva 2014/95/EU.

## 6. Explotación de resultados

### a. **Sección 1. Marco legislativo para la presentación de información no financiera. Revisión de la Directiva 2014/95/EU**

La opinión mayoritaria en relación al **impacto** que ha tenido la Directiva 2014/95/EU **sobre las relaciones laboral** es que sí que ha tenido tal impacto.. Entre los argumentos señalados, cabe señalar que esta Directiva ha traído mayor transparencia en la información y que ha abierto la posibilidad de nuevos canales de comunicación con la empresa.

Sin embargo, se señala también que aún es pronto todavía para valorar su impacto y que la incidencia sindical en el proceso de elaboración de informes es todavía poco relevante en términos globales.

La parte empresarial manifiesta que el mayor aporte de información en determinados aspectos (recursos humanos por ejemplo) proporciona más posibilidades de comunicación y negociación a la representación legal de los trabajadores.

La revisión de la Directiva NFI debería tener entre sus objetivos la **mejora del diálogo social** y la **participación de los trabajadores** y sus representantes en el proceso de elaboración de informes, según la opinión mayoritaria de los encuestados. La mayoría manifiesta que el diálogo social mejoraría el marco de reporte y las relaciones con la empresa.

Respecto a la situación actual, el informe del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa "[La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales del IBEX 35. Análisis del ejercicio 2018](#)", señala lo siguiente:

*"La ley recoge también la obligación de informar sobre procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, pero solamente 4 empresas responden a este requerimiento en sus estados de información no financiera".*

De esta conclusión se desprende que la participación de la parte social en estos temas es todavía muy inmadura, lo que nos lleva a la necesidad de mejorar el diálogo y la participación de la representación laboral también en este proceso.

Por su parte, la visión empresarial de la revisión de la Directiva y la promoción del diálogo social es más restrictiva. Según su opinión, *"el objetivo de la Directiva debe seguir siendo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los*

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

*consumidores y la sociedad en general. Es posible que la información resultante pueda servir como base para mejorar el diálogo, pero este no debe ser el objetivo de la revisión”.*

En relación a la **fiabilidad y comparabilidad** de la información proporcionada por las empresas en sus informes, una mayoría señala que no lo es de manera suficiente y que publican información que no es pertinente.

Para la parte empresarial, la información comunicada se ajusta a lo exigido por la ley.

Respecto a si las empresas incurren en **gastos innecesarios y evitables** con la presentación de informes, la respuesta de la parte sindical y social está dividida entre quienes señalan que sí y los que señalan que no. Sin embargo, la respuesta de fondo es la misma: los que ven gastos innecesarios se apoyan en el hecho de que piensan que mucha de la información forma parte de estrategias de greenwashing, lo que implica un derroche de recursos económicos que podría en parte solucionarse estableciendo de manera concreta qué información se debe de facilitar.

La parte empresarial entiende que no se incurre en gastos innecesarios dado que *“ con objeto de aportar transparencia, y siempre que no sea información confidencial, es positivo dedicar recursos a informar del valor que las empresas tienen para sus stakeholders y para la sociedad”.*

Desde la perspectiva sindical y social, la falta de **fiabilidad en la información** proporcionada es un problema importante. Por su parte, la parte empresarial señala que no lo es, añadiendo que siempre será necesario disponer de herramientas y metodologías de cálculo que permitan que las empresas presenten los datos de forma armonizada, aunque no necesariamente serán siempre comparables: dependerá del sector, ámbito de aplicación elegido, etc.

Respecto a la exigencia de **la estandarización o “normalización”** de la información no financiera, hay unanimidad en señalar que sí sería necesaria. Entre los argumentos más señalados, se encuentra el de la homogeneización de la información y la posibilidad de comparación, así como la posibilidad de verificar su cumplimiento:

*“Una norma que reforzara dicha “obligatoriedad” podría ayudar ya no solo para que una tercera parte verifique que sigue unas pautas alineadas a lo que la directiva o su trasposición exija, sino que ayudaría si esta exige que se pueda verificar su contenido”.*

*“Permitiría una mejor comprensión del estado de la empresa y se configuraría como una herramienta adicional a favor de los trabajadores”.*

*“Sería conveniente que la información que se incluye fuera homogénea a nivel europeo con unos mínimos exigibles para todos los países”*

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

En este contexto, hay unanimidad en la perspectiva sindical y social al señalar la importancia de la **participación sindical en el proceso de normalización** si esta se lleva a cabo:

*“La participación de las organizaciones sindicales supondría de una parte, que la norma tuviera en cuenta cuestiones y materias de especial interés en las relaciones laborales y sociales que de otra forma podrían quedar fuera y , por otra supondría el reconocimiento expreso de que las organizaciones sindicales ( y los RLT en cada una de las empresas ) tienen que ser consideradas como stakeholders en todo el proceso”.*

*“Convertiría el proceso en algo más democrático y se podrían aportar no solo la experiencia y opinión de de los expertos sindicales en la materia, si no también se daría voz a través de estos mismos sindicatos a la sociedad civil en muchos planteamientos”.*

*“Las organizaciones sindicales son una de las herramientas que mejor control interno pueden llevar a cabo para hacer cumplir la normativa. Hacer partícipes a los sindicatos es clave para estructurar los mecanismos y las obligaciones que tendrán las empresas para facilitar dicha colaboración y participación”.*

*“Los sindicatos son reconocidos como grupos de interés relevantes con lo cual deberían participar en este proceso como expertos técnicos, al igual que hacen en otro tipo de normas como las ISO, donde interviene un comité de expertos asegurando que se tienen en cuenta las expectativas de todas las partes interesadas y sus dimensiones.”*

Por su parte, la parte empresarial se manifiesta también partidaria a esta normalización:

*“Todo lo que implique estandarizar y homogeneizar informes facilitará la labor de comparación y obligará a que cada sector reporte los mismos indicadores, quitando la carga de subjetividades”*

*Respecto a la participación sindical en este proceso, la parte empresarial manifiesta que “ al igual que las organizaciones empresariales, todas las opiniones deben ser tenidas en cuenta y deben servir para alcanzar consensos en la elaboración de una norma europea o nacional. Sería interesante la participación de todas las partes implicadas en la definición de los indicadores relativos a este informe”.*

En relación a la materialidad, es necesario señalar que sólo las personas más expertas y conocedoras del alcance de este concepto parecen tener claro una respuesta al respecto. En este sentido, casi la mitad de las respuestas no se manifiesta sobre si es necesario aclarar el concepto de materialidad en la revisión de la Directiva:

*“Las empresas tienden a entender la materialidad solo según sus intereses, incluso a corto plazo, y no lo que es materialmente importante para todos sus grupos afectados y para la sostenibilidad del planeta y del orden socio- económico”.*

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

*“Definir el concepto de información material, es decir con soporte documental y con ítems claros y precisos es la única manera de definir indicadores homogéneos para todas las empresas.”*

*“Hay temas que siempre son materiales (los derechos laborales). No obstante, a veces las empresas no los incluyen o los relegan a posiciones menos relevantes en sus análisis de sostenibilidad.”*

Entre las propuestas para aclarar el concepto de materialidad, la parte sindical y social señala las siguientes:

- Separando entre los temas materiales y obligatorios de los que hay que informar y dejando un margen de voluntariedad, a cuestiones concretas que puedan ser específicas en determinadas empresas.
- Enumerando los ítems informativos y el tipo de documentación en la que debe aparecer.
- Definiéndolo de una forma más sencilla que ayude a unificar una interpretación sobre dicho concepto o incluso estableciendo una metodología concreta que determine los aspectos que pueden ser considerados como materiales.
- Estableciendo una lista cerrada de temas materiales
- A través de indicadores
- Los órganos reguladores y los Estados deben tener claros y aportar los objetivos, los riesgos a considerar y los indicadores de comportamiento relevantes (KPI).
- Hay que aclarar también el concepto de ‘grupos de interés’ . Es la otra cuestión que está fallando en los procesos de Materialidad: ¿Quiénes son? ¿a quienes representan? ¿canales, medios, tiempo dedicado, conclusiones?

Por su parte, la parte empresarial es partidaria de aclarar este concepto, señalando que con ello se eliminarían subjetividades a la hora del reporte y evitaría la diferencia de criterios ante la materialidad de la información Su propuesta sería establecer un criterio mínimo de materialidad como podría ser un porcentaje mínimo de alguno de los parámetros a evaluar (por ejemplo <5% producción, <5% trabajadores...).

En relación a la información relevante para determinar el proceso de materialidad y sus resultados, el orden de importancia expresado por la parte sindical y social sería el siguiente:

1. Cuestiones no financieras que la empresa considere importantes y por qué (riesgos para la empresa o para los grupos de interés).
2. Aporte y proceso de evaluación de los riesgos y los impactos y descripción de los procesos de participación de los grupos de interés afectados.
3. Detalles de la evaluación de las cadenas de suministro
4. Cómo los resultados informaron las acciones de la empresa

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

## 5. Cualquier otro aspecto

Por su parte, parte la parte empresarial la información que considera importante en relación al proceso de materialidad es la explicación de las cuestiones no financieras que la empresa considera prioritarias y por qué (ya sea por los riesgos para la empresa o los riesgos para las partes interesadas).

La mayoría de los encuestados de la parte sindical y social piensan que sería necesario el establecimiento de mayores garantía en la legislación de la UE de sobre la información proporcionada por parte de las empresas en sus informes de información no financiera. La parte empresarial manifiesta lo contrario.

Respecto a la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva a otras empresas, la posición mayoritaria es la de extender este ámbito:

- A todas la empresas, puesto que todas deben tener un balance de resultados
- Empresas con más de 250 trabajadores sin tener en cuenta aspectos de su contabilidad/negocio, eliminando los condicionantes económicos actuales.
- A todas aquellas que cumplan unos baremos de facturación y/o exportación y/o impacto ambiental (afectados por la Directiva de emisiones industriales o Derechos de emisión de CO2)
- Prioritariamente a las que integran la cadena de suministro.
- Todas aquellas que por su sector de actividad tengan un impacto social y ambiental alto.

La parte empresarial, por su parte, no ve necesario extender el ámbito de aplicación de la Directiva.

Respecto a si la nueva Directiva debería de incluir alguna mención al papel de los trabajadores y sus representantes en el proceso de preparación de informes o de desarrollo y supervisión de la estrategia de sostenibilidad de la empresa, la mayoría de los encuestados señalan que sí.

