

The background of the cover is a vibrant, abstract cubist painting. It features a complex composition of geometric shapes, including triangles, rectangles, and circles, in a rich palette of colors such as green, blue, yellow, orange, and brown. The style is reminiscent of Pablo Picasso's work, with a focus on form and color over realistic representation. The painting is divided into several distinct sections, each with its own unique color scheme and composition, creating a dynamic and visually engaging overall effect.

# gs

## **gaceta sindical**

reflexión y debate

nueva etapa nº30. junio 2018

**Jorge Aragón**  
**José Babiano**  
**Magdalena Bernaciak**  
**Carlos Berzosa**  
**Isidor Boix**  
**Rafael Borrás**  
**Esperanza Bosch**  
**Javier Doz**  
**Cristina Faciabén**  
**Lidia Fernández**  
**Victoria A. Ferrer**  
**Víctor Garrido**  
**M<sup>a</sup> José Guerra**  
**Rebecca Gumbrell-McCormick**  
**Antoni Gutiérrez Rubí**  
**Joan Herrera**  
**Richard Hyman**  
**Holm-Detlev Köhler**  
**Miguel Martínez Lucio**  
**Amparo Merino**  
**Edgar Rovira**  
**Aritza Sáenz del Castillo**  
**Nicolás Sartorius**  
**Javier Tébar**

# **CAMBIOS SOCIALES Y RETOS SINDICALES EN UN MUNDO EN TRANSICIÓN**

**CCOO**

**Víctor Garrido**  
**Isidor Boix**

Las cadenas de suministro en la acción  
sindical global



*At Leisure.* Alice Bailly.

---

*En la globalización: ¿sindicalismo global? La respuesta puede parecer obvia, pero consideramos que no lo es. Porque no está claro, en sus contenidos y en su traducción en acción colectiva, qué es, más allá de los tópicos, el "sindicalismo global". Sobre ello aportamos algunas reflexiones y algunas referencias a nuestra experiencia, primero desde FITEQA-CCOO, luego desde CCOO-Industria, para subrayar que efectivamente en la globalización se precisa un gobierno, o gobernanza, global con incidencia eficaz en la defensa de la dignidad del trabajo en el mundo. El sindicalismo tiene mucho interés en tal objetivo y mucho que decir, y hacer, al respecto. Pero para intervenir con eficacia es necesario un serio esfuerzo de reflexión y de iniciativa, para lo que nos parecen de utilidad algunas consideraciones orientadas a las cadenas de suministro de las multinacionales y derivadas de nuestra actividad en responsabilidades sindicales a ello vinculadas, particularmente desde la coordinación sindical del Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con INDITEX.*

**D**ESDE hace algunos meses, no muchos, la globalización y la acción sindical aparecen conscientemente vinculadas en las propuestas de la mayoría de organizaciones sindicales, desbordando ya las proclamas en el papel o en las redes que todo lo aguantan. Sin embargo, no siempre se traducen aún en proyectos responsablemente asumidos.

A este indudable avance sin duda han contribuido tragedias como el hundimiento del edificio industrial de Rana Plaza en Bangladesh (con la muerte de más de 1.100 trabajadores, mujeres la gran mayoría), la larga ya movilización de la clase trabajadora de Camboya por un salario mínimo “decente”, o de Turquía y tantos otros países por la libertad sindical, así como la conquista de muy importantes aumentos de sus salarios mínimos en China y en Vietnam, también en Polonia.

Seguramente en esta toma de conciencia y en el impulso de nuevas iniciativas ha incidido también que desde las organizaciones sindicales supranacionales se ha empezado a considerar como un espacio que merece una particular atención el de la actividad industrial y comercial, el empleo y sus condiciones, en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales. Causa, y efecto, de este fenómeno ha sido que desde la OIT se haya entendido que hay que prestarle atención, dedicando en 2016 una sesión de su Conferencia anual al “trabajo decente en las cadenas de suministro”<sup>1</sup>, y realizando en 2017 una reunión de expertos sobre las “Zonas Francas Industriales”<sup>2</sup> en las que establecen sus terminales muchas de las cadenas mundiales de suministro de las multinacionales.

A todo ello podrían sumarse los ya numerosos seminarios y simposiums, institucionales y académicos, que abordan esta problemática, así como la proliferación de

---

<sup>1</sup> <http://iboix.blogspot.com.es/2016/07/a-proposito-de-la-resolucion-de-la.html>

<sup>2</sup> <http://www.industria.ccoo.es/>

referencias en normas supranacionales como el Global Compact de las NNUU, la Declaración de la OCDE sobre las multinacionales, o la Guía para la “debida diligencia” en las cadenas de suministro del textil y el calzado. También sellos de diversas instituciones y compromisos unilaterales, más o menos efectivos, de muchas multinacionales, acompañadas ya por unos pocos Acuerdos Marco Globales firmados por algunas multinacionales con las organizaciones sindicales supranacionales. Y en España la recién iniciada andadura del “Foro Social de la Industria de la Moda” (presentado públicamente el pasado 12 de abril en el Consejo Económico y Social) integrado por sindicatos, ONG, grandes empresas y organizaciones empresariales del sector, uno de cuyos grupos de trabajo es precisamente el relativo a las cadenas mundiales de suministro.

