

Nuevas obligaciones de información no financiera y relaciones laborales

Antonio Ferrer Márquez. ISTAS-CCOO

Antonio Ferrer Márquez. ISTAS-CCOO

A lo largo de los dos últimos años, ISTAS-CCOO ha estado participando en el proyecto europeo DIMASOLAB, analizando el impacto sobre las relaciones laborales de la Directiva 2014/95/CE de información no financiera y sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos empresariales.

En este proyecto, que finalizó el pasado 31 de marzo, también participaron organizaciones sindicales de Alemania, Francia, Bélgica, Italia y Lituania, así como el Instituto Sindical Europeo (ETUI). Se trata de un proyecto co-financiados por la Unión Europea y coordinado por Arbeit und Leben.

La Directiva 2014/95/UE, traspuesta al ordenamiento interno por el Real Decreto – ley 18/2017 de 24 de noviembre, exige la presentación de un Estado No Financiero a las grandes empresas y entidades de interés público que formulen cuentas consolidadas y que reúnan los siguientes requisitos:

- Tengan más de 500 trabajadores empleados.
- Tengan unos activos de 20 millones de euros, que el importe de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40 millones de euros o que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

En este estado o informe no financiero, las empresas afectadas deberán incluir, entre otras cuestiones, información sobre el impacto de su actividad sobre el medio ambiente, información sobre cuestiones sociales y relativas al personal, información referente a derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre los procesos de diligencia debida aplicados por la empresa y en relación con sus cadenas de suministro y subcontratación. En este contexto, el proyecto DIMASOLAB se ha centrado en dos cuestiones clave de investigación:

- Analizar los informes de sostenibilidad o memorias de responsabilidad social empresarial producidos hasta el momento de manera voluntaria por las empresas – más de 450 en el Estado español- y determinar cómo están afectando hasta el momento en las relaciones laborales de las empresas y de qué manera están participando los representantes de los trabajadores y trabajadoras en este marco.
- El proceso de implementación de la Directiva 2014/95/EU y cómo han influido los sindicatos en la implementación de dicha Directiva en las respectivas leyes nacionales.

Respecto a estas dos cuestiones, los resultados de los informes elaborados en marco del proyecto DIMASOLAB para el Estado español concluyen, de manera resumida, lo siguiente:



En relación a los informes de sostenibilidad o memorias de responsabilidad social empresarial producidas hasta el momento, se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Proporcionan información sobre muchos temas, amplia y diversa.
- Hay escasa información sobre impactos y prácticas de gestión y un bajo nivel de autocrítica e información poco clara y ambigua sobre aspectos críticos (cadena de suministro).
- La información publicada parece seguir una estrategia de marketing y defensa de la reputación
- Hay poco diálogo con los stakeholders (personas u organizaciones afectadas por las actividades y las decisiones de una empresa.) y grupos de interés.
- Los trabajadores son reconocidos como grupos de interés pero no así sus representantes legales ni los sindicatos.
- Existe una baja participación de los representantes legales de los trabajadores a nivel de empresa, excepto en determinadas compañías globales con fuerte estructura sindical, y persiste cierto escepticismo sindical en estos temas e incluso oposición al trabajo en esta área por parte de sindicatos minoritarios.

Respecto a la influencia sindical en un ámbito superior al de la empresa, conviene destacar, en primer lugar, el importante trabajo desarrollado por CCOO desde hace muchos años en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Destacable también su influencia sobre la Estrategia Española de Responsabilidad Social Corporativa, logrando incluir en el texto el reconocimiento explícito de los sindicatos como un grupo de interés. Asimismo, la Confederación Sindical de CCOO y diversas Confederaciones Territoriales y Federaciones estatales de CCOO cuentan con expertos y expertas en estas materias, desarrollando un trabajo que comienza a llegar a la acción sindical en las empresas.

En lo que respecta a la participación de CCOO en el proceso de transposición de la Directiva al ordenamiento interno, esta ha sido muy activa en todas sus fases, a pesar de las dificultades y trabas que se ha puesto a la participación pública y de los agentes sociales en este proceso. A pesar de ello, se

presentaron propuestas de mejora y alegaciones a los borradores de textos legales presentados y, una vez aprobado el texto definitivo por el Parlamento español por el trámite de urgencia- debido al retraso de más de un año en su transposición- CCOO, junto a otras organizaciones sociales y partidos políticos, presionó para que el Parlamento acordara debatir y aprobar, en los próximos meses, una ley estatal que aborde y regule estas cuestiones de manera más ambiciosa y rigurosa.

Otra cuestión abordada en el marco del proyecto ha sido analizar el posible impacto que esta normativa tendrá en el futuro en las relaciones laborales a nivel de empresa. A este respecto, la percepción de los expertos sindicales que han colaborado en el trabajo de análisis realizado es que el impacto de la normativa sobre información no financiera dependerá, en buena medida, de la intervención sindical de las demandas de participación de los representantes de los trabajadores en la preparación y elaboración de los informes no financieros de las empresas.

¿Para qué pueden ser útiles sindicalmente los informes de información no financiera??

- Para obtener mayor conocimiento de la actividad de la empresa y de sus impactos ambientales y sociales . Transversalidad y visión global de la actividad.
- Permiten conocer la actividad de la empresa en otros países, tanto en la empresa principal como en la cadena de subcontratación.
- Para conocer las condiciones de trabajo en la cadena de suministro.
Globalización del sindicalismo
- Para poder valorar la evolución de la actividad y comportamiento de la empresa.

- Es un espacio para la actividad sindical y para la sensibilización del conjunto de los trabajadores de la empresa con el fin de :
 - Mejorar y hacer más fiel la realidad empresarial contenida en los informes.
 - Mejorar la relación y comunicación con la sociedad civil y empresarial para mantener y mejorar el empleo.
 - Mejorar las posibilidades de actuación sindical en las condiciones de trabajo en la empresa y en la cadena de subcontratación.
-

Por último, reseñar que el trabajo y análisis realizado en el Proyecto DIMASOLAB ha servido como punto de partida para el trabajo de ISTAS-CCOO en el Proyecto CENOFIA, al cual también se dedica un artículo en este número de Daphnia.

Más información: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=4093>