

# Intervención sindical

## en la cadena de valor de las empresas transnacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RSE

### La experiencia de INDITEX<sup>1</sup>

---

La reivindicación de una intervención sindical en la práctica empresarial de Responsabilidad Social ha sido una constante desde que se convirtió en política empresarial la preocupación por la reputación de la empresa, de su marca y sus productos, por el miedo a perderla. Afirmar tal reivindicación no significa sin embargo por mi parte olvidar las también muy amplias reticencias sindicales ante esa iniciativa. Durante una etapa, a comienzos de este siglo, tales reticencias y su contestación impregnaron un debate, a veces más de palabras que de conceptos, menos del examen de concretas experiencias sindicales, y que tuvo sus ecos también en el mundo académico, alimentado por la especulación sobre la pureza de las intenciones empresariales al respecto, más allá del análisis de su ejecución por parte de las personas que las aplican con un rigor bastante desigual.

Aunque de todo ello quedan secuelas en estos momentos, entiendo que hemos entrado en una nueva etapa cuyo comienzo situaría **en la tragedia de Rana Plaza, en Bangladesh, calificada justamente de “homicidio industrial”, con el el 24 de abril de 2013 del edificio en el que se amontonaban varias fábricas textiles encima de un supermercado y que al hundirse ocasionó la muerte entre sus escombros de 1.134 trabajadores, heridas a más de 2.000 y la destrucción del puesto de trabajo de varios miles.**

En pocas semanas se concluyó un acuerdo de algunas marcas mundiales de la industria de la moda con las organizaciones sindicales del mismo ámbito en la industria y los servicios, IndustriALL Global Union y UNI. Un acuerdo al que fueron adhiriéndose otras empresas

---

<sup>1</sup> Reelaboración de mi intervención en el seminario realizado el 17 de octubre bajo el título “Experiencias de gestión laboral transnacional y participación sindical en las empresas multinacionales españolas” organizado por las Fundaciones “1º de Mayo de CCOO” y “Friedrich Ebert Stiftung”, y el Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, celebrado en Madrid en la sede del Consejo Económico y Social.

multinacionales<sup>2</sup> hasta alcanzar las 192<sup>3</sup> que hoy figuran como signatarias del mismo. Se alcanzó también un Acuerdo constituyendo un Fondo de Solidaridad para indemnizar a las víctimas y que no ha logrado reunir más que 19,4 millones de USD (dólares de EEUU), aportados por multinacionales que compran en el país (directamente vinculadas unas a las fábricas siniestradas y otras sin tal vinculación) y algunas instituciones de gobiernos europeos, cuando se precisan unos 40 millones según cálculos basados en el Convenio 121 de la OIT.

Con todas las insuficiencias a superar de ambos acuerdos, más evidentes en el de la financiación de las indemnizaciones a las víctimas, este proceso supone una realidad absolutamente nueva y esperanzadoramente positiva en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, tanto por sus contenidos como por el protagonismo empresarial-sindical acordado.

**En esta nueva etapa el tema de la intervención sindical ha dejado ya de ser solamente una reivindicación más o menos generalizada para convertirse en algunos casos en una experiencia evaluable de la que pueden, deben, resultar nuevas iniciativas autónomas y concertadas, tanto por parte empresarial como por parte del sindicalismo organizado. A ello voy a referirme en estas páginas.**

## **1.- Una cuestión esencial, pendiente aún de una adecuada respuesta en la práctica: qué es, y qué no es, la Responsabilidad Social Empresarial**

Tenemos ya una precisa definición por parte de la Comisión Europea en el año 2011, en su COM 2011-681, donde se señala que se trata de *“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”*.

La falta de una respuesta clara a esta cuestión se sitúa tanto en el plano teórico, con un insuficiente desarrollo de la definición de la Comisión Europea, como, todavía más, en la práctica concreta, en la aún práctica mayoritaria.

De la breve y precisa definición de la CE referida a “las empresas” podría además deducirse que la más clara calificación del concepto es la de Responsabilidad Social “Empresarial”, antes que “Corporativa”, pero en cualquier caso seguiremos entendiendo por RSE también las iniciativas denominadas RSC o RC, considerando que las cosas son lo que son, aunque pudiera crearse confusión derivada del nombre que se les asigna, y sin que ello obvie que otras organizaciones sociales deban tener una práctica adecuada en sentido similar.