Asumiendo la significación de lo señalado, y ante la falta aún de normas eficaces para garantizar un trabajo decente en este mundo globalizado, es necesario señalar que lo decisivo ha sido, y sobre todo debe ser, la acción sindical desde los dos polos: la cabecera de las multinacionales y los eslabones sindicales de las sucesivas subcontrataciones a lo largo de tales cadenas de suministro.

## 1. ALGUNOS DATOS DE REFERENCIA

Según estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, CSI, en torno a la mitad de la clase trabajadora mundial está vinculada a la actividad de producción y distribución, en sus cadenas de valor, de las multinacionales, aunque sólo el 3% se integra en sus propias plantillas formales. La actividad de tal estructura empresarial supone el 60% del valor producido y el 80% del comercio global entre países.

Las economías “avanzadas”, las de los países del Norte social y casi geográfico, suponen en este momento aproximadamente el 50% del PIB mundial, siendo el otro 50% el de los países “emergentes”, en desigual pero potente progreso. Con la perspectiva de que, de entre éstos, China e India pueden llegar al 50% del PIB mundial a mediados de este siglo, recuperando el protagonismo que ejercían, aunque en un contexto muy distinto, a comienzos del siglo XIX.

Son datos también a no olvidar los salarios mínimos de la economía “formal” (no siempre efectivos) que nos aportan las legislaciones de países como China (hoy en torno a los 300€ mensuales cuando en 2006 estaba en torno a los 45), Vietnam (en torno a los 150€ hoy, por 38 en 2007), 68€ en Bangladesh (20 en 2010), o 215€ en Bulgaria (país, no se olvide, de la Unión Europea). Todo ello frente a los 1.500€



de Alemania y otros similares y aún superiores de otros países del referido Norte. Podríamos añadir que para conseguir aumentar estas retribuciones en torno a un 25%, en muchos de los países emergentes las jornadas de trabajo pueden superar las 3.000 horas anuales.

Y son datos aún los más de 1.100 trabajadores muertos en el antes referido “homicidio industrial” de Rana Plaza de Dacca, en Bangladesh, la mañana del 24 de abril de 2013, o el sistema de “contratación” de las hilaturas de algodón de la India denominado Sumangali, aplicable a niñas y adolescentes de 12 a 18 años con contratos “de aprendizaje” de 3 años y con retribuciones en torno a 90€ al mes, de los que el empresario retiene la mitad para entregárselo al término de estos 36 meses para que dispongan de una “dote” para su boda, en el supuesto de que hayan soportado este periodo sin huir, o sin suicidarse, como sucede en no pocos casos. A ello hay que sumar las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo, en primer lugar el de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, frecuentes en este mundo “emergente”; derechos por otra parte no siempre respetados en los “avanzados”, en una interrelación sobre la que luego volveremos.

Como tendencias del capitalismo global hay que señalar la importante entrada de fondos de inversión en el capital de las empresas multinacionales, más orientadas a los inmediatos beneficios financieros que al desarrollo de la economía productiva; o la del capital chino en las grandes empresas del automóvil (Mercedes, Volvo, Lotus), o la del indio en otras (Jaguar, Land Rover y el acero mundial).

Dato también de nuestra realidad lo constituye la generalizada crisis de confianza en las instituciones políticas y sociales de la que no nos salvamos las organizaciones sindicales, con una tendencia a la individualización a todos los niveles de los intereses de grupo manifestada en las relaciones laborales. O las tendencias de antiglobalización reaccionaria que se expresan en fenómenos como Trump, Le Pen, Grillo, el Brexit, Orban el húngaro, etc..., así como el chovinismo y la xenofobia que están manchando también al sindicalismo y sobre lo que luego volveremos.

Un reciente toque de atención sobre los desafíos que hoy se plantean al sindicalismo de clase lo constituye la noticia (<http://lopezbullablogspot.com.es/2018/04/alerta-sindicatos-contra-la-inercia.html>) de la penetración de planteamientos nazis y xenófobos en el sindicalismo alemán, traducido en el hecho de que en torno al 15% de los trabajadores sindicados hayan votado al partido filonazi “Alternativa por Alemania” y que en las grandes empresas del automóvil germanas haya irrumpido recientemente un nuevo sindicato “Centro Automóvil”, dirigido por neonazis.