Entre sus propuestas, señalan:

- La inclusión de derechos de información, consulta y participación, como ya sucede en otros ámbitos y materias.
- Los informes de información no financiera deberían ser elaborados en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, como garantía adicional a la información que se publica.
- Participación en los procesos de verificación y auditoría de los derechos laborales y derechos humanos.
- Informe sindical anexo al informe de información no financiera

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Requisito de remisión de borrador de informe de información no financiera a la representación legal de los trabajadores para su análisis y conformidad. Posibilidad de incluir su opinión dentro del informe.

La parte empresarial no señala opinión a este respecto.

**Requisitos** incorporados en la transposición de la Directiva 2014/95/EU al ordenamiento jurídico interno español a través de la **Ley 11/2018** que van **más allá de las obligaciones establecidas en la norma europea:**

1. El alto rango legal otorgado al informe de información no financiera, el cual debe ser firmado por todos los Administradores de la empresa (Consejo de Administración). Si la empresa es cotizada en bolsa, el informe debe aparecer como un punto separado del orden del día de la Junta de Accionistas.
2. Elaboración anual por parte del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial de un informe sobre los informes de información no financiera, el cual será presentado todos los años en el Senado.
3. La aplicación de la norma tendrá un carácter progresivo, obligando en un primer momento a empresas de más de 500 empleados que reúnan además otra serie de criterios, pero aplicándose tras el transcurso de 3 años a aquellas empresas de más de 250.
4. Las empresas estarán obligadas a reportar información en materia fiscal en cuestiones como los beneficios obtenidos país por país; el total de impuestos sobre beneficios pagados, o las subvenciones públicas recibidas.
5. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.
6. La información no financiera tendrá que ser verificada por un supervisor independiente.
7. Por último, especial mención a la cláusula de puerto seguro: en la Directiva 2014/95/EU preveía la posibilidad de que las empresas dejaran de presentar información “[e]n casos excepcionales” (...) en relación “a acontecimientos inminentes o cuestiones en curso de negociación cuando, en la opinión debidamente justificada de los miembros del órgano de administración, la divulgación de dicha información pueda perjudicar gravemente a la

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

posición comercial del grupo”. La transposición en España elimina esta cláusula, siendo uno de los pocos países que la ha eliminado en su trasposición (la mayoría de los países la han mantenido) siendo uno de los mayores logros ya que homogeniza a todas las organizaciones.

## **b. Sección 2. Diálogo social e información no financiera.**

Una mayoría de las personas vinculadas a organizaciones sindicales y sociales que completaron el cuestionario cree necesario la existencia de órganos de diálogo social para regular la adaptación de Directivas, su evolución a nivel de Estado y para velar por su cumplimiento.

Por su parte, la parte empresarial no ve necesaria la existencia de estos órganos.

Respecto a si es necesario definir mejor los límites entre la información financiera y no financiera en un marco de diálogo social (recomendaciones, desarrollo legislativo, otras fórmulas,...) la respuesta mayoritaria sindical y social también es afirmativa. A este respecto, se señala que es importante la relación entre los dos informes, e incluso puede que sea importante avanzar hacia ese informe integrado que ya está en marcha hace tiempo (pero evitando la privatización de estándares). Ejemplo: la información sobre fiscalidad es financiera, pero tiene un indudable impacto no financiero. Otro ejemplo: la información y desglose del apartado de GASTOS (salarios, pagos a proveedores...) del informe financiero, ofrece una información muy valiosa a nivel no financiero: equidad/desigualdad, por ejemplo.

La representación empresarial no ve necesario mejorar esta definición de límites en tre la información financiera y no financiera.

Respecto a si la transposición de la Directiva 2014/95/CE al ordenamiento jurídico en España mejora las posibilidades de diálogo y colaboración entre la empresa y los trabajadores y sus representantes legales en el contexto de la preparación de información no financiera, la mayoría de los encuestados no contestaron a esta pregunta. Los que sí lo hicieron se decantan por manifestar que sí se mejora la posibilidad de diálogo y colaboración con la empresa. Entre sus argumentos cabe mencionar que la Ley 11/2018 obliga a las empresas a presentar información sobre indicadores relativa a Derechos Laborales. En este contexto se abre espacios de comunicación sobre temas como puede ser Salud y Seguridad, Organización del trabajo, Mesas de Empleo, Igualdad y Formación.

Entre los que opinan que no se mejoran las posibilidades de este diálogo, justifican su respuesta en que al no haber obligación legal alguna en este sentido, las empresas no posibilitan este diálogo. Esgrimen que sin cambios legales no habrá mejora del diálogo social en este ámbito.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

Por su parte, la representación empresarial no se manifiesta sobre este asunto.

Una mayoría de los encuestados (sindicatos y organizaciones sociales) creen que sería útil establecer una formación común e incluso una formación conjunta empresa/sindicato en este ámbito a través del diálogo social a nivel estatal y/o sectorial.

Entre las propuestas sobre cómo se debería aplicar esta formación, cabe señalar las siguientes:

- En el caso de España podría hacerse en el marco del Consejo Estatal de RSE (CERSE)...junto con otras organizaciones de la sociedad civil.
- Al igual que sería conveniente en todos los ámbitos de formación: dos procesos de formación paralelos (con ponencias sindicales en el ámbito empresarial y viceversa) y unas sesiones finales para poner en común las conclusiones y tomar acuerdos cuya aplicación deberá ser luego objeto de seguimiento conjunto (paritario).
- Por un lado, debería ser el propio sindicato quién facilite y fomente esa formación específica con orientación sindical. Por otro, de manera tripartita (Empresa, Sindicatos y Administración) si debería existir dicha colaboración para aspectos genéricos y específicos relacionados.
- El dialogo social debería establecer el mecanismo más adecuado.
- Se podría poner como ejemplo el proyecto desarrollado a nivel Europeo (CENOFIA) donde se han identificado un currículo formativo y en el cuál además de participar representación sindical lo ha hecho también organizaciones empresariales y consultores expertos.

No se ha recabado respuesta ni propuestas de la parte empresarial sobre este tema.

### **c. Sección 3. Compromisos respecto al Cambio Climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

Respecto a la opinión de los encuestados sobre cómo se tratan las **cuestiones** relativas al **cambio climático** en los informes de sostenibilidad, las respuestas más significativas fueron las siguientes:

- De manera muy superficial e incidiendo solo en cuestiones que podrían calificarse de “marketing verde”.
- No se le da la trascendencia que tienen estas cuestiones para el futuro de las empresas.
- Es preciso que las empresas sistematicen la información para facilitar la comprensión y el análisis de la contribución de las estrategias de las empresas en la integración de la

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

acción climática en su modelo de negocio. Los aspectos de mejora comprenden desde una mayor transparencia, mayor aporte de datos desagregado hasta el establecimiento de los indicadores de seguimiento apropiados. Por otro lado, habría que hacer una consideración sobre la limitación de la calidad de la información en materia de sostenibilidad y cambio climático en la medida en la que no se avance y progrese también en el compromiso y eficacia de la propia gestión ambiental y las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático adoptadas por las organizaciones. Es razonable pensar que tanto la acción como la información que se reporte deberán progresar de forma paralela.

- Poco en profundidad
- Se incluyen puntos muy genéricos que dificultan contrastar el impacto real que tienen sus acciones sobre el Medio Ambiente. En ocasiones, también se cambia el formato de la información haciendo complicado un correcto seguimiento de la evolución de las medidas llevadas a cabo y su impacto
- De forma insuficiente

Por su parte, la representación empresarial manifiesta que se tratan muy exhaustivamente. *“Se tratan las oportunidades y riesgos derivados del cambio climático, se publican mapas de riesgo, variedad de indicadores (consumo de energía, emisiones, ratios...) y se señala la participación en multitud de iniciativas de reporte (Carbon Disclosure Project, TCFD) y benchmarking”.*

Respecto a la información sobre **Modelo de negocio y cambio climático** (riesgos, oportunidades, dependencias, contribución de la organización al cambio climático, etc. ) las opiniones expresadas son las siguientes:

- En general se informa de manera muy insuficiente de los riesgos asociados al modelo de negocio, del grado de dependencia del capital natural, material y humano. Tampoco se expone claramente la contribución de la actividad de la empresa en relación a los impactos climáticos y ambientales que causa. La pandemia del coronavirus ha puesto de manifiesto la enorme fragilidad de los sistemas de producción ante riesgos de muy baja probabilidad, de modo que es necesario ahondar en la proyección de escenarios y preparar planes de contingencia. Por último no solo es importante mejorar la información en relación a las debilidades y amenazas, sino también en las potencialidades de una reorientación verde del modelo de negocio para el propio mantenimiento de la actividad y del empleo.
- Mal, con escasa (y no siempre la más adecuada) información y de difícil verificación y seguimiento

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Insuficiente
- Muchas organizaciones cuentan con políticas de gestión ambiental. Considero que esta herramienta es esencial para la identificación de riesgos y oportunidades (más cuando en su tercera edición de 2015 la ISO 14001 se adecua a una estructura de alto nivel). La norma internacional en su última versión incluye como cambio sustancial la gestión de los Riesgos y Oportunidades. Se deben demostrar los riesgos y oportunidades ambientales significativos que se gestionan y demostrar los vínculos que ha establecido entre medio ambiente y otras interfaces del propio negocio. Sin embargo, la Política y en su caso la certificación del sistema de gestión son elementos que debiera ser esenciales, pero no son suficiente para un desarrollo eficiente por sí solos.
- Se suelen plasmar datos relacionados con el consumo, pero no con el riesgo, dependencias, etc. No se evalúa los impactos que tienen aspectos relacionados con el cambio climático en el negocio.

La organización empresarial, por el contrario, expresa que se informa exhaustivamente.

Respecto a la información sobre la **estrategia empresarial y los objetivos climáticos**:

- En España es indispensable que las empresas mejoren la información proporcionada sobre los objetivos climáticos corporativos y poder establecer una relación entre estos compromisos y su contribución al cambio climático, la evolución en el tiempo de su desempeño ambiental. Por otro lado, no solo es una cuestión de transparencia y calidad de la información, sino que hay que revisar una cuestión de fondo, la consistencia de la política ambiental corporativa, su proceso de actualización y seguimiento de medidas
- Según el último informe del Observatorio de RSC sólo hay 11 compañías españolas (IBEX35) que se han comprometido a establecer objetivos climáticos. Estas metas están alineadas con el SBTi (Science Based Target) el cuál evalúa de forma independiente la reducción de emisiones en línea con lo establecido en el Acuerdo de París.
- No suelen existir conclusiones al respecto
- La estrategia empresarial suele estar asociada al consumo energético y el cambio a energías renovables, pero no se suele mencionar las acciones encaminadas a que el ciclo de vida de sus productos disminuyan su impacto ambiental.

La parte empresarial manifiesta que se informa exhaustivamente a este respecto.