Superado el equívoco debate sobre la voluntariedad, que enmascaraba y enmascara en realidad la aún mayoritaria voluntad empresarial de unilateralidad, creo que en estas pocas palabras se sintetiza y clarifica el concepto de RS al señalar que se trata de hacer frente a “su impacto”, a la incidencia de la actividad empresarial en la sociedad.

---

<sup>2</sup> Existe una interesante discusión sobre la más adecuada definición, apuntándose una diferenciación entre multinacionales (con unidades en varios países) y transnacionales (de ámbito directamente plurinacional)

<sup>3</sup> De cuya relación (bangladeshaccord.org) cabe destacar positivamente que hay 61 marcas de Alemania, 23 de Holanda y 21 de Reino Unido, y negativamente que sólo hay 4 de las numerosas marcas de la moda italiana. De las españolas hay 6, Inditex, Mango, El Corte Inglés, Mayoral, SAU y Padma Textiles, lo que indica que faltan algunas importantes.

Porque de la afirmación del impacto deriva una inmediata cuestión, la de determinar “cómo” y “sobre qué o quién” impacta. El esquema clásico al respecto puede ayudar, ya que se viene entendiendo que la “responsabilidad social” de las empresas debe considerarse en dos ámbitos esencialmente, el social o referido a las condiciones y relaciones laborales, y el medioambiental. Y ambos inciden en las personas, en los hombres y mujeres sobre los que se proyecta la actividad de la empresa.

De la concepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como cuestión calificada demasiadas veces de “voluntaria” (cuando en realidad quieren afirmar tanto su unilateralidad como su intento de que no se regule<sup>4</sup>, por vía legal o convencional, nada al respecto) resulta una práctica empresarial aún extendida, la de pretender definir ese “cómo” también unilateralmente, o como máximo a través de relaciones individualizadas con los individuos sobre los que impacta su actividad, como son encuestas, buzones de sugerencias o similares.

Sobre el “quién” recibe tal impacto se reproduce el mismo esquema, lo que nos lleva a uno de los ejes esenciales de la cuestión, la de los “grupos de interés” o “partes interesadas”, así denominados en la literatura de la materia, y cuya adecuada asunción cuestionaría de hecho la pretendida unilateralidad del tema.

El concepto de la RSE como resultante del “impacto” supone además excluir de la misma otras actuaciones, como el mecenazgo, la filantropía, todo lo que en general se denomina “acción social” en muchas empresas. Son iniciativas que pueden resultar positivas<sup>5</sup>, y que en la medida que no derivan del “impacto” de la acción empresarial entiendo que deben abordarse desde otra perspectiva, diferenciada de la RSE. Conviene en consecuencia insistir en que no siempre es “responsabilidad social empresarial” todo lo que sí puede ser “responsabilidad” de las empresas. Como tampoco lo es el cumplimiento de aquello a lo que están obligadas por el ordenamiento jurídico aplicable, las normas de directa aplicación, incluyendo entre ellas los convenios colectivos de eficacia general. Podría parecer obvio, pero no lo es, como puede comprobarse revisando algunas memorias, particularmente de las empresas que insisten en la “voluntariedad” y que incluyen en su política de RSE (o RSC, o RC) por ejemplo la aplicación de los convenios o de las leyes de Igualdad de género o de Prevención de Riesgos laborales.

Esa confusión está además en la base de algunas de las reticencias sindicales cuyo punto de partida puede situarse en los rechazables intentos empresariales de trasladar al ámbito de la RS, y con ella al de la unilateralidad que aún la preside en muchos casos, materias que estaban o debían estar en el de la negociación colectiva.

## **2.- Los “grupos de interés”, los receptores del “impacto”, y su papel en la política y práctica de la Responsabilidad Social empresarial**

La breve definición de la Comisión Europea tiene el mérito de apuntar a los receptores del impacto ya que se refiere explícitamente a “la sociedad”, los individuos sensibles a la acción de la empresa y que se han denominado “grupos de interés”, a veces “partes interesadas”, o

---

<sup>4</sup> Como podría ser la transparencia de su gestión, cuestión sobre la que se está avanzando a pesar de las muchas reticencias y resistencias

<sup>5</sup> Aunque convendría rehuir actitudes paternalistas y de pura propaganda, abordando su contenido y desarrollo con los colectivos supuestamente interesados, evitando situaciones como la entrega de electrodomésticos a una comunidad indígena que no disponía de corriente eléctrica (y no se trata de un ejemplo teórico)

