

Trabajo Decente, Derechos Humanos y derechos laborales

Hacia una *gobernanza sostenible*

Congreso Interuniversitario OIT *Sobre el futuro del Trabajo*

Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla
7 y 8 de febrero de 2019



Organiza:



Patrocinan:



Colaboran:



Participan:



#OIT100 / Trabajo Decente / Sostenibilidad / ODS/ RSE - @jcarlosgonz

Trabajo Decente, Derechos Humanos y derechos laborales. Hacia una gobernanza sostenible.

Versión revisada a 3/06/2019

Autor: José Carlos González Lorente ([Ver breve biografía](#) ¹)

Resumen:

En estos meses celebramos los 100 años de la OIT, 70 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 40 de la Constitución Española. El consenso sobre la idea de que las Normas de la OIT, como sin embargo sí se exige con las normas de comercio e inversiones, deberían respetarse y cumplirse de forma universal, en todas las cadenas productivas y de inversión, en todos los países, y el consenso que parece se está alcanzando en que el Desarrollo Sostenible y el Desarrollo Humano son los paradigmas que deben guiarnos hacia el cumplimiento efectivo de lo que significan estos tres eventos, son las dos grandes razones que deberían vencer a todos los obstáculos, vetos, dificultades y miedos que intenta analizar esta comunicación, que es además una propuesta de acción a partir de ese análisis, en relación con el paradigma de un *nuevo contrato social*.

En esta **crisis de valor, y de valores**, determinar el impacto económico, social y medioambiental de las empresas supondría un regreso al verdadero concepto de *economía*, y al mismo tiempo, una vía concreta y pragmática de hacer real una **gobernanza sostenible**. Ese **valor real** (sostenibilidad, en su triple dimensión, siempre) es la clave de la **licencia para operar** que se incluye en nuestra propuesta de **renovación del contrato social, basado en la justicia social, con el que nació la OIT hace ahora 100 años**.

Palabras clave:

Sostenibilidad, RSE, trazabilidad, riesgos

Summary in English

In these months we celebrate 100 years of the ILO, 70 of the Universal Declaration of Human Rights, and 40 of the Spanish Constitution. Consensus on the idea that the ILO Standards, as required by trade and investment rules, should be respected and fulfilled universally, in all production and investment chains, in all countries, and The consensus that seems to be reached is that Sustainable Development and Human Development are the paradigms that should guide us towards the effective fulfillment of what these three events mean, they are the two great reasons that should overcome all the obstacles, vetoes, difficulties and fears that attempts to analyze this communication, which is also a proposal for action based on that analysis, in relation to the paradigm of a *new social contract*.

Keywords:

Sustainability, CSR, traceability, risks

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Introducción2. 10 escenarios de análisis, 10 espacios de actuación.3. A modo de conclusión |
|--|

1. INTRODUCCIÓN

Esta comunicación no tiene una perspectiva académica. Se trata de una propuesta elaborada sobre la descripción de las experiencias vividas durante el transcurso de muchos años de

participación de su autor en procesos relacionados con la responsabilidad social de las empresas, la sostenibilidad, la transparencia, el buen gobierno y los derechos humanos y laborales en el entorno empresarial. Sobre esto último, la comunicación es también una continuación de otro trabajo que presenté en el I Congreso sobre Empresas y Derechos Humanos celebrado en este mismo lugar (Universidad de Sevilla) en noviembre de 2013. Un breve y no exhaustivo listado de esos procesos, en los que he podido incluir propuestas en nombre de mi organización, directa o indirectamente, y en orden más o menos cronológico ([ver un inventario más detallado en nuestro blog. Enlace con acceso a los documentos citados](#)²), es el siguiente:

- Las conclusiones y recomendaciones de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas en 2006 (aprobada por consenso de todos los partidos políticos, agentes sociales y aceptación de los múltiples representantes de la sociedad civil que participaron)
- La guía estándar ISO 26000 sobre la Responsabilidad Social de las empresas, que contiene una definición de RSE basada en impactos reales, así como una relación con las normas de la OIT.
- Las consultas para la elaboración del estándar para la elaboración de memorias de sostenibilidad *GRI* (Global Reporting Initiative), así como sus actualizaciones.
- El REAL DECRETO 221/2008, de 15 de febrero de creación del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), que establece sus tareas y responsabilidades, así como el documento sobre Transparencia elaborado por el CERSE y aprobado el 3 de Mayo de 2011.
- La Ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible, que potencia a su vez la labor de CERSE
- Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y el proceso para la elaboración de un Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos. De ellos emanan los Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos (incluido el Plan Español aprobado por el Consejo de Ministros, muy cuestionado y en fase de reforma)
- La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, aprobada en 2014 por CERSE y el Consejo de Ministros, cuya idea teórica era crear un marco de referencia en todo el territorio español en materia de RSE y que incluye 60 medidas

dirigidas a impulsar el desarrollo de prácticas responsables en las organizaciones públicas y privadas.