Respecto a la información facilitada sobre la **Gestión de riesgos y medidas de adaptación al cambio climático**, se insiste en la conveniencia de mejorar la información en relación a los riesgos climáticos, y reforzar la información y estrategias empresariales que se están implementando para la adaptación al cambio climático. La implementación de las políticas de adaptación, en el ámbito público y privado, van por detrás de las estrategias de mitigación y

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

reducción de emisiones, y esto es algo que también se refleja en el menor alcance y calidad de los análisis, indicadores y las medidas de adaptación. Se expresa, asimismo, que se informa de manera insuficiente y que no suelen existir conclusiones al respecto.

Respecto a la información sobre **Procesos de gobernanza** (internos y externos) y la involucración de los **grupos de interés** en las cuestiones relacionadas con el **cambio** climático la parte sindical y social expresa, entre otras opiniones, que las empresas suelen incluir información general sobre las colaboraciones e iniciativas que llevan a cabo con algún/os grupos de interés. Sin embargo, se echa en falta una comunicación más sistematizada de la información que rinda cuentas de la relación que tiene con todos los grupos de interés (trabajadores, clients, proveedores, inversores, ONG, Sociedad, AAPP), y no solo se registren acciones puntuales que hayan tenido un resultado positivo. Sería interesante que se pudiera informar sobre acciones que no hayan fructificado, dar cuenta de la normal la existencia de conflictos entre distintas partes interesadas, etc.

Asimismo, se señala que la mayoría de las empresas o no tiene un área de sostenibilidad/medio ambiente o si lo tiene está orientado a recopilar información de la empresa para la realización de los informes de RSC. También se suele reflejar a nivel genérico la voluntad por parte de la empresa para luchar contra el cambio climático, pero son más unas manifestaciones de voluntad que realmente hechos contrastables. Se necesitan líderes dentro de las empresas que orienten las acciones de gobernanza hacia una sostenibilidad empresarial, y que repercuta en la lucha contra el cambio climático. Esto implica que las medidas llevadas a cabo por los directivos deben tener siempre en cuenta los impactos ambientales, sociales y económicos orientados hacia la sostenibilidad, y no sólo económicos.

También se señala que las empresas suelen incluir información general sobre las colaboraciones e iniciativas que llevan a cabo con algún/os grupos de interés. Sin embargo, se echa en falta una comunicación más sistematizada de la información que rinda cuentas de la relación que tiene con todos los grupos de interés (trabajadores, clients, proveedores, inversores, ONG, Sociedad, AAPP), y no solo se registren acciones puntuales que hayan tenido un resultado positivo. Se apunta que sería interesante que se pudiera informar sobre acciones que no hayan fructificado, dar cuenta de la normal la existencia de conflictos entre distintas partes interesadas, etc.

Por su parte, la organización empresarial manifiesta que se informa exhaustivamente sobre estos aspectos.

En relación a la información facilitada en los informes de información no financiera sobre **recursos para la implementación de la acción climática** (herramientas financieras, inversiones, I+D+I, formación) , la parte sindical y social señala que las empresas deben mejorar la cantidad y calidad de la información relativas a los medios dispuestos para emprender la acción climática en la empresa, incluyendo aspectos como las herramientas financieras empleadas

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

para internalizar los costes de las emisiones de dióxido de carbono, el grado de implantación de nuevas tecnologías, las medidas adoptadas en el progreso de los procesos productivos y las mejores técnicas disponibles y las acciones y recursos dispuestos para la capacitación e inversión en su capital humano .

Asimismo se apunta que a día de hoy pocas son las empresas que imparten formación a la plantilla respecto a la sostenibilidad y medio ambiente. Esto es clave para hacer partícipes en la orientación de la empresa con el objetivo de la sostenibilidad. A nivel financiero, tampoco se está valorando los impactos económicos que implica el cambio climático a medio o largo plazo en su cuenta de resultados. Incluir partidas destinadas a la lucha contra el cambio climático en la gestión de la empresa será clave para su sostenibilidad futura. La I+D+I se suele centrar en los informes más al cambio de energías fósiles a renovables, más que a la propia adaptación de la empresa a generar menor impacto en el medio ambiente/sociedad

La organización empresarial expresa que se informa exhaustivamente.

En relación a la información sobre **indicadores** de cambio climático, la parte sindical y social manifiesta que es importante que las empresas mejoren la información detallada de las emisiones de gases de efecto invernadero (en términos absolutos y relativos), del objetivo que se pone en relación a esta contribución y su progresión en el tiempo en relación a las acciones implementadas y medios dispuestos. En este sentido sería importante que se sistematizará la medición de indicadores de emisiones de alcance 1,2 y 3, aunque luego no se emprendieran medidas para cada uno de ellos, y que se incluyan indicadores de progresión y de intensidad de emisiones para poder valorar mejor el desempeño ambiental de una organización. Además de los indicadores de emisiones, hay que contemplar una amplia batería que nos ayude hacer un seguimiento adecuado de los riesgos climáticos, medidas de adaptación, gestión ambiental y ecoeficiencia, oportunidades de negocio, etc.....

Asimismo, se señala que sería conveniente introducir indicadores relacionados con la transición justa.

Se apunta igualmente que los indicadores que se suelen utilizar suelen ser los de consumos energéticos (electricidad, agua, papel, etc..) llevados a cabo durante el año contable y la posible reducción respecto al año anterior. No se suele reflejar el impacto que supone la fabricación de productos respecto a los gases de efecto invernadero, la cantidad de agua contaminada/reciclada, la extracción de recursos naturales, etc.,

La parte empresarial señala que se informa exhaustivamente, siguiendo indicadores reconocidos como GRI.

Respecto a cómo se podría **mejorar esta información**, la parte social y sindical señala que debería hacerse por la vía de la regulación: incluyendo en la Directiva la obligatoriedad de la

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

inclusión de determinados datos en el informe. Algunas empresas en caso de no obligarles no los van a incluir.

Se apunta también que se deberían establecer infracciones y sanciones por el incumplimiento total o parcial o información inexacta en la entrega de misma.

Por otro, se señala que sería importante formar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras para que se encarguen de aspectos medio ambientales y de RSE, de tal manera que puedan aportar a las empresas los efectos negativos ya no sólo en el medio ambiente y en la sociedad de las acciones llevadas a cabo, sino la viabilidad empresarial a largo plazo de no cambiar las estrategias hacia la sostenibilidad. Hacer ver a la empresa los beneficios que puede obtener de mejorar hacia la sostenibilidad será clave para que a nivel sindical y para establecer una relación de colaboración entre ambas partes.

Se señala también que , en el contexto español, se aprecia una creciente la sensibilidad ambiental de la ciudadanía, que consecuentemente está influyendo, y seguirá desencadenando, cambios en los hábitos de consumo, la elección de productos y las decisiones de compra y contratación. Durante años muchas empresas y corporaciones han optado por estrategias que limitan o evitan proporcionar información ambiental en relación a su actividad; sin embargo, es evidente que el marco social, político y regulatorio está cambiando los patrones culturales y está marcando una senda de mayor transparencia y responsabilidad corporativa. Las empresas deberían contribuir a un clima en el que prime la información, y con ello también la comparación, del desempeño ambiental de organizaciones del mismo sector. Debe tomarse como una herramienta de mejora continua. Hasta el momento, precisamente por esta reticencia empresarial, el Gobierno de España y otros autonómicos han optado por el impulso de la huella de carbono -como el registro de huella de carbono liderado por el Ministerio de Transición Ecológica- como instrumento voluntario. Probablemente ya estemos en situación de pasar a considerarla una herramienta preceptiva que condicione la toma de decisiones

También se señala que sería muy interesante compartir con la representación sindical (y con otras partes interesadas) el análisis de materialidad y hacerle partícipe del proceso.

Por su parte, la parte empresarial expresa que *“las empresas continuamente mejorar su información. Hay que tener en cuenta que los objetivos de la Directiva son mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general. Por ende, es también necesario para el desarrollo de la empresa”*.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

Respecto a cómo podría reforzarse la **participación activa de los trabajadores y sus representantes en la acción climática de la empresa**, se señala, en primer lugar, que es importante que las empresas comprendan y perciban que la participación de los trabajadores y sus representantes resultan una herramienta útil para el diagnóstico ambiental, la búsqueda de soluciones y la implementación eficaz de la política corporativa. Se tiene que dejar de considerar los procesos de consulta a los trabajadores (y al resto de grupos de interés) como una fase formal que tramitar para cumplir con los estándares del reporting de RSE. La incorporación de los trabajadores de una forma proactiva en las fases tempranas de análisis de riesgos y recogida de la información, en el establecimiento de objetivos y medidas y en la implementación y en el seguimiento de las soluciones, redundan en una mayor eficiencia y acierto de las estrategias corporativas, una mayor implicación de la plantilla, una detección precoz de las necesidades de la empresa como nuevas inversiones, formación de los trabajadores, adaptación tecnológica. Por el otro lado, aunque el movimiento sindical internacional lleva décadas defendiendo la lucha contra el cambio climático y la transición ecológica como elementos estratégicos para la supervivencia y mantenimiento de la actividad empresarial y del empleo, va a ser necesario seguir reforzando este vínculo entre lo ambiental y lo laboral y descender aguas abajo en todos los sectores y centros de trabajo. El reconocimiento en la negociación colectiva de la figura de un delegado con funciones y competencias ambientales ayudará a reforzar la capacidad de intervención y favorecerá la acción sindical en cuestiones de sostenibilidad.

Asimismo, se señala que la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito se podría conseguir mediante el análisis sindical de la información proporcionada en los informes de información no financiera.

Se refiere también que se podría conseguir a través de la reivindicación de la figura de los Delegados de Medio ambiente y responsables de Responsabilidad Social Empresarial. También se podrían crear comisiones para tratar estos asuntos si no existen o no se reconocen estas figuras sindicales.

Igualmente, se expresa que esta participación podría mejorarse estableciendo protocolos de trabajo combinados con formación específica en la materia.

Un aspecto que se señala es el de la formación. Esta es señalada como clave para que se entienda los beneficios de mejorar las acciones empresariales hacia la sostenibilidad. Una vez se entienda los impactos que puede tener la extracción descontrolada de los recursos naturales, de los gases de efecto invernadero, de la movilidad, de la contaminación de los ríos/mares, etc... que las empresas en las que trabajan producen, puede generar una concienciación para que se replanteen mejoras internas. Además, desde la representación de los trabajadores se tiene que fomentar la participación de los trabajadores para recoger las medidas de mejora en sus puestos de trabajo y que puedan ser trasladadas en las reuniones con la representación de la empresa.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

La organización empresarial no aporta respuesta a esta cuestión.

