
WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO

(Directores)

LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LAS REDES EMPRESARIALES

AUTORES

JUAN IGNACIO RUIZ PERIS ROSA MARÍA MORATO GARCÍA

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO ANA LAMBELHO

CARMEN SOLÍS PRIETO CARLOS GÓMEZ ASENSIO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND JESÚS LAHERA FORTEZA

ALEJANDRO CASTELLO CARLOS DE LA TORRE

ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ

ESTER VILLA JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ

LUCA RATTI GLORIA P. ROJAS RIVERO

MARIA GIOVANNA GRECO ISABELLE DAUGAREILH

MARCO MOCELLA ISIDOR BOIX LLUCH

EDUARDO MARTÍN PUEBLA VICTOR GARRIDO SOTOMAYOR

JOSÉ ANTONIO BAZ TEJEDOR LUISA CORAZZA

GRANADA, 2019

CAPÍTULO 22

PROYECTO ACT: IMPULSO GLOBAL, SINDICAL Y EMPRESARIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOCAL

ISIDOR BOIX LLUCH

VÍCTOR GARRIDO SOTOMAYOR

*Federación de Industria de CC.OO.*¹

1. INTRODUCCIÓN

El «Proyecto ACT» (Acción–Colaboración–Transformación) constituye una importante propuesta impulsada por IndustriALL Global Union en 2015, a la que se han adherido hasta ahora 22 multinacionales de la industria de la moda, que potencia la negociación colectiva local en los países de las cadenas mundiales de suministro de las principales marcas globales de ropa para establecer en ellos un salario mínimo «vital» y condiciones dignas de trabajo. Con reuniones en Londres, Ginebra, Copenhague, Amsterdam, Hong Kong, Dacca, Estambul, Phnom Penh, se están impulsando reuniones por país y unas primeras iniciativas concretas: Turquía, asignada a INDI-TEX para coordinar la acción empresarial, Camboya asignada a H&M y Myanmar asignada a C&A, estando previsto una proyección próxima a Vietnam y Bangladesh y apuntando también a Etiopía.

Esta iniciativa, sin todavía una clara traducción concreta después de 4 años de andadura, merece una especial atención porque significa una muy interesante iniciativa sindical de ámbito global de las que no andamos precisamente sobrados.

Arranca el proyecto con una propuesta, allá por 2015, por parte de la dirección de IndustriALL Global Union, incomprendida entonces incluso por algunos importantes sindicatos de industria, con proyección global y orientada a hacer frente a las

¹ Miembros ambos de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria, Isidor Boix Lluch fue Coordinador General de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex y actualmente es Coordinador del Grupo «Cadenas de Suministro» del Foro Social de la Industria de la Moda de España. Víctor Garrido es el actual Coordinador General de los Acuerdos Marco Globales con Inditex y con Mango. El texto recoge la intervención de Isidor Boix en el II Seminario Internacional «El trabajo en las redes empresariales: experiencias de regulación y gestión», celebrado en Salamanca el 8 y 9 de noviembre de 2018. Ha sido actualizado a enero 2019 y elaborado conjuntamente con Víctor Garrido Sotomayor.

tan frecuentes violaciones a los derechos fundamentales del trabajo, particularmente a los salarios que no llegan al «mínimo vital», que se producen en los principales países de la fabricación de ropa. Un proyecto con pretensión de implicar a las grandes marcas de la industria del vestido con «prácticas responsables» de compra.

Para entender su significación y su alcance, también las dificultades para su desarrollo, conviene detenerse en la política y práctica de «Responsabilidad Social» de las empresas, su planteamiento y evolución hasta hoy.

2. EL AÚN NUEVO CONCEPTO DE RSE/RSC

Sin un ordenamiento jurídico mundial eficaz para la defensa de los derechos humanos básicos, particularmente en el ámbito de las relaciones de trabajo, la responsabilidad social empresarial puede y debe jugar un importante papel. Es necesario por ello saludar muy positivamente el salto que se dio desde la inicial idea de aquella. Se trataba en su origen de una iniciativa «voluntaria»² de las empresas para ir más allá de lo que las leyes vigentes exigían, y que se plasmaba esencialmente no sólo en planteamientos del marketing empresarial para defender su reputación, sino también en el libro «verde» de la Unión Europea al respecto. El Comunicado 2011-681 de la UE, que, en su punto 3.1, la definía como la «responsabilidad (de la empresa) por el impacto en la sociedad de su actividad» supuso ya un cambio sustancial no siempre bien entendido y menos asumido.