- La Directiva Europea, de 16 de abril de 2013, sobre Información no financiera de las empresas que determina la obligatoriedad de informes no financieros (memorias de sostenibilidad) para empresas de más de 500 trabajadores
- La Comunicación de la Comisión Europea y la [Resolución del Parlamento Europeo sobre la RSE \(06/02/2013\)](#) donde se incluyen referencias sobre las claves del sistema de informes de sostenibilidad/RSE relacionados con la Directiva anterior.
- Y como elemento aglutinador de la serie, de máxima actualidad, la [Ley 11/2018 \(BOE 28/12/2019\)](#) (*³) que transpone la mencionada Directiva. Esta ley además:
 - Actualiza el Código de Comercio respecto a cuestiones de transparencia.
 - Modifica las normas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) respecto a buen gobierno de las empresas cotizadas.
 - Reforma la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas

A: Tres aniversarios:

- 40 años Constitución
- 70 años Declaración DDHH
- 100 años OIT (El Futuro del Trabajo)

Y un déficit ...¿mortal?, para una verdadera Gobernanza: la inclusión de Cláusula Social en la Economía (Sistema productivo / inversiones / sector público)

B: Plan de acción



Experiencia procesos evaluación economía Sostenible

De la 'ley blanda/recomendaciones' (ambigüedad: máquetin, mayor poder corporativo, impunidades)...

- ISO 26000 - PNUD/ GRI - Directrices OCDE - Subcomisión RSE Congreso Dip. 2006
- Procesos relacionados con la ISR (Capital de los trabajadores)
- Decreto creación CERSE - Ley de Economía Sostenible - Buen Gobierno (CNMV)
- Estrategia Española RSE - Proceso Ruggie - Plan Nacional EDDHH - Tratado vinculante
- ...A la Directiva INF (2013) -> LEY 11/2018 de INF (Hard? Law)

Historial de resistencias / ¿fracasos? Pero procesos siguen abiertos (oportunidades)

#OIT100 / Trabajo Decente / Sostenibilidad / ODS/ RSE - @jcarlosgonz

En este largo proceso, nuestra idea central ha sido concretar en indicadores clave, -relevantes y comparables- el impacto de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, con una visión de prevención de riesgos globales, como parte de la necesidad de una verdadera agenda social, no sólo –y nada menos que- para la protección social país-planeta, sino como elemento de orden

económico. La idea de la concreción ha sido una constante en nuestro trabajo, ante la ambigüedad y poca exigibilidad de las iniciativas relacionadas, incluido el también poco definido concepto de *grupos de interés (stakeholders)* ⁴. Para el Futuro del Trabajo es necesario un orden económico y financiero y una protección social que siempre ha dependido de una fiscalidad justa y responsable. Es la base de lo que creemos debe ser una verdadera y efectiva gobernanza global, basada en la evaluación de datos reales, y en la exigencia del deber de los estados de proteger. Así, por ejemplo, el impacto fiscal real de las empresas ha de ser visualizado correctamente, para una correcta valoración por parte de inversores y consumidores, y para que funcione un necesario sistema de compra pública responsable. Todo ello haría posible que los procesos de transparencia no se degraden.

¿Qué falló en los informes financieros y en sistema de auditoría de las empresas clave en relación a la crisis? ¿Qué sigue fallando? Probablemente, un déficit de información no financiera y de consideración de los grupos de interés (insisto: concepto vago y ambiguo, que sería el primer problema a corregir, relacionado con el ‘conflicto de intereses’ con el sistema de auditoras/consultoras) Pero, ¿qué falla en las memorias de Información No Financiera? Se premiaron memorias en empresas fallidas y que causaron un daño inmenso a la economía. Creemos que se siguen haciendo estas memorias con el mismo criterio de imagen. Es necesario un cambio radical. Los representantes políticos han de conocer la importancia de una información clara, comparable y accesible sobre los impactos sociales de las empresas en la sociedad y el medio ambiente. No deben permitir que se diluya el importantísimo cambio de orientación que hace la directiva del concepto de materialidad: la información importante para la sociedad, no para la empresa (atención a la idea de riesgos sistémicos) y a los grupos de interés. No podemos permitir que incluso todo esto signifique la promoción de la competitividad irresponsable y el dumping social, fiscal, laboral y medioambiental. Cuando los intereses y la corrupción afectan a las propias normas, en contra ya no sólo de la Europa social, sino el significado del objetivo de *economía* (como la ciencia que se ocupa de satisfacer necesidades con recursos escasos), el resultado es una involución regulatoria que disuelve la democracia.

