

# OTG boletín

## INFO ++

El sector pesquero y conservero en América Latina es uno de los sectores más feminizados de la industria alimentaria, con altas tasas de precariedad que se traducen en bajos salarios, alta estacionalidad y condiciones precarias de trabajo en las que se asumen riesgos de seguridad e higiene para la salud de los trabajadores/as.

Entre 2009 y 2010, Paz y Solidaridad con F. Agroalimentaria-CCOO y la Rel-UITA han apoyado con cofinanciación de AECID una experiencia de cooperación conjunta para contribuir a mejorar las capacidades de las organizaciones sindicales latinoamericanas de los sectores conservero y pesquero. Asimismo entre 2008 y 2011 Agroalimentaria-CCOO ha respaldado un trabajo de cooperación de Paz y Solidaridad y CEAL, con AECID, en las zonas francas de El Salvador, donde se encuentra instalada, entre otras empresas, la multinacional española Calvo. Se pretende ampliar y mejorar la negociación e interlocución ante las empresas; canalizar las denuncias de vulneración de derechos a las instancias pertinentes; y formación laboral y sindical.

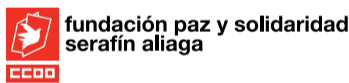
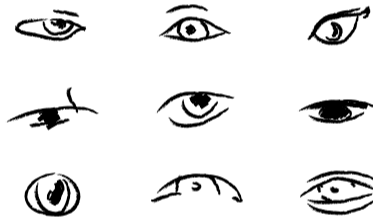
En 2010 realizamos un documental de nuestra cooperación en Centroamérica, dentro del cual se muestra la visita a la empresa Calvo en El Salvador.

## Reportaje sobre cooperación en El Salvador:



[www.observatoriodeltrabajo.org](http://www.observatoriodeltrabajo.org)

## OTG boletín



**Intervención en RSE en la federación agroalimentaria**

Foto: Archivo Trabajo & Utopía

## Políticas de RSE en el sector agroalimentario

La RSE está calando en la cultura de dirección y gestión de las empresas agroalimentarias. Numerosas grandes empresas desarrollan políticas de RSE.

**DANONE** } tiene una larga trayectoria en política medioambiental y múltiples proyectos de salud, nutrición y educación en Tercer/Cuarto Mundo. Las condiciones sociolaborales de los/as trabajadores/as son buenas e informa sobre RSE al comité de empresa. Es

la mejor práctica identificada en el sector.

**NESTLE** } se centra en actuaciones en América Latina vinculadas a la consolidación de esos mercados —principales fuentes de crecimiento del grupo—. La RSE se realiza sin acciones en los entornos sociolaborales y locales y sin informar a los/as trabajadores/as en España.

**ALTADIS** } inició su proyecto de RSE con una voluntad de compromiso con los/as trabajadores/as y la garantía de condiciones de segu-

ridad e higiene mejores que la normativa, pero en la práctica no facilita información sobre RSE.

**CALVO** } desarrolla su política de RSE colaborando con ONG. Sin embargo realiza prácticas persecutorias contra los/as delegados/as sindicales en El Salvador y Brasil, donde ha deslocalizado gran parte de su actividad.

Muchas políticas empresariales de RSE son iniciativas de impacto mediático basadas en una «publicidad externa en valores», establecidas sin contar ni con los/as trabajadores/as ni con los sindicatos.

Para evitarlo, desde la Federación Agroalimentaria de CCOO realizamos acciones informativas y de sensibilización. El objetivo es implantar en las empresas hábitos de transparencia y consulta y la priorización de la mejora de los impactos de la actividad empresarial en la sociedad —lo que redundará en más confianza en las empresas agroalimentarias— y, especialmente, de la mejora sociolaboral de la plantilla.

Para avanzar con solidez en la cultura de responsabilidad social en el sector, es preciso que se informe y consulte a los/as trabajadores/as y que se cuente con los sindicatos.



## Políticas de RSE ¿Qué son? ¿Intervenir en ellas?

Las políticas de RSE —o RSC/ RC/ sostenibilidad— establecen *responsabilidades de las empresas*.

Se materializan en iniciativas de diferente tipo (códigos, planes, memorias...), concretándose en una caracterización de la actuación de la empresa en distintos ámbitos (laboral, medioambiental...) y/o en la asunción de compromisos que desborden las obligaciones legales.

Últimamente, numerosas empresas han adoptado voluntariamente una política de RSE, frecuentemente definida de forma unilateral por la empresa y basada en estándares. Sin embargo, el destacado papel otorgado a dichas políticas y su concreción predominante chocan con aspectos significativos de la estrategia sindical (reforzar nacional e internacionalmente la legislación y la negociación colectiva) ya que refuerza la elaboración privada de normas (estándares) sin que se garantice una participación sindical suficiente —en la elaboración y en la aplicación—. Son una alternativa a la negociación colectiva

atractiva para las empresas (habitualmente voluntarias, unilaterales...) y su incumplimiento no acarrea sanción.