“stakeholders”. La incidencia sobre ellos de la actividad empresarial no se produce por su identidad individual, sino por las características de su inserción en la sociedad. Son colectivos identificados por alguna característica común y cuyos similares intereses individuales los configuran como integrados en un interés colectivo sobre el que incide dicha actividad. Esta condición debe analizarse sobre la totalidad de la incidencia de la acción empresarial, es decir referido a toda la cadena de producción. Se trata por tanto de los trabajadores de la propia empresa, los de sus filiales y de las empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas, así como de los consumidores, de los habitantes del entorno de todos los centros de actividad empresarial, receptores de sus residuos, de sus ruidos, y ello también referido a toda la señalada red de producción y distribución. Conviene superar las limitaciones que al respecto se apuntan en numerosos Códigos de Conducta, también en algunos Acuerdos Marco, que se refieren esencialmente a sus propias plantillas (una minoría, muchas veces privilegiada) para “recomendar”, “instar”, ... a sus proveedores a ser buenos, a respetar los mismos principios, pero sin efectivos instrumentos de exigencia y control.

Para determinar cómo afecta la acción empresarial a tales colectivos, no parece difícil de entender que lo razonable será preguntar a los afectados, establecer las vías de interlocución con tales “grupos de interés”. Resulta sin embargo que las empresas que adoptan una política unilateral de Responsabilidad Social, que son la mayoría, todavía pretenden que, a la vez que lesionan el interés de tales colectivos, son ellas, las propias empresas, las que pueden determinar el alcance de tales lesiones y la forma de corregirlas. Otra tendría que ser sin embargo la lógica de esta cuestión, otra es la lógica que ya se va abriendo paso.

Hay que afirmar, con contundencia, que solamente la interlocución con los grupos de interés puede establecer cuáles son los intereses vulnerados y cuáles las formas de protección y corrección que deben establecerse. Una interlocución de la que deriva la participación de los grupos de interés, no como un regalo de la empresa, sino como un derecho a respetar por parte de ésta, o a conquistar por parte de ellos.

Tratándose de colectivos cuyos intereses afectados son también colectivos, fácil es comprender que se trata de implicar a las formas de organización y representación de los que los mismos se hayan dotado. Sin sustituirlos por los sucedáneos que en ocasiones aún se presentan como única expresión de esta necesidad, como son encuestas, buzones de sugerencias, teléfonos de denuncia, ..., que solamente pueden tener algún interés como complemento marginal de las formas de organización y representación colectivas y su directa interlocución con la empresa cuyos impactos sufren.

Pero la lógica de las notas que anteceden resulta aparentemente difícil de entender, y, si se entiende o lo parece, de aplicar.

Si hiciera falta, debe añadirse otra razón de peso para esta intervención de los grupos de interés, como es la ausencia de un ordenamiento jurídico internacional o global eficaz para la protección de los derechos e intereses de los colectivos que pueden resultar afectados por la actividad empresarial, lo que es particularmente importante por la evidente degradación de las condiciones de trabajo que se produce en las cadenas de producción de las multinacionales al extenderse a los países emergentes, precisamente por esta realidad.

Existen ciertamente grupos de interés en el propio país de la empresa principal, la casa matriz de la multinacional, aunque para examinar cómo les puede afectar la RSE habrá que tener en cuenta, en relación con las empresas que nos ocupan en primer lugar, las multinacionales españolas, que en nuestro ámbito lo prioritario es la aplicación de nuestras leyes y convenios,

que formalmente cubren lo esencial de los derechos básicos. Y lo mismo sucede en las multinacionales europeas, en la mayoría de los países del “Norte”, es decir donde más avanzados están los ordenamientos jurídicos nacionales y supranacionales de aplicación, a pesar de sus insuficiencias e incluso retrocesos cuya corrección corresponde a otros ámbitos de acción social.

Pero otra es la situación en el ámbito mundial, global, donde no existen normas universales de eficacia equivalente<sup>6</sup>, lo que es particularmente importante cuando el proceso de internacionalización de la industria y el comercio es tal que aproximadamente la mitad de las trabajadoras y trabajadores del mundo están vinculados de una u otra forma<sup>7</sup> a la actividad de las empresas multinacionales y transnacionales. Los compromisos de Responsabilidad Social deberían cubrir esta carencia, pero solamente podrá ser así en la medida de que la intervención de los grupos de interés contribuya a una definición y aplicación adecuada de los mismos.

