

La Responsabilidad Social empresarial en la acción sindical nacional y transnacional para avanzar hacia un trabajo digno

Del simple marketing a la contractualización de la definición y aplicación de los compromisos empresariales de responsabilidad social.

Hacia la globalización de los derechos del trabajo con eficaces normas internacionales, convencionales y también legales¹.

Isidor Boix

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

1.- Bangladesh y Camboya. Las más recientes y significativas experiencias globales

El año 2014 significó la traducción en iniciativa sindical y también social de la emoción mundial suscitada por la muerte, calificada acertadamente como homicidio industrial, de más de 1.000 trabajadores al producirse el hundimiento del edificio fabril de Rana Plaza, en Dhaka, la capital de Bangladesh, el 24 de abril de 2013. Fueron necesarios varios meses y la atención mundial hacia ese país para la puesta en marcha del “Acuerdo para la prevención de incendios y el hundimiento de edificios”, suscrito en mayo de ese año por parte de más de 200 marcas globales con las federaciones sindicales internacionales de industria y servicios, IndustriALL Global Union y UNI respectivamente. Por otra parte han sido necesarios 2 años para hacer efectivo el Fondo de Indemnización creado para socorrer a las víctimas de la tragedia.

La principal dificultad radicaba en la asunción de lo novedoso del marco convencional creado con esos Acuerdos en el ámbito de un mundo muy globalizado, pero aún sin normas legales o convencionales eficaces en defensa del trabajo decente. No resultaba fácil la coordinación empresarial de tantas y tan diversas empresas como interlocutor del sindicalismo global, pero la complejidad derivaba, sobre todo, de que se trataba de un nuevo marco que suponía pasar de la iniciativa unilateral en los compromisos y prácticas empresariales de Responsabilidad

¹ Desarrollo y actualización de la intervención en el Seminario realizado en Roma en septiembre-octubre y noviembre de 2014 en el ámbito del Proyecto RENDIE de la Comisión Europea, organizado por un grupo de universidades europeas, entre ellas algunas españolas coordinadas desde la de Alcalá de Henares

Social (muchas de ellas todavía simple marketing empresarial) a iniciativas colectivas consensuadas con uno de los principales “grupos de interés”, el sindicalismo organizado, que en este caso era el sindicalismo “global”. Este “Acuerdo” significaba trasladar los compromisos empresariales, y la gestión de su aplicación, de la unilateralidad a la contractualización con los sindicatos. Significaba también desarrollar tal contractualización no una a una de las marcas (cuando estábamos aún con un solo Acuerdo Marco Global, el suscrito con Inditex, que mereciera tal denominación en la industria del textil y la confección), sino conjuntamente, y ello por parte de 200 marcas, la mayoría de las grandes de todo el mundo, salvo las principales de las estadounidenses.

Este año 2015 ha significado otro importante avance en la misma dirección, abordando una cuestión que interesa al conjunto de la clase trabajadora mundial. Mientras el “Acuerdo” de 2013 apuntaba a un derecho fundamental de las personas esencialmente individual, el de la seguridad en el trabajo, el derecho a la vida, y en un país, Bangladesh, el avance producido este año significa situar en el centro algo que interesa en todo el planeta: el salario digno, decente, vital, abriendo además el espacio para el ejercicio de un derecho colectivo, el derecho a la negociación colectiva. El salario mínimo vital era un concepto repetidamente reivindicado desde los sindicatos de muchos países, esencialmente en el sudeste asiático, planteado por los sindicatos locales e impulsado y coordinado por las estructuras sindicales mundiales, apoyado también por parte de algunas ONGs. Salvo las movilizaciones casi anuales en Camboya y alguna en algún otro país, como Indonesia, resultaba difícil hasta ahora ir más allá de campañas de denuncia y agitación, acompañadas a veces de estudios más o menos rigurosos sobre las cifras del mínimo “vital” correspondientes a cada país, con el peligroso equívoco de pensar que se trataba de “convencer” a los empresarios de que debían aumentar los salarios porque se demostraba que los pagaban de miseria. Una batalla que por otra parte y hasta ahora ha suscitado muy escasa implicación desde el sindicalismo de las casas matrices de las multinacionales a pesar de que las estructuras de producción de éstas, sus cuentas de resultados y los propios salarios de la matriz, se basaban en unos salarios de miseria en sus cadenas de producción, unos salarios que en 2014 las legislaciones o prácticas locales situaban a partir de los 30 \$ USA mensuales para el trabajo “formal”.

El primer paso para superar esta situación se dio a finales de 2014 cuando, al calor de las duras movilizaciones por un salario mínimo digno impulsadas por el sindicalismo textil de Camboya, 12 grandes marcas mundiales declararon estar dispuestas a aumentar el precio pagado por sus prendas si aumentaban las retribuciones de los trabajadores de sus fábricas proveedoras. Fue ya un paso importante, pues se trata de un tema que no puede resolverse aisladamente con una u otra de las marcas, ya que los principales proveedores trabajan a la vez para varias de éstas.

En enero 2015 se ha dado un paso más hacia un salario mínimo digno: IndustriALL elaboró, en negociación con algunas marcas, un “Memorándum” que apuntaba un procedimiento para alcanzar tal objetivo y que ha sido firmado ya por 12 de las grandes marcas mundiales, esencialmente las mismas que el anterior documento. Así se abrió un proceso de interlocución, con la negociación como objetivo y de aplicación en una primera etapa en Camboya, entre las principales empresas proveedoras de las marcas firmantes y los sindicatos locales, un proceso en el que las marcas impulsaban la participación de sus empresas proveedoras e IndustriALL coordinaba la acción de estos sindicatos. Tuvieron lugar importantes reuniones en Londres, Hong Kong y Amsterdam, estando previsto un programa de trabajo al respecto para el mes de septiembre en Camboya con, en el orden del día, la necesidad de una negociación que debería llevar a un convenio colectivo sectorial con un

salario mínimo superior al mínimo legal del país (hoy en 128 Dólares USA mensuales) y que suponga una aproximación efectiva al que podría considerarse como mínimo “vital”.