## 2. SINDICALISMO GLOBAL. ¿EXISTE? ¿QUÉ ES, O QUÉ PODRÍA SER?

Probablemente, para acertar en las respuestas a tales preguntas, sea necesaria una primera referencia a la necesidad de un “gobierno global”. Si consideramos, como seguramente hacemos bastantes colectivos institucionales y sociales (entre ellos el sindical, es decir, la clase trabajadora organizada), que tal gobierno sea efectivamente necesario como instrumento eficaz para incidir en una “gobernanza global”, tendremos que preguntarnos si para ello se precisa un “sindicalismo global”.

La lucha por el empleo digno sigue de rabiosa actualidad y cobra un especial sentido en esta etapa de evolución y cambios en las relaciones del trabajo global, y es, por ello, un elemento central de la gobernanza global. Se trata de dar respuesta a estos cambios, afirmando y reivindicando que otra globalización es posible, y necesaria, para garantizar los derechos de todas las personas en el mundo, reequilibrándolo para conseguirlo.

Referencia para abordarlo ha de ser la inexistencia en este momento de un ordenamiento jurídico global eficaz, en lo que inciden las evidentes limitaciones de las instancias globales y que en otros momentos hemos ya resumido con la expresión “la OIT no puede, la OMC no quiere”. Se están ciertamente dando algunos pasos, tímidos aún, como expresa el hecho de que, como ya mencionamos antes, por primera vez la OIT haya abordado el tema de las cadenas de suministro, en su Conferencia anual de 2016, y a finales de 2017 haya realizado una primera reunión de expertos sobre las Zonas Francas Industriales. La mayoría de indicaciones supranacionales son no vinculantes, como ya hemos señalado antes, aunque a nivel nacional aparecen ya algunas normas de obligada aplicación, como la Ley francesa de la debida vigilancia en las cadenas de suministro de sus multinacionales, y el Parlamento europeo instó en 2017 a la Comisión Europea a legislar sobre la cuestión.

Podríamos añadir la inexistencia de un, evidentemente posible, “Tribunal Laboral Internacional”, como lo hay penal. En tal sentido podría sin embargo entenderse la tímida propuesta institucional europea, anunciada por Jean-Claude Juncker en su discurso sobre “el estado de la Unión” el 13 de septiembre de 2017, para avanzar hacia una **Autoridad Laboral Europea**, aunque sus objetivos aparezcan de entrada limitados a “evitar el dumping social y salarial transfronterizo”.

Para responder a las preguntas con las que encabezamos este apartado deberíamos desprendernos de afirmativas y superficiales convicciones sobre el “sindicalismo global” que pueden parecer obvias. Existirá sindicalismo “global” si se plantea conscientemente, si actúa como tal. Para valorarlo hay que partir de que al sindica-

lismo parece interesarle efectivamente incidir en la globalización, no tanto porque de vez en cuando se la menciona como una de las causas de todos nuestros males, sino más bien, con más rigor, porque nuestro globalizado mundo es el marco en el que se desarrollan estrechamente interrelacionadas las cuestiones claves para el devenir humano, las que tienen por tanto una decisiva incidencia en las condiciones de vida y también de trabajo.

Pero, ¿de qué sindicalismo hablamos? ¿Del nacional, del de empresa, del supranacional...?

Para acertar en la respuesta, consideramos necesario una breve incursión en los conceptos más elementales sobre sindicalismo. Partiendo de la consideración académica de que “el sindicalismo” es una **organización de intereses**, de los intereses del colectivo de trabajadores en el ámbito considerado. Y definidos los “trabajadores” por el concepto marxista, bien resumido en el artículo 1 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, como las personas “...*que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario...*”

Existirá pues sindicalismo, o bases para su existencia, en aquellos ámbitos en los que pueden haber intereses comunes del colectivo de la clase trabajadora. Y habrá sindicalismo global si se dan intereses globales para el conjunto de la clase trabajadora mundial, lo que quizás ya no es tan obvio, sobre todo si abordamos los evidentes conflictos de intereses más bien contrapuestos entre los trabajadores de los diversos ámbitos integrados dentro del global. Y no estamos hablando de problemas menores. En todo caso, algunas observaciones al respecto:

- Intereses sin duda contradictorios son los procesos de deslocalización-relocalización que suponen pérdidas de empleo en unos centros de trabajo para crearlos en otros. O las tensiones entre sindicatos de distintas filiales de una misma multinacional cuando se discute donde se realizan nuevas inversiones o donde se fabrican determinados productos. O el apoyo sindical a medidas antidumping contra productos fabricados en otro país que pueden bloquear su producción y generar serias crisis de empleo en éste, sin discusión sindical previa entre los sindicatos del país comprador con los del país vendedor y sin la posible intervención de dirección y mediación sindical desde la instancia de la estructura sindical de nivel superior. O el apoyo de colectivos de trabajadores de un país a las medidas contra la inmigración de sus gobiernos. O contra los inmigrantes que han logrado salvar las barreras. Y no son problemas menores.