El fracaso y descubrimiento de sistemas de sellos y certificaciones vinculados más al márketing y a la reputación, muchos de ellos descubiertos como iniciativas ligadas a la corrupción y a la impunidad no debe ocultar que sí existan iniciativas válidas y realmente consensuadas, que deben avanzar.

Y en un mundo en el que todas las alarmas están encendidas por el aumento de la desigualdad, teniendo en cuenta el déficit existente -especialmente en nuestro país- en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible referidos a la pobreza y al trabajo decente, el avance se daría en una visualización de los indicadores correspondientes en las memorias no financieras de las empresas. Una conexión correcta y no limitada (ya existen algunas iniciativas, pero de dudosa validez) entre indicadores ODS e indicadores RSE/Sostenibilidad de las empresas es ya una emergencia.

Las memorias no financieras, las memorias financieras, y su proceso de integración en las memorias globales -que deben demostrar el valor real de las empresas-, tienen relación directa con la trazabilidad y la digitalización. El futuro del trabajo, de la globalización tiene que ver con la posibilidad de que los derechos laborales, o el impacto fiscal se recojan o no correctamente en los procesos de digitalización y sistemas de trazabilidad. Leyes y regulaciones relacionadas con la transparencia y el buen gobierno, en relación a una necesaria y efectiva buena gobernanza basada en datos reales que han de plasmarse en las memorias reguladas por la Directiva/Ley de Información no financiera.

Todo este sistema de indicadores relevantes debe ser base de un diálogo positivo a desarrollar también mediante acuerdos marcos globales, y para hacer que funcionen los comités europeos y mundiales.

En estos meses celebramos los 100 años de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), 70 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y 40 de la Constitución Española.

El consenso sobre la idea de que las Normas de la OIT, como las de la OMC (Organización Mundial del Comercio), deberían respetarse y cumplirse de forma universal, en todas las cadenas productivas y de inversión, en todos los países, y el consenso sobre que el Desarrollo Sostenible y el Desarrollo Humano son los paradigmas que deben guiarnos hacia el cumplimiento efectivo de lo que significan estos tres eventos, son las dos grandes razones que deberían vencer a todos los obstáculos, vetos, dificultades y miedos que intenta analizar esta comunicación, que es además una propuesta de acción a partir de ese análisis, en relación con el paradigma de un *nuevo contrato social*, cuyos elementos fundamentales han sido descritos por la Confederación Sindical Internacional (Sharan Burrow; 2018⁵):

1. “Una reforma fundamental de la gobernanza para la paz y la justicia social y económica;

2. Una política macroeconómica basada en el crecimiento inclusivo, el empleo y el trabajo decente, así como la reforma de las instituciones multilaterales;
3. Salarios mínimos vitales y negociación colectiva;
4. Transiciones justas para los trabajadores y las comunidades afectadas por la lucha contra el cambio climático o el cambio tecnológico;
5. Protección social universal y servicios públicos vitales;
6. Una licencia social para las actividades de las empresas;
7. Leyes que favorezcan a las personas y garanticen sus derechos de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las normas del trabajo de la OIT;
8. Implementación del Pilar Social Europeo reconociendo que brinda la oportunidad de configurar el futuro del trabajo a nivel mundial;
9. La intervención de recursos humanos en la tecnología y en el control de un fondo común de datos;
10. Aprendizaje de por vida;
11. Eliminación de la violencia contra la mujer;
12. Inclusión de migrantes y refugiados;
13. Poner fin a las trampas y la corrupción fiscal corporativa.”

2. Descripción de la situación y propuesta

Desarrollada en esta comunicación en los siguientes puntos:

- 1. Superar la confusión terminológica**, los bloqueos y los vetos a una regulación efectiva. Responsabilidad social de las empresas, sostenibilidad... En la OCDE, por ejemplo, ahora se trabaja en torno al término conducta empresarialmente responsable (CER, o RBC, en inglés Responsible Business Conduct) Y es que no sólo existe el problema de la captura corporativa y de las puertas giratorias. Es que se ha producido incluso un secuestro corporativo de las palabras, iniciativas y procesos, relacionado con el desorden desastroso que ha supuesto la desregulación y el *dejar hacer*. El objetivo es concretar frente a las ambigüedades terminológicas y debates infinitos, con una visión

global y transversal. En el fondo, no se acepta la redefinición de la RSE que hicieron con gran consenso hace varios años la vía Comisión y Parlamento europeos y que afirmaba dos cosas: que la sostenibilidad y la RSE debe estar basada en la medición de los impactos sociales, económicos y medioambientales de las empresas, y que su avance es necesaria la combinación de medidas regulatorias y voluntarias. Se reconocía, de nuevo, que la voluntariedad ha sido un fracaso (anteriormente, en 2009, también lo reconoció en Consejo del estándar GRI –Global Reporting Initiative- en su [Declaración de Ámsterdam](#))

