

## Democracia, grupos de interés y participación sindical en los procesos de RSE



**Grupos de interés y participación sindical**

1. Reflexiones previas. Democracia, en y desde la empresa.
2. Participación en procesos. Datos reales participación CCOO Servicios
3. ¿Qué hacer? Propuestas para participación real y efectiva. Metodología

Anexos

Resumen de nuestra participación en un seminario para la Federación de Industria de CCOO (3/05/2016), en la que se presentó un parte de un proyecto europeo sobre RSE que está desarrollando el **ISTAS**, Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO ([ver programa](#)), y en el que hemos colaborado muy activamente.

[DESCARGA PRESENTACIÓN COMPLETA \(ISTAS\)](#)

Dividí mi intervención en tres bloques:

### 1.- La ambigüedad e indefinición de la RSE y del concepto de grupos de interés. Y su



**RSE: indefiniciones y ambigüedades. "Doblepensar"**

- Posibilidad de globalizar derechos. Nueva gobernanza global
- ¿Impacto social?
- Grupos de interés
- Sociedad Civil
- Un intento de sustituir Estados, privatizar incluso los Derechos Humanos
- ¿(des) Integración voluntaria?
- ¿Grupos que me interesan'?
- ¿Fundaciones, o...?:

¿Más deterioro democrático?

**¿Truco o trato?**

Procesos bajo sospecha en un contexto de crisis de confianza global. ¿Avalar la impunidad?

evidente mal funcionamiento, que unido a las nuevas amenazas a la democracia y a las libertades, a la no resolución de la crisis (no hemos aprendido sobre su origen), reafirman la línea de trabajo que abordamos hace mucho tiempo, muy basada en las advertencias que nos hace la Confederación Sindical Internacional y en nuestra propia experiencia. Recordamos lo que decíamos en el año 2010, en el artículo '[RSE: Ahora los Pueblos](#)', donde se hace una orientación clara para los sindicatos para participar, (no

sólo *acompañar* a las multinacionales) en estos procesos. La cuestión de los 'grupos de interés' es ...transcendental, por su relación en la **participación de los representantes legítimos de las y los trabajadores en la empresa y en construcción de reglas, directivas, leyes**, donde el término (Stakeholders) aparece cada vez con más frecuencia. De ahí la relación con la Democracia y el desarrollo de los derechos sociales y laborales, claramente amenazados.

2.- Datos de participación real en FS CCOO  
 Análisis (documento interno) prueba piloto:

**LOS GRUPOS DE INTERÉS EN LAS MEMORIAS DE RSE DEL SECTOR FINANCIERO**  
 SINDICATOS Y GRUPOS DE INTERÉS  
 NOVIEMBRE 2013 - DATOS 2012

Resultado: casi nula participación. Los documentos y consensos... ignorados ('esto es voluntario'), Situación repetida en informes #RSequidad años siguientes:

2.- Algunos **datos sobre la participación real del movimiento sindical** en estos procesos (proyecto piloto en la Federación de Servicios de CCOO, en un sector tan complicado en estos momentos como es el sector financiero). La participación es **casi nula**, a pesar de que en estas empresas somos la gran mayoría de la representación de las y los trabajadores, y aunque sí tenemos una buena interlocución, las cuestiones de Sostenibilidad y RSE, de gran trascendencia, siempre han quedado fuera del diálogo social. Es la eterna resistencia al cambio

y a nuestra participación en la organización del trabajo, a pesar de que puede que seamos quizá los más interesados en la sostenibilidad de nuestras empresas.

3.- Y en la tercera parte, donde **concretamos nuestras recomendaciones** para poder reconducir este proceso de participación, a nuestro juicio, degradado. Puede ser importante, puesto que en la **Estrategia Española de RSE (EERSE)** (y realmente, en toda la nueva **Estrategia Europea sobre RSE**) está pendiente de desarrollar una **metodología** para dinamizar y hacer efectiva esta participación de los grupos afectados por los impactos sociales y medioambientales de las empresas. En la mesa en la que participé estaba presente también la Subdirectora General de Economía Social y RSE, donde está situado el Consejo Estatal de RSE, y es el órgano que debe facilitar el desarrollo de este la Estrategia (EERSE).