De todo ello deriva asimismo otra importante cuestión: el papel concreto de las empresas multinacionales en estos muchos rincones del mundo con graves deficiencias en relación con los derechos humanos, con el trabajo decente. Parece evidente que las multinacionales no pueden, no deben, sustituir las instituciones (incluidas las organizaciones empresariales) de cada país cuando uno de los primeros problemas de éstos puede consistir en sus déficits democráticos. Pero sí pueden contribuir a un progreso democrático partiendo precisamente de la no utilización de las posibles componentes antidemocráticas de sus ordenamientos jurídicos nacionales, a la vez que exigen a sus proveedores el respeto a las normas fundamentales del trabajo. Y pueden, deben, también utilizar su evidente capacidad de presión sobre tales instituciones nacionales en el mismo sentido. Pero será a los trabajadores, a los ciudadanos, de cada uno de estos países a quien corresponderá pelear por avanzar en la conquista de derechos y libertades. Con nuestra solidaridad sindical, y ciudadana, pero una solidaridad que no puede ni quiere sustituir la específica acción de cada colectivo en defensa de sus específicas reivindicaciones.

Partiendo de tales consideraciones, creo que puede afirmarse que lo esencial en la política y práctica de Responsabilidad Social puede resumirse como sigue:

- 1. Compromisos de Responsabilidad Social de claro contenido en defensa del trabajo decente y del medioambiente, que abarquen toda la cadena de valor (casa matriz, filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas) con el mismo nivel de exigencia, control y decisión de corrección.**
- 2. Derechos eficaces de intervención de los Grupos de Interés. Del sindical en primer lugar, en sus diversos ámbitos de interés y de organización y representación, es decir los correspondientes a las Federaciones sindicales globales, así como a las regionales (europeas entre ellas), a los sindicatos de las casas matrices, y a los sindicatos de todos los países en los que se extiende la cadena de valor, la de producción y también la de distribución.**
- 3. A estos diversos niveles de intereses y de derechos exigibles les corresponde también niveles específicos y complementarios de interlocución sobre los mismos, así como de responsabilidad para exigirlos y para aplicarlos.**

---

<sup>6</sup> Para simplificar este concepto en diversas ocasiones he señalado que en mi opinión “la OIT no puede y la OMC no quiere”.

<sup>7</sup> La mayoría en empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas

### **3.- La intervención sindical: exigencia y desarrollo. Para ir más allá de las auditorías**

Preconizar la “intervención” de nuestras organizaciones puede parecer siempre obvio en la lógica sindical, pero entiendo que es necesario precisar la idea y establecer su necesidad y ámbito y contenidos, analizando las experiencias que ya existen al respecto. Las del Acuerdo Marco Global del sindicalismo internacional (primero por parte de la ITGLWF y ahora de IndustriALL Global Union) con INDITEX será una buena referencia a la que luego me referiré.

Su exigencia deriva de una elemental consideración antes apuntada: para saber cómo afecta, cómo impacta, la actividad de la empresa sobre los trabajadores es imprescindible abordarlo con éstos y con sus representantes. Se trata de cuestiones colectivas que evidentemente inciden en las condiciones individuales, de intereses colectivos que tutelan los individuales.

Y con una consideración más, y no secundaria, para reafirmar esta necesidad de intervención sindical. Me refiero a las inevitables limitaciones de las auditorías empresariales. Para muchas empresas las auditorías constituyen los únicos instrumentos de verificación. Las hay realizadas ciertamente con rigor, y es necesario entender que todas pueden detectar deficiencias en las cuestiones medioambientales, de seguridad, anomalías en el cumplimiento de normas técnicas, o irregularidades en la contabilidad empresarial y su relación con las cuentas del coste de personal. Pero todas, incluso las mejores, son incapaces de profundizar en la calidad de las relaciones laborales. Éstas solamente podrán aflorar a través de las formas colectivas de organización de los trabajadores, de la para ello necesaria intervención sindical.

Las auditorías presentan además otra insuperable limitación: su unilateral gestión por parte empresarial. Por ello, aún considerando su utilidad, hay que insistir en la intervención sindical, entendiendo que ambas pueden resultar complementarias.