- 2.** Es necesario incidir en la **relación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los indicadores que deben aportar las empresas en sus memorias no financieras y otros sistemas de medición.** Para ello debe avanzarse en la selección y perfeccionamiento de estándares e indicadores. Por ejemplo, los relacionados con el Trabajo Decente y a su vez, en la lucha contra la pobreza, tienen una relación directa con los indicadores y ratios salariales que estamos intentando incidir en la mencionada directiva (ya incorporada en el ordenamiento jurídico en España) de información no financiera. Insistir también en la cuestión de los salarios mínimos y en los salarios vitales, para toda la cadena productiva. Todo el discurso referido a valor generado y compartido ha de plasmarse en indicadores y ratios útiles. De nuevo, ahí están los conceptos claves: equidad, salarios decentes, salario vital; huella fiscal y protección social. Nuestra experiencia ha sido que este es el grupo de indicadores es el que ofrece mayor resistencia, e incluso creemos que ha sido la causa del bloqueo y veto (empresarial, político) de los procesos de desarrollo sostenible y responsabilidad social de las empresas.

- 3.** Se ha de superar la **resistencia al cambio de modelo productivo**, a la igualdad y a la **equidad** en el reparto de los beneficios del avance tecnológico y la transparencia. Resulta evidente la necesidad de una **Transición Justa** para la gestión y del cambio, a partir de la emergencia que suponen reconocer el cambio climático y los derechos medioambientales. Aprender sobre las enseñanzas sobre los costes de las resistencias y bloqueos. Precisamente son esos costes, tantas veces externalizados, son los que han de

visualizarse en las memorias no financieras de las empresas, que como es lógico –hasta cierto punto-, no quieren evidenciarlos, y tienden a hablar sólo de sus intangibles positivos. De nuevo, hablamos indicadores que han de estar presentes en las memorias empresariales.

4. Las memorias empresariales deben abordar definitiva y efectivamente la cuestión de los **Derechos Humanos**. Todos los actores, principalmente los gobiernos, han de superar las dificultades, obstáculos y no permitir más vetos a las concreciones sobre debida diligencia. Impulsar nuevos instrumentos y regulaciones, y perfeccionar los existentes, oportunidades para una nueva gobernanza efectiva. **Las Normas de Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos** y el **Tratado Vinculante** sobre empresas y Derechos Humanos han favorecido la elaboración de Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos, pero son de un alcance, por ahora, muy limitado. En Junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos adoptó la resolución 26/9 para la elaboración de un instrumento internacional legalmente vinculante para las empresas transnacionales en materia de derechos humanos. La resolución de Naciones Unidas que dio inicio al proceso de este Tratado es fundamental. Hay que vigilar y señalar el porqué de los vetos y posibles desviaciones del sentido de esta resolución, tal como parece ha ocurrido en la elaboración de un primer borrador del tratado. Conocer el por qué de la negativa a la exigibilidad, aprender de lo ocurrido en esos planes es también algo interesante para avanzar. En el caso español, existe una relación entre el bloqueo al Consejo Estatal de RSE, lo limitado de la Estrategia Española de RSE y del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, así como la oposición al citado Tratado Vinculante.

5. Los procesos y el debate en torno a la cuestión de los Derechos Humanos en el entorno empresarial, están teniendo ya un efecto importante, por la difusión (no sé si popularización) del concepto de *debida diligencia*. Pero no queremos que esto no sea sólo una nueva burbuja dialéctica: aquí también necesitamos concreciones. Además, damos un toque de atención, incluso de alarma, ante la posible utilización de planes de debida diligencia empresarial como eximentes ante delitos contra los derechos humanos

y laborales. Creemos que esto se incrementa con la proliferación de nueva generación de códigos de conducta, que trasladan responsabilidades de las cúpulas empresariales a las trabajadoras y trabajadores de a pie, y avanza un nuevo y dañino tipo estrés laboral, en el que se intensifican los sistemas de control y vigilancia continua y el tener que elegir entre el cómo vender y cómo cumplir con cierta ética. Un buen negocio para consultoras y bufetes, además, con pensamientos tipo “ya tenemos un plan: la fiesta puede continuar”.