- Por significativos que sean tales intereses contradictorios no deben llevar a olvidar los que entendemos como intereses comunes, y por ello solidarios. Desde el interés por un mundo “sostenible”, social y ambientalmente (lo que incluye el “trabajo decente”), los derechos básicos humanos (entre ellos los laborales), hasta la solidaridad cuando los intereses particulares enfrentan a una misma empresa, a la misma multinacional.

Sin embargo, las dificultades que se plantean para determinar tales intereses comunes exigen que nos planteemos cómo concretarlos. El solo apunte a los intereses contradictorios señala ya que estos intereses comunes no pueden ser resultado de la simple “suma” de los intereses particulares de cada colectivo menor que integre el colectivo de mayor ámbito. Suma no, pero sí su síntesis, cuya elaboración, devolución a los colectivos menores y traducción en práctica sindical conjunta, exige la existencia de formas superiores de organización y su adecuada función dirigente. Intereses y órganos de dirección superiores capaces para ello de concitar la confianza de los representados, de tutelar los intereses particulares de éstos, también los contradictorios, en relación con los cuales en algunas ocasiones deberán mediar.

Para completar esta necesaria referencia a los intereses colectivos en los diversos ámbitos de organización de la clase trabajadora hasta el global, es necesario detenernos aún en el propio concepto de solidaridad para no limitarlo a su vertiente “altruista” (cuando pensamos en los supuestamente o efectivamente privilegiados), así como al evidente interés “egoísta” (cuando nos referimos a los beneficiados por la práctica solidaria). Nos referimos a la solidaridad “interesada” de los primeros, de los que la practican, pues sin esta componente de su interés propio difícilmente se desarrollará una solidaridad eficaz. Esta consideración parte esencialmente de la idea de que quienes están en una posición de ventaja, de privilegio, tienen un evidente interés propio en no quedar aislados, porque el aislamiento les debilita; están interesados en que se generalicen los derechos para no ver mermados los propios. Se trata de una consideración que es válida desde la sección de la fábrica o la filial de la multinacional en mejores condiciones respecto al resto de su propia empresa, hasta el país o el colectivo social que en el ámbito mundial pueda considerarse privilegiado.

Para esta reflexión sobre intereses comunes y contradictorios es elocuente nuestra directa experiencia de su discusión con las dirigentes sindicales de las trabajadoras de las fábricas gallegas de Inditex. Tras explicar, en los primeros años de este siglo, nuestra intervención sindical para defender el trabajo decente en las fábricas de Marruecos, proveedoras de las marcas de la multinacional española, una delegada de CCOO nos planteó que *“muy bien, pero quizás que os ocuparais más de*

*nuestras condiciones de trabajo en Galicia, de mis problemas de espalda, ...*”, a lo que otra dirigente sindical de estas fábricas fue la que le respondió: *“está bien lo que hacen, porque cuanto mejor salario cobren las trabajadoras de Marruecos, o de China, menor riesgo tenemos de perder nuestro puesto de trabajo en Galicia”*. A esta consideración podríamos añadir otra referencia: la mejora de condiciones de trabajo en los países emergentes mejora también su capacidad de compra de los productos de los países más desarrollados.

En definitiva, la solidaridad de los que han de practicarla será más eficaz cuanto mejor entiendan que a ellos mismos les interesa. Porque efectivamente les interesa.

### 3. CARENCIAS, Y ALGUNOS MÉRITOS, DEL SINDICALISMO SUPRANACIONAL

Es conveniente abordar los problemas del sindicalismo supranacional desde casos concretos que ilustran, y justifican, opiniones. Los hay, y muchos, desde la perspectiva del sindicalismo global. Algunos queremos aportar, correspondientes a este año 2018.

Uno, el caso ROY ROBSON, una multinacional alemana del vestido con fábricas proveedoras en Turquía y en países de la Europa del Este. Recientemente se han producido de nuevo en una de estas fábricas turcas, situada en Esmirna, despidos de sindicalistas de Teksif, el principal sindicato turco del ramo. Hemos sabido del problema por una denuncia de la Federación sindical internacional, IndustriALL Global Union, pero no se ha hecho pública ninguna denuncia, ni acción sindical al respecto, del sindicato alemán de la cabecera de esta multinacional.