En relación a las **medidas de mitigación o adaptación al cambio climático** con mayores beneficios colaterales, se señala, en primer lugar, que la generación de co- beneficios derivados de la acción climática variará en función del tamaño, actividad y modelo de negocio de cada empresa. Sin embargo, podrían enumerarse algunos criterios o principios útiles para la valoración de las medidas a adoptar:

- Aquellas medidas que estén dirigidas a reducir o evitar los impactos/aspectos más significativos para el cambio climático (más intensivas en emisiones o más vulnerables a sus efectos): por ejemplo, las acciones de reducción de emisiones relacionadas con la etapa más intensiva en CO<sub>2</sub> (ya sea alcance 1, 2 ó 3)
- Aquellas medidas que estén íntimamente relacionadas con las actividades y operaciones que están bajo el control operacional de la empresa y por tanto dependen de forma directa y rápida de las decisiones de la propia dirección, de la implementación por parte de sus trabajadores o de los recursos y medios que tienen a su disposición.
- Aquellas medidas que tienen un carácter multiplicador o transformador del entorno de la empresa y generan sinergias ecosociales positivas. Se citan como ejemplo:
  - Medidas relacionadas con la movilidad sostenible de los trabajadores: pueden tener un impacto positivo en el rendimiento y conciliación de los trabajadores y sus familias, en el aumento de la oferta de transporte de la zona, en la mejora de la calidad del aire del entorno, etc.
  - Medidas relacionadas con la cadena de valor: en el caso de que una empresa tenga una amplia red de proveedores, suministradores y/o subcontratas, la toma de decisiones y criterios que emplee para su homologación va a tener un efecto tractor muy significativo.

Se señalan también e manera específica: la reducción de los gases de efecto invernadero generados en la producción, la contaminación de ríos/mares por el vertido de residuos tóxicos, las energías renovables, la movilidad que no sea transporte público, la producción/agricultura local y ecológica y el consumo local y ecológico.

La organización empresarial no aporta respuesta a esta cuestión.

Respecto a las **acciones para la reducción de las emisiones** que pueden tener un impacto más significativo en la **transformación del tejido productivo**, se señalan aquellas acciones que estén relacionadas con la inversión en la adaptación y modernización del proceso productivo de la empresa dirigidas a:

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

- La reducción de consumo de agua, energía y recursos naturales.
- La incorporación de energías renovables mediante sistemas de autoproducción.
- El ecodiseño, la prevención en la generación de residuos y gestión de los mismos desde una perspectiva de economía circular.
- La digitalización

Asimismo, también se mencionan las acciones asociadas a la reducción de la huella de carbono, expresando que no es solo suficiente con la medición de la huella, sino sería muy interesante (como buena práctica) registrarla (sólo 10 empresas del Ibex35 ha registrado su huella).

Respecto a la pregunta de si la contribución de cada empresa al cumplimiento del SDG debería medirse a través del modelo de informes en el que se basa la RSE, y específicamente en los informes no financieros, la mitad de los encuestados manifiestan que sí, mientras que el resto no e pronuncia al respecto.

La organización empresarial no se manifiesta al respecto.

En relación a si es suficiente la **información** proporcionada por las empresas sobre sus **Objetivos de Desarrollo Sostenible** , hay unanimidad en la parte social y sindical de que no es suficiente. Por su parte, la organización empresarial manifiesta lo contrario.

Por último, los **ODS** considerados **prioritarios** desde el punto de vista sindical, de cara a definir y evaluar más claramente los criterios y las acciones en las **empresas** son, por orden de asignación de preferencias de los encuestados, los siguientes:

1. ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico
2. ODS 13. Acción por el Clima
3. ODS 3. Salud y Bienestar. ODS 4. Educación de calidad. ODS 5. Igualdad de género.
4. ODS 1. Fin de la pobreza. ODS 9. Industria, innovación e infraestructura,. ODS 10. Reducción de las desigualdades.

Por su parte, la organización empresarial señala los siguientes ODS:

- ODS. 7.- Energía asequible y no contaminante;
  - ODS 8.- Trabajo decente y crecimiento económico;
  - ODS 12.- Producción y consumos responsables
  - ODS 13.- Acción por el clima
  - ODS 16.- Paz, justicia e instituciones sólidas
- d. Sección 4. Concienciación, educación y participación sindical en RSE e información no financiera.**

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

En primer lugar, señalar que esta sección del cuestionario ha sido dirigida sólo a representantes sindicales y sociales, por lo que no se ha recabado la opinión de la organización empresarial que ha participado en el resto de secciones.

Según las personas que han participado en la respuesta al cuestionario, el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre cuestiones de RSE y del marco de información no financiera es insuficiente o muy bajo.

Entre las principales **necesidades de formación** de los trabajadores en esta área, se señalan, por orden de asignación de respuesta:

1. Conocer los marcos para la divulgación de información no financiera (norma GRI)  
1bis. Indicadores relevantes (KPIs) para el análisis social de informes de información no financiera.
2. Herramientas para el análisis de informes de información no financiera
3. Entender el contexto de la Directiva 2014/95/EU y su objetivo
- 3.bis Informes de información no financiera y Cambio climático y ODS

Al ser preguntados por el perfil del **participante objetivo en formación** de este tipo, se señala mayoritariamente a los miembros del Comité de Empresa.

Entre los **principales beneficios** de recibir esta **formación**, se señalan:

- La posibilidad de extender la acción sindical hacia materias que tienen un claro interés para los trabajadores y trabajadoras en cuanto que la información que deberían proporcionar los informes de sostenibilidad es muy amplia y, al igual que la información financiera, resulta importante su seguimiento, tanto para la verificación de la viabilidad de la empresa así como para asegurarse que las actividades se desarrollen en consonancia con las normativas de aplicación y acuerdos establecidos.
- Aportar y dar visibilidad a punto de vistas diferentes a la hora de acometer actuaciones en materia de RSE.
- Ampliar el catalogo de competencias así como contribuir a una sociedad más justa y sostenible
- Entender por qué se llevan a cabo determinadas medidas y los beneficios que puede aportar para la empresa, pero también para la sociedad y el medio ambiente
- El poder entender desde el punto de vista sindical todos los temas referidos a sostenibilidad y a toda la información no financiera
- Obtener Información para la acción sindical
- Serán proactivos en sus decisiones como trabajadores/as y ciudadanos/as.
- Más instrumentos (y más fuerza) para intervenir en el funcionamiento y desempeño de la empresa y, por ello, en mejores condiciones de trabajo.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

Respecto a cómo podría esta **formación mejorar el diálogo social** en su empresa, se señala lo siguiente:

- Una mejora del dialogo social en la empresa podría darse con la configuración conjunta de contenidos en materia entre la parte empresarial y la parte sindical, así como la participación en dicha formación de los responsables empresariales de la RSE y de los representantes legales de los trabajadores .
- La formación incidiría de forma positiva en cuanto que facilitaría el conocimiento y las herramientas para la participación efectiva. En muchas ocasiones no se participa en estas cuestiones por el desconocimiento en la materia.
- Teniendo conocimiento de en qué consiste el informe y porqué se realiza, a nivel sindical podría aportar ideas de mejora a la empresa al ser un enlace entre los trabajadores y la dirección y disponer de las mejoras que recaban entre los empleados de cara a la sostenibilidad. La empresa entendería los beneficios que se pueden obtener si se lleva a cabo una colaboración con la representación de los trabajadores.
- Participación de toda la parte social en la RSE
- No mejoraría: insistir en las resistencias que tendrán las empresas alejadas de su objetivo principal que no es otro que la obtención de las plusvalías generadas por los trabajadores para incluirlas en su patrimonio. Al incurrir en nuevos costes de gestión y formación intentarán obtener el importe del gasto de los trabajadores lo que podría generar tensiones y conflictos.
- Según se acierte en sus contenidos y su vinculación consciente con los principales problemas de la empresa.

En relación a la pregunta de que **cómo** podría esta **formación mejorar la participación** de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en los procesos de divulgación de **información no financiera**, las respuestas recabadas son las siguientes:

- La formación incidiría de forma positiva en cuanto que facilitaría el conocimiento y las herramientas para la participación efectiva . En muchas ocasiones no se participa en estas cuestiones por el desconocimiento en la materia.
- Al tener un mayor conocimiento, podrían contribuir más a la sostenibilidad futura de la empresa
- De algún modo el objetivo es tener una herramienta útil para participar e influir en decisiones importantes que pudiera afectar a las plantillas y que se abran nuevos espacios colaborativos con las organizaciones.
- Además de los medios que tiene la empresa para publicar el informe, los sindicatos también tienen herramientas de distribución de la información. Podrían

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

hacer llegar la información a través de correos electrónicos los puntos que se van tratando en las reuniones de seguimiento, así como en asambleas informativas relacionadas con acciones llevadas a cabo por la empresa para ir mejorando las acciones enfocadas hacia la disminución del impacto medioambiental y social.

- No mejoraría

Respecto a las **organizaciones** que podrían facilitar el desarrollo de la **capacitación**, se señalan mayoritariamente a las organizaciones sindicales, en primer lugar, seguidas de los órganos tripartitos. Las organizaciones empresariales, las organizaciones sociales y las AAPP apenas son señaladas por los participantes.

En relación a la metodología de impartición de la **formación en el marco del Proyecto TALK**, se señala a una formación técnica mixta impartida por los socios del proyecto y un seminario con expertos. En segundo lugar la opción más elegida en la de la formación técnica impartida por los socios del proyecto.

Una de las propuestas señaladas y que no había sido detallada en el cuestionario entre las opciones posibles es las de realizar Talleres informativos a través de las Federaciones Sindicales a los delegados responsables que se encarguen de controlar/colaborar en estos temas.

Otra de las preguntas de esta sección del cuestionario es la referida a si la **supervisión de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales** es una cuestión relevante para los sindicatos y los representantes de los trabajadores. La respuesta mayoritaria es afirmativa.

Entre las **fuentes de información** que suelen utilizarse para hacer un seguimiento de los **convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales**, se señalan las siguientes:

- A través de las bases de datos de AMG de Industria CCOO Internacional y de la base de datos de AMG de IndustriALL Global Union website.
- Las impresiones, más o menos subjetivas, de los trabajadores y, ocasionalmente, la información económica que la empresa debe facilitar según el Estatuto de los Trabajadores
- A través de las secciones sindicales existentes en las empresas donde tienen representación
- Existen órganos e instrumentos sindicales globales : Comités internacionales y Comités de Empresa Europeos. Pero estos órganos han sido quizá poco activos. El trabajo sindical en torno a los informes de sostenibilidad (indicadores clave, fuerza laboral total y mapas laborales...) pueden dinamizar o potenciar a estos órganos.