Sin embargo, el concepto de diligencia debida es importante. El pasado año la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) aprobó, tras muchas discusiones, una nueva Guía de Diligencia Debida en la que hemos participado los sindicatos a través de su órgano sindical consultivo (TUAC, Trade Union Advisory Committee). Se trata de una guía intersectorial para una conducta empresarial responsable tanto en el contexto de las propias actividades de la empresa como en sus cadenas de suministro. El texto destaca tanto el papel de los sindicatos en la realización de la diligencia debida, como la necesidad de que las empresas la aseguren esa diligencia con respecto a los derechos sindicales. Esta nueva Guía general es un compendio de las guías sectoriales específicas de la OCDE sobre la confección y el calzado; la agricultura; inversores institucionales; la industria extractiva; y los minerales en zonas de conflicto (el más conocido, el coltán)

La aprobación de la Guía representa un importante paso hacia adelante para fortalecer la responsabilidad empresarial (señalamos de nuevo el cambio conceptual: de responsabilidad social de las empresas –RSE- a *conducta empresarial responsable*), incluyendo los derechos sindicales. Sin embargo, los gobiernos están obligados a tomar medidas para garantizar que las empresas apliquen la Guía, tales como la supervisión de la implementación por parte de la empresa y la introducción de medidas legislativas específicas. Un reto fundamental es el desarrollo de la capacidad de los sindicatos a fin de utilizar el proceso de diligencia debida en las empresas para organizar y defender los derechos de los trabajadores. La TUAC relaciona por qué la Guía es importante para los sindicatos:

– Porque tenemos un papel como una de las partes interesadas, junto a la propia empresa y los trabajadores, en el seno de la compañía y a lo largo de toda la cadena de suministro.

– Porque la Guía reconoce las relaciones laborales como una forma de compromiso entre las partes y señala los acuerdos empresa-sindicato como una vía para que las empresas eviten y aborden los impactos adversos sobre los trabajadores: los convenios colectivos, los Acuerdos marco Globales, los protocolos y los Memorandos de entendimiento son parte de la debida diligencia. Los derechos sindicales también son derechos que hay que respetar. Las empresas deben respetar todos los derechos humanos; pueden establecer prioridades dentro de la gravedad de la situación, pero no pueden elegir cuáles respetar y cuáles no, y deben llevar a cabo debida diligencia en afiliación sindical y negociación colectiva.

Junto con la aplicación de la Guía, el objetivo sería el paso de la ley blanda (recomendación) a la ley dura (legislación), siguiendo el ejemplo de Francia con su Ley de diligencia debida (*) Los sindicatos franceses explicaron los puntos principales de su ley, adoptada en marzo de 2017, y su valoración del proceso y de lo conseguido por la presión sindical de la TUAC.

Fue un proceso largo que tuvo un fuerte impulso con el accidente de Rana Plaza (Bangladesh) y que se enfrentó a la posición contraria de las empresas francesas que no querían una ley dura, pero se consiguió 4 años después. La ley francesa de debida diligencia crea una obligación jurídica para las empresas matrices y las empresas subcontratistas, no solo sobre sus actividades sino sobre todas aquellas que controlan y las de sus proveedores. Cubre todos los sectores de actividad y es de aplicación general. Incluye las violaciones graves de los derechos fundamentales, de salud y seguridad, de derechos de los trabajadores y derechos medioambientales. Su definición es muy amplia y se aplica a toda sociedad matriz con más de 5000 asalariados, y a las filiales en Francia o en el extranjero que empleen a más de 10.000 asalariados en todo el grupo. Establece la obligación legal (N.pte.) de desarrollar, hacer público y poner en práctica un plan de vigilancia que debe incluir:

- Una cartografía de riesgos y una priorización de los mismos
- Un procedimiento de evaluación sistematizado de las medidas de vigilancia
- Acciones de atenuación de riesgos y prevención de riesgos graves
- Un mecanismo de alerta y de denuncia en concertación con los sindicatos
- Un seguimiento de medida y evaluación de la eficacia.

Es un proceso que implicará mucho trabajo sindical para que los planes tengan contenido y sean ejemplo e impulso europeo y tengan en cuenta otros instrumentos como las normas de la OIT sobre cadenas de suministro y sobre trabajo decente, y las recomendaciones sobre empresas y derechos humanos de Naciones Unidas. También ha sido un ejemplo de buena colaboración entre ONG y sindicatos.