#### **Los aspectos esenciales de la intervención sindical pueden sistematizarse como sigue:**

- a. Intervención, en discusión o negociación con la empresa, para la definición de los compromisos de Responsabilidad Social por parte empresarial, lo que no parece particularmente difícil en la medida de que se trata esencialmente de la remisión a los Convenios de la OIT traducidos al ámbito de la concreta actividad empresarial. El principal problema no está siendo la proclamación de objetivos, sino su efectiva aplicación. Conviene sin embargo dejar expresamente establecido que estamos hablando en primer lugar de los derechos laborales esenciales, los de libertad sindical, de huelga y de negociación colectiva, es decir los instrumentos para la acción sindical. Y también el del salario mínimo, referido éste a los Convenios de la OIT n°s 26, 99 y particularmente al 131 para desarrollar la idea del mínimo “vital”<sup>8</sup>. Cuestiones importantes a las que hacer frente

---

<sup>8</sup> Al respecto habrá que ser conscientes de que su definición, y sobre todo su cuantificación, debe hacerse en cada país en base a sus condiciones específicas. Para ello serán de utilidad los correspondientes estudios, pero debe ser finalmente resultado de su concreta reivindicación, movilización y pacto, con el particular protagonismo que corresponde al sindicalismo local y la exigencia a las instituciones del país para que lo definan, sin paternalismos externos. Las marcas multinacionales no pueden sin embargo estar simplemente a la espera de tal decisión institucional, debiendo ejercer efectiva presión sobre los gobiernos y organizaciones empresariales de estos países, para situarlo a niveles de “trabajo decente” o digno, lo que supone su disposición colectiva a asumir el mayor coste que de ello puede derivar. La positiva toma de posición en este sentido de 8 marcas (Inditex, H&M, C&A, Primark, Next, Tchibo, N Brown y New Look) en relación con la actual movilización de los trabajadores de Camboya exigiendo un sustancial incremento de su salario mínimo será una buena experiencia sobre la cuestión.

también son sin duda los abusos en el tiempo de trabajo (imposición de horas extra y/o el no abono de las mismas), así como los problemas de seguridad y salud en el trabajo.

- b. Para contribuir al cumplimiento de tales compromisos, para prevenir su incumplimiento, es necesario por parte sindical:
  1. Conocer la lista de todas las fábricas de la cadena de producción (filiales, proveedores, contratas y subcontratas) en cada ámbito sindical: las del mundo por la Federación internacional, la de los países de su zona por las oficinas regionales y las de cada país por los sindicatos del mismo. Es evidente que una fuente de tal información son las propias organizaciones sindicales de cada empresa que pueden comprobar las etiquetas de sus productos, pero, en la medida que no habrá presencia sindical organizada en todas, es necesario que la multinacional facilite tal lista a la Federación mundial para que ésta administre tal información. Cuestión distinta, pero complementaria, será la publicidad de tal información. Espero que a no mucho tardar las marcas hagan además públicas sus cadenas de producción.<sup>9</sup>
  2. Derecho de acceso a tales fábricas, en forma similar a lo que la LOLS establece en nuestro país. Se trata de facilitar la relación de los sindicatos locales con los trabajadores de toda la cadena de producción, de permitir su relación directa con las condiciones de trabajo de cada fábrica de ésta.
  3. Conocimiento del plan de auditorías en cada país y de sus resultados, con el fin de aportar su conocimiento de los problemas que pudieran plantearse en cada empresa, particularmente en las relaciones laborales, cuestiones que escapan a las mejores auditorías.
- c. Intervención en la corrección de los incumplimientos detectados. Tan importante como lo anterior es establecer una intervención sindical para resolver los conflictos derivados de los incumplimientos de los compromisos de RSE, las violaciones de los derechos laborales básicos cuya tutela asume el sindicalismo organizado y no sólo desde cada uno de los países.

Es evidente que uno de los objetivos sindicales será plasmar tales derechos en los Acuerdos Marco negociados con las marcas multinacionales, pero se trata también de no esperar a que se establezcan tales Acuerdos, de exigirlos en los supuestos de compromisos unilaterales de RSE. Como exigencia genérica, y particularmente cuando se produzcan violaciones concretas de los derechos del trabajo. Conviene insistir en que la asunción pública de los compromisos empresariales de RS (en forma de Códigos de Conducta propios o adhesiones a normas o Códigos supranacionales<sup>10</sup>, o simplemente a través de declaración en sus Memorias) supone la exigibilidad social de su cumplimiento.