Entre las **políticas** que serían **útiles** para el proceso de **seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marcos mundiales** que no están disponibles en este momento se mencionan las políticas de Derechos Humanos, Plan Estratégico de RSE, la política de Diversidad y Recursos Humanos, los Planes de Igualdad, de Diligencia Debida, etc.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

Respecto a la **información sobre qué políticas o indicadores de la información no financiera** podría ayudar a **monitorizar los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales**, mayoritariamente se señalan, por orden de importancia, la protección ambiental y la responsabilidad social y el trato a los empelados, seguidas del respeto a los derechos humanos y la diversidad en los Consejos de Administración y, por último, anticorrupción y soborno. Por último, en relación a la importancia que tiene la información país por país para la vigilancia de los acuerdos marcos mundiales, las respuestas obtenidas son las siguientes:

- A pesar de que los acuerdos marcos mundiales tienen un carácter global , la información país por país permitiría hacer un verdadero seguimiento , los datos a nivel agregado pueden ser engañosos y esconder retrocesos en indicadores que de forma desagregada quedarían patentes . Facilitarían de este modo la posibilidad de adoptar o proponer medidas concretas en función de los distintos países , y por lo tanto supondrían la posibilidad de mejora reales ( o de una mejora continua ) en el ámbito de aplicación del convenio marco de aplicación.
- Esta información tiene una importancia máxima. Los Acuerdos Marcos Internacionales (AMIs) son herramientas que persiguen la aplicación de las Normas Fundamentales del Trabajo, comenzando por las que reconocen el derecho a la acción colectiva, la libertad sindical y de asociación en las empresas multinacionales. Constituyen, sin duda, una forma adecuada para canalizar la intervención sindical en la política y práctica empresarial de su responsabilidad social, en la medida en que son acuerdos negociados que no derivan de la voluntad unilateral de las empresas.
- Es importante para realizar una comparación entre la información que se facilita por país y poder evaluar el nivel de transparencia de sus empresas. Establecer unos indicadores similares es clave para poder realizar esa comprobación y controlar que se cumplen unos mínimos en todos los países a nivel Europeo, así como la mejora continua.
- Este tipo de acuerdos contemplan estar alineados con los DDHH principales de la ONU así como a los convenios laborales fundamentales sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo y explotación infantil y la discriminación (Directrices OCDE). Desde este punto de partida se puede hacer la comparativa.
- Permiten un seguimiento más exhaustivo y así poder facilitar la adopción de medidas concretas por países, pudiendo obtener mejoras reales de aplicación.
- Se trata de una información fundamental para entender la situación en cada país y de este modo, siempre teniendo en cuenta el contexto de dichos países, poder hacer una comparativa.
- Es importante para realizar una comparación entre la información que se facilita por país y poder evaluar el nivel de transparencia de sus empresas. Establecer unos indicadores similares es clave para poder realizar esa comprobación y controlar que se cumplen unos mínimos en todos los países a nivel Europeo, así como la mejora continua.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

## CONCLUSIONES

### A. Marco legislativo para la presentación de información no financiera. Revisión de la Directiva 2014/95/EU

- En opinión de los encuestados, la Directiva 2014/95/EU sí ha tenido un **impacto en las relaciones laborales**. Sin embargo, se señala también que aún es pronto todavía para valorar su impacto y que la incidencia sindical en el proceso de elaboración de informes es todavía poco relevante en términos globales. La parte empresarial manifiesta que el mayor aporte de información proporciona más posibilidades de comunicación y negociación a la representación legal de los trabajadores.
- La revisión de la Directiva debería tener entre sus objetivos la **mejora del diálogo social** y la **participación de los trabajadores** y sus representantes en el proceso de elaboración de informes, según la opinión mayoritaria de los encuestados. La visión empresarial es que el proceso de revisión debe atender a otros objetivos, aunque indirectamente pueda servir a mejorar el diálogo social.
- **La participación de la parte social en estos temas es todavía muy inmadura**, lo que nos lleva a la necesidad de mejorar el diálogo y la participación de la representación laboral también en este proceso.
- Desde la perspectiva sindical y social, la falta de **fiabilidad en la información** proporcionada es un problema importante, no así para la parte empresarial.
- Respecto a la exigencia de **la estandarización o “normalización”** de la información no financiera, hay unanimidad en ambas partes en señalar que sí sería necesaria. Ente los argumentos más señalados, se encuentra el de la homogeneización de la información y la posibilidad de comparación, así como la posibilidad de verificar su cumplimiento.
- Hay unanimidad en la perspectiva sindical y social al señalar la importancia de la **participación sindical en el proceso de normalización** si esta se lleva a cabo un proceso de estandarización.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- En relación a **la materialidad**, es necesario señalar que sólo las personas más expertas y conocedoras del alcance de este concepto parecen tener claro la necesidad de aclarar el alcance de este concepto. La parte empresarial también es partidaria de esta aclaración, con el fin de eliminar subjetividades.
- Respecto a la **ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva a otras empresas**, la posición mayoritaria es la de extender este ámbito, planteando diferentes propuestas (empresas de más de 250 trabajadores, eliminación baremos económicos actuales, empresas de la cadena de suministro, etc.). Por su parte, la parte empresarial no ve oportuno ampliar este ámbito de aplicación.
- La mayoría de los encuestados señalan que se debería incluir mención al **papel de los trabajadores y sus representantes en el proceso de preparación de informes** o de desarrollo y supervisión de la estrategia de sostenibilidad de la empresa, dotándoles de competencias para ello.

## **B. SECCIÓN 2. DIÁLOGO SOCIAL E INFORMACIÓN NO FINANCIERA.**

- Una mayoría de las personas vinculadas a organizaciones sindicales y sociales que completaron el cuestionario cree necesario la **existencia de órganos de diálogo social para regular la adaptación de Directivas**, su evolución a nivel de Estado y para velar por su cumplimiento. Por su parte, la parte empresarial no ve necesaria la existencia de estos órganos.
- Para la parte sindical y social, es necesario **definir mejor los límites entre la información financiera y no financiera** en un marco de diálogo social. La parte empresarial no lo ve necesario.
- No hay una respuesta unánime sobre si la trasposición de la Directiva ha mejorado el diálogo social. Se destaca que mientras la ley no obligue a ello, las empresas no facilitarían ese diálogo.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

- La parte sindical y social cree que sería útil establecer una **formación** común e incluso una formación conjunta empresa/sindicato en este ámbito a través del diálogo social a nivel estatal y/o sectorial.

### C. Sección 3. Compromisos respecto al Cambio Climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

- La opinión de la parte sindical y social sobre cómo se tratan las **cuestiones** relativas al **cambio climático** en los informes de sostenibilidad, estos manifiestan que es insuficiente, obedecen a políticas de greenwashing o marketing, etc. Es preciso que las empresas sistematicen la información para facilitar la comprensión y el análisis de la contribución de las estrategias de las empresas en la integración de la acción climática en su modelo de negocio. Los aspectos de mejora comprenden desde una mayor transparencia, mayor aporte de datos desagregado hasta el establecimiento de los indicadores de seguimiento apropiados. Por su parte, la representación empresarial manifiesta que se tratan muy exhaustivamente.
- La información sobre el **Modelo de negocio y cambio climático** también se ve como insuficiente desde la perspectiva de la parte sindical y social. En general se informa de manera muy insuficiente de los riesgos asociados al modelo de negocio, del grado de dependencia del capital natural, material y humano. Tampoco se expone claramente la contribución de la actividad de la empresa en relación a los impactos climáticos y ambientales que causa. La pandemia del coronavirus ha puesto de manifiesto la enorme fragilidad de los sistemas de producción ante riesgos de muy baja probabilidad, de modo que es necesario ahondar en la proyección de escenarios y preparar planes de contingencia. Por último no solo es importante mejorar la información en relación a las debilidades y amenazas, sino también en las potencialidades de una reorientación verde del modelo de negocio para el propio mantenimiento de la actividad y del empleo. Por su parte, la parte empresarial manifiesta que se informa exhaustivamente.
- Respecto a la información sobre la **estrategia empresarial y los objetivos climáticos** también se señala que es insuficiente y que es indispensable que las empresas mejoren la información proporcionada sobre los objetivos climáticos corporativos y poder establecer una relación entre estos compromisos y su contribución al cambio climático, la evolución en el tiempo de su desempeño ambiental. Por su parte, la visión empresarial es que se informa exhaustivamente de estas cuestiones.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Respecto a la información facilitada sobre la **Gestión de riesgos y medidas de adaptación al cambio climático**, se insiste en la conveniencia de mejorar la información en relación a los riesgos climáticos y reforzar la información y estrategias empresariales que se están implementando para la adaptación al cambio climático. La implementación de las políticas de adaptación, en el ámbito público y privado, van por detrás de las estrategias de mitigación y reducción de emisiones, y esto es algo que también se refleja en el menor alcance y calidad de los análisis, indicadores y las medidas de adaptación.
- Respecto a la información sobre **Procesos de gobernanza** (internos y externos) y la involucración de los **grupos de interés** en las cuestiones relacionadas con el **cambio climático** la parte sindical y social expresa, entre otras opiniones, que las empresas suelen incluir información general sobre las colaboraciones e iniciativas que llevan a cabo con algún/os grupos de interés. Sin embargo, se echa en falta una comunicación más sistematizada de la información que rinda cuentas de la relación que tiene con todos los grupos de interés (trabajadores, clients, proveedores, inversores, ONG, Sociedad, AAPP), y no solo se registren acciones puntuales que hayan tenido un resultado positivo. Por su parte, la visión empresarial es que se informa exhaustivamente de estas cuestiones.
- En relación a la información facilitada en los informes de información no financiera sobre **recursos para la implementación de la acción climática** (herramientas financieras, inversiones, I+D+I, formación) , la parte sindical y social señala que las empresas deben mejorar la cantidad y calidad de la información relativas a los medios dispuestos para emprender la acción climática en la empresa, incluyendo aspectos como las herramientas financieras empleadas para internalizar los costes de las emisiones de dióxido de carbono, el grado de implantación de nuevas tecnologías, las medidas adoptadas en el progreso de los procesos productivos y las mejores técnicas disponibles y las acciones y recursos dispuestos para la capacitación e inversión en su capital humano .

Asimismo se apunta que, a día de hoy, pocas son las empresas que imparten formación a la plantilla respecto a la sostenibilidad y medio ambiente. Por su parte, la visión empresarial es que se informa exhaustivamente de estas cuestiones.