6. Los indicadores referidos a los *grupos de interés* son los más conectados con la cuestión de la **democracia en la empresa**. Es necesario que se regule correctamente (de nuevo, la oportunidad está de nuevo en el desarrollo de la Directiva y ley de Información no financiera) la relación de grupos de interés de las empresas, así como los procesos en los que realmente participan (incluido el accionarial). Los denominados grupos de interés deberían ser los grupos afectados realmente, y no tanto de los grupos influyentes, que de hecho muchas veces infieren vetos a los consensos. Existe una propuesta, muy poco conocida, que efectuamos en el seno del Consejo Estatal de RSE (CERSE) para la determinación del interés y representatividad de esos grupos de interés, afectados por impacto social y medioambiental de las empresas, así como para la dinamización de su participación real. Y si pensamos en la incidencia de las empresas globales - incluida su influencia en gobiernos, regulaciones y reguladores- es evidente que la democracia depende de que estos procesos tengan en cuenta de verdad a los verdaderos grupos de interés. La cuestión de la Democracia en la empresa (y desde la empresa, insisto) está siendo una de las líneas de incidencia en la gobernanza global. Vale la pena citar varias iniciativas:
 - Democracia en el trabajo. Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo del 7 al 8 de marzo de 2018 (*). La idea de que la democracia no puede terminar en las

puertas de los centros de trabajo es una parte fundamental del Modelo Social Europeo. Además del diálogo social y la negociación colectiva, la libertad de asociación, los sindicatos, los trabajadores y sus representantes pueden ejercer una influencia importante en sus lugares de trabajo a través de diferentes instrumentos de participación de los trabajadores. Todos estos instrumentos sirven para mejorar la democracia en el trabajo y van desde los derechos de información y consulta, también a nivel transfronterizo en multinacionales europeas, hasta la representación de la fuerza de trabajo en el gobierno a nivel de la compañía.

- El llamamiento europeo *Trazando una nueva senda para Europa* publicado el 11/05/2018 (*), y que a esa fecha estaba firmado por 420 dirigentes europeos del ámbito jurídico, político, sindical y empresarial. Está basado en la petición de participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. El llamamiento incluye crear un marco de información vinculante adaptado a los desafíos del siglo XXI. Las normas contables no deberían dejarse en manos de un organismo privado (el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad) principalmente interesado en el valor para el accionista; deben tener en cuenta la sostenibilidad. Deben seguir desarrollándose informes extra-financieros que proporcionen más transparencia en asuntos sociales y medioambientales, también con perspectiva de género, de manera mucho más enérgica. El llamamiento incluye crear un deber de vigilancia en relación a las empresas subcontratistas. Las nuevas reglas deben obligar a las grandes empresas a cuidar y responsabilizarse de toda su cadena de suministro a fin de evitar la violación de derechos humanos y sociales básicos por parte de sus subcontratistas.
- La futura regulación europea de la gobernanza empresarial. Existe una resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017 (*), sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas y la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a determinados elementos de la declaración sobre gobernanza empresarial. Entre otras cuestiones, las sociedades podrán saber quiénes están detrás de sus accionarios e, incluso, podrán intentar que se involucren en la

empresa. La mayoría de los fondos ha buscado hasta ahora la rentabilidad y ante cualquier peligro han tomado el camino de salida. Hasta ahora, los fondos de inversión han sido incontrolables.

7. Es necesaria información sobre **la propiedad real de las empresas**, su entramado societario, y en lo social y laboral, el **mapa de su cadena productiva**, destacando la **fuerza laboral real** de cada empresa, ya que incluyen cada vez más a trabajadoras y trabajadores precarios y casi invisibles. A destacar el abuso actual del concepto de emprendimiento, los falsos autónomos, y los trabajos realizados de manera remota, que son nuevas formas de huida del derecho del trabajo hacia la mercantilización. Nuevas realidades del trabajo que se degeneran en un avance de una nueva esclavitud.

8. Es importante desarrollar y vincular a **Trabajo Decente las iniciativas sectoriales**. Por ejemplo, en el **sector financiero**, clave para la evaluación de riesgos sociales, medioambientales y de buen gobierno es importante que llegue a buen fin el proyecto de reglas que Comisión Europea ha publicado (4 de enero de 2019) (*) un primer paquete legislativo en el marco del Plan de acción para la financiación del crecimiento sostenible que marca los deberes de los inversores, y para lograr una “taxonomía” (clasificación) sobre la sostenibilidad. Nuestra primera valoración es que aun siendo interesante, sigue considerándose el término ‘sostenibilidad’ sólo en su vertiente medioambiental, dejando de nuevo fuera las cuestiones sociales y de buen gobierno, en especial la desigualdad y la fiscalidad responsable, así como las cuestiones relacionadas con la nueva gobernanza (transparencia y lucha contra la corrupción). Desde el **sindicalismo internacional**, a través del la Confederación Sindical Internacional y el Comité del Capital de los Trabajadores estamos, desde hace mucho tiempo, desarrollando reglas y propuestas para que inversores, gobiernos y agencias de calificación tengan en cuenta los Derechos Humanos y laborales en las inversiones.