Señalar el impacto de su actividad, entendiendo por tal sus repercusiones agresivas (las que requieren «responsabilización»), supone un espacio distinto, diferenciado de la filantropía o acción benefactora de las empresas, y exige examinar cómo afecta a determinados colectivos, los «impactados», superando ideas y tentaciones paternalistas y abrir vías necesarias de interlocución con ellos para poder determinar con rigor la naturaleza de tales impactos. Y cómo compensarles por ellos, indemnizándoles de forma inmediata, pero sobre todo con el serio objetivo de minimizar o eliminar su impacto, lo que es evidente que no se puede desarrollar unilateralmente, sin contar con los propios interesados, los colectivos directamente afectados.

Si hiciera falta un ejemplo de lo que estamos hablando, podríamos citar el ejemplo comprobado de una multinacional que decidió, como aplicación de su política de RSE, regalar un lote de electrodomésticos a una comunidad indígena de Latinoamérica. Sólo que allí no había llegado la corriente eléctrica y las neveras se convirtieron en armarios, algo incómodos por cierto.

² Seguramente sería más correcto denominarlas (en todo caso entenderlas como) «unilaterales», porque «voluntarios» son también los acuerdos y evitar que oculten la posible pretensión de cumplir o incumplir tales compromisos según su única voluntad. No debería olvidarse que los compromisos formales y públicos, aunque sean unilaterales, son socialmente exigibles.

La inevitable consecuencia del nuevo concepto de RSE es, primero el paso a la interlocución, para luego avanzar en una consecuencia inevitable de ella, la negociación con los afectados por tales «impactos» para concretar las vías de solución. Y también para implicar en tal difícil tarea a los propios «implicados», imprescindible para su adecuada y eficaz aplicación, para que las medidas de aplicación sean asumidas por éstos.

Para sistematizar los importantes avances que se han producido en la interlocución, negociación y acuerdo con los grupos de interés, relativos a la política y prácticas de responsabilidad social empresarial, los acuerdos concluidos podrían agruparse como sigue:

- Acuerdos Marco Globales, AMG, con las organizaciones globales que representan a los principales grupos de interés. Los más significativos son los establecidos con el sindicalismo global de industria (IndustriALL Global Union), aunque en este capítulo habría que incluir algunos, pocos aún, concluidos con otras Federaciones Sindicales globales, así como con otras organizaciones, como los cerrados por algunas grandes multinacionales con Greenpeace sobre temas ambientales. El AMG más significativo sigue siendo aún, por sus contenidos y sobre todo por su incidencia en los «impactados», el cerrado en 2007 y renovado en 2014 con INDITEX sobre su cadena mundial de suministro.
- Acuerdos bilaterales de una multinacional con el sindicalismo de la casa matriz relativos a su cadena de suministros global. Suponen la asunción, por parte del sindicalismo de la cabecera de la multinacional, de su particular responsabilidad en la política empresarial de RSC. Podría constituir una referencia para un acuerdo marco similar, plenamente compatible con el sindicalismo global en la medida que aborda la misma problemática. Un ejemplo, única referencia aún, es el Acuerdo Bilateral concluido por el sindicalismo español de CCOO con la multinacional de cabecera española MANGO. La aplicación de la Ley francesa de «vigilancia debida», con la intervención establecida en ella del sindicalismo francés, podría dar lugar a acuerdos similares. En este sentido nos constan iniciativas concretas por parte de la CGT francesa.
- Acuerdos multiempresas con el sindicalismo global de proyección a un solo país, siendo el Acuerdo de Prevención de Incendios y de Seguridad de los edificios de Bangladesh el único establecido en este sentido hasta este momento. Un acuerdo en el que otras organizaciones de grupos de interés pueden tener un concreto protagonismo, como es el caso de Clean Clothes Campaign en este acuerdo suscrito tras la tragedia de Rana Plaza³.

