



BOLETÍN Sostenibilidad - RSE Nº 668 Semana 9 de Mayo

CCOO Servicios. - En la lucha contra la pobreza y la desigualdad salarial y social, la desigualdad de género, en el avance real de los derechos laborales y los derechos humanos en general, en la construcción de una verdadera sostenibilidad económica, social y medioambiental, se observa un tremendo desdén sobre las propuestas sindicales, cuando no una oposición a la idea de que existan sindicatos. Y nuestras propuestas son bastante razonables, sobre todo frente a las, a veces, inútiles y descabelladas propuestas de nuestras contrapartes y de las que en estos días hemos tenido un ejemplo. Esta semana en nuestro info ([link](#)):

Viernes 6 de Mayo de 2016. -

Contra la pobreza salarial y social.- No terminaremos con esta crisis hasta que no obliguemos a las empresas a que informen correctamente sobre **desigualdad salarial** y sobre su **verdadera aportación fiscal**. Mediante leyes correctas y mediante presión social y sindical. La lucha contra la desigualdad en España es hace tiempo una emergencia. Los salarios de los directivos y consejos de administración no han parado de crecer, y la pobreza laboral, también. Insistimos en comparar salarios máximos y mínimos en las empresas. En nuestro blog tenemos un espacio para nuestros informes de desigualdad salarial (ver la edición de año pasado: [#RSequidad](#)), con [anexos en los que difundimos y comentamos artículos y otros informes](#) con contenido en esta línea de trabajo. Los sindicatos somos los actores determinantes para que disminuya esa pobreza laboral y la desigualdad social Hoy destacamos un artículo de Juan Torres Lopez: **¿Para qué sirven los sindicatos?**. Hemos estado informando sobre la movilización de los sindicatos en Estados Unidos, tanto sobre su campaña sobre el salario mínimo ([California aprueba de manera fulminante una subida sin precedentes del salario mínimo](#)- El País-), como en la presión legislativa, que dio sus frutos, para **obligar a las empresas cotizadas a que informen sobre el ratio salario máximo/medio: Regulación sobre la información sobre brecha salarial**, en nuestro blog, donde destacamos la labor del sindicalismo norteamericano para lograr que la SEC (El órgano regulador de mercados de EEUU) impusiera ese ratio. Véase el detalle del partido republicano y una parte del poder empresarial intentando demonizar a los sindicatos por haber tenido esta osadía (¿os suena?)

[Permalink](#)

Lunes 9 de Mayo de 2016. -

Responsabilidad social de las empresas y desigualdad.-La frase más repetida en las últimas semanas: **Si su sueldo le deprime, no busque un psicólogo, sino un sindicato**, el título de una entrevista aparecida en La Vanguardia. Justo a partir de su publicación se han sucedido una serie de informes, artículos, propuestas y contrapropuestas de las que os estamos informando en nuestro info ([ver lo publicado el viernes](#)) y en el blog ([proyecto #RSequidad](#)). Han sido constantes los informes reafirmando que durante la crisis la desigualdad ha ido aumentando, al igual que los salarios de los consejos y alta dirección, mientras las rentas salariales (directas o indirectas), han ido disminuyendo. Es algo tan evidente como la cuestión de la evasión y elusión fiscal. Ayer El País publicó un informe sobre las retribuciones de las empresas cotizadas (*Los jefes de los grupos del Ibex ganan 96 veces más que sus empleados* [link](#)). La polémica y descabellada propuesta del servicios de estudios del BBVA está siendo fuertemente contestada: ver nuevo artículo de Juan Torres López ([Otra vez con la mentira de que bajar salarios creará empleo. Ahora el BBVA - link](#)), el de Juan Laborda ([Las falsedades del BBVA sobre el mercado laboral - Link](#)), o F. Cervera ([BBVA Research y su visión unifocal - link](#)) aunque la mejor contestación son los datos de nuestro informe ([descarga](#))

[Permalink](#)