9. Otro ejemplo lo tenemos en el **sector turístico**, referente mundial según estadísticas y el peso en la economía. El Código Ético Mundial de la Organización Mundial de Turismo no debe quedar de nuevo en mera retórica. Para ello, ha de concretarse la relación de los diez principios del mismo con las Pautas de la OIT para el trabajo decente y el turismo responsable (6*) En estas Pautas se definen los principios comunes y el marco de políticas que deberían guiar las

acciones encaminadas a lograr un trabajo decente y un turismo socialmente responsable, así como empleos plenos y productivos en la industria del turismo, promoviendo de esta manera su sostenibilidad y contribuyendo a la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por consiguiente, deberían servir como herramienta de referencia para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas en el turismo, respaldando sus esfuerzos orientados a superar los problemas y aprovechar las oportunidades en el ámbito laboral, en aras del desarrollo sostenible del sector turístico.

10. Reconocer que existe una **crisis de valor** (valor real de las empresas), relacionada con la **crisis de valores**, y con lo que podemos ya llamar crisis de la verdad (incertidumbre, crisis de confianza). Abordar todo esto con una perspectiva de evaluación de riesgos. El valor real de las empresas debe estar basado en la medición de impactos (de nuevo, indicadores). Este es el hilo conductor del análisis y propuesta.

Resistencias, vetos

- INDICADORES (KPI's) para una gobernanza basada en datos sobre riesgos/impacto económico, social y medioambiental
- Mayor resistencia: indicadores sobre desigualdad, fiscalidad (orden fiscal, mapas cadenas productivas /financieras, propiedad real de las empresas
- Indicadores 'huella fiscal': protección social - orden fiscal = orden económico
- Información veraz, clara relevante, comparable: debida diligencia
- La desigualdad disuelve la democracia'
- Indicadores Desigualdad / valor compartido:
- Ratios salarios máximos / mínimos - Brechas salariales
- Salario decente - Salarios mínimos - Salarios Vitales
- Crisis de los Incentivos perversos

José Carlos Gonzalez
 Responsable de Sostenibilidad / RSE / ISR
 Consejero CERSE CCOO

Esperanza: actuar sobre procesos abiertos

En la comunicación, relato de fracasos y resistencias, pero también procesos abiertos:

- El porqué y el mecanismo de esas resistencias/vetos- ¿quién / cómo?
- Ejemplo EDDHH (Tratado Vinculante y Planes N. EDDHH)
- Taxonomía Inversión Socialmente Responsable (Riesgos ASG) - Sector Financiero
- Turismo Sostenible - Código Mundial Turismo Sostenible - Pautas OIT T.Sost.
- Procesos / Ley Transición Ecológica / Justa (cambios, incluida digitalización)
- Procesos / leyes Debida Diligencia (sectoriales - OCDE , nacionales...)
- Avanzar en la obligación de esa información - Ley-Directiva INF
- Conexión ODS's con indicadores memorias (multinacionales) Su evaluación: licencia para operar
- Trabajo Decente / pobreza (laboral...)
- Grupos de interés / recuperar democracia en las empresas - desde las empresas

Por un Nuevo contrato social - Gobemanza basada en Datos (impactos-riesgos). Licencia para operar. Batalla/resistencia a cambio/a indicadores

#OIT100 / Trabajo Decente / Sostenibilidad / ODS/ RSE - @jcarlosgonz

3. A modo de conclusión

El **valor real de la empresa**, tal como lo consideramos en el último punto, y descrito en esta comunicación, es el elemento clave de la *licencia para operar* que proponemos como parte de la recuperación del *nuevo contrato social*.

Como se dice al comienzo, esta comunicación es una actualización de la ponencia presentada en *el I Congreso sobre la implementación de los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos en España* – (Universidad de Sevilla, noviembre 2013 ⁷), vistas las novedades acaecidas desde entonces, con una visión transversal que incluye también la relación de esta línea de acción con la Protección social (en especial, con la fiscalidad justa y responsable)

En esa ponencia hablaba de:

Las violaciones de los derechos humanos en el entorno empresarial, que han sido habituales en el ámbito laboral a lo largo de la historia. Sobre transparencia y crisis de credibilidad global, sobre impunidad y olvido de las causas de las crisis. Del fracaso del sistema de verificación, público y privado. De la influencia del sistema empresarial sobre la sociedad, los gobiernos, el sistema jurídico y de verificación-certificación público-privada, el de inspección, reguladores, de las instituciones financieras internacionales. De las señales que ofrecen una seria advertencia: graves acusaciones. Consensos no difundidos ¿boicot informativo? Resistencias ante el necesario cambio de la RSE, ante el evidente fracaso de la voluntariedad ultra liberal. Una RSE que contribuya a cumplir las Normas, crear nuevas leyes y sobre todo, hacerlas efectivas (tenemos leyes, pero muy malas costumbres). Frente a “todos contra todos”, una propuesta para pasar de la hipocresía a la sinceridad. ¿Ética y Derechos Humanos patrocinados? Un proceso bajo sospecha. ¿Solidaridad o justicia? Retroceso de derechos sociales en países avanzados que suponen violaciones de Derechos Humanos. Democracia, representatividad y sociedad civil: ¿Grupos de interés o grupos que me interesan? ¿Sociedad civil o fundaciones? ¿Hay esperanzas? Nuestras aportaciones al Plan Nacional de Empresas y DDHH. Por una competitividad responsable. Acuerdos marcos mundiales y trabajo decente. Redes de colaboración sociedad civil y sindicatos: verificación y mejora continua. Una cambio necesario en la visión de estos nuevos instrumentos, que evalúen globalmente el cumplimiento de la ley, convenios, acuerdos voluntarios y obligaciones sociales.