³ Renovado en 2018 pero con graves dificultades como consecuencia de la interferencia del Gobierno del país que con la cobertura de un rancio nacionalismo se resiste a asumir su propia responsabilidad.

- Acuerdos multiempresas con el sindicalismo global y de proyección individualizada a diversos países, como es el Proyecto ACT del que ahora nos ocuparemos con mayor detalle.
- Acuerdos multiempresas-multistakeholders, es decir abiertos a todos los posibles grupos de interés de la actividad empresarial. Este es el caso del recién constituido «Foro Social de la Industria de la Moda de España», presentado en el Consejo Económico y Social el pasado 12 de abril de 2018, con participación de 13 empresas y organizaciones empresariales (entre ellas Inditex, Mango, El Corte Inglés, Tendam y las patronales del vestido, el textil, los géneros de punto y el calzado), 18 ONGs (entre ellas el Observatorio de RSC, Intermon-Oxfam, Entreculturas y OCU) y las Federaciones sindicales de Industria de CCOO y UGT. Referencia en este capítulo lo son también las otras dos únicas experiencias similares europeas, la holandesa (Dutch Covenant) y la alemana (Textil Budnis), con directa participación en ambas, a diferencia de la española, de la Administración Pública.
- Y también las iniciativas surgidas desde los Comités de Empresa Europeos que, aunque sometidos a las restricciones que emanan de la Directiva Europea que los crea, han potenciado en algunos casos interesantes acuerdos empresariales-sindicales sobre RSC, en general limitados al propio ámbito europeo y sin afectar a sus contratadas y subcontratadas, o limitándose en relación con éstas a meras declaraciones no vinculantes. No constituyen sin embargo los únicos con tales limitaciones, que aparecen también, una o ambas, en bastantes de los AMGs suscritos en los ámbitos de las industrias siderometalúrgicas o químicas.

3. EL PROYECTO ACT

Surge a partir de una propuesta sindical aprobada en la reunión del Comité Ejecutivo de IndustriALL Global Union celebrada en Tokio en 2015 y dirigida a las grandes multinacionales de la industria del vestido, orientada esencialmente a potenciar el pago de un «salario mínimo vital» en sus fábricas proveedoras. Venía precedida por importantes movilizaciones sindicales exigiendo aumentos salariales en muchos de los países de sus cadenas de suministro, particularmente en el Sudeste asiático y en Camboya como país más significado al respecto, y de campañas en el mismo sentido por parte de la antigua Federación Internacional del Textil-Vestido-Calzado, la FITTVC, así como de ONGs como CCC y Living Wage Foundation.

Resultado de la iniciativa sindical y las mencionadas campañas surgió un primer documento, «memorandum of understanding», de IndustriALL suscrito con unas pocas multinacionales de la ropa cuyos ejes eran promover:

- Un salario mínimo «vital» en sus cadenas de suministro, entendiéndose por tal el que garantizara una subsistencia digna a una familia trabajadora, integrando los gastos básicos de alimentación, vivienda, transporte, asistencia sanitaria, educación y ocio, en la línea del art. 3 del Convenio 131 de la OIT.
- Unas prácticas «responsables» de compra de las multinacionales orientadas a promover el salario vital por parte de sus proveedores, con un compromiso de estabilidad en los pedidos, con disposición a adaptar sus precios de compra para garantizar los nuevos salarios, estableciendo un campo de juego nivelado en relación con los precios de compra.
- Una iniciativa orientada a las organizaciones empresariales y a los gobiernos de los correspondientes países para garantizar en éstos la efectiva aplicación del Proyecto y el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.
- Una acción global de las grandes multinacionales y marcas del vestido, conjuntamente con el sindicalismo global y local, para impulsar la negociación colectiva en cada uno de estos países para alcanzar condiciones dignas de trabajo y garantizar su aplicación.