### ¿Intervenir en la política de RSE?

Sin olvidar las limitaciones señaladas, cabe un enfoque de la RSE sindicalmente útil en este momento.

Enfoque caracterizado por un determinado **papel** de la política de RSE (ni sustitutoria de la legislación, ni de gobiernos e instituciones internacionales, ni de las políticas públicas, ni de la negociación colectiva) y por una **concepción** concreta de dicha política (pactada; que contemple toda la cadena productiva —filiales, contratistas, proveedoras... en cualquier lugar—; que priorice el cumplimiento de derechos laborales reconocidos internacionalmente...).

Enfoque que permite avanzar en el establecimiento de regulaciones dirigidas al cumplimiento de derechos laborales, sociales... —elaboradas con una participación sindical relevante— y en extender la negociación colectiva —política negociada, que contempla la cadena productiva...—.

### 10 planteamientos para la intervención sindical en RSE

**1. La Declaración tripartita sobre multinacionales y política social (OIT) y las Directrices sobre multinacionales (OCDE)** referentes sindicales de las responsabilidades de las empresas en toda su cadena productiva. Supone priorizar el cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo —principales convenios de OIT (libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación...)—.

**2. Apuesta por favorecer relaciones laborales internacionales**, promoviendo instrumentos que las faciliten (red/comité de empresa internacional, acuerdo marco internacional...).

**3. Los sindicatos**, como organizaciones de representación colectiva, **han de ser reconocidos como grupo de interés** de la política de RSE —no sólo los/as trabajadores/as—.

**4. Política de RSE pactada:** participación amplia de los grupos de interés.

**5. Participación diferenciada de los grupos de interés:** sindicatos para cuestiones laborales.

**6. Concertación internacional de la intervención sindical:** para incidir en toda la cadena productiva y favorecer relaciones laborales internacionales conviene concertar la intervención sindical (requiere de disposición de los sindicatos del país de la matriz y de participación de la federación sindical internacional correspondiente).

**7. Política centrada en los impactos de la empresa:** frente a políticas basadas en programas de acción social (becas, donaciones...), identificación de los impactos más relevantes en los diferentes ámbitos (laboral, ambiental...).

**8. Abordaje sindical de los diferentes impactos:** que el ámbito laboral sea sindicalmente prioritario no implica que, condicionado por las posibilidades, no se aborde el resto.

**9. Cumplimiento de compromisos, rendición de cuentas y corrección de incumplimientos** son siempre exigibles.

**10. Participación sindical en la rendición de cuentas** —incluyendo la verificación (comprobación de impactos/ cumplimiento de compromisos) externa— y en la corrección de incumplimientos.



Foto: Sandro Pereyra

### Estándares para RSE

La *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad* de GRI (Guía GRI) es el estándar más utilizado. Tiene luces (énfasis en la necesidad de informar con calidad de los impactos; adopta como referencia la *Declaración... de OIT* y las *Directrices... de OCDE*...) y sombras (escasa presencia sindical en su elaboración; bajo nivel previsto de intervención sindical; escasas repercusiones para incumplimientos...). Sindicalmente se han planteado criterios para intervenir en la elaboración de memorias y para analizarlas.

**ISO 26000** pretende convertirse en guía de recomendaciones de referencia para RSE. Aunque tiene limitaciones (insuficiencia de la versión de desarrollo sostenible...), sindicalmente se valora el alto nivel de consenso en el establecimiento de un marco común y el énfasis con el que suscribe las regulaciones elaboradas por OIT y reconoce su función normativa.

**Las recomendaciones del Consejo Estatal de RSE (CERSE)** son sindicalmente relevantes por el respaldo alcanzado (apoyo unánime de los sectores representados: sindicatos, patronales, administraciones...), y por el contenido (destacando el reconocimiento de la participación sindical en la política de RSE y la necesidad de respetar los derechos laborales básicos en la cadena productiva).

### Para profundizar

**Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011 (CCOO):** [www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/750894.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/750894.pdf)

**Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI (Confederación Sindical Internacional, CSI):** [www.comfia.info/archivos/GRI.pdf](http://www.comfia.info/archivos/GRI.pdf)

**Descubriendo ISO 26000 (ISO):** [www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000-es.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf)

**Recomendaciones del CERSE (CERSE):** [www.mtin.es/](http://www.mtin.es/)

**Observatorio de RSC:** [www.observatoriorsc.org](http://www.observatoriorsc.org)

**La RSC en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35.**