



# Los Acuerdos Marco Globales

**Isidor Boix**

**Secretaría de Internacional de CCOO de Industria  
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX**

- Internacionalización productiva: deslocalización y relocalización, pero no sólo.
- Más del 50% de la clase trabajadora mundial trabaja en las cadenas de producción y distribución de las empresas multinacionales (EMN)
- Cadenas de valor de las multinacionales:
  - Casa matriz y filiales + proveedores, contratistas y subcontratistas
  - Diversa significación según la estructura industrial de la EMN
- En general: progresiva degradación de las condiciones de trabajo, desde la casa matriz a la última subcontrata de la cadena
- Falta un ordenamiento jurídico internacional eficaz:
  - Convenios de la OIT sin fuerza ejecutiva
  - Muchos países emergentes sin normas claras y eficaces
- Esencial para y desde Europa: la defensa del modelo social europeo necesita la defensa de derechos en todo el mundo

# ¿Negociación colectiva?: SÍ

- Negociación colectiva supranacional:
  - Instrumento necesario ante la ausencia de normas jurídicas eficaces
  - Las cadenas de valor de las EMN: un ámbito privilegiado, necesario
- Negociaciones posibles que inciden en la cadena de valor:
  - En cada unidad empresarial: lo particular y la aplicación de acuerdos o normas de ámbito superior
  - En cada país: salario mínimo, convenio marco nacional o de sector,
  - En cada región mundial: salario mínimo, jornada máxima, ...
  - En cada sector mundial o regional: equilibrios diversos
  - En toda la cadena de valor: derechos básicos del trabajo
- Una limitación a considerar y superar: Heterogeneidad histórica, económica, legislativa, cultural, ...

# La RSE/RSC instrumento global de RRL, de gestión de RRHH

- ¿Qué es? CE 2011 (COM 2011-681):  
*“La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”*
- Los impactos de la actividad de la empresa se producen en toda la cadena de valor: sociales y medioambientales
- “Grupos de Interés” (GGII): Colectivos sobre los que “impacta”, con particulares intereses individuales y colectivos
- Heterogeneidad de los GGII: Sindicatos, ONGs, ...
- De la denuncia, a la interlocución, consulta y negociación
- Intervención del sindicalismo: necesaria desde la casa matriz hasta el último proveedor y subcontrata (sindicatos locales)
- Instrumentos posibles: Códigos de Conducta (unilaterales) y Acuerdos Marco (pactados).

# Códigos de Conducta y Acuerdos Marco Globales - I

- Código de conducta: ¿"voluntario"?, unilateral. Unos 10.000
- Supone compromisos, siempre socialmente exigibles
- Acuerdo Marco: pactado con el sindicalismo organizado.  
Unos 100 (¡1% de los Códigos de Conducta!)
- Ámbitos posibles (Código de Conducta o/y Acuerdo Marco):
  - De empresa multinacional (específico o a través de la adhesión a los globales): ¿cómo se aplica en toda su cadena de valor?
  - Españoles: posible aplicación del Acuerdo del CERSE
  - Europeos: en el textil-confección (Código pactado)
  - Globales: Global Compact, SA26000, GRI, SA8000, ...

# Códigos de Conducta y Acuerdos Marco Globales - II

- Contenidos: Convenios OIT. Los esenciales:
  - Libertad sindical y derecho de negociación colectiva (específica aplicación a los países con legislaciones limitativas)
  - Salario mínimo “vital” (más allá del “salario mínimo”)
  - Horas extras: libres, y pagadas
- Sin o con participación sindical (necesariamente coordinada):
  - Federación Sindical Internacional
  - Sindicalismo de la casa matriz,
  - Sindicatos locales de toda la cadena de valor
- Esencial: Toda la cadena de valor y participación del sindicalismo local coordinado con el global

# De los compromisos unilaterales a los pactados

- La acción/gestión sindical pasa (debería pasar):
  - De la denuncia a la participación y, con ella, la corresponsabilidad
  - De la organización de la protesta por supuestos incumplimientos y la exigencia de su corrección, a la prevención
- Supone una transferencia de responsabilidad
- Un instrumento de sindicalización
- Y una eficaz publicidad empresarial indirecta
- Interés sindical en el buen nombre de una adecuada gestión empresarial cuando se da, particularmente si han asumido una cuota de responsabilidad

- Empresariales:
  - En cada empresa multinacional: órganos de dirección
  - Sectoriales y/o territoriales: menos evidentes, reticencias, autolimitación de las propias organizaciones empresariales
- Sindicales (preferiblemente coordinados):
  - **Sindicatos de la casa matriz (de empresa y de sector)**
  - Confederación Sindical Internacional (CSI)
  - Confederación Europea de Sindicatos (CES)
  - Federaciones Sindicales Europeas (FSE) e **Internacionales (FSI), sectoriales, entre ellas IndustriaALL Global Union**
- Coordinación necesaria de los órganos empresariales y sindicales: casa matriz e instancias supranacionales