De hecho lo esencial era el impulso de esta negociación colectiva local entre las asociaciones empresariales de cada país con los sindicatos del mismo. Y a ello se dirigieron, al menos formalmente, las iniciativas concretas desde 2015, así como a potenciar la incorporación de nuevas marcas al proyecto.

Un primer balance de estos más de 3 años a partir de los datos facilitados por IndustriALL en sus reuniones de trabajo, también a través de los AMG con alguna de las empresas firmantes, así como en su correspondiente página web (<https://actonlivingwages.com/>), podría ser:

- Las marcas y empresas multinacionales de la industria de la moda que se han adherido al proyecto ACT son: Inditex, H&M, Tchibo, Arcadia, Asos, Bestseller, Cotton On Australia, C&A, Debenhams, Esprit, Kmart, N Brown Group, New Look, Next, Pentland, Primark, Target, Tesco, Topman, PVH (Tommy Hifinger y Calvin Klein) y Zalanda-zLabels. Es decir las 4 que tienen suscrito un Acuerdo Marco Global con IndustriALL (Inditex, H&M, Tchibo y Asos) más otras significativas, entre ellas el grupo norteamericano PVH, importante por las hasta ahora reticencias de las multinacionales USA a acuerdos con el sindicalismo global. La incorporación de más marcas está resultando difícil, no sólo por sus reservas ante los compromisos que deben sumir, sino por la ignorancia aceptada de su cadena de suministro más allá de la primera línea de subcontratación.

- Se han realizado reuniones conjuntas de IndustriALL Global Union con la mayoría de estas empresas en Londres, Ginebra, Copenhague, Amsterdam, Hong Kong, Dacca, Estambul, Phnom Penh..., con diversa participación de las empresas proveedoras, en las que se han comentado y reiterado los objetivos del proyecto y tomado algunas iniciativas.
- Se han definido países prioritarios para aplicar esta experiencia, y se ha asignado cada uno de ellos a una multinacional como «empresa líder» para la aplicación del proyecto:
 - Turquía, asignada a INDITEX
 - Camboya, asignada a H&M
 - Myanmar, asignada a C&A
 - Está prevista, pendiente aún, la asignación de Vietnam y Bangladesh, habiéndose apuntado también la posible iniciativa en Etiopía, de particular interés por su desarrollo industrial potenciado por las directas inversiones chinas.
- Camboya es donde, dicen, más se ha avanzado, país en el que las marcas que han suscrito el proyecto compran en torno al 50% de su producción. La última información al respecto es de una reunión en el país el 12 y 14 de septiembre de 2018 de todas las partes implicadas, sin más precisión sobre sus contenidos, y, sobre todo, sobre posibles acuerdos para avanzar hacia un convenio colectivo de la industria del vestido camboyana. Para la aplicación del ACT en Turquía se celebró una reunión similar en noviembre de 2018 en Estambul. Se comenta la posibilidad de abordar la aplicación del proyecto en Bangladesh este año 2019.
- Se han creado 3 grupos de trabajo que desarrollan alguna actividad:
 - 1) sobre cómo medir y apoyar los acuerdos sobre prácticas de compra, en el que parece que se ha avanzado en la determinación de «prácticas responsables» al efecto
 - 2) sobre modelos de costes, particularmente para la identificación de los costes de mano de obra
 - 3) sobre la comunicación externa de ACT, con el objetivo de hacer pública una información compartida por todas las marcas, lo que supondría de hecho un mayor compromiso en los avances que pudieran producirse.
- En la citada página web de IndustriALL sólo se informa de una reunión en 2017 en Camboya con el Ministro de Trabajo del país y otra en Myanmar en 2018 con todas las partes implicadas, incluido el gobierno del país. Sin mayor precisión aún sobre los contenidos abordados y, sobre todo, sobre acuerdos efectivos.