Vale la pena reproducir aquí nuestra respuesta a la primera consulta sobre la Directiva de información no financiera ⁸ :

Puesto que la Sostenibilidad es el paradigma de el nuevo sistema económico que queremos, las triples memorias que deben demostrar y concretar la contribución de la empresa (pública o privada) a alcanzar la sostenibilidad global deberían, bien ser obligatorias para determinadas empresas (por ejemplo, por tener más de 1000 trabajadores, por ser cotizadas...) o bien cumplimentarse o complementarse automáticamente (no dependiendo sólo de la voluntad de la empresa a informar o a incluir sólo lo que considere oportuno) con la información clave contenida en registros oficiales, a veces dispersos y de difícil acceso. Esta información también deberá ser exigida para grandes empresas que operen o inviertan en territorio europeo, con especial atención a grandes inversores (fondos soberanos, de inversión, de pensiones). Está directamente relacionado con los procesos de cumplimiento efectivo del Derecho a la información. La información obligatoria sobre Derechos Humanos, derechos laborales, información sobre corrupción y soborno, información medio ambiental, debe estar incluida en las memorias. Debe insistirse en la concreción de esta información de las nuevas regulaciones y directivas, que deberá también incorporarse a las memorias.



Trabajo Decente, Derechos Humanos y derechos laborales - Hacia una gobernanza sostenible



- Aniversarios. Déficits. Cláusula social. Resistencia a indicadores - A una Transparencia efectiva (derecho a saber -información y consulta, a derecho a participación organización del trabajo.
- Por una gobernanza basada en el análisis de la información (licencia para operar- Contrato Social)
- De la resistencia a la involución
- Descubrimiento de información falsa:
 - Crisis financiera / productos tóxicos (financ/industrial) / balances falseados / certificaciones falsas
 - Rana Plaza - 'Responsabilidad subcontratada'
- PIB versus Desarrollo Humano
- OIT versus OMC

#OIT100 / Trabajo Decente / Sostenibilidad / ODS/ RSE - @jcarlosgonz

Bibliografía – enlaces

1 José Carlos González. Breve biografía:

<https://blogs.serviciosccoo.es/responsabilidad-social/2018/04/29/perfil/>

2 Inventario de acciones (incidencia legislativa, documentos, planes, trabajos, que pueden descargarse desde el blog):

<https://blogs.serviciosccoo.es/responsabilidad-social/2017/09/01/inventario-global-de-actuaciones-rse-isr-de-ccoo-servicios/>

3 Las referencias marcadas con * estarán disponibles en la versión digital de este trabajo:

<https://blogs.serviciosccoo.es/responsabilidad-social/2019/03/03/hacia-una-gobernanza-sostenible-100-anos-de-la-oit/>

4 José Carlos González. Metodología para participación de Grupos de Interés:

<https://blogs.serviciosccoo.es/responsabilidad-social/wp-content/uploads/sites/3/2017/09/Metodologia-Grupos-de-Inter%C3%A9s.pdf>

5 Sharan Burrow en Equal Times 15/02/2018:

<https://www.equaltimes.org/davos-expone-las-fracturas-que?lang=es#.XHuhzohKg2z>

6 OIT Septiembre 2017:

http://www.oit.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_546341/lang--es/index.htm

7 Ponencia en Congreso Internacional Empresas y Derechos Humanos, diciembre de 2013:

<http://blogs.serviciosccoo.es/gallery/6/EDDHHCCOO.pdf>

Resumen de la ponencia publicado en la revista de acción sindical de CCOO):

<https://blogs.serviciosccoo.es/responsabilidad-social/2013/12/03/ccoo-en-proceso-onu-empresas-y-derechos-humanos/>

8 Respuesta de CCOO a consulta de la Comisión Europea sobre la Directiva de Información no Financiera 2011:

<https://blogs.serviciosccoo.es/gallery/6/Respuesta%20CCOO%20Consulta%20UE%20Info%20no%20financiera.pdf>