



**industrias textil-piel,  
químicas y afines**

# **La transparencia en los compromisos empresariales de Responsabilidad Social**

**Isidor Boix**

**Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.**

**Miembro de las CEs de las FSI y FSEs FITTVC, FSE:TVC, ICEM y EMCEF**

**Director del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización” de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.**

**Coordinador del Grupo de Trabajo “Transparencia” del Consejo Estatal de RSE**

# Transparencia: esencial en la RS

- La Responsabilidad Social empresarial es consecuencia de la exigencia y presión social
- Es imprescindible el control de los compromisos asumidos, socialmente impuestos
- La transparencia debe ser una de sus primeras notas. Porque garantiza su eficaz aplicación
- Transparencia de:
  - Los compromisos asumidos (unilaterales –”voluntarios”-, pactados, o derivados de normas legales o convencionales)
  - Su ámbito de aplicación (cadena de producción, de valor)
  - La verificación de su cumplimiento
  - Incumplimientos detectados
  - La corrección de sus incumplimientos
- La transparencia es más necesaria aún cuando se trata de compromisos de RS “voluntarios” (unilaterales)

# Algo sobre Responsabilidad Social

- Son preferibles los compromisos pactados: Acuerdos Marco Internacionales (AMI)
- Los pactados son también “voluntarios”
- Pero hay muchos unilaterales y muy pocos pactados: especial atención por ello a los unilaterales
- Y en muchos de los pactados serias limitaciones en sus contenidos: No es lo mismo asumir compromisos, y exigirlos, que “recomendarlos”, “instarlos” (fórmulas muy empleadas)
- Prioridad del ámbito mundial frente al propio de la empresa matriz situada en el “Norte”. En ésta los ordenamientos jurídicos son más eficaces, pero no en el ámbito mundial
- Interesa toda la “cadena de valor” (producción y distribución):
  - Empresa matriz y sus filiales
  - Contratas y subcontratas
  - Proveedores, hasta el trabajo doméstico

# Credibilidad supone control

- Es útil una verificación “independiente” (no la “autoevaluación”), a través de auditorías de empresas especializadas
- Las hay solventes, fiables, pero ...
- Presentan limitaciones inevitables, esencialmente para las relaciones laborales. Práctica habitual: encuesta individual a 10 ó 15 trabajadores elegidos aleatoriamente
- Es imprescindible la intervención sindical: desde la empresa y/o en toda la cadena de producción de la empresa, y desde el sindicalismo supranacional
- Particular responsabilidad del sindicalismo de la casa matriz para su eficaz gestión
- “Auditoría sindical” una expresión de esta intervención

# Auditoría sindical

- Fórmula acuñada en Tecomed 2006 (Reunión de las Federaciones sindicales textiles del Mediterráneo – Estambul 2006)
- Supone el conocimiento sindical de:
  - Los compromisos de RS
  - Las empresas que constituyen toda la cadena de producción y distribución
  - El sistema de auditoría empleado (mejor sea consensuado)
- E intervención sindical en:
  - Las auditorías empresariales (propias e independientes)
  - La corrección de los incumplimientos detectados: salario mínimo legal o “vital”, pago de las horas extra –¡voluntarias!-, readmisión de los despedidos, reconocimiento del sindicato, apertura de negociaciones,
- Balance regular de los compromisos de RSE, y de su aplicación, con el sindicalismo organizado (a todos los niveles)

# Interés específico de las Memorias

- Memorias empresariales anuales, denominadas de RSE de RSC, de Sostenibilidad, ...
- Marco mundial de la política empresarial, muchas veces el único: es el adecuado para el sindicalismo supranacional
- Guía de la Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de las Memorias: instrumento acreditado. Y mal aplicado de forma generalizada
- *“La organización debe identificar a sus grupos de interés ... y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables ... se deben tener en cuenta ... indicadores planteados por los grupos de interés”* (Introducción de la Guía GRI)
- Pero es muy insuficiente aún la atención sindical a las Memorias empresariales, al trabajo sindical con ellas

# La transparencia en el CERSE

- El Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE): una importante oportunidad para el sindicalismo cuyas posibilidades deben aún acreditarse
- Grupo de Trabajo nº 2: “Transparencia”
- Guión y propuesta presentados ya por CC.OO.
- Las primeras experiencias de Grupo 2 indican que no será fácil
- Marzo 2010 en Mallorca: presidencia española de la UE, seminario sobre RSE, una oportunidad para avanzar. Necesaria presencia, y autónoma expresión, del sindicalismo organizado, de CC.OO.
- Preferiblemente desde una activa incidencia sindical en el tema (están abiertas ya líneas de trabajo sindical)



## La RS una aportación al sindicalismo transnacional, para el sindicato “global”

- Aunque conviene entender y asumir los límites de la RS: No toda “responsabilidad” empresarial es RSE
- La Responsabilidad Social debe ser una contribución a la gobernanza mundial. Para la aplicación de los derechos del trabajo, en ausencia de un Ordenamiento Jurídico mundial eficaz: por el trabajo “decente”, digno
- Para el “nuevo internacionalismo sindical” (CSI)
- ¿7 de octubre? Necesaria reflexión de las experiencias 2008 y 2009. Contenido y explicación –particular y/o global- de la convocatoria, preparación y movilizaciones
- Seminario del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización” de la F 1º de Mayo (Barcelona, 26 de noviembre)

**La transparencia efectiva  
como seña  
de credibilidad y de eficacia  
de la Responsabilidad Social  
de las empresas**