Interesante sin duda todo ello, pero no parece suficiente. ¿Para cuándo un grupo sobre experiencias de negociación (contenidos, agentes negociadores...)? Si se admitiera alguna sugerencia, me atrevería a señalar que un primer guión de convenio podría ser: 1) una cifra del salario mínimo que se considera como «vital» en el país, 2) una jornada máxima de trabajo (incluyendo las horas extra efectivamente voluntarias y de pago obligado), 3) un comité de seguridad y salud en el trabajo, 4) un guión de los derechos fundamentales del trabajo (Convenios de la OIT), y 5) su periodo de vigencia y posterior renegociación, señalando, para empezar, si es de aplicación a toda la industria del vestido del país o solamente a las empresas exportadoras.

No es posible por todo ello ser demasiado optimista aún a día de hoy, cuando entramos en el 4.º año del proyecto. Sin olvidar que ya en noviembre de 2016, con ocasión de la reunión constitutiva de la Red Sindical de las fábricas de la cadena de suministros de Inditex en Vietnam celebrada en la ciudad de Danang (<http://iboix.blogspot.com/2016/12/vietnam-2016-red-sindical-nacional-de.html>), se suscitó la posibilidad de negociar un convenio colectivo sectorial de la industria del vestido del país, o de uno cuyo ámbito inicial fueran las empresas exportadoras de ropa del país. El sindicalismo vietnamita estaba interesado en el tema y en una de las sesiones del encuentro participaron empresarios vietnamitas del sector que afirmaron su disponibilidad para tal negociación. Pero no fue posible avanzar por la negativa de la dirección de IndustriALL Global Union con el «argumento» de que tal negociación debía pasar por los trámites del Proyecto ACT. Después de esta negativa y «burocrática» intervención de la dirección sindical global no hemos tenido nuevas noticias del posible convenio colectivo vietnamita, aunque se habla del mismo de vez en cuando. Quizás lo más grave no sea tanto este incidente, sino que no constituye un caso aislado de una forma de trabajo.

4. ALGUNOS SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES EN ESTE MOMENTO

Todavía hoy las estadísticas sobre los salarios mínimos legales resultan confusas debido a las informaciones no coincidentes de las diversas fuentes, y a los cálculos que resultan de los cambios inestables entre las monedas. Para entender la actual realidad de las retribuciones en los países emergentes productores de la ropa de las grandes marcas mundiales, habría que añadir los importantes ámbitos de inaplicación de los salarios legales por la significación en ellos de la economía «informal», aunque menos en las grandes fábricas de la primera línea de subcontratación de las grandes cadenas de suministro. Sin embargo, aún sin garantías de total exactitud, algunas cifras pueden resultar significativas para entender de qué estamos hablando y valorar la propia heterogeneidad de las condiciones en tales países, comparándolas además con las de 3 países europeos «compradores»:

País	Salario Mínimo mensual (12 pagas) en USD (dólares USA) de 2017 <i>Datos de la OIT</i>	Otros datos salariales posteriores (moneda y año de referencia), mensuales
Marruecos	277 USD	
China	De 163 a 315 USD	Hasta 345 € en 2018
Camboya	153 USD	170 USD en 2018
Vietnam	De 113 a 165 USD	
India	De 77 a 143 USD	
Bangladesh	67 USD	
Turquía		448 € en 2017
Portugal		650 € en 2018
Bulgaria		260 € en 2018
Argentina		365 USD en 2018
Brasil		288 USD en 2018
Bolivia		290 USD en 2018
Etiopía		30 € en 2018
España		1.050 € en 2019
Alemania		1.498 € en 2018
Francia		1.480 € en 2018

Unas cifras que indican que establecer un salario mínimo «vital» supondría elevar sustancialmente los salarios en bastantes de ellos. El problema es cómo y por parte de quién se establecen tales salarios «vitales». Frente a tendencias (también de los propios sindicalistas locales en ocasiones) que suponen confiar en sesudos estudios sobre las condiciones de vida locales (siempre de interés evidentemente como referencia) parece que se va entendiendo que lo esencial es la acción sindical en los propios países, con la solidaridad desde el conjunto de las cadenas de suministro y del sindicalismo global, particularmente desde los sindicatos de la cabecera de las multinacionales que allí compran. Pero sin actuar como si desde fuera se pudiera sustituir al sindicalismo local, que debe ser el auténtico protagonista de la negociación y de la movilización determinante. Sin paternalismos. De ahí la importancia del proyecto ACT si se entiende que éste supone potenciar la negociación colectiva en cada país.