En el mismo sentido, es decir en relación directa con la acción sindical colectiva, debe entenderse la aplicación este año de una de las previsiones del “Acuerdo de Prevención de Incendios y Seguridad” de 2013. Me refiero al impulso que, por fin, se ha dado a lo acordado en éste para la constitución de Comités de Seguridad en las fábricas, unas 2.000, que trabajan para las marcas multinacionales. Dada la escasa implantación sindical en el país (aunque se ha duplicado desde la firma del Acuerdo), conseguir que los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad sean efectivamente representativos tiene una enorme importancia para el avance en los derechos del trabajo. Se ha puesto en marcha un proyecto piloto por parte del Comité de Dirección del “Acuerdo”. Desde Inditex y la Coordinación Sindical de IndustriALL para su Acuerdo Marco Global estamos interviniendo en el mismo y ampliándolo en el ámbito de las fábricas que trabajan para Inditex en el país. Los sindicatos de Bangladesh y los responsables de la Oficina regional de IndustriALL en Nueva Delhi están jugando un activo papel en este proceso de activa organización sindical en los centros de trabajo.

Los primeros impulsos hacia la negociación de un convenio colectivo sectorial en Camboya y la constitución sindicalizada de los Comités de Seguridad en Bangladesh son sin duda expresiones de cómo desde los planteamientos de Responsabilidad Social es posible, con la intervención sindical, avanzar en una efectiva negociación colectiva, nacional y supranacional.

2.- De la Responsabilidad Social Empresarial (RSE o RSC) unilateral a los Acuerdos Marco Globales (AMG)

Del subtítulo de este artículo y de lo dicho hasta aquí resulta ya que el eje de la acción sindical en relación con la Responsabilidad Social de las empresas (llámese “Empresarial” o “Corporativa”) se está situando en su contractualización, aunque esta “negociación colectiva” no supone necesariamente la adopción de las formas, procedimientos o ritmos a los que estamos acostumbrados en España o en Europa, donde los instrumentos de la misma llevan muchos años desarrollándose. Quizás podríamos considerar que se trata esencialmente de una activa “intervención sindical”, asumiendo responsabilidades concretas y logrando compromisos empresariales e institucionales con un determinado nivel de consenso en sus contenidos y aplicación, todo ello en el marco de unas relaciones sociales supranacionales mucho menos estructuradas que las que conocemos en nuestros ámbitos más próximos, pero que pueden y deben contribuir a la construcción de un marco global de relaciones laborales mucho más adecuado (más justo, más “decente”) que el actual.

De la mano de estas consideraciones hay que abordar el carácter de los Acuerdos Marco Globales, sus contenidos y la experiencia de su aplicación hasta ahora.

Su esquema es en general similar, partiendo de una referencia, o una reproducción o resumen, de los Convenios de la OIT (como eje de los compromisos empresariales), acompañados de algún desarrollo específico, más o menos relacionado directamente con la actividad de la empresa. Y ello con alguna forma de seguimiento sindical y con la definición de su ámbito y formas de aplicación.

Las diferencias, algunas importantes, aparecen cuando se examina el detalle de los compromisos asumidos, más aún en relación con su ámbito de aplicación y particularmente con la intervención sindical, sus sujetos, formas y derechos reconocidos explícitamente.

En relación con los compromisos empresariales, se apuntan en general algunos Convenios de la OIT, como los de Libertad Sindical y Negociación Colectiva (Convenios n°s 87 y 98), contra la discriminación (100 y 111), contra el trabajo forzoso (29 y 105) y contra el trabajo infantil (138 y 182). Siendo evidentemente todos ellos de interés, me parece sin embargo necesario señalar que habría que situar entre los compromisos principales otra cuestión esencial, el salario, la política retributiva, en base a los Convenios sobre la protección del salario (95), sobre la no discriminación (100) y sobre el salario mínimo (131). Y con además la expresa mención de su aplicación en absolutamente toda la cadena de producción.

La intervención sindical, inevitable por su condición de pacto con el sindicalismo organizado, va normalmente desde una reunión anual del “comité de seguimiento” o similar (que puede limitarse a una somera explicación de cómo se aplican los compromisos empresariales, aderezada con alguna estadística más o menos explícita al respecto), hasta un detallado esquema de derechos eficaces de intervención sindical reconocidos a las estructuras sindicales de cada país, a las organizaciones regionales de las Federaciones Sindicales internacionales y a las direcciones globales de éstas.

Entre los derechos de intervención sindical cabe citar por su significación el de información a la organización de los trabajadores de todas las fábricas que integran la cadena de suministro, y el derecho a acudir a todas ellas, así como el conocimiento previo y detallado del programa completo de auditorías de todos los eslabones de la cadena de valor, con la posibilidad de intervenir en ellas o de manifestar la opinión sindical sobre las relaciones laborales de las fábricas a auditar. También los procedimientos para abordar e intentar resolver los conflictos que puedan plantearse en éstas, en primer lugar por incumplimientos de los derechos laborales fundamentales.

La aplicación de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social resulta en general más fácil en la propia estructura societaria, desde la matriz a toda la cadena de filiales, pero más compleja cuando saltamos a los proveedores, a las contratas y subcontratas, al resto de la cadena de valor. Ésta es sin embargo donde más problemas se plantean y donde mejor podrá valorarse la eficacia de los compromisos empresariales de responsabilidad social asumidos. En ocasiones, ante las exigencias sindicales al respecto, se producen respuestas del tipo “*no tenemos responsabilidad de gestión en estas empresas, pues tienen plena autonomía societaria y por tanto de responsabilidad*”, lo que, aunque formalmente sea cierto en su segunda parte, es inaceptable en la primera, particularmente en los casos, y son muchos, en los que su actividad depende total o mayoritariamente de las multinacionales que contratan su actividad, por lo que la capacidad de exigencia de éstas (conjuntamente o por parte de las de mayores porcentajes de compra) es grande, sino plena.