- Relación de los 42 AMGs de multinacionales industriales con IndustriALL Global Union:
  - **Aker, Anglogold, BMW, Bosch, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, Eni, Evonik, Freudenberg, GDF Suez, GEA, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann+, Humel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Rhodia, Röchling, Siemens, SCA, SKF, Statoil, Unicore, Vallourec, Volkswagen, ZF**
- Todos los textos desde:
  - **<http://www.industrialunion.org/es/temas/frente-al-capital-global/acuerdos-marco-globales>**

# Comités Mundiales

## Redes Sindicales

- Coordinación sindical en el ámbito empresarial supranacional como objetivo:
  - Con voluntad y necesidad de “dirección” (Cte., Red, FSI)
  - Para la coherencia sindical, con autonomía de cada ámbito
- Comités mundiales en el automóvil (VW, Renault, Chrysler, ...), alimentación (Nestlé, Pepsico, ...)
- Observadores extraeuropeos en los CEEs
- Redes Sindicales:
  - sectoriales (electricidad, caucho, nuclear, ...)
  - regionales (Latinoamérica, Asia-Pacífico, ...)
  - de empresa (BASF, Schell, Repsol, ..., Inditex, en construcción)

# Una experiencia española y global

## INDITEX

- Primera distribuidora mundial de ropa, superando a la europea H&M y a la americana GAP
- 1.000 M prendas año, 5.000 fábricas, 1 M de trabajadores
- Inicio de la interlocución con el sindicalismo: 2002
- Acuerdo Marco Internacional en 2007 con la ITGLWF (hoy integrada en IndustriALL Global Union)
- Protocolo para la intervención de los sindicatos locales: 2012
- Renovación en 2014 del AMG incorporando el Protocolo 2012: Suscrito por Pablo Isla (Pdte Inditex) y Jyrki Raina (SG IndustriALL Global Union)
- Hoy es referencia para RSC y AMG

- Acuerdos firmados con IndustriALL Global Union:
  - Desarrollo pactado del Código de Conducta y método auditoría
  - Referencia a los derechos básicos (sindicales, salario vital, ...)
  - Información a IndustriALL Global Union de toda su cadena de fábricas en el mundo, y de su programa de auditorías y sus resultados. Administrada por la Federación Sindical Internacional
  - Programa de formación sindical-empresarial en cada país
  - IndustriALL Global Union coordina (Secretariado, Coordinador general, oficinas regionales) su aplicación con las sindicatos locales
  - Derechos de los sindicatos locales: información fábricas de su país, visita a fábricas, seguimiento del plan de auditoría, seminarios
  - Coordinación en cada país: sindicato-delegación RSC Inditex

- Resolución de conflictos: Perú, Camboya, Turquía, Marruecos, Portugal, Brasil, ...
- Delegaciones sindical-empresariales en 2013 - 2014 a:
  - Marruecos, Turquía, Portugal, Brasil, Camboya, Argentina, China. Visita instalaciones, entrevistas, reuniones sindicales
  - y Myanmar (examen de la posibilidad de contratar producción)
- Seminario sindical-empresarial en Turquía: asambleas y elección de los trabajadores participantes
- Proyecto para la elección y formación de Comités de Seguridad en Bangladesh (200 fábricas) en el marco del Acuerdo de 160 multinacionales con IndustriALL y UNI
- Actualización información: 3.500 fábricas activas en 2013

# Posible esquema de trabajo en, y desde, el AMG

- Expresión de compromisos empresariales y objetivos, con su balance: en la Memoria anual de sostenibilidad
- Identificación de los “grupos de interés”: no sólo como suma de individuos, sino también –esencialmente- como organizaciones que los representan
- Asunción de canales de interlocución (información, consulta, ... y negociación). Experiencias españolas:
  - Examen de la Memoria, incluyendo valoración sindical (Repsol)
  - Reconocimiento de una Red Sindical (Repsol)
  - Negociación de un Acuerdo Marco (Inditex, ...)
- Desarrollo de contenidos desde la aplicación de lo acordado

# Un esquema de examen conjunto sindical-empresarial

- Relación de la estructura industrial mundial (cadena de producción), cadena de valor completa:
  - Centros de producción propios (matriz y filiales) y sus estructuras de propiedad, gobierno y responsabilidad
  - Proveedores, contratistas y subcontratistas (volumen de aportación en los últimos años, grado de estabilidad, ...)
- Compromisos de Responsabilidad Social asumidos por la empresa y acuerdos al respecto
- Su relación con las legislaciones locales
- Organizaciones sindicales en su cadena de producción, y nivel de integración en estructuras sindicales supranacionales