- En relación a la información sobre **indicadores** de cambio climático, la parte sindical y social manifiesta que es importante que las empresas mejoren la información detallada de la emisiones de gases de efecto invernadero (en términos absolutos y relativos), del objetivo que se pone en relación a esta contribución y su progresión en

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

el tiempo en relación a las acciones implementadas y medios dispuestos. En este sentido sería importante que se sistematizará la medición de indicadores de emisiones de alcance 1,2 y 3, aunque luego no se emprendieran medidas para cada uno de ellos, y que se incluyan indicadores de progresión y de intensidad de emisiones para poder valorar mejor el desempeño ambiental de una organización.

Asimismo, se señala que sería conveniente introducir indicadores relacionados con la transición justa.

La parte empresarial señala que se informa exhaustivamente, siguiendo indicadores reconocidos como GRI.

- Respecto a cómo se podría **mejorar la información sobre cambio climático en los NFIR**, la parte social y sindical señalan que debería hacerse por la vía de la regulación, incluyendo en la Directiva la obligatoriedad de la inclusión de determinados datos en el informe. Se apunta también que se deberían establecer infracciones y sanciones por el incumplimiento total o parcial o información inexacta en la entrega de misma. También se señala que sería muy interesante compartir con la representación sindical (y con otras partes interesadas) el análisis de materialidad y hacerle partícipe del proceso.
- Respecto a cómo podría reforzarse la **participación activa de los trabajadores y sus representantes en la acción climática de la empresa**, se señala, en primer lugar, que es importante que las empresas comprendan y perciban que la participación de los trabajadores y sus representantes resultan una herramienta útil para el diagnóstico ambiental, la búsqueda de soluciones y la implementación eficaz de la política corporativa.

Asimismo, se señala que la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito se podría conseguir mediante el análisis sindical de la información proporcionada en los informes de información no financiera.

Se refiere también que se podría conseguir a través de la reivindicación de la figura de los Delegados de Medio ambiente y responsables de Responsabilidad Social Empresarial. También se podrían crear comisiones para tratar estos asuntos si no existen o no se reconocen estas figuras sindicales.

- En relación a las medidas de mitigación o adaptación al cambio climático con mayores beneficios colaterales, se señala, en primer lugar, que la generación de co- beneficios derivados de la acción climática variará en función del tamaño, actividad y modelo de

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

negocio de cada empresa. Sin embargo, podrían enumerarse algunos criterios o principios útiles para la valoración de las medidas a adoptar:

- Aquellas medidas que estén dirigidas a reducir o evitar los impactos/aspectos más significativos para el cambio climático (más intensivas en emisiones o más vulnerables a sus efectos): por ejemplo, las acciones de reducción de emisiones relacionadas con la etapa más intensiva en CO2 (ya sea alcance 1, 2 ó 3)
- Aquellas medidas que estén íntimamente relacionadas con las actividades y operaciones que están bajo el control operacional de la empresa y por tanto dependen de forma directa y rápida de las decisiones de la propia dirección, de la implementación por parte de sus trabajadores o de los recursos y medios que tienen a su disposición.
- Aquellas medidas que tienen un carácter multiplicador o transformador del entorno de la empresa y generan sinergias ecosociales positivas. Se citan como ejemplo:
  - Medidas relacionadas con la movilidad sostenible de los trabajadores: pueden tener un impacto positivo en el rendimiento y conciliación de los trabajadores y sus familias, en el aumento de la oferta de transporte de la zona, en la mejora de la calidad del aire del entorno, etc.
  - Medidas relacionadas con la cadena de valor: en el caso de que una empresa tenga una amplia red de proveedores, suministradores y/o subcontratas, la toma de decisiones y criterios que emplee para su homologación va a tener un efecto tractor muy significativo.
- Respecto a las **acciones para la reducción de las emisiones** que pueden tener un impacto más significativo en la transformación del tejido productivo, se señalan aquellas acciones que estén relacionadas con la inversión en la adaptación y modernización del proceso productivo de la empresa dirigidas a:
  - La reducción de consumo de agua, energía y recursos naturales.
  - La incorporación de energías renovables mediante sistemas de autoproducción.
  - El ecodiseño, la prevención en la generación de residuos y gestión de los mismos desde una perspectiva de economía circular.
  - La digitalización
- En relación a si es suficiente la información proporcionada por las empresas sobre sus **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, hay unanimidad en la parte social y sindical de que no es suficiente. Por su parte, la organización empresarial manifiesta lo contrario.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

- Los **ODS** considerados **prioritarios** desde el punto de vista sindical, de cara a definir y evaluar más claramente los criterios y las acciones en las **empresas** son los siguientes:

- 1º. ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico
- 2º. ODS 13. Acción por el Clima
- 3º. ODS 3. Salud y Bienestar. ODS 4. Educación de calidad. ODS 5. Igualdad de género.
- 4º. ODS 1. Fin de la pobreza. ODS 9. Industria, innovación e infraestructura., ODS 10. Reducción de las desigualdades.

- Por su parte, la organización empresarial señala los siguientes ODS:

- ODS. 7.- Energía asequible y no contaminante;
- ODS 8.- Trabajo decente y crecimiento económico;
- ODS 12.- Producción y consumos responsables
- ODS 13.- Acción por el clima
- ODS 16.- Paz, justicia e instituciones sólidas

#### **D. Sección 4. Concienciación, educación y participación sindical en RSE e información no financiera.**

***Nota: esta parte fue sólo dirigida a la parte sindical y social.***

- Entre las principales **necesidades de formación** de los trabajadores en materia de información no financiera , se señalan por orden de importancia :

- 1º. Conocer los marcos para la divulgación de información no financiera (norma GRI)
- 1º bis. Indicadores relevantes (KPIs) para el análisis social de informes de información no financiera.
- 2º. Herramientas para el análisis de informes de información no financiera
- 3º. Entender el contexto de la Directiva 2014/95/EU y su objetivo

- Al ser preguntados por el perfil del **participante objetivo en formación** de este tipo, se señala mayoritariamente a los miembros del Comité de Empresa.

- Entre los **principales beneficios** de recibir esta **formación**, se señalan:

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- La posibilidad de extender la acción sindical hacia materias que tienen un claro interés para los trabajadores y trabajadoras.
  - Aportar y dar visibilidad a punto de vistas diferentes a la hora de acometer actuaciones en materia de RSE.
  - Ampliar el catalogo de competencias así como contribuir a una sociedad más justa y sostenible
  - Entender por qué se llevan a cabo determinadas medidas y los beneficios que puede aportar para la empresa, pero también para la sociedad y el medio ambiente
  - Obtener Información para la acción sindical
- Respecto a cómo podría esta **formación mejorar el diálogo social** en su empresa, se señalan, entre otras cuestiones, lo siguiente:
- Una mejora del dialogo social en la empresa podría darse con la configuración conjunta de contenidos en materia entre la parte empresarial y la parte sindical, así como la participación en dicha formación de los responsables empresariales de la RSE y de los representantes legales de los trabajadores .
  - Facilitaría el conocimiento y las herramientas para la participación efectiva. En muchas ocasiones no se participa en estas cuestiones por el desconocimiento en la materia.
  - Teniendo conocimiento de en qué consiste el informe y porqué se realiza, a nivel sindical podría aportar ideas de mejora a la empresa al ser un enlace entre los trabajadores y la dirección y disponer de las mejoras que recaban entre los empleados de cara a la sostenibilidad.
- Respecto a las **organizaciones** que podrían facilitar el desarrollo de la **capacitación**, se señalan mayoritariamente a las organizaciones sindicales, en primer lugar, seguidas de los órganos tripartitos. Las organizaciones empresariales, las organizaciones sociales y las AAPP apenas son señaladas por los participantes.
- En relación a la **metodología de impartición de la formación** en el marco del Proyecto **TALK**, se señala a una formación técnica mixta impartida por los socios del proyecto y

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

un seminario con expertos. En segundo lugar la opción más elegida en la de la formación técnica impartida por los socios del proyecto.

- Para la mayoría de los encuestados, la **supervisión de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales** es una cuestión relevante para los sindicatos y los representantes de los trabajadores.
- 
- Respecto a la **información sobre qué políticas o indicadores de la información no financiera** podría ayudar a **monitorizar los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales**, mayoritariamente se señalan, por orden de importancia, la protección ambiental y la responsabilidad social y el trato a los empleados, seguidas del respeto a los derechos humanos y la diversidad en los Consejos de Administración y, por último, anticorrupción y soborno.
- Por último, en relación a la importancia que tiene la información país por país para la vigilancia de los acuerdos marcos mundiales, las respuestas obtenidas son las siguientes:
  - A pesar de que los acuerdos marcos mundiales tienen un carácter global, la información país por país permitiría hacer un verdadero seguimiento, los datos a nivel agregado pueden ser engañosos y esconder retrocesos en indicadores que de forma desagregada quedarían patentes. Facilitarían de este modo la posibilidad de adoptar o proponer medidas concretas en función de los distintos países, y por lo tanto supondrían la posibilidad de mejora reales (o de una mejora continua) en el ámbito de aplicación del convenio marco de aplicación.
  - Esta información tiene una importancia máxima. Los Acuerdos Marcos Internacionales (AMIs) son herramientas que persiguen la aplicación de las Normas Fundamentales del Trabajo, comenzando por las que reconocen el derecho a la acción colectiva, la libertad sindical y de asociación en las empresas multinacionales. Constituyen, sin duda, una forma adecuada para canalizar la intervención sindical en la política y práctica empresarial de su responsabilidad social, en la medida en que son acuerdos negociados que no derivan de la voluntad unilateral de las empresas.
  - Es importante para realizar una comparación entre la información que se facilita por país y poder evaluar el nivel de transparencia de sus empresas. Establecer unos indicadores similares es clave para poder realizar esa comprobación y controlar que se cumplen unos mínimos en todos los países a nivel Europeo, así como la mejora continua.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

- Este tipo de acuerdos contemplan estar alineados con los DDHH principales de la ONU así como a los convenios laborales fundamentales sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo y explotación infantil y la discriminación (Directrices OCDE). Desde este punto de partida se puede hacer la comparativa.
- Permiten un seguimiento más exhaustivo y así poder facilitar la adopción de medidas concretas por países, pudiendo obtener mejoras reales de aplicación.
- Se trata de una información fundamental para entender la situación en cada país y de este modo, siempre teniendo en cuenta el contexto de dichos países, poder hacer una comparativa.
- Es importante para realizar una comparación entre la información que se facilita por país y poder evaluar el nivel de transparencia de sus empresas. Establecer unos indicadores similares es clave para poder realizar esa comprobación y controlar que se cumplen unos mínimos en todos los países a nivel Europeo, así como la mejora continua.