No puede por ello considerarse adecuado lo que se establece en demasiados Acuerdos Marco, como que la multinacional “solicita”, “propone”, incluso “requiere”, a los eslabones de su cadena, más allá de sus filiales, que apliquen sus mismos criterios, incluso que firmen su adhesión al mismo Código de Conducta, pero sin ir más allá, sin efectivos procedimientos de control (intervención sindical incluida) en sus contratas y subcontratas, en sus proveedores. Para poder considerarse seriamente como de Responsabilidad Social, cualquier compromiso empresarial debe integrar con claridad a toda la cadena de valor en un mismo nivel de exigencia, de comprobación y de corrección, en relación con los incumplimientos detectados.

La eficacia de los derechos sindicales reconocidos y el ámbito de aplicación de sus compromisos son cuestiones esenciales para valorar un Acuerdo Marco Global.

Para examinar y evaluar el mapa actual de los Acuerdos Marco hay que tomar como punto de partida el de los compromisos de Responsabilidad Social por una u otra vía, ya sea con un Código de Conducta propio aprobado por los órganos de dirección empresariales unilateralmente, o bien a través de su adhesión a Códigos globales (Global Compact, Directrices de la OCDE, ISO 26000, SA 8000, ...). El número de empresas transnacionales con tales acuerdos es muy elevado, de varios miles. Podría situarse en torno a 6.000 a partir de diversas estadísticas. Tampoco existe una cifra rigurosa sobre el número de Acuerdos Marco Globales ya que algunos estudios incluyen los de ámbito europeo surgidos de los Comités de Empresa Europeos. En todo caso, los de ámbito mundial, global, suscritos con las Federaciones Sindicales globales, internacionales, están en torno a 100 (de ellos 44 en la industria, suscritos con IndustriALL Global Union). Es decir, los AMG no llegan al 2% del total de multinacionales con compromisos de Responsabilidad Social. Y de los de este 2% no todos pasarían por el tamiz de las exigencias que los hacen suficientemente útiles en toda su cadena de valor, de los contenidos exigibles para hacer frente a los problemas que deben abordarse desde el ámbito sindical.

Suscrito en 2007 el primer AMG en la industria del textil-confección con Inditex, ratificado en 2014, al que luego me referiré en detalle, a día de hoy se pueden citar en esta industria otros dos (Prym y Mizuno) de mucha menor significación por sus dimensiones o por sus contenidos. Es de esperar que en breve cuajen algunas de las mesas de negociación abiertas, o pendientes, por parte de IndustriALL Global Union y/o sus organizaciones afiliadas, para la conclusión de Acuerdos Marco Globales con algunas de las grandes marcas mundiales, como son H&M, Next, C&A, Tchibo, Mizuno, Primark y GAP. De confirmarse estas posibilidades, particularmente con H&M, los AMG de Inditex y H&M deberían suponer una llamada y un desafío sindical y empresarial para avanzar de forma similar en las grandes marcas de la industria de la moda mundial. Que se lograra en el caso de la norteamericana GAP, traduciendo su amplia aunque unilateral práctica de RSE, sería importante para superar la negativa actitud de las marcas estadounidenses en relación con el propio concepto de Acuerdo Marco Global.

3.- Un breve recordatorio de lo que es, y no es, la Responsabilidad Social empresarial. Y de lo que debería ser

Esta consideración sobre el paso de la unilateralidad a la contractualización de los compromisos de Responsabilidad Social, exige en mi opinión tener presente de qué hablamos con tal formulación. En todo caso me interesa señalar la referencia utilizada para las consideraciones y propuestas que formulo.

Entiendo necesario reiterar la sencilla definición de la Comisión Europea de 2011 en su COM 2011-681, donde se afirma que se trata de ***“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”***.

Un concepto, el del “impacto”, del que fácilmente se deducen dos cuestiones básicas. Por una parte supone eliminar del mismo las iniciativas filantrópicas y de mecenazgo, o la genéricamente denominada “acción social”, independientemente de su posible interés y de la necesidad de eliminar en todo caso sus derivas más paternalistas y de discutir sus iniciativas

con los colectivos supuestamente beneficiados. Y por otra nos lleva fácilmente al concepto de los “grupos de interés” como aquellos colectivos “sobre los que impacta” la actividad empresarial.

Si se trata de considerar tal impacto y las posibles prevenciones o correcciones al mismo, parece obvio que lo adecuado, probablemente lo único con sentido, es dar la palabra a los colectivos sobre los que incide, y examinar con ellos cómo abordarlo, concretando además las formas de interlocución con los mismos y sus formas de intervención.

4.- La política sindical en relación con la RSE-RSC. Su construcción desde la experiencia y desde una necesaria estrategia sindical

Considero que el escaso número de Acuerdos Marco en comparación con el de compromisos unilaterales de Responsabilidad Social es en primer lugar resultado de la propia política de las empresas, que prefieren la cómoda mesa de su Consejo de Administración a la de la negociación con los “grupos de interés”, con el sindical en primer lugar. Pero no se trata solamente de responsabilidad empresarial. También la hay sindical.

En una primera etapa, desde el sindicalismo organizado se consideraron con desconfianza los planteamientos empresariales y el propio concepto de “responsabilidad social empresarial”, entendiéndolo como puro “marketing empresarial” y denunciándolo, correctamente, en los casos en los que a su través algunas multinacionales pretendían trasladar al terreno de su decisión unilateral aspectos que estaban o debían estar en el ámbito de la negociación colectiva.