Otro caso preocupante lo constituye la iniciativa sindical en las fábricas alemanas y francesas de las multinacionales SIEMENS y ALSTOM, recientemente fusionadas. Ha sido ésta una operación empresarial, de reestructuración industrial y financiera, que inevitablemente plantea, como todas las fusiones, problemas de empleo. Supimos de una propuesta de CCOO-Industria, pues en España tenemos también fábricas de ambas multinacionales, planteando algo que parece obvio: la necesidad de la coordinación sindical europea de tal problemática, proponiendo una acción sindical conjunta. Nada sorprendente la propuesta, pero sí lo fue conocer que en las fábricas alemanas y francesas, desde la cabecera de ambas multinacionales, los correspondientes sindicatos de empresa habían bloqueado la posibilidad de toda iniciativa sindical supranacional conjunta hasta terminar sus propias negociaciones para garantizar el empleo en sus centros de trabajo alemanes y franceses. Y, mientras, obediente, no se produjo ninguna iniciativa de la correspondiente Federación Sin-

dical europea. Situaciones similares conocidas se han vivido en 2017 en Serbia con proveedores de Volkswagen, en Indonesia con proveedores de Freeport y Mitsubishi, en Sudáfrica con proveedores de General Motors... También con la incapacidad de convocar estos últimos años una sola manifestación sindical europea de solidaridad con los inmigrantes, contra la xenofobia, ante la creciente dimensión del tema, y con experiencias tan positivas como el medio millón de manifestantes en Barcelona el 18 de febrero de 2017.

Estas experiencias enlazan con un problema de fondo de los Comités de Empresa Europeos en los que, más allá de su evidente interés sindical, se manifiestan no solo las limitaciones derivadas de la propia Directiva, sino una práctica en la que demasiadas veces priman los intereses corporativos de país, sin una voluntad o capacidad de dirección, y de corrección cuando sea preciso, desde las estructuras sindicales europeas.

A todo ello cabe añadir problemas del sindicalismo europeo que hoy pueden considerarse casi endémicos. Uno, el del “salario mínimo europeo”, problema no secundario si recordamos que el de Bulgaria está en torno a los 215€ mensuales (claramente inferior al de Turquía, también al de China) y el de Alemania o Francia en torno a los 1.500. La discusión se planteó abiertamente en los Congresos de la Confederación Europea de Sindicatos de Sevilla (2007) y Atenas (2011), sin que en ellos fuera posible concretar líneas de acción sindical al respecto, y con el posterior silencio hasta ahora. O las reticencias para abordar la posible negociación colectiva europea, particularmente en torno a los derechos básicos del trabajo. Resistencias sindicales que se manifiestan como tendencias al aislamiento por parte de los sindicatos más fuertes y de los países con mejores condiciones de trabajo, como es el caso de los países nórdicos europeos.

Aparece también el miedo de algunos sindicatos a que los acuerdos supranacionales, que difícilmente pueden alcanzar los niveles máximos conquistados en los países de vanguardia, supongan un freno para sus propias condiciones de trabajo y de vida nacionales. El riesgo seguramente existe, pero no tanto derivado de un acuerdo sindical supranacional (que siempre deberá tener un carácter de acuerdo marco de mínimos precisamente para subir el suelo de las reivindicaciones), sino de las implicaciones que la propia globalización conlleva, entre ellas la tendencia al aislamiento de los sectores de vanguardia.

Se trata, pues, de problemas sindicales que hemos de suponer que podremos superar desde el propio sindicalismo, y a lo que sin duda estamos en condiciones de contribuir desde CCOO.

Resulta asimismo preocupante que cuando se abordan cuestiones de los derechos laborales transnacionales, como en relación con la reciente proclama institucional del denominado “Pilar Europeo de Derechos Sociales” (17 de noviembre de 2017 en el Parlamento Europeo), el texto oficial parece referirse a una Europa sin conexión con el mundo, con olvido, también desde el sindicalismo europeo al analizarlo, de la estrecha interrelación de los derechos del trabajo en Europa con el trabajo decente en el mundo, particularmente en las cadenas de suministro de las multinacionales europeas. Quizás convendría resucitar, con ocasión de tales reflexiones, el “Nuevo Internacionalismo Sindical” proclamado por Guy Ryder, entonces Secretario General de la Confederación Sindical Internacional, en su Congreso Constituyente de 2006. Y del que nunca más se supo. Tal objetivo debería significar el avance hacia las necesarias estructuras sindicales supranacionales que superaran su actual función de “coordinadoras” para convertirse en eficaces órganos de dirección, para lo cual seguramente deberían olvidarse los cupos nacionales o regionales. Su capacidad de dirección y decisión solo podrá ser resultante de una efectiva delegación de poderes, de soberanía, desde los sindicalismos nacionales..., asumiendo desde tales órganos de dirección supranacionales el valor de los intereses sindicales comunes, globales, a los que antes nos hemos referido.