**Instar a aplicar la Comunicación UE 2013, que:**

Parlamento europeo  
 Textos aprobados  
 Miércoles 6 de febrero de 2013 - Estrasburgo



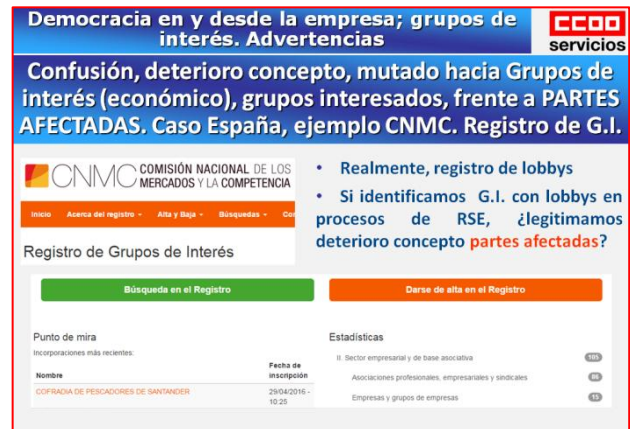
6. Considera que la gobernanza empresarial constituye un elemento fundamental de la responsabilidad social de las empresas, en especial por lo que respecta a su relación con las autoridades públicas y con los **trabajadores y sus asociaciones representativas**, y también a la política seguida por la empresa en materia de **incentivos, liquidaciones y retribuciones**; considera que conceder a los **directivos retribuciones, liquidaciones e incentivos excesivos**, en especial si la empresa atraviesa dificultades, es **incompatible** con un comportamiento socialmente responsable;

7. Considera que la política fiscal de una empresa debe considerarse parte de la RSE y, por consiguiente, que las estrategias de evasión fiscal o **de recurso a paraísos fiscales son incompatibles con un comportamiento socialmente responsable**

8. Considera que, al evaluar la responsabilidad social de una empresa, se debe tener en cuenta el comportamiento de las empresas pertenecientes a su **cadena de suministro** y, en su caso, de las empresas subcontratistas;

Vale la pena detalle aquí estas recomendaciones:

1. Utilizar lo acordado, los referentes de mayor consenso (OIT, OCDE, GRI, ISO26000, Parlamento UE, ONU EDDHH – Tratado Pueblos). Contra el 'esto es voluntario y por tanto lo hacemos como queremos'. No permitir bloqueos
2. Cambiar la tendencia (GI=Lobbys, interés económico) por GI=Partes afectadas
3. Criterio clasificación de GI según 'dependencia vital'. Los afectados deben participar o se ha demostrar que son tenidos muy en cuenta
4. Insistir en la representatividad
5. Evitar que temas clave queden en 'zonas muertas'(Fiscalidad, desigualdad...)
6. Concretar 'valor compartido' (qué valor, cómo se comparte por GI). No sólo eslogan
7. Potenciar y usar plataformas *multistakeholders* (Observatorios, CERSE's, 'equilibrados', representativos, unidos a problemas reales)
8. Aprender de lo que funciona (Accord, trabajo de IndustriAll, coaliciones –Clean Clothes)
9. Aprender de lo que no funcionó (memorias empresas 'fallidas' –Cajas- certificaciones falsas, 'lavado verde')
10. No permitir bloqueos y vetos. Perder el miedo al cambio
11. Perder el miedo a la participación de grupos de interés representativos, aunque sean críticos
12. Abandonar defensa numantina de la reputación
13. Abandonar dicotomía legal-voluntario:
  - o Las (buenas) normas ofrecen información muy útil
  - o Faltas, multas, sanciones, estadísticas: oportunidad para mejora continua



**DESCARGA LA PRESENTACIÓN COMPLETA** (WEB DE ISTAS)

**José Carlos González Lorente**

[@jcarlosgonz](https://twitter.com/jcarlosgonz)

Secretario Federal de Responsabilidad Social -

Inversión Responsable – Sostenibilidad

690733982 - Interno: 67810 – Fijo directo: 955 657 901

<http://blog.ccoo-servicios.es/responsabilidad-social>

[LinkedIn](#) - [Facebook](#)

**Participación de los Trabajadores en Procesos Sostenibilidad / RSE / Buen Gobierno. Razones:**

- 👉 Derechos de información y consulta -'Derecho a saber'
- 👉 Derecho a la participación en Organización del trabajo. Democracia en y desde la empresa
- 👉 Previsión de Riesgos: sociales, medioambientales y de buen gobierno
- 👉 La gestión y adaptación al cambio (i+d+i, formación continua, procesos de reestructuración...)
- 👉 Visión global. Equilibrio entre factores económicos, sociales, medioambientales...
- 👉 Refuerza nuestra vertiente sociopolítica y estrategia de conexión con sociedad civil (bien) organizada (ejemplo, Observatorio RSC)

**LA LUCHA POR LA IGUALDAD**