De estas cifras se pueden sacar además algunas conclusiones, también para relativizar algunos tópicos escasamente documentados, como por ejemplo la idea de que la externalización se basa esencialmente, incluso únicamente, en bajos salarios. China sigue siendo espacio prioritario en las cadenas de suministro, aunque una parte de lo que allí se producía se haya desplazado a otros países, como por ejemplo Bangladesh, esencialmente a través de las mismas empresas chinas que han invertido en ese país creando filiales de sus propios grupos empresariales, sin comprar la producción a otros fabricantes locales. Los incrementos salariales en Vietnam no han significado disminución de sus exportaciones sino incremento, como consecuencia de su estabilidad política y de sus avances en la cualificación profesional de sus trabajadores, creándose en el país centros operativos de las multinacionales que coordinan sus compras en todo el sudeste asiático. Los costes de producción en Etiopía no se basan sólo

en sus bajísimos salarios nacionales, ya que éstos se aplican sólo a una parte de la plantilla (los menos cualificados, trabajadores etíopes) en fábricas de muy alto nivel tecnológico, con mayoría de técnicos chinos desplazados al país por los propios empresarios chinos que allí han invertido y cuyas condiciones (muy superiores) se determinan desde la propia China.

5. LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

Para tener una más exacta visión de la posible incidencia del proyecto ACT, conviene avanzar en la definición y conocimiento de las cadenas de suministro, cuestión que supone además situar su necesaria transparencia como uno de los ejes de las exigencias sindicales globales.

Para comenzar hay que afirmar que las «cadenas mundiales de suministro» están integradas por las cabeceras de las multinacionales, sus filiales y todos sus proveedores, las contratas y subcontratas en sus sucesivos niveles de subcontratación, hasta en muchos casos el trabajo doméstico (generalmente en la economía informal), lo que constituye un conjunto industrial empresarial heterogéneo con diversos grados de inestabilidad que no llega sin embargo a diluir su significación ni imposibilitar su identificación, como pretenden argumentar algunos sectores empresariales.

Las cabeceras, empresas matriz, de las multinacionales son en su gran mayoría empresas de los países más desarrollados, del Norte social y generalmente también geográfico. Se han ido desprendiendo, sobre todo en este sector de la industria de la moda, de sus centros de producción para mantener la dirección empresarial, gestión, diseño, compras y logística. También los departamentos de RSC, denominados también de sostenibilidad, cada vez menos de «reputación», aunque ésta fue su primera denominación en ocasiones y siempre su razón de ser⁴. La casa matriz tiene también la propiedad, o el control, de la red de ventas, miles de tiendas de ropa propias o franquiciadas que se extienden por el mundo y, ya, de redes de venta online en rápido crecimiento.

La cadena de suministros, controlada de una u otra forma desde la central, incluye en primer lugar los proveedores directos, con o sin centros propios de producción, que a su vez controlan las fábricas, mayoritariamente en los países emergentes hacia los que hubo una primera oleada de externalización productiva, luego reorganizada en muchas ocasiones para recuperar una parte de la producción en países «intermedios» en función de calidad productiva, normativa exportadora, nivel de corrupción en sus aduanas, distancia y sistemas de transporte... Todo ello condicionado por el

⁴ Sigue siendo válida la *boutade* atribuida hace ya algunos años a un alto directivo de la Volkswagen al afirmar que «*se puede externalizar todo excepto la W*».

hecho de que, para bastantes de los países donde se sitúan las fábricas, la exportación de prendas de ropa es la primera o en todo caso una de las más importantes.

Conviene también tener en cuenta, entre otras razones en las discusiones sobre transparencia y confidencialidad, que la mayoría de las fábricas proveedoras de los países emergentes trabajan para varias marcas y multinacionales. De entre el centenar largo de fábricas de ropa de estos países que he visitado, he comprobado que muchas de ellas trabajan para algunas decenas de marcas.