En la misma línea de preocupación cabe señalar el habitual escaso nivel de participación en la jornada de acción sindical anual del 7 de octubre, nada menos que una “jornada de acción sindical mundial por el trabajo decente” convocada por la Confederación Sindical Internacional en su Congreso fundacional de 2006.

Negativas experiencias todas ellas que provocan repetidamente la nostalgia por la positiva negociación de la reestructuración europea de las fábricas de General Motors en 1999, cuando la Federación Sindical Europea del Metal jugó un importante y decisivo papel de dirección y coordinación sindical desde un planteamiento unitario y solidario europeo. Una referencia positiva ésta a la que hoy es necesario incorporar algunas recientes respuestas sindicales, como las diversas iniciativas solidarias del sindicalismo alemán de IG Metall con movilizaciones en proveedoras turcas de sus fábricas, o del sindicalismo de FIAT en relación con proveedores de Serbia. Cabe señalar también una progresiva, tímida aún, asunción del problema en las estructuras sindicales europeas.

#### 4. POR EL “TRABAJO DECENTE” EN EL MUNDO. INCIDENCIA SINDICAL EN LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES DE “RESPONSABILIDAD SOCIAL”. UNA EXPERIENCIA DE SINDICALISMO GLOBAL POR PARTE DE CCOO

Desde nuestro convencimiento de que el sindicalismo no es sólo un espectador y comentarista de los males del mundo (aunque a veces parece que prefiera señalar lo que deben hacer los otros olvidando sus propias responsabilidades), queremos aportar algunas ideas y propuestas, alguna experiencia, en relación con la necesaria intervención sindical en la lucha por la dignidad del trabajo en el mundo, particularmente en relación con las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, para cerrar luego estas notas con algunas propuestas de trabajo.

Asumiendo la existencia de intereses sindicales globales, así como la importancia y necesidad de incidir eficazmente en las condiciones de vida y de trabajo en el mundo, lo esencial será establecer la “plataforma reivindicativa” con los objetivos sindicales prioritarios, entre los que la lucha por los derechos sindicales y su pleno ejercicio han de ser elementos centrales. Reivindicaciones para su defensa, para su negociación con instituciones de administración pública y empresariales globales, para alcanzar acuerdos y luego desarrollar su aplicación.

Estamos hablando de una posible, necesaria, “negociación colectiva global”, ante la que es ineludible ser conscientes de la inexistencia de un adecuado marco formal, aunque de hecho apenas reivindicado, lo que exige plantearse cómo incidir en ello.

Sin un ordenamiento jurídico global eficaz, sin un marco estable de negociación colectiva en tal ámbito, la experiencia nos indica que el espacio más favorable hoy es el de la “responsabilidad social empresarial”<sup>3</sup>, asumiendo sus no tan positivos inicios desde su original preocupación por la “reputación” empresarial, y su pretensión de “voluntariedad”, es decir “unilateralidad”. A ello podría aún sumarse otro reproche, el intento de algunas empresas de desplazar a este ámbito materias que lo habían sido de negociación colectiva.

Pero hace ya algunos años que hemos superado desde el sindicalismo el debate como espectadores sobre la “Responsabilidad Social” de las empresas. La existencia de más de 100 Acuerdos Marco Globales; el Acuerdo de Bangladesh sobre la estructura y seguridad de edificios y prevención de incendios, el proyecto ACT impul-

---

<sup>3</sup> Confusamente definida inicialmente por la Comisión Europea en un “Libro Verde” que priorizaba la “voluntariedad”, para concretar un claro avance conceptual al referirla luego a la responsabilidad por el *“impacto de la actividad de la empresa”* en su comunicación COM 2011-681.

sando la negociación colectiva en países de las cadenas de suministro textiles, permiten afirmar que hemos entrado en una nueva etapa, que la “contractualidad” ha desbordado ya la unilateralidad en la interlocución, muchas veces ya “negociación”, por la dignidad del trabajo en el mundo.

A ello se suma el reciente arranque en España de un “Foro Social de la Industria de la Moda” como marco de debate, intercambio de experiencias e iniciativas conjuntas, de sindicatos, ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, junto con empresas y organizaciones empresariales.

Esta nueva etapa en la política y práctica de la “responsabilidad social empresarial” no nos lleva a olvidar que frente a los mencionados más de 100 Acuerdos Marco (y algunos de ellos limitados aún a la matriz y sus filiales, ignorando su cadena de suministro) hay más de 10.000 compromisos de RSC empresariales unilaterales, o que demasiadas grandes multinacionales con importante presencia sindical en las casas matrices no sólo no tienen concluido ningún Acuerdo Marco Global para su cadena de suministro, sino que ni siquiera se conocen propuestas sindicales al respecto. O que tampoco se conocen claras iniciativas de las estructuras sindicales supranacionales para superar tales deficiencias. Pero lo antes indicado significa que la muralla que impedía la entrada sindical en esta materia presenta ya importantes grietas que permiten positivas incursiones sociales.