Cuando desde algunos compromisos unilaterales, así como desde algunos pactados como el Acuerdo Marco Global con Inditex, se empezaron a abordar y resolver problemas reales de violación de derechos en las cadenas de producción de las marcas, se empezó también a entender que el tema podía ser de interés. La señalada gran diferencia entre el número de los compromisos unilaterales y el de los pactados apunta que en algunos aspectos no estamos tan lejos del punto de partida. Esta realidad también se manifiesta en la aún escasa atención de hecho que desde el movimiento sindical se presta al tema, más allá de las solemnes proclamas incluidas en algunos documentos o de algunas formulaciones en conferencias y seminarios.

Entiendo que el problema de fondo no está en realidad tanto en el específico criterio sindical sobre la “responsabilidad social empresarial”, sino que éste resulta más bien de cómo se entiende la acción sindical “transnacional”, “global”. En cómo ésta se integra en la acción sindical diaria, puesto que la iniciativa sindical en RSE o RSC es un instrumento muy útil para tal acción sindical transnacional.

Una expresión de la disociación entre la teoría sindical sobre la “responsabilidad social empresarial” y la práctica de la acción sindical supranacional, lo constituye la curiosa “radicalidad” sobre contenidos y procedimientos para alcanzar los AMG que se manifiesta en algunos ámbitos sindicales que no han logrado (ni aparentemente propuesto) concluir ningún AMG con las principales multinacionales de su país. Algunos de los criterios avanzados desde tales ámbitos han ayudado seguramente a mejorar algún AMG, y pueden ser de utilidad siempre y cuando no se conviertan en rígidos esquemas administrativos que bloqueen posibles vías de avance en la materia.

Cuando señalo que no estamos tan lejos de los comienzos es porque considero que resulta escaso el número de organizaciones sindicales que han entendido en la práctica que el punto de partida para la acción sindical en relación con los miles de multinacionales, o transnacionales, que han asumido compromisos unilaterales de RSC (o RSE o RC), pero sin Acuerdo Marco negociado y pactado con el sindicalismo organizado, lo es entender que tales compromisos serán más o menos exigibles jurídicamente, pero lo son siempre socialmente, sindicalmente, pues se formulan, a veces con gran solemnidad, ante la sociedad. Y se trata además de compromisos que expresan, al menos parcialmente, comportamientos necesarios desde la perspectiva de los derechos sociales y medioambientales.

De ello resulta una clara necesidad, la de exigir su cumplimiento, la de controlar cómo se aplican, la de examinar cómo se corrigen sus incumplimientos. Algo aparentemente sencillo, pero que supone una decidida implicación sindical. Nuestra experiencia en relación con Inditex apunta además que esta es la vía esencial que puede luego culminar en la conclusión de un Acuerdo Marco Global. Con Inditex empezamos en 2002 a trabajar sindicalmente a partir de su Código de Conducta unilateral, y sólo después de intervenir en conflictos sobre su aplicación en Bangladesh, Perú, Camboya, Portugal,..., logramos a los 5 años, en 2007, la firma del Acuerdo Marco. Un acuerdo que hemos ido perfeccionando al participar en su aplicación en relación con problemas que se suscitaron en Turquía, Brasil, Marruecos, ..., firmando en este itinerario Protocolos de desarrollo que luego se han incorporado formalmente a su texto con la firma de su ratificación en julio de 2014.

Se trata en definitiva de hacer verdad en la acción, no sólo en las palabras, que entendemos que la globalización es un fenómeno irreversible en muchos aspectos y que para la defensa de los derechos de los trabajadores hay que plantearse como tarea central la “globalización de los derechos”. Y entender que esto interesa tanto a los sindicalismos del Norte como a los del Sur, tanto a los que deben ser objeto de solidaridad desde los sectores de vanguardia en el disfrute de tales derechos, como a éstos, los que deben practicar tal solidaridad no sólo como una expresión de generosidad, de altruismo, sino también en interés propio.

Me parece esencial la idea de que es también en “interés propio”, entendiendo que, para la vanguardia, en el objetivo de no perder supuestos “privilegios”, en todo caso situaciones más favorables, lo esencial es no quedar aislados en el ejercicio de los mismos. Y también de que para garantizar su futuro, el de sus países y el de sus derechos, es necesario alcanzar un reequilibrio mundial que suponga un serio avance de los países en vías de desarrollo.

Se trata por ello de asumir que la solidaridad sólo será realmente efectiva cuando interese no sólo a los que la reciben (lo que parece fácil de entender), sino también a los que la practican o deberían practicarla (lo que ya no resulta tan sencillo). Insisto en ello y subrayo el concepto de “interés”, más allá de los de generosidad, altruismo, convicción ideológica o ética, porque entiendo que la acción sindical se mueve en primer lugar a través de los intereses, y sólo desde éstos, cuando desde los individuales se asumen los colectivos para su tutela y desarrollo, surge la organización y la solidaridad, la organización de la solidaridad, como podría definirse el sindicalismo.

Considero oportuno subrayar el particular interés de la intervención del sindicalismo de las casas matrices, así como de las estructuras sectoriales o territoriales en que se integran, en la defensa y desarrollo de los derechos laborales. Intervención en interés propio y derivado además de su específica responsabilidad en la defensa de los derechos básicos del trabajo en toda la cadena de valor de la propia multinacional. Una intervención de posible eficacia por su

proximidad a los centros de decisión de éstas, y acentuada por su capacidad de incidencia social y política en los países más poderosos en tanto que sindicalismo “del Norte”, en la acepción de éste no como referencia geográfica sino como sinónimo de desarrollo, puntualización necesaria en un momento en el que ya deben incluirse multinacionales de cabecera en Sudáfrica, Brasil, Australia, India, ..., también en China, Corea del Sur o Turquía. Por nuestra parte será necesario tener en cuenta que también hay multinacionales de cabecera española.