Cuantitativamente es aún mucho mayor el ámbito de los compromisos unilaterales, pudiéndose cifrar en unas 10.000 las empresas multinacionales que en el mundo han suscrito compromisos de tal naturaleza, y solo un centenar (42 en la industria), el 1%, los han traducido en Acuerdo Marco. Revisar las políticas de RSE, analizar su experiencia, la intervención sindical cuando se produzcan agresiones a los derechos de los trabajadores, puede llevar a Acuerdo Marco. Seguramente es la mejor forma. Ésta es nuestra experiencia en Inditex como luego señalaré.

---

<sup>9</sup> He podido comprobar lo poco que se sustenta el pretendido argumento de la confidencialidad de tal información por parte de las empresas frente a sus marcas competidoras

<sup>10</sup> Global Compact de las NNUU, Informe Ruggie, Directrices de la OCDE, SA8000, GRI, ISO 26000, ...

#### **4.- Los Acuerdos Marco con el sindicalismo organizado**

Constituyen sin duda la forma más adecuada para canalizar la intervención sindical en la política y práctica empresarial de Responsabilidad Social. Y, como ya señalé, no como una concesión empresarial, sino como una lógica traducción del concepto de “grupo de interés”, partiendo del impacto que la actividad de la empresa tiene sobre los trabajadores, sobre el conjunto de trabajadores, desde los de la casa matriz hasta los del último de sus proveedores a través de toda la línea de filialización, provisión y contratación y subcontratación de los productos y las actividades necesarios para la obtención del producto final.

Siendo los trabajadores parte interesada, corresponde subrayar que solamente habrá adecuado respeto a sus derechos y espacio para su puesta en práctica, a través de su interlocución con las empresas en pie de igualdad, mediante formas adecuadas de información, consulta y negociación. Una interlocución con la expresión organizada de los intereses de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción y distribución, es decir con las Federaciones Sindicales de industria y servicios en la misma en sus diversos niveles de organización.

Esto es lo que hemos venido denominando “Acuerdos Marco”, internacionales o globales, con preferencia ya para este último adjetivo en la medida que estamos subrayando que la globalización económica debe comportar la globalización de los derechos, es decir la garantía del trabajo decente, o digno, en todo el mundo.

El único AM industrial español, y además el único mundial en la industria de la moda (textil, confección y calzado) es el suscrito con Inditex. Cabe señalar que en la industria textil-confección hay aparentemente otro, el de la japonesa Mizuno, pero de hecho no es más que una referencia a los Convenios de la OIT, sin ninguna expresión de cómo se desarrolla la práctica sindical para su eficacia, por lo que dudo que merezca la definición de “Acuerdo Marco” aunque lleve tal título.

En España tendremos seguramente en este mes de noviembre otro, el de la GAMESA, con las limitaciones serias que supone su proyección solamente a la empresa matriz y sus filiales, con una piadosa referencia a que sus proveedores están llamados al respeto de dichas normas, pero sin una vinculante y eficaz exigencia de su aplicación y de los mecanismos de verificación y corrección con la adecuada intervención sindical. Quizás en relativo descargo de la propia multinacional española cabría reconocer que en tales limitaciones no se diferencia demasiado de otros de los 42 industriales antes señalados. En todo caso el voto favorable de CCOO y UGT al final del proceso negociador ha ido acompañado de la afirmación por parte sindical de que se entiende como un primer paso para avanzar en la práctica de RSE en toda la cadena de valor de esa empresa. En la misma línea de interés, y evidentes limitaciones, cabría señalar el acuerdo sindical con Repsol para establecer una Red Sindical España-Latinoamérica, su reconocimiento como interlocutor por parte de la empresa y la asunción por ésta del coste de su funcionamiento, aunque la actual dimensión global de Repsol plantea la necesidad de adecuar a ésta la de la propia Red.

IndustriALL Global Union ha situado el objetivo de Acuerdos Marco Globales como uno de sus ejes estratégicos y ha creado a tal fin un grupo de trabajo permanente. En este momento se ha propuesto traducir en Acuerdo Marco sus prácticas de RSE a diversas empresas del sector textil-confección con una política de Responsabilidad Social seria, como H&M, C&A y diversas marcas italianas, alemanas e inglesas, que además han firmado el Acuerdo de Bangladesh. Por nuestra parte algo similar hemos planteado a Mango y El Corte Inglés, con



las que desde hace unos años hay también una positiva práctica al respecto. Tenemos asimismo desde CCOO-Industria un plan de trabajo en este sentido hacia otras multinacionales de cabecera española, así como en relación con otras empresas españolas, con implantación sindical, filiales de multinacionales de matriz en otros países.