-

## ANEXO I

### LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2014/95/EU EN EL ESTADO ESPAÑOL

#### 1. El proceso de trasposición de la Directiva 2014/94/EU en el Estado español

En su primera etapa, la trasposición de la Directiva 2014/95/CE en el Estado español estuvo marcada por la falta de participación pública, la falta de ambición en sus contenidos (se proponía una trasposición literal de la Directiva, sin ampliar sus contenidos) y por el retraso en la aprobación de la norma que la iba a trasponer (último país en trasponer la norma europea).

En un primer momento, se formó un grupo interministerial para preparar una propuesta de transposición, en la que el borrador fue elaborado por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad), un órgano de carácter económico sin competencias en cuestiones de responsabilidad social empresarial (RSE). Además, en este proceso se obvió la participación del órgano asesor y consultivo en estas cuestiones (Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial). Una de las principales funciones de este órgano es informar sobre la regulación pública en materia de RSE, pero la transposición de la Directiva 2014/95/CE no se trató en el mismo. Finalmente, la trasposición de la Directiva se llevó a cabo por un procedimiento de tramitación de urgencia (Real Decreto Legislativo) que privó, por tanto, de tramitación y discusión parlamentaria de los contenidos de la norma a trasponer<sup>1</sup>.

El cambio de Gobierno acontecido a finales del año 2018 motivó un giro importante que se materializó en la aprobación de una nueva norma con rango de Ley, con contenidos más

---

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

ambiciosos que iban más allá de los que la Directiva aprobó en su día y permitió una tramitación parlamentaria que permitió discutir y definir un nuevo alcance de la normativa de divulgación de información no financiera.

## **2. Ley 11/2018, de información no financiera y diversidad.**

El 28 de diciembre de 2018 se aprobaba la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad<sup>2</sup>.

Tal y como se señalaba en el apartado anterior, esta norma introducía sustanciales cambios en los contenidos aprobados en la Directiva 2014/95/CE y en su trasposición al ordenamiento jurídico interno del Estado español y que se detallan a continuación.

### **Ámbito de aplicación más amplio**

Una novedad importante es que la Ley 11/2018 es que, en el plazo de tres años (enero de 2022), la Ley aplicará también a empresas que tengan más de 250 empleados y sean consideradas de interés público; o bien que, cumpliendo el requisito de total de empleados, el total de las partidas de su activo sea superior a 20.000.000 de euros, o el importe neto de su cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

Hasta entonces, esta Ley aplica a las sociedades que formulen cuentas consolidadas en las que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que el número medio de trabajadores empleados sea superior a 500.
- b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:
  - Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.
  - Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.
  - Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

### **Mayor concreción en los contenidos sobre los que informar**

La Ley es más exigente que la Directiva 2014/95/EU , dado que concreta las cuestiones sobre las que las empresas deben dar información.

En este sentido, se detallan los contenidos sobre los que informar en los ámbitos de medioambiente, laboral, derechos humanos, corrupción, sociedad, proveedores, consumidores e información fiscal.

En el **ámbito ambiental**, se exige que las empresas informen específicamente sobre:

- Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.
- Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
- Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
- Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
- Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

En el **ámbito laboral**, se requiere que las empresas aporten información clave sobre los trabajadores:

- Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable,

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

- Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
- Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

En lo que respecta al **cumplimiento de los Derechos Humanos**, la ley también establece requisitos más rigurosos. En este sentido, se requiere informar sobre la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y las medidas para mitigar y gestionar los posibles abusos; informar de las denuncias que se hayan recibido por casos de vulneración de DDHH; cuestiones relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Se requiere, incluso, que la empresa aporte información relacionada con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Respecto a la **lucha contra la corrupción y el soborno**, las empresas deben informar de las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales. Además, se exige reportar el dato económico de las aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

En relación a la **sociedad**, la Ley exige un enfoque sobre los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y explicar su impacto en el empleo y el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio. Además, requiere reportar las relaciones mantenidas con las comunidades locales y las formas de diálogo con éstos.

En temas relativos a **subcontratación y proveedores**, la norma hace hincapié en informar sobre si la empresa incluye en su política de compras cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; si en sus relaciones con proveedores tiene en cuenta el impacto de éstos en el entorno, y si pone en marcha sistemas de supervisión y auditorías respecto a estos temas.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

La **información a los consumidores** también figura entre las obligaciones de reporte de información: exige reportar sobre de medidas para la salud y la seguridad de los consumidores, así como la explicación de los sistemas de reclamación a su alcance, además del número de quejas recibidas y la forma de resolverlas.

Por último, en **materia fiscal** se exige a las compañías reportar los beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

### ***Indicadores clave de resultados.***

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.

Como vemos, si bien no explicita los indicadores, si señala su uso obligatorio para cada uno de los ámbitos de reporte de información.

### ***Verificación obligatoria de la información no financiera***

Una novedad importante es que la Ley 11/2018 exige que la información no financiera que presenten las empresas junto al Informe de Gestión, **esté verificada** por un prestador independiente de servicios de verificación.

Este requerimiento se añade al papel del auditor/a que ya se recogía en el Real Decreto Legislativo de de 2017 y a Directiva 2014/95/EU. En este caso el auditor/a solo debe atestiguar que en el Informe de Gestión está incluida la información no financiera (acreditar su incorporación).

### ***Requerimientos de aprobación y divulgación. Alto rango legal del informe.***

La información no financiera irá incluida en el informe de gestión de la compañía, que, al igual que las cuentas anuales, debe ser firmado por todos los administradores de la sociedad obligada a formularlos, quienes responderán de su veracidad.

*Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065*

La información no financiera deberá ser presentada como punto separado del orden del día para la aprobación en junta general de accionistas.

No obstante, la Ley contempla también la posibilidad de cumplir con la obligación de elaborar el estado de información no financiera a través de la publicación de un informe separado (informe de RSC o sostenibilidad). Este informe deberá corresponder al mismo ejercicio e indicar de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, cumpliendo los mismos criterios de elaboración, depósito y publicación.

Además, según la nueva Ley, esta información debe estar disponible gratuitamente en la web de la compañía en los seis meses siguientes al cierre del ejercicio, y durante los cinco años posteriores.

### ***Informe del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas y presentación en el Senado***

Anualmente, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) elaborará un informe sobre la calidad de la relevancia, neutralidad, materialidad, integridad, contexto de sostenibilidad, precisión, claridad, comparabilidad, fiabilidad de la información emitida en los estados de información no financiera.

Dicho informe será presentado con carácter anual en el **Senado**.

Asimismo, se establece la consulta no vinculante al CERSE en los proyectos legislativos que tengan relación con la responsabilidad social de las empresas.

Así pues, en cualquier proyecto legislativo relacionado con la responsabilidad social de las empresas, el Gobierno deberá contar con el informe no vinculante del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

## ANEXO II

### CUESTIONARIO TALK

#### PARTE 1: INFORMACIÓN PERSONAL

##### POLÍTICA DE PRIVACIDAD

La información proporcionada y los datos personales estarán sujetos a las disposiciones del nuevo Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2010, que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 y que sustituye a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

El INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD con domicilio en c/ General Cabrera 21, 28020 Madrid, dirección de correo electrónico [rgpd@istas.ccoo.es](mailto:rgpd@istas.ccoo.es) y teléfono 34 91 449 10 40, es el encargado de tramitar el material obtenido para llevar a cabo las actuaciones definidas en el Proyecto TALK- Formación y Asesoramiento en Claves Laborales y justificar la subvención concedida.

Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación, cancelación, oposición y portabilidad de los datos mediante el envío de una carta a la dirección arriba indicada, acompañada, en su caso, de una copia del DNI del interesado.

#### 1. INFORMACIÓN SOBRE LA PERSONA QUE RESPONDE AL CUESTIONARIO

Organización empresarial

Técnico/responsable de empresa

Representante sindical

Experto sindical

Representantes de los trabajadores (empresa)

Experto social / ONG

Otros

##### Información de contacto :

Email : .....

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**Sección 1.**

**Marco legislativo para la presentación de información no financiera**

**Antecedentes**

En esta sección se abordarán, entre otros, los siguientes temas:

- ¿Cómo se podría mejorar el marco legislativo para la presentación de información no financiera?
- Analizar las repercusiones de la legislación sobre la presentación de información no financiera en las empresas y las relaciones laborales.
- ¿Cómo podría el marco legislativo promover o ser impulsado para alcanzar una mayor colaboración entre las empresas y los representantes de los trabajadores en este ámbito?

**Preguntas**

1. ¿Cree que la Directiva de no divulgación de información financiera ha tenido un impacto en las relaciones laborales? Razone su respuesta

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

.....  
.....

2. ¿Cree que la revisión de la directiva debería tener como objetivo mejorar el diálogo y la participación de las empresas y los trabajadores y sus representantes en el proceso de presentación de información no financiera? Explique su respuesta.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

.....  
.....

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

### 3. Por favor, responda a las siguientes preguntas

a. La información no financiera comunicada no es suficientemente comparable o fiable.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

b. Las empresas no comunican toda la información no financiera que los usuarios consideran necesaria, y muchas empresas comunican información que los usuarios no consideran pertinente.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

c. A los interesados y otros usuarios les resulta difícil encontrar información no financiera, incluso cuando se notifica.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

### 4. Por favor, responda a las siguientes preguntas

a. Las empresas incurren en gastos innecesarios y evitables relacionados con la presentación de información no financiera.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

b. Las empresas se enfrentan a la incertidumbre y la complejidad a la hora de decidir qué información no financiera notificar, y cómo y dónde notificar dicha información.

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

c. Las empresas se ven presionadas a responder a las demandas adicionales de información no financiera de los organismos de calificación de la sostenibilidad, los proveedores de datos y la sociedad civil, independientemente de la información que publiquen como resultado de la información no financiera

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**5. En su opinión, la falta de comparabilidad de la información no financiera comunicada por las empresas de conformidad con la Directiva de información no financiera es un problema importante.**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**6. La limitada fiabilidad de la información no financiera comunicada por las empresas de conformidad con la Directiva de información no financiera es un problema importante.**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**7. ¿Cree que es necesario exigir a las empresas que apliquen una norma europea de información no financiera? Explique su respuesta**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

.....

**8. En caso afirmativo, ¿considera que las organizaciones sindicales deberían participar en el proceso de elaboración de una norma europea de información no financiera? Explique su respuesta.**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

.....

.....

**9. En su opinión, ¿es necesario aclarar el concepto de información "material" no financiera? Explique su respuesta.**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**10. Si cree que es necesario aclarar el concepto de información "material" no financiera, ¿cómo sugiere hacerlo?**

.....