En esta acción sindical transnacional hemos comprobado también la utilidad de su coordinación con iniciativas de algunas ONGs, particularmente las que se plantean como eje de su acción la defensa de los derechos sociales. Ello, sin embargo, siendo positivo puede conllevar también problemas concretos en su planteamiento. Las ONG son expresión de una conciencia social de la ciudadanía y como tales pueden constituir una importante ayuda. Pero sus iniciativas ponen en ocasiones de manifiesto carencias sindicales. Cuando ello se da, y también cuando no se da, alguna ONG se plantea suplantar o dirigir la actividad sindical, lo que ha generado más de un problema. Las ONGs pueden ser buenos aliados en la denuncia, aunque menos en la solución (y consiguiente corresponsabilización) de los conflictos. En todo caso conviene mantener la relación desde la mutua autonomía organizativa y tener como referencia las experiencias positivas, como la de Bangladesh y la campaña por los salarios mínimos “vitales” en el Sudeste asiático, que apuntan interesantes formas de trabajo en las que las ONGs han sabido colaborar en la aplicación de los acuerdos sindicales con las marcas multinacionales.

5.- Una propuesta y un esquema de acción sindical transnacional para la conclusión de Acuerdos Marco Globales

Partiendo de nuestra experiencia desde el sindicalismo español, particularmente en relación con las multinacionales de cabecera española Inditex y Repsol, apunto un posible esquema para trasladar al terreno de la acción sindical los temas de la responsabilidad social empresarial:

- a. El punto de partida debe ser la consideración de los compromisos contraídos unilateralmente por la propia multinacional, en cualquiera de las diversas formas que se dan y que seguramente vienen reflejadas en su memoria anual, memoria de sostenibilidad u otra de similar denominación, abordándolos como un catálogo de acciones empresariales de exigible cumplimiento por la sociedad, en primer lugar por el sindicalismo organizado.
- b. La elaboración de un mapa donde aplicar tales compromisos, partiendo del propio mapa dibujado por la empresa, si lo hay al asumirlos, pero sin limitarse necesariamente al mismo. Ello supone diseñar toda la estructura de su cadena de producción y distribución, es decir sus filiales, contratas, subcontratas y proveedores.
- c. Completar el mapa con los datos más significativos que le den vida, especificando los esenciales. Entre ellos: 1) el carácter y el volumen de producción, en unidades físicas y/o económicas, correspondiente a cada eslabón, en el último o últimos ejercicios, 2) el número de trabajadores en cada uno de ellos implicados, señalando sus diversas características laborales (modalidades contractuales, grupos profesionales, escala salarial, horas de trabajo anuales, ...), 3) el mapa sindical (organización, afiliación correspondiente, representación, vinculación supranacional, ...) correspondiente a este

mapa industrial y empresarial, 4) los principales problemas y conflictos producidos en su historia laboral y particularmente en la última etapa, los contenidos y la concreta resolución de cada uno.

- d. Contraste de lo reseñado en el punto anterior con el propio balance empresarial de la gestión de sus compromisos y de su aplicación, incluyendo las formas y resultados de la verificación de su cumplimiento, y cómo se haya abordado la corrección de los incumplimientos detectados.

Tales planteamientos han de llevar a sus protagonistas sindicales a considerar espacios geográficos, de estructuras empresariales y sindicales, muy diversos. Será conveniente examinar las diversas formas de posible coordinación sindical (Redes Sindicales, Comités supranacionales, ...) con las organizaciones más directamente implicadas en cada caso, es decir los sindicatos de cada país, las estructuras de las organizaciones sindicales supranacionales, sectoriales y territoriales, responsables de cada ámbito.

Junto a la iniciativa del sindicalismo de las casas matrices, conviene impulsar también la acción desde los países en desarrollo a los que se extienden las cadenas de producción de las multinacionales. Si asumimos la escasa eficacia del “paternalismo” en la acción sindical, es evidente que no se trata de esperar a que la solución provenga del “Norte”. Por ello, desde cada país debe examinarse qué marcas fabrican en él sus productos (una colección de etiquetas puede ayudar) y tomar iniciativas al respecto a través de las estructuras sindicales supranacionales. Una buena fórmula sería convocar en cada país, globalmente o por sectores industriales, a los sindicatos de las matrices de las marcas que allí fabrican, y plantearles una acción sindical coordinada y solidaria para la defensa de los derechos básicos del trabajo, esencialmente los de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva y del salario “vital”. Luego, el desarrollo de la negociación colectiva será ya ejercicio de su necesaria autonomía ejerciendo el derecho conquistado.

De todo ello surgirán sin duda guiones básicos para posibles propuestas de negociación desde el sindicalismo organizado con los órganos de dirección empresarial correspondientes a cada ámbito y nivel. Una negociación para profundizar en los objetivos sindicales al respecto, partiendo de las prioridades que dicho ejercicio haya detectado. Negociación que, como en toda negociación, tiene por objetivo el avance en contenidos así como en instrumentos para consolidar lo conquistado y seguir avanzado. Uno de tales instrumentos, no el único pero sí importante, deberían ser los Acuerdos Marco Globales, partiendo de la experiencia general y particularmente la de cada ámbito sectorial y territorial. Planteando contenidos orientados a garantizar el cumplimiento de los propios acuerdos, con los instrumentos de intervención sindical más adecuados para tal fin. Teniendo también como objetivo el avance en la propia acción y organización sindical, de modo que suponga su más eficaz implicación en la aplicación del AMG a lo largo de toda la cadena de valor.

Es sin duda conveniente que los órganos de dirección sindical supranacional establezcan criterios sobre contenidos y formas de trabajo para impulsar la acción desde los sindicatos del mundo desarrollado y los del mundo en desarrollo, para alcanzar Acuerdos Marco Globales, sus contenidos y formas en base a la experiencia de los pocos ya concluidos, pero que, al mismo tiempo, deberán expresar la conciencia de la escasa capacidad aún del movimiento sindical para su consecución. Hay que rehuir por ello esquemas rígidos que ahoguen posibles iniciativas en marcha.