La acción sindical (esencialmente a través de AMG y Acuerdos Bilaterales), también la presión social, ha permitido empezar a tener una idea más clara de lo que son tales cadenas de suministro. Lo que desde la acción sindical de CCOO, con el AMG con Inditex (suscrito en 2007) y el Acuerdo Bilateral con Mango (suscrito en 2018), podemos indicar es:

1. Inditex: integraban su cadena de suministro en 2017:
 - 1.500 intermediarios
 - 6.665 fábricas situadas en 45 países (de las que nos facilitó de cada una: nombre, dirección, número de trabajadores, características y volumen anual de producción)
 - 2.043.581 trabajadores en el conjunto de estas casi 7.000 fábricas
2. Mango: una cadena de suministro integrada por:
 - 400 intermediarios
 - 1.138 fábricas en 17 países (con nombre, dirección y número de trabajadores de cada una)
 - 540.000 trabajadores en el conjunto de tales fábricas

Ambas multinacionales españolas facilitan el detalle señalado al sindicalismo organizado, la Federación Sindical Global y el del país de la casa matriz (que desempeña la función de Coordinación sindical de la aplicación de los correspondientes Acuerdos), con los que tiene acordado un régimen de «confidencialidad» que supone que no damos publicidad de esta información pero que la compartimos con el sindicalismo local de cada país con el que organizamos el seguimiento de la aplicación de los mencionados acuerdos. Para valorar la utilidad de esta información hay que tener en cuenta que los Acuerdos con ambas multinacionales españolas establecen tanto el derecho a tal información como también el de acceso de los sindicatos locales a todos los centros de producción de su país.

Distinto es el régimen de «transparencia» establecido por parte de H&M. Esta multinacional sueca, la segunda distribuidora mundial de ropa por detrás de Inditex, suscribió en 2015 un Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union y el sindicalismo nórdico, declarando que en su cadena de suministro trabajaban 1,6 millones de trabajadores (<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>). Su política de transparencia supone hacer pública

una lista de proveedores en su página web, es decir con un nivel de «publicidad» superior en la forma al de Inditex y Mango. Pero esta transparencia se limita a su primer nivel de subcontratación, como se señala en su propia publicación, en torno a unas 2.000 fábricas, cuando las violaciones más graves de los derechos fundamentales del trabajo se dan sobre todo en los niveles inferiores de subcontratación.

Y no hay constancia de transparencia de sus cadenas de suministro por parte de otras marcas y multinacionales. Resulta interesante constatar al mismo tiempo que la competencia en el mercado entre Inditex y H&M, y de éstas con otras marcas, se traslada también a esta política y práctica de RSC, lo que puede contribuir positivamente a que se sumen y generalicen los niveles de información y de publicidad de ambas.

6. LA APLICACIÓN DEL PROYECTO ACT, UN RETO TANTO PARA EL MUNDO EMPRESARIAL COMO EL SINDICAL

No sabemos si las dificultades para avanzar son resultado de los ciertamente ambiciosos objetivos del proyecto que en ningún caso calificaríamos de desmesurados y menos de imposibles. Es evidente por otra parte el interés, la necesidad, de la propuesta, y que en algunos casos, como Vietnam, no parecía tan difícil.

Es cierto que en determinados países, como en el sudeste asiático, la negociación colectiva para regir las relaciones laborales es aún muy escasa. Incluso algunos denominados «convenios» no lo son demasiado. O que determinadas organizaciones empresariales nacionales no tienen capacidad de negociación laboral, una inercia sin duda modificable por decisión propia o por presión de las multinacionales. O que en Turquía, por ejemplo, con bastantes ámbitos de eficaz negociación colectiva de empresa, no se conoce una sola negociación colectiva sectorial, esencialmente por las resistencias empresariales, aunque nada impediría un convenio de un grupo de empresas (por ejemplo de la cadena de suministro de Inditex, multinacional asignada como «líder» del proyecto en el país) en relación con el cual se suscitara la negociación de la adhesión de otras (las proveedoras de las otras multinacionales firmantes del proyecto que aún no lo estuvieran a través de la propia cadena de Inditex).