Martes 10 de Mayo de 2016. -

Inversión Socialmente Responsable (ISR) y desigualdad.- Los indicadores sobre brecha salarial, equidad y desigualdad parecen abandonados por las iniciativas de RSE (y atención: determinarán el formato de las memorias de sostenibilidad o balances sociales, que luego serán valorados por las iniciativas de compra pública responsable y cláusulas sociales). Sin embargo, existe alguna esperanza, incluso en el mundo financiero, donde no todo es homogéneo. No todo son fondos buitre o maximización del beneficio a toda costa, aunque la impresión es que estos van ganando la batalla. Siempre hemos destacado que existen fondos que operan con otros criterios. Hoy destacamos dos casos de fondos de inversión que han aparecido en la prensa en estos días, y que parece que sí están teniendo en cuenta las **escandalosas retribuciones de los gestores de las empresas**. El **Fondo Noruego de Pensiones**, el mayor fondo soberano del mundo, y del que tanto hemos hablado (Ver [bloque ISR](#) de nuestro blog), incrementará su activismo sobre los sueldos de los directivos de las empresas en las que invierte ([Informa El País -link](#)). Y el **fondo TCI**, uno de los más activos de Europa, y propietario del **11 % de AENA**, ha tomado cartas en el asunto de los sueldos de la cúpula de Volkswagen (a pesar del caso *Dieseldate*, 62 millones para los 12 miembros del Consejo de Admón. en año pasado. [Informa Expansión](#)). Todo esto es parte de nuestro plan de acción sobre ISR-Capital de los Trabajadores (CWC). No nos cansamos de repetirlo: esta es la **crisis de los incentivos perversos** y la **austeridad (¿qué austeridad?)** ha estado enfocada al lado contrario al que se debería haber actuado. [Proyecto #RSequidad](#).
[Permalink](#)

Miércoles 11 de Mayo de 2016. -

Índices de igualdad de género .- Como en la cuestión de la desigualdad salarial, el mundo empresarial y mediático parece preferir la información que ofrecen las grandes consultoras y grupos de influencia, antes que la información que damos los sindicatos. En estos días se ha hablado del nuevo **Índice de igualdad de género de Bloomberg** ([ver en Expansión](#) y en [Ágora](#)). Sin embargo, se olvida con demasiada frecuencia que en España, por ejemplo, existe una ley de igualdad, que incluye la figura de la agente de igualdad, y que la información que damos los sindicatos es más fiable que la que den este tipo de consultoras (que sí, en todo caso, podrían ayudar, pero nunca sustituir). Aquí hay una muestra de la información sobre [brecha de género en el sector financiero español \(link\)](#)
Parfraseando un artículo anterior, **si tienes algún problema de conciliación o discriminación en tu empresa, no busques a una consultora. Busca a tu sindicato y a tu agente de igualdad,**
[Permalink](#)

Jueves 12 de Mayo de 2016. -

La Responsabilidad Social de las empresas (RSE) y los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).- Muy importantes, pero hay que recordar que ya existieron unos Objetivos del Milenio, con meta en 2015, y que no se cumplieron de forma homogénea, y que globalmente, la situación del mundo deja mucho que desear. También hay que recordar que son metas para los estados, no realmente para las empresas, y que, tal como ya estamos viendo, volvemos a tener una nueva oleada de acción social y caridad. Por supuesto que las empresas pueden ayudar. Pero lo harían mejor ayudando o no bloqueando las más que necesarias **reglas económicas, sociales y medioambientales que necesitamos**. Todo el planeta está ahora preguntándose cómo es posible que se hayan permitido los **desmanes fiscales** que estamos viendo, y una y otra vez aparecen informes que demuestran el incremento de la **desigualdad**. Los sindicatos sí pensamos que al menos, mediante el diálogo social sí sería posible utilizar estos ODS para paliar algo esta desigualdad. En esto se centra el [documento sindical sobre los ODS que difundimos](#) (link, vía [UNI](#), una de las federaciones internacional sectoriales a las que pertenecemos)
[Permalink](#)

Viernes 13 de Mayo de 2016. -

Empresas y Derechos Humanos.- Tal como os venimos contando desde hace mucho tiempo (ver: [Empresas y Derechos Humanos: siniestro silencio](#)), hace tres años venció el plazo dado por la Comisión Europea a los Estados Miembros para que concretaran en planes nacionales cómo

iban a implementar los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU** ([descarga nuestra ponencia sobre este trascendental tema](#)). España es uno de los países que incumplen el plazo, pero además, el caso es más grave, ya que el proceso de consultas comenzó con bastante fuerza, trabajamos sobre varios borradores, y ahora ni siquiera el gobierno accede a dar información sobre la situación de último borrador, tal como nos cuentan *Access-Info* y *Ciecode* este artículo publicado en El País: [Sssh... El plan español sobre empresas y derechos humanos es alto secreto](#)

Agenda. Importante: El próximo miércoles 18 se presenta la **12º Edición del informe del ObservatorioRSC** (del que somos miembros) sobre la RSE de las empresas del IBEX35 ([Información del evento](#)). En breve ampliaremos información y distribuiremos los informes de las empresas del IBEX35 del ámbito de nuestra federación.

[Permalink](#)

[VISITA NUESTRA NUEVA WEB](#)

© Boletín editado por la Federación de Servicios de CC.OO12 Años **Impulsando la Sostenibilidad/RSE que necesitamos - III Época** Este boletín se envía sólo a las personas que previamente se han suscrito

Para darte de alta o baja: <http://www.ccoo-servicios.info/boletin-rsc/>



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original