Para resumir, expresando con claridad mi opinión relativa a qué y cómo se puede o debe firmar un acuerdo con carácter de “Acuerdo Marco Global”, diría que un Acuerdo Marco es válido si partiendo de los objetivos definidos, los alcance plenamente o no, establece instrumentos que avanza desde la realidad de los compromisos empresariales unilaterales, hacia otros consensuados. Sabiendo además que a través de la propia práctica posterior en la aplicación del acuerdo alcanzado, deberán irse desarrollando sus contenidos. Pero, insisto, en estos momentos lo esencial no es la discusión de qué se puede o no firmar, sino cómo se impulsan cientos de espacios de necesaria negociación para alcanzar acuerdos sobre la política y práctica empresarial de responsabilidad social, de defensa de los derechos básicos del trabajo en el mundo.

Conviene añadir que el avance en la contractualización de la política y la práctica de la responsabilidad social empresarial, particularmente con la conclusión de Acuerdos Marco Globales con el sindicalismo organizado, supone también una nueva situación en relación con la práctica de las auditorías. El avance en la corresponsabilidad sindical en el respeto a los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las multinacionales que de los acuerdos deriva, permitirá superar inevitables limitaciones de las auditorías, incluso de las realizadas con el mayor rigor, en la medida que elementos esenciales de las relaciones laborales solamente pueden ser detectados desde la organización colectiva de los trabajadores, el sindicato. Las auditorías seguirán siendo necesarias, con la intervención sindical cuando se crea conveniente, pero los instrumentos de acción sindical que deben resultar de los AMGs cubrirán un espacio que hará innecesarias una parte de las auditorías hasta ahora realizadas.

A todo ello puede y debe contribuir el conocimiento de algunas experiencias. Por mi parte aportó la que hemos vivido más intensamente desde el sindicalismo español, el Acuerdo Marco Global con Inditex.

6.- El Acuerdo Marco Global con INDITEX: una experiencia y un referente sindical, también empresarial

Traeré aquí una breve referencia a este Acuerdo Marco cuyos contenidos y experiencias de aplicación lo han convertido en una fundamental referencia para el trabajo sindical global, así como para los estudios académicos sobre Responsabilidad Social empresarial y Globalización. Y tendría que serlo también en el mundo de la empresa por las ventajas que puede suponer para una gestión empresarial basada en el respeto a los más elementales derechos humanos.

Desde CCOO (FITEQA-CCOO inicialmente, CCOO-Industria hoy) empezamos a discutir la política y práctica de RSE con Inditex en el año 2002. Acentuamos nuestra intervención a raíz del hundimiento de Spectrum (Bangladesh) en el 2005 y el proceso de indemnización a las víctimas, convertido desde entonces en referencia para abordar esta cuestión. Otras actuaciones tuvieron gran repercusión, como en el conflicto en la empresa peruana TOPY TOP en junio del 2007 (que significó la readmisión de los casi un centenar de sindicalistas que habían sido despedidos durante meses en sus intentos por organizar el sindicato en la empresa). En octubre de ese mismo año se firmó el Acuerdo Marco Internacional, el primero de una multinacional española y durante años único también en la industria del textil-confección.

La firma del Acuerdo Marco en 2007 supuso un nuevo impulso para la acción sindical y empresarial coordinadas, abordando la solución de conflictos derivados de violaciones de los derechos laborales, referidos esencialmente a limitaciones de la libertad sindical –despido de sindicalistas-, pago incorrecto de salarios –salario mínimo y horas extra-, problemas materiales en seguridad y salud y/o en la necesaria participación de efectivos representantes de los trabajadores, ..., logrando positivos resultados en la mayoría de los casos planteados, o, en los que no fue posible, la cancelación de pedidos por parte de Inditex. Paralelamente impulsamos la formación sindical y empresarial para la mejor aplicación del Acuerdo, con una primera experiencia piloto en Turquía.

Así intervenimos en toda la cadena de producción (Camboya, Bangladesh, Turquía, Perú, Portugal, Brasil, India, Marruecos, ...) al tiempo que íbamos concretando en diversos “Protocolos” nuevas definiciones de formas de trabajo asumidas a través de tales experiencias, concretamente en 2010 y 2012.

En julio de 2014 refundimos y actualizamos los diversos textos firmando una renovación del Acuerdo Marco definido ya como “Global”.

Para entender mejor la significación de esta experiencia conviene tener presente algunos datos del ámbito de su aplicación:

- Inditex, la primera multinacional comercializadora de ropa en el mundo, seguida de cerca por H&M y GAP entre otras, fabrica unos 1.000 millones de unidades de vestido y calzado cada año. Sus ventas en 2014 ascendieron a 18.117 millones de €uros, aumentando en un 8% las del año anterior. Sus tiendas superan las 6.000 en más de 80 países, con China ya como segundo país, después de España.
- Su cadena de producción se extiende por unos 40 países, contratándola a través de unos 1.500 proveedores que fabrican la ropa de sus diversas marcas, con más de 5.000 fábricas² activas en 2014, en las que trabajan en torno a 1 millón de trabajadores.
- En Bangladesh y China trabajan en cada país más de 200.000 trabajadores en las fábricas de sus proveedores. Más de 100.000 trabajan en las fábricas de muchos otros países, Portugal, Marruecos y Turquía entre ellos. Un número muy importante está también en Camboya, India y Vietnam, algunos menos en Brasil y Argentina.