Aunque hemos publicado ya numerosos informes al respecto (el de conjunto puede encontrarse en <http://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>), queremos dejar constancia aquí de la experiencia de una práctica eficaz de sindicalismo global desde FITEQA-CCOO y luego desde CCOO-Industria. Nos referimos al Acuerdo Marco Global con Inditex, suscrito en 2007, ratificado en 2014, con un trabajo sindical que se inició en 2002 y cuyos elementos esenciales pueden resumirse en lo siguiente:

- Inditex, con 8 marcas de ropa distintas, de las que fabrica unos 1.200 millones de piezas al año, tiene para ello una cadena mundial de suministro de más de 6.500 fábricas en unos 50 países en las que trabajan más de 2 millones de personas (de ellas más de 300.000 en Bangladesh, más de 250.000 en China, más de 100.000 en Turquía, en Vietnam, y en la India...)
- En 2002 iniciamos la intervención sindical en la RSC de Inditex con dos ejes:
  - o Una continua información y debate sindicales con las trabajadoras de las fábricas gallegas de Inditex, ampliándolo luego a los centros de logística, y



- o Una continua exigencia a la empresa de información y seguimiento de la aplicación de los entonces aún unilaterales compromisos de responsabilidad social, abordando los problemas que se iban planteando, acompañado ya de una propuesta de “Acuerdo Marco”, pero sin esperar a su conclusión para el impulso de la intervención sindical.
- Así, después de 5 años de este trabajo sindical, se fraguó el “Acuerdo Marco Internacional” en 2007 de Inditex con la entonces “Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil-Vestuario-Cuero”, para reafirmarlo en 2014 como “Acuerdo Marco Global” con la nueva Federación Internacional “IndustriALL Global Union” en cuya creación participó la del Textil-Vestuario-Cuero. Los ejes básicos del Acuerdo Marco fueron:
  - o La afirmación de los derechos básicos del trabajo en toda la cadena de suministro, hasta su último eslabón de subcontratación, detallando los compromisos empresariales que pudieran ser esenciales al respecto,
  - o Información al sindicalismo global, y a su través al local, de todos los centros de trabajo (más de 6.500 en 2017) de su cadena mundial de suministro, así como del balance de cumplimiento de sus compromisos, ahora ya pactados, de responsabilidad social y de los problemas que al respecto se plantearan. Y, para contribuir a ello,
  - o Derecho del sindicalismo global y local al acceso a todos estos centros de trabajo.
- Los principales hitos de esta experiencia se pueden concretar como:
  - o Positiva solución de los conflictos detectados en relación con la violación de la libertad sindical y otros derechos laborales fundamentales, particularmente en las fábricas proveedoras en las que Inditex tenía una producción importante.
  - o Visita de más de 100 fábricas en los principales países de la cadena de producción (Argentina, Brasil, Portugal, Bulgaria, Marruecos, Túnez, Turquía, India, China, Camboya y Vietnam) junto con los sindicatos locales para establecer un método de trabajo piloto en la actividad de éstos.

- o Formación sindical-empresarial en la cadena de suministros, con seminarios para abordar la relación del AMG con la legislación del país y los Convenios de la OIT, primero paralelos y finalmente conjuntos con sindicalistas y directivos de las empresas de la misma. Con la particularidad de la elección de los trabajadores participantes en fábricas sin aún presencia sindical.
- o Participación de Inditex, impulsada y seguida sindicalmente, en iniciativas y acuerdos internacionales como el Acuerdo de Bangladesh, la iniciativa ACT, la campaña contra el Sumangali, los refugiados sirios en Turquía...
- o Aportación de la experiencia de este AMG a múltiples foros institucionales y académicos, esencialmente de España y Europa, así como de la OIT (Conferencia anual de 2016 y reunión de Expertos sobre Zonas Franca Industriales de 2017), UE, OCDE, Committee on Workers' Capital...

En el ámbito de las multinacionales españolas de la industria de la moda, cabe señalar un trabajo desarrollado en los últimos años, y en la misma línea aquí señalada, con MANGO (con la que hay ya un preacuerdo para el seguimiento sindical desde CCOO-Industria de su cadena de suministro) y EL CORTE INGLÉS, abierto también con otras multinacionales del sector.