**11. ¿Qué información sobre el proceso de determinación de la materialidad de la empresa y sus resultados considera importante?**

- a. Explicación de las cuestiones no financieras que la empresa considera prioritarias (utilizando una lógica baja/media/alta/crítica) y por qué (ya sea por los riesgos para la empresa o los riesgos para las partes interesadas).
- b. Aportes y proceso de evaluación de los riesgos y los impactos
- c. Descripción de la participación de los grupos de interesados afectados
- d. La medida en que los resultados de los mecanismos de reclamación y la opinión de los grupos de interés se reflejaron en la determinación de la materialidad
- e. Detalles de la evaluación de las cadenas de suministro de la empresa
- f. Cómo los resultados informaron las acciones de la empresa
- g. Cualquier otro aspecto

**12. ¿Debería la legislación de la UE imponer requisitos de garantía más estrictos para la información no financiera comunicada por las empresas que entran en el ámbito Directiva de información no financiera?**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**13. ¿Estaría de acuerdo en ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva a otras empresas?**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**14. Si la respuesta es afirmativa, ¿a qué categorías de empresas ampliaría el ámbito de aplicación y por qué?**

.....

.....

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**15. ¿Cree que la nueva directiva debería hacer alguna mención al papel de los trabajadores y los representantes de los trabajadores en el proceso de preparación de informes de información no financiera o de desarrollo y supervisión de la estrategia de sostenibilidad de la empresa?**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**16. Si la respuesta es sí, ¿puede señalar alguna propuesta?**

.....

**17. ¿Ha establecido la transposición de la Directiva 2014/95/CE en el ordenamiento jurídico de su país algún requisito o buena práctica que deba incorporarse a la propuesta de revisión de la Directiva?**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

**18. Si la respuesta es sí, ¿puede señalar alguna propuesta?**

.....

## **PARTE 2.**

### **Sección 2.**

#### **Diálogo social e información no financiera**

##### **Antecedentes**

Los procesos de RSE y elaboración y divulgación de Información no financiera deben integrarse plenamente en el diálogo social y abrirse a la colaboración y participación de los trabajadores y sus representantes. Pueden ser un elemento enriquecedor del diálogo social y la negociación colectiva, al incluir elementos que tradicionalmente han sido problemáticos, como los relacionados con los derechos a la información y la participación en la organización del trabajo a nivel de la empresa y a nivel de la empresa matriz, en el caso de las empresas europeas.

A nivel europeo, este marco es una oportunidad para mejorar el diálogo social a nivel de la empresa matriz, a través de los Comités de Empresa Europeos, entre las empresas y los representantes de los trabajadores, pero también entre los representantes de los trabajadores.

##### **Preguntas**

1. **¿Considera necesaria la existencia de órganos específicos de diálogo social para regular la adaptación de las directivas, la evolución del Estado y el control de su cumplimiento?**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

2. **En su opinión, ¿es necesario definir mejor los límites entre la información financiera y no financiera en un marco de diálogo social (recomendaciones, desarrollo legislativo, otras fórmulas...)**

SÍ

NO

NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

3. **En su opinión, ¿la transposición de la Directiva 2014/95/CE al ordenamiento jurídico de su país mejora las posibilidades de diálogo y colaboración entre la empresa y los trabajadores y sus representantes legales en el contexto de la preparación de información no financiera? Explique su respuesta.**

SÍ

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

NO   
NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

.....  
.....

4. **¿Cree que sería útil establecer una formación común e incluso una formación conjunta empresa/sindicato en este ámbito a través del diálogo social a nivel estatal y/o sectorial?**

SÍ   
NO   
NO SÉ / NO HAY OPINIÓN / NO ES RELEVANTE

5. **En caso afirmativo, ¿cómo cree que podría aplicarse?**

.....  
.....  
.....

### **Section 3.**

#### **Compromisos respecto al cambio climático y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

##### **Antecedentes**

La RSE es un buen marco para avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) emprendidos por la UE y las empresas. Las políticas de RSE deben ser ambiciosas en este aspecto y establecer objetivos claros. Para los trabajadores, estas políticas y, en particular, el análisis de los informes de información no financiera son una oportunidad para cooperar con la empresa en la consecución de estos objetivos.

En este contexto, la contribución de cada organización al cumplimiento de los ODS y de los compromisos para evitar el cambio climático (sus peores consecuencias), se puede medir a través de sus políticas de RSE y de sus informes de información no financiera. En otras palabras, la información no financiera es el lugar apropiado para evaluar este grado de cumplimiento de los ODS por parte de las empresas.

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

Por lo tanto, el análisis sindical y social de un informe de sostenibilidad o de información no financiera también debe tener entre sus objetivos verificar la alineación, el compromiso y el cumplimiento de la empresa con los ODS, según sus características y ámbito de influencia.

**Preguntas:**

**1. ¿Cómo piensa que se tratan las cuestiones relativas al cambio climático en los informes de sostenibilidad?**

.....  
.....  
.....

**2. En su opinion ¿cómo informan en sus informes de información no financier o de sostenibilidad , las empresas en relación a las siguientes cuestiones?**

a. Modelo de negocio: riesgos, oportunidades, dependencias, contribución de la organización al cambio climático

.....  
.....  
.....

b. Estrategia empresarial y objetivos climáticos

.....  
.....  
.....

c. Gestión de riesgos y medidas de adaptación al cambio climático

.....  
.....

d. Procesos de gobernanza: internos y externos. Involucración de los agentes interesados en las cuestiones relacionadas con el cambio climático.

.....  
.....

e. Recursos para la implementación de la acción climática: herramientas financieras, inversiones, I+D+I, formación.

.....  
.....

f. Indicadores

.....  
.....

**3. ¿Cómo se podría alentar a las empresas a mejorar su información sobre estos aspectos?**

.....  
.....

**4. ¿Cómo podría reforzarse la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la acción climática de la empresa? especialmente mediante el análisis de la información proporcionada en los informes de información no financiera.**

.....  
.....

**5. ¿Qué medidas de mitigación o adaptación al cambio climático considera que tienen mayores beneficios colaterales?**

.....  
.....

**6. ¿Qué acciones para la reducción de las emisiones considera que pueden tener un impacto más significativo en la transformación del tejido productivo?**

.....  
.....

**7. ¿Cree que la contribución de cada empresa al cumplimiento del SDG debería medirse a través del modelo de informes en el que se basa la RSE, y específicamente en los informes no financieros?**

- Sí
- No
- No lo sé/no tengo opinion/ no es relevante

**8. En su opinion, ¿es suficiente la información proporcionada por las empresas sobre sus objetivos de desarrollo sostenible (ODS)?**

**9.**

- Sí
- No
- No lo sé/no tengo opinion/ no es relevante

**¿Podría señalar 5 ODS que considera prioritarios desde el punto de vista sindical, teniendo en cuenta la oportunidad de marcar más claramente los criterios y las acciones en las empresas, desde el enfoque de los representantes sindicales y de los trabajadores?**

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

Por favor, accede a este link:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

.....  
.....

#### **Sección 4**

#### **Concienciación, educación y participación sindical en la RSE e información no financiera**

##### **Antecedentes**

Es esencial que los trabajadores conozcan qué es la RSE y el marco de información no financiera y la utilidad que puede tener. Es importante saber analizar la información que la empresa proporciona para que pueda ser útil a los trabajadores. Este es el objetivo fundamental del proyecto TALK, por lo que es importante reunir información de los expertos en esta sección.

- Debater y acordar las necesidades comunes de sensibilización, educación y participación sindical en materia de responsabilidad social de las empresas e información no financiera a nivel de todos los países participantes.
- Abordar las diferentes modalidades de capacitación a desarrollar en cada país participante para cumplir con el marco de la relación laboral en cada país, a fin de obtener el mejor cumplimiento de los objetivos del proyecto.

##### **Preguntas**

1. **¿Cuál cree usted que es el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre cuestiones de RSE y del marco de información no financiera?**

- Muy alto
- Alto
- Suficiente
- Insuficiente
- Muy bajo

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**2. ¿Cuáles son las principales necesidades de formación de los trabajadores en estas áreas? [Puede elegir más de una opción]**

- Entender el contesxto de la Directiva 2014/95/EU y su objetivo
- Conocer los marcos para la divulgación de información no financiera (norma GRI)
- Herramientas para el análisis de informes de información no financiera
- Indicadores relevantes (KPIs) para el análisis social de informes de información no financiera
- Informes de información no financiera y Cambio climático y ODS
- Otros:

.....  
.....

**3. ¿Cuál debería ser el participante objetivo? [Puede elegir más de una opción]**

- Los trabajadores en general
- El comité de empresa
- Los responsables de las políticas de RSE
- Otros:

**4. ¿Cuál cree que es el principal beneficio que obtendrán los participantes?**

.....  
.....

**5. ¿Cómo podría esta formación mejorar el diálogo social en su empresa?**

**6.**

.....  
.....

**7. ¿Cómo podría esta formación mejorar la participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en los procesos de divulgación de información no financiera?**

.....  
.....

**8. ¿Qué organizaciones podrían facilitar el desarrollo de la capacitación? Especifique cuál sería la más apropiada en su país.**

- Organizaciones Sindicales
- Organizaciones empresariales
- Administración estatal o regional
- Organizaciones sociales

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

- Órganos tripartitos
- Otros:

**9. ¿Cómo abordaría la formación en su país?**

- Formación técnica impartida por los socios del proyecto
- Seminario con expertos
- Una mezcla de ambas
- Otros:

.....  
.....

**10. ¿Es la supervisión de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales una cuestión relevante para los sindicatos y los representantes de los trabajadores?**

- Si
- No
- No lo sé/no tengo opinion/ no es relevante

**11. ¿Qué fuentes de información suelen utilizarse para hacer un seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales?**

.....  
.....

**12. Información sobre qué políticas suelen ser difíciles de obtener en el proceso de seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales?**

.....  
.....

**13. ¿Qué indicadores suelen ser difíciles de obtener en el proceso de seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales?**

.....  
.....

**14. ¿Qué políticas serían útiles para el proceso de seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales que no están disponibles en este momento?**

.....  
.....

Financed by the European Commission, project number: VS/2020/0065

**15. ¿Qué indicadores serían útiles en el proceso de seguimiento de los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales que no están disponibles en este momento?**

.....  
.....

**16. ¿La información sobre qué políticas o indicadores de la información no financiera podría ayudar a monitorizar los convenios colectivos y los acuerdos marco mundiales? Por favor, sea lo más específico posible en los siguientes temas:**

- a. Protección ambiental
- b. Responsabilidad social y trato a los empleados (por ejemplo, igualdad de género, condiciones de trabajo, diálogo social, seguridad y salud en el trabajo)
- c. Respeto de los derechos humanos
- d. Anticorrupción y soborno
- e. Diversidad en los consejos de administración de las empresas

**17. ¿Qué importancia tiene la información país por país para la vigilancia de los acuerdos marco mundiales? (9-13)**

.....  
.....