Los derechos sindicales reconocidos en el Acuerdo Marco Global suscrito en 2014, traduciendo lo que hemos ido poniendo en práctica en los últimos años, se concretan en:

- Información de las fábricas que integran su cadena de producción. Inditex ha facilitado ya anualmente a la Federación Sindical mundial, IndustriALL Global Union, la lista detallada de las fábricas controladas con las que ha trabajado el año anterior. Este año las fábricas activas en 2014 de las que recibimos información asciende a 5.037, con datos sobre la modalidad y cantidad de la producción realizada ese año en cada una. Con esta información desde IndustriALL Global Union hemos estado ya trabajando desde 2013 con los sindicatos locales de Portugal, Marruecos, Turquía, Bangladesh, Camboya,

² En general no trabajan solamente para Inditex, siendo variable en el tiempo el porcentaje de su actividad para las diversas marcas con las que tienen contrato de producción. Bastantes pueden llegar a trabajar para hasta unas 30 marcas mundiales.

Brasil, Argentina, Túnez, Egipto, India, Vietnam y China, para impulsar en cada país el seguimiento sindical de toda la cadena de producción de Inditex en el mismo.

- Visita a fábricas proveedoras de Inditex en numerosos países por parte de una delegación sindical-empresarial con un programa de trabajo concretado en: una entrevista con la dirección de la empresa y visita de las instalaciones, posteriores entrevistas de la delegación sindical (en general la Vicesecretaria General de IndustriALL y responsable del sector, los Coordinadores de IndustriALL y una representación de la oficina sindical regional y de los sindicatos locales) con trabajadores de la misma y con representantes de los trabajadores de cada fábrica cuando las había.
- Reuniones sindicales en cada país de esa misma delegación sindical con los sindicatos locales (sectoriales y/o confederales) para hacer balance de la propia experiencia y avanzar en el conocimiento sindical de su realidad industrial y laboral por parte de la federación sindical internacional. Los informes (“aproximaciones”) sindicales que de estas experiencias han resultado se han ido convirtiendo en material sindical de amplio uso en las estructuras sindicales mundiales.
- Definición de las formas de trabajo en cada país, incluyendo la expresa coordinación del sindicalismo local y la oficina sindical regional de la internacional con la representación de Inditex en el mismo, para coordinar la posible visita a fábricas proveedoras, el seguimiento de sus auditorías y para prevenir o resolver problemas. Ello ha empezado a funcionar con éxito en Portugal, Turquía, Camboya, Bangladesh, Brasil, ...y ha permitido también establecer las bases para la previsión y organización de seminarios en cada país.
- Seminarios de formación sindical y empresarial, dirigidos a representantes de los trabajadores y a directivos de las fábricas de la cadena de producción en forma de dos seminarios en paralelo el primer día para poner en común sus conclusiones al día siguiente. Seminarios con dirigentes sindicales y empresariales y con expertos del país en torno a la aplicación del Acuerdo Marco, los Convenios de la OIT y la legislación laboral local. Se ha realizado una experiencia piloto en Turquía, en cuyas fábricas sin implantación sindical, aún la mayoría, se comenzó con la elección por parte de los trabajadores de quien les iba a representar en el seminario³ tras una asamblea en la que se explicaba el sentido de tal iniciativa, un método que tiene evidentemente un particular interés como primera forma de sindicalización.
- Reuniones de trabajo semestrales de la Secretaría de IndustriALL Global Union, los Coordinadores de IndustriALL para el AMG y la dirección del Departamento de RSC de Inditex, en las que tras el balance del periodo transcurrido se planifica la aplicación inmediata del AMG con, como guión de trabajo, las cuestiones señaladas en este esquema de criterios de acción sindical-empresarial.

Para entender este proceso, subrayando que Inditex no es una empresa distinta a las demás, merece la pena retener no solamente que desde el sindicalismo español estuvimos trabajando en los temas de RSC ya desde 2002 y que el primer AMG se firmó 5 años después, en 2007, sino también que ello no se basó solamente en la actitud encontrada en los responsables de la dirección empresarial, que considero que asumieron con convicción y eficacia los objetivos de responsabilidad social empresarial, sino que nos planteamos como cuestión clave la necesidad de que tales objetivos fueran asumidos por parte de las trabajadoras y trabajadores de

³ Expresión de lo que supuso esta experiencia es sin duda la afirmación de uno de los trabajadores que asistió a este seminario: “Es la primera vez que participo en una discusión colectiva sobre nuestras condiciones de trabajo”

Inditex en España, las y los de las fábricas de Galicia, así como de los centros de logística distribuidos por todo el país.

Conviene añadir que la asunción por parte de las trabajadoras y trabajadores de Inditex de esta iniciativa sindical no resultó fácil, y es lógico que así fuera. Por la sensación de cualquier trabajadora o trabajador de su distancia de los problemas del mundo, de que poco puede hacerse desde un puesto de trabajo en Galicia, o en Zaragoza, Meco, Tordera, Sallent, Elche, Cabanillas, León, ... para resolver un problema de China, Bangladesh o Brasil. También por la posible idea de que sus intereses no son los mismos, o incluso pueden ser contradictorios, que los de una trabajadora o trabajador de estos lejanos países. O simplemente que desde la dirección del sindicalismo español deberíamos ocuparnos más de sus problemas antes que de los de trabajadores del mundo entero. De todo ello se habló en las múltiples asambleas y reuniones que hicimos en estos centros de trabajo de España. Podemos ya afirmar que fue avanzando la idea, la convicción, de que es también del interés y responsabilidad de los trabajadores españoles el avance en derechos de los trabajadores del mundo, en primer lugar de los que trabajan para la misma multinacional que ellos.

Desde Comisiones Obreras podemos señalar que todas las iniciativas que hemos ido tomando estos años en esta materia han tenido eco en los centros de trabajo de Inditex de nuestro país, y estamos convencidos que ello también ha ayudado a que los responsables empresariales avanzaran en esta materia. La intervención sindical ha contribuido sin duda al desarrollo de la actividad de su Departamento de RSC que no sólo ha ido incrementando el número de personas que lo integran, sino avanzando notablemente en mi opinión en los contenidos y formas de su propia actividad. Con la aplicación y seguimiento del AMG todos hemos ido aprendiendo.