Aunque el ámbito de la industria de la moda ha sido en el que hemos desarrollado con mayor dedicación y eficacia estas orientaciones de trabajo, es necesario señalar otros en los que también hemos desarrollado tales iniciativas. Así ha sido con REP-SOL en relación con la problemática de los pueblos indígenas en sus instalaciones de exploración y explotación en Latinoamérica y con una Red Sindical España-Latinoamérica; con GAMESA a través de un Acuerdo Marco Global; con las cadenas de suministro de las multinacionales del automóvil en el Magreb. También consiguiendo acuerdos de seguimiento sindical de los compromisos empresariales de RSC en los Convenios sectoriales estatales de la Industria Química (arts. 69 y 70) y del Textil-Confección (art. 76).

## 5. ALGUNAS CONSIDERACIONES Y UNA PROPUESTA PARA IMPULSAR EL SINDICALISMO GLOBAL DESDE LA ACCIÓN SINDICAL DIARIA

Partimos de las consideraciones que anteceden en el sentido de que desde el sindicalismo, como solidaridad organizada, la solidaridad en defensa de los derechos

fundamentales del trabajo en todo el planeta interesa tanto a los directamente beneficiados como a los que la practican. Interés para impulsar un modelo de desarrollo sostenible en una globalización que lo sea, lo que requiere un reequilibrio mundial en el que evitar el riesgo de aislamiento de los hoy “privilegiados”, o los menos perjudicados aún por las peores tendencias globalizadoras y las más reaccionarias de la antiglobalización. Interés sindical con la más favorable posibilidad de asumir este reto más general desde el sindicalismo por sus raíces más insertadas en la realidad que las de otras formas de organización social.

La CSI ha establecido cinco objetivos básicos en las cadenas mundiales de suministro:

- **Transparencia de la cadena de suministro:** saber con quién se concluye un contrato de producción para la subcontratación de la actividad empresarial, dándolo a conocer públicamente,
- **Trabajo seguro:** inspeccionar las plantas de trabajo, corrigiendo las situaciones de peligro, reconocer el derecho de los trabajadores/as a contar con comités de seguridad y facilitar su organización,
- **Seguridad del empleo:** poner fin a los contratos a corto plazo, vinculando estabilidad de la actividad con estabilidad en la contratación,
- **Salarios mínimos vitales:** pagar salarios que permitan a las personas vivir con dignidad, impulsando la negociación colectiva para lograrlo,
- **Libertad Sindical y Negociación Colectiva:** como derechos básicos e instrumentos necesarios para conseguir salarios y condiciones de trabajo decente.

En esta perspectiva corresponde una responsabilidad prioritaria al sindicalismo de las casas matriz de las multinacionales así como a las organizaciones sindicales supranacionales en el impulso de tal responsabilidad, entendiendo que en ningún caso su iniciativa sindical solidaria debe confundirse con un negativo ejercicio de “paternalismo sindical” que suponga ahogar la iniciativa y la específica responsabilidad de los sindicatos de cada país. Responsabilidad también de todos los colectivos sindicales para establecer los intereses comunes en su ámbito y organizar en torno a ellos al correspondiente colectivo de la clase trabajadora.

En este contexto apuntamos un breve esquema de trabajo sindical, de propuesta y de reivindicación y negociación, **desde la cabecera de todas las multinacionales:**

- **Establecimiento de diversos “mapas”:**
  - **Trazabilidad de la cadena de suministro: Mapa industrial y comercial de toda la cadena de valor de cada empresa multinacional**, con todos los centros de trabajo de su cadena de suministro (matriz y filiales, así como todas las fábricas y talleres a las que se subcontrata parte de la producción), también de distribución (logística y centros de venta propios o franquiciados).
  - **Mapa de los Grupos de Interés**, es decir de los colectivos impactados por la actividad empresarial, con el reconocimiento como tales por parte de la multinacional y por tanto de su intervención en los contenidos concretos, la aplicación y seguimiento de los compromisos empresariales de responsabilidad social, tanto de los pactados como de los unilaterales.
  - **Mapa de riesgos sociales y medioambientales de la actividad empresarial** a los que hacer frente, de sus contenidos y de su ubicación geográfica, así como de su manifestación, control y corrección en la última etapa.
- **Balance de los compromisos de responsabilidad social de la multinacional y de su cumplimiento.** Compromisos unilaterales y/o pactados con los Grupos de Interés, con expresa referencia a los problemas, conflictos, infracciones..., detectados o denunciados de la última etapa y de cómo se abordaron y resolvieron.
- **Elaboración de un esquema de Acuerdo Marco Global, a presentar para su discusión, negociación y eventual acuerdo, a la dirección de la multinacional.**

Y algunas consideraciones para afrontarlo:

- Es evidente que la globalización supone un reto, y no menor, tanto para el sindicalismo global (es su específico ámbito) como para el local (de ello depende también la correcta solución de los problemas de cada día). En la globalización están en juego los intereses de las organizaciones a todos los niveles, particularmente de una organización de intereses globalmente interrelacionados como es el sindicalismo.