La intervención sindical, particularmente cuando se ha plasmado en Acuerdos Marco, tiene además otra importante repercusión. Y es una sustancial modificación de la perspectiva sindical en relación con su gestión de la defensa del trabajo decente.

Cuando la política y práctica de la RSE o RSC era, o es aún, un ámbito de acción unilateral de las empresas, la intervención del sindicalismo organizado consiste esencialmente en la permanente exigencia del respeto de los derechos básicos del trabajo y en la denuncia de las violaciones de los mismos, exigiendo la corrección de los desmanes producidos. Pero cuando se ha acordado un espacio de intervención, con efectivos derechos sindicales para ello, los sindicatos se convierten en partícipes activos para evitar tales violaciones, en agentes de una política de prevención, y, a través de ello, en parcialmente corresponsables de la correcta aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas. Todos, sindicatos y empresas, deberíamos entender la significación de este cambio, sustancial en mi opinión.

## **5.- Los compromisos de RSE en España**

La mayoría de grandes empresas españolas, bastantes de las medianas e incluso algunas pymes, afirman tener un Código de Conducta o Código Ético, o se han adherido a los Códigos internacionales antes indicados, o bien asumen compromisos públicos en torno a objetivos similares a través de sus Memorias o Informes de Sostenibilidad, o documentos con títulos similares, aprobados unilateralmente por sus órganos de dirección. Compromisos que luego afirman aplicar, en general sin ninguna intervención sindical. En ocasiones ello ha provocado incluso problemas, interferencias, en materias objeto también de negociación colectiva.

Referencia concreta para establecer compromisos de RSE lo constituyen además en España el art. 39 de la Ley de Economía Sostenible, la “Mesa Cuadrada del Pacto Global de las NNUU”, así como el Punto de Contacto de las Directrices de la OCDE. También los acuerdos del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), particularmente el que desarrolla la transparencia en materia de RSE aprobado por unanimidad<sup>11</sup>. Este mes de noviembre el Gobierno ha aprobado<sup>12</sup> una “Estrategia Española de RSE de las empresas, 2014-2020”.

En el sector industrial estos compromisos se han traducido ya en una interlocución y formas concretas de intervención sindical regular en algunas empresas (Inditex, Repsol, Mango, El Corte Inglés), esporádica en otras (Cortefiel, Gas Natural, Adolfo Domínguez, Punto Roma),

---

<sup>11</sup> En relación con el CERSE cabe señalar sin embargo que desde hace un año el Gobierno del PP, cediendo a las presiones de la CEOE, tiene bloqueado el trabajo ya concluido sobre indicadores en materia de RSE, desarrollado en el segundo grupo de trabajo del mismo cuya coordinación asumí.

<sup>12</sup> Respecto a esta última iniciativa conviene señalar que el texto que llegó a la mesa del Consejo de Ministros para su aprobación definitiva no coincide con el aprobado en el CERSE, bajo la presidencia de la Ministra de Empleo, como consecuencia de una burda manipulación, de responsabilidad del propio Ministerio de Empleo, y que llevó a modificaciones en el texto eliminando el explícito reconocimiento de los sindicatos como grupo de interés y la necesidad de incluir la verificación sindical de las memorias o informes de RSE. Eran precisamente estas enmiendas de última hora las que habían permitido el voto favorable de CCOO al documento del CERSE.

para culminar en Acuerdo Marco solamente en Inditex y previsiblemente en Gamesa, como ya se señaló.

Merece subrayarse también que en dos Convenios sectoriales de ámbito estatal, en el de la Industria Química y en el de la del Textil y la Confección, se establece la obligación de realizar un balance anual con la representación de los trabajadores de la aplicación de los compromisos de RSE por parte de las empresas que los hubieran asumido.

## **6.- El Acuerdo Marco con INDITEX. Contenidos y experiencia de su aplicación**

Traeré aquí solamente una breve referencia a este Acuerdo Marco cuya originalidad ya he señalado en estas páginas. Sobre sus contenidos y experiencias de aplicación me he referido frecuentemente en los últimos años por el lógico interés que ha suscitado desde los más diversos ámbitos y hoy constituye referencia básica en el sindical, tanto español como europeo y mundial, y creo que puedo afirmar que también en el académico.