7.- Hacia una necesaria legalidad internacional sobre el trabajo digno

Si la defensa en todo el ámbito del planeta de la dignidad del trabajo, del trabajo “decente” (calificativo que se ha consolidado) constituye un objetivo esencial de la Humanidad, no sólo del sindicalismo, es evidente que para avanzar en tal sentido no hemos de esperar normas universales que lo garanticen. Y también lo es que su consolidación exige que logremos un ordenamiento jurídico mundial eficaz al respecto.

Hoy existen ciertamente normas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, pero tienen una dudosa condición jurídica. De todos es sabido la incapacidad de las instituciones internacionales para hacerlas eficaces, para desarrollar una labor de policía capaz de imponer su aplicación eficaz. Quizás la Organización Mundial del Comercio, la OMC, sí podría hacer algo, o bastante, en este sentido, controlando que los productos objeto del comercio mundial sean resultado de una aplicación adecuada de los Convenios de la OIT. Así lo ha propuesto el movimiento sindical en numerosas reuniones de los órganos de dirección de la OMC sin que las instituciones decisivas, los gobiernos, hayan querido hasta ahora apoyar ninguna decisión en tal sentido, ni siquiera abordar esta cuestión. Ello me ha llevado a repetir la expresión “la OIT no puede y la OMC no quiere”.

Pero en la medida de que siempre las normas jurídicas han ido a remolque de las iniciativas, conflictos y consensos sociales, estoy convencido de que podemos avanzar hacia un ordenamiento jurídico mundial que garantice los derechos básicos del trabajo progresando en

la eficacia de los compromisos empresariales de responsabilidad social. Uno de sus posibles caminos, seguramente el más útil, es precisamente su contractualización.

8.- Algunas conclusiones y propuestas

Cuando más de la mitad de la clase trabajadora mundial opera en las cadenas de valor de las empresas multinacionales, transnacionales, cuando los Convenios de la OIT tienen un gran valor de referencia pero escaso de directa eficacia, cuando las violaciones de los más elementales derechos del trabajo se producen a lo largo y ancho de nuestro mundo globalizado, la Responsabilidad Social empresarial ha demostrado que puede ser un útil instrumento para progresar hacia la dignidad del trabajo. Con una condición esencial: la intervención de los grupos de interés, del de los trabajadores, el sindical, en particular. Y para la eficacia de esta intervención hay que avanzar desde los compromisos empresariales unilaterales a la contractualización de su contenido y sobre todo de su aplicación, en primer lugar con el sindicalismo organizado.

Para conseguirlo es necesaria sin duda una mayor implicación empresarial, pero también una nueva, y mayor, iniciativa sindical desde las organizaciones sindicales locales, nacionales, regionales y globales. Un punto de partida han de ser los miles de compromisos empresariales unilaterales de RSE, lo que, para no quedarse ahí, precisa del impulso de dirección, orientación, coordinación, y responsabilidad, por parte de las instancias sindicales supranacionales.

A ello además puede, debería, contribuir que la Organización Mundial del Comercio, la OMC, exigiera que los productos del comercio mundial acreditaran su fabricación con respeto de los derechos básicos del trabajo.

Y el progresivo establecimiento de normas globales de eficacia general.

Pero seguramente lo principal en este momento es que el sindicalismo organizado asuma la cuestión como esencial, en primer lugar los sindicatos de las cabeceras de las multinacionales, también de las españolas, que algunas tenemos aunque menos que otros países del Norte. Que desde el sindicalismo local de los países emergentes se entendieran las efectivas posibilidades de incidir en estas cuestiones. Y que desde las estructuras sindicales supranacionales se impulsen tales iniciativas con una política basada en la propia experiencia ya acumulada. Sería además conveniente tenerlo presente en la etapa de Congresos sindicales supranacionales que se avecina.

Para ello es necesario a día de hoy subrayar y asumir que la catástrofe de Rana Plaza en Bangladesh y las reacciones que ha suscitado, el Acuerdo para la prevención de incendios y derrumbe de edificios, así como la exigencia de un salario mínimo vital en Camboya y otros países, significan el comienzo de una nueva etapa. Una etapa con desafíos muy importantes planteados a las grandes y pequeñas multinacionales de la industria de la moda, a las de todos los sectores, con proyección a todo el mundo empresarial, pero también a los sindicatos a todos los niveles de organización y en todas las cadenas de valor de todas las multinacionales.

Los reivindicados derechos de participación sindical deben concretarse, con la permanente intervención en relación con los compromisos empresariales unilaterales, a través de la contractualización de la definición y práctica de tales compromisos de Responsabilidad Social

de las empresas, lo que significa establecer como objetivo la conclusión de nuevos Acuerdos Marco Globales y desarrollar adecuadamente los ya concluidos.

Los Acuerdos Marco suponen al mismo tiempo una importante modificación de la referencia sindical, al pasar de la denuncia del problema una vez detectado a una práctica de prevención compartida, a la corresponsabilidad sindical y empresarial para evitar que se produzca y, si se produce, a la negociación de su solución garantizando el respeto a los derechos fundamentales del trabajo.

Al mismo tiempo, tal exigencia no debe suponer para el sindicalismo organizado aplazar su intervención al establecimiento de un acuerdo, sino plantearse ya, en su acción sindical diaria, la intervención en la política y práctica de RSE de las empresas con las reivindicaciones que derivan de su condición de “grupo de interés”, como colectivo sobre el que impactan las actividades de la empresa.

Tenemos ya suficientes experiencias concretas para saber que se trata de propuestas cuyas posibilidades vienen avaladas por la práctica sindical.

Septiembre de 2015