Se trata de unos objetivos para los cuales las marcas tienen la responsabilidad de presionar a sus proveedores, conscientes todos de la gran capacidad de «convicción» de las multinacionales que resulta de sus pedidos, casi siempre determinantes para la actividad industrial no sólo de cada una de las empresas proveedoras sino de la propia industria del país. Una capacidad de presión, de exigencia, no sólo sobre cada una de las empresas, no sólo sobre las organizaciones patronales, sino también sobre los propios gobiernos, muy vinculados en general con los grandes empresarios de estos países.

La presión empresarial sin embargo requeriría una acción más coordinada de las propias multinacionales, una acción mancomunada que superara su evidente

competencia en el mercado mundial. Puede parecer difícil por la inexistente organización empresarial que agrupe a estas empresas, pero la experiencia del *Accord* de Bangladesh indica que algo pueden avanzar en su acción coordinada, aunque esta misma experiencia apunta sus dificultades. Seguramente es necesario que junto a su exigencia y presión sobre sus proveedores, concreten y apliquen su compromiso de asumir los mayores costes, y también, quizás más difícil, de garantizar una estabilidad en los pedidos. Este último y esencial compromiso exigiría su adecuado desarrollo, concretando si se trata de que esta garantía sea a cada proveedor (quizás no sea lo más adecuado) o al país globalmente, estableciendo un plazo, quizás de 5 años, prorrogable evidentemente. Con el control colectivo que, para la aplicación de todo ello, debe contribuir a su eficacia y a su credibilidad.

Pero el proyecto supone también una evidente responsabilidad del sindicalismo global que no puede limitarse a proclamar objetivos y a exigir la firma de un papel a las multinacionales, sino que debe establecer formas de trabajo concretas, de conjunto y de país, impulsando la coordinación de ambos ámbitos. Habrá dos espacios sindicales preferentes: los sindicatos de los países de la cabecera de las propias multinacionales, con una evidente capacidad y necesidad de exigencia sobre éstas, y el de los países emergentes, de las cadenas de suministro (que deberán superar su posible debilidad y división, abordando una negociación colectiva con unidad de acción sindical en cada país). Corresponde al sindicalismo global impulsar, orientar y coordinar ambos ámbitos, a la vez que una directa interlocución con las multinacionales. Tenemos suficientes experiencias para afirmar la importancia y la posibilidad, así como las evidentes dificultades a superar, en esta acción sindical. Además de lo apuntado en estas notas, a esta cuestión, que entendemos esencial, nos hemos referido en múltiples ocasiones e informes, entre otros en el siguiente trabajo: <http://iboix.blogspot.com/2017/10/en-la-globalizacion-sindicalismo-global.html>.

Para esta iniciativa sindical, para promover el desarrollo del Proyecto ACT, los Acuerdos Marco Globales ya concluidos deberían constituir un útil instrumento, lo que exige el impulso y la orientación de éstos y su relación con ACT por parte del sindicalismo global, sin pretensión de un control burocrático de los mismos aunque sí de una adecuada coordinación de los diversos ámbitos de acción sindical. Probablemente el propio proyecto ACT podría además potenciar el avance en la conclusión de nuevos AMG, teniendo en cuenta que en el sector de la industria del vestido son sólo 4 los concluidos, mientras que son ya 22 las multinacionales implicadas en el mismo.

Es evidente en todo caso el interés de la propuesta y la necesaria convicción por parte de todos los agentes implicados de que se trata de un camino necesario para hacer realidad los señalados objetivos del proyecto, unos objetivos que ciertamente no podrán alcanzarse sólo con bienintencionadas declaraciones, por lo que a los más de 3 años de su arranque debería estar claro que debe darse por superada esa fase.

Quisiéramos terminar con una positiva y optimista consideración, subrayando que el Proyecto ACT encaja plenamente con los objetivos del momento, con la necesidad de progresar en la conquista del «trabajo decente» en el mundo, en una mejor y mayor gobernanza global.

TERCERAS PRUEBAS - PRODUCCION