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

La firma del Acuerdo Marco supuso el impulso para actividades ya iniciadas antes. Cabe señalar al respecto la visita de fábricas proveedoras de diversos países (Marruecos, Portugal, China, Turquía, ...), el abordar conjuntamente la solución de conflictos derivados de violaciones de los derechos laborales (referidos esencialmente a limitaciones de la libertad sindical –despido de sindicalistas-, pago correcto de salarios –salario mínimo y horas extra-, seguridad y salud, ...) en su cadena de producción (Camboya, Bangladesh, Turquía, Perú, Portugal, ...). Al mismo tiempo íbamos concretando en diversos “Protocolos” nuevas definiciones de las formas de trabajo asumidas a través de tales experiencias, como hicimos particularmente en 2010 y 2012. En julio de este año 2014 hemos refundido y actualizado estos textos firmando una renovación del Acuerdo Marco definido ya como “Global”.

Para entender mejor la significación de esta experiencia merece la pena detallar 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.

- 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 en unas 5.000 fábricas<sup>13</sup>, en las que trabajan en torno a 1 millón de trabajadores.
- Estas cifras suponen por ejemplo que en Bangladesh y China, en las fábricas de sus proveedores, trabajan más de 200.000 trabajadores en cada uno de estos países. Algunos menos, pero más de 100.000 trabajadores en cada uno, corresponden a Portugal, Marruecos y Turquía. Un número muy importante también en las fábricas proveedoras de Camboya, India y Vietnam, algunos menos en Brasil y Argentina.

Los derechos sindicales reconocidos en el Acuerdo Marco Global suscrito en 2014, sistematizando lo que hemos ido desarrollando en los últimos años, se puede resumir en:

- Información de las fábricas que integran su cadena de producción. Inditex ha facilitado ya a la Federación Sindical mundial, IndustriALL Global Union, la lista detallada de las 3.500 fábricas activas en 2013. Una relación que se está actualmente actualizando y con la que desde IndustriALL hemos trabajado en 2013 y 2014 con los sindicatos locales de Portugal, Marruecos, Turquía, Camboya, Brasil y Argentina, estando ya programado, al cerrar este artículo, con Túnez, Vietnam y China.
- Visita a fábricas proveedoras de Inditex en estos países por parte de una delegación sindical-empresarial con un programa de trabajo que supone: entrevista con la dirección de la misma y visita de las instalaciones, con posteriores entrevistas de la delegación sindical (en general la Vicesecretaria General de IndustriALL, el Coordinador, el o la representante de la oficina sindical regional y los de los sindicatos locales) con trabajadores de la misma y con representantes de los trabajadores cuando las había.
- Definición de las formas de trabajo en cada país, incluyendo la expresa coordinación del sindicalismo local y la oficina sindical regional con la representación de Inditex en el mismo para la posible visita a fábricas proveedoras y para prevenir o resolver problemas. Ello ha empezado a funcionar con éxito en Portugal, Turquía, Camboya y Brasil. Establecimiento de bases para la organización de seminarios en cada país en torno a la aplicación del Acuerdo Marco, los Convenios de la OIT y la legislación del país, con una experiencia piloto en Turquía que permitió comprobar el particular interés de la elección por parte de los trabajadores de quien les iba a representar en tal seminario<sup>14</sup> tras una asamblea en la que se explicaba el sentido de la iniciativa.

## **7.- Últimas consideraciones. A modo de conclusiones a día de hoy**

Lo esencial a día de hoy es, en mi opinión, subrayar que la catástrofe de Rana Plaza en Bangladesh y las reacciones que ha suscitado significan el comienzo de una nueva etapa. Con desafíos muy importantes a las marcas de ropa y 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.

---

<sup>13</sup> Que no trabajan solamente para Inditex, siendo en general variable en el tiempo el porcentaje de su actividad para las diversas marcas con las que tienen contrato de producción

<sup>14</sup> Expresión de lo que supone 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 de estas importantes cuestiones sobre nuestras condiciones de trabajo”

Entiendo que ahora la reivindicada intervención sindical debe concretarse, se está concretando ya, en forma de contractualización con el sindicalismo organizado de la Responsabilidad Social de las empresas. Ello supone la exigencia de que tal intervención sindical se traduzca en Acuerdos Marco Globales en los que se establezcan las formas y derechos de intervención sindical en la definición de compromisos empresariales, así como en el seguimiento de su aplicación y en la corrección de sus incumplimientos. Y supone al mismo tiempo una importante modificación de la referencia sindical que pasa de la denuncia del problema detectado a una práctica de prevención compartida, a la corresponsabilidad para evitar que se produzca.

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

Madrid. Noviembre de 2014

**Isidor Boix**

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