

En la construcción del sindicalismo global¹

(Positivas experiencias de 2013 en la transnacionalización de la acción y la responsabilidad sindicales. Su proyección a 2014)

Las principales experiencias que en relación con el sindicalismo global caracterizan 2013 en nuestra práctica sindical son por una parte el acuerdo multiempresarial suscrito con las Federaciones Sindicales Internacionales de la industria, IndustriALL Global Unión, y de los servicios, UNI, para la prevención de incendios y hundimientos de edificios en la industria de la confección de Bangladesh, y por otra la puesta en práctica del Protocolo 2012 que desarrolla el Acuerdo Marco sindical con Inditex.

Antes de abordar en concreto tales experiencias considero necesarios algunos apuntes sobre la componente transnacional en la acción sindical, es decir desde la perspectiva de los intereses colectivos de la clase trabajadora en ámbitos que superen los marcos nacionales.

El punto de partida ha de ser la conciencia sindical sobre la irreversibilidad del proceso de globalización económica y política, asumiendo que está teniendo una traducción negativa en las condiciones de vida de importantes sectores de la población, de la clase trabajadora en particular (aunque no sólo), como es el deterioro del “Estado de Bienestar” en los países más desarrollados, a la vez que del mismo se desprenden exigencias positivas, de progresiva y consciente asunción, como son la globalización de los derechos, orientada esencialmente hacia los países emergentes, o la necesidad de acentuar la componente política de la Unión Europea para profundizar en sus contenidos.

Entiendo que este proceso será irreversible, salvo catástrofes como las dibujadas en ciencia-ficción por Asimov, que nos retrotraigan a una especie de Edad Media con los restos en progresivo deterioro de una civilización supertecnológica que aplica los avances heredados pero que es incapaz de entenderlos y renovarlos. Irreversibilidad de la globalización que nos plantea la necesidad de asumirla con una clara voluntad sindical de intervenir en su gobierno.

Sin embargo la acción sindical es aún esencialmente “nacional”, con muy escasa incidencia sobre ésta de las estructuras sindicales supranacionales, regionales o mundiales. Y, acentuado por ello, con evidentes dificultades para incorporar conscientemente a esa acción sindical diaria su componente transnacional.

¹ Artículo para el Anuario 2014 de la Fundación 1º de mayo de CCOO

Por todo ello considero de interés profundizar en una reflexión sobre los nuevos elementos que puedan aparecer en el escenario sindical supranacional, particularmente en sus componentes transnacionales, entendiendo por tales las que tengan un ámbito que desborde las fronteras nacionales asumiendo los intereses colectivos de la clase trabajadora que se planteen en el mismo.

1. Bangladesh: primer acuerdo pluriempresarial con el sindicalismo global. Y Myanmar

El 24 de abril de este año se produjo en Bangladesh un nuevo y gravísimo accidente, no el primero del país, pero sí el más grave siniestro industrial de la historia. Ese día fallecieron 1.132 trabajadores, otros 2.500 resultaron heridos, y de ellos 1.650 hospitalizados, como consecuencia del hundimiento de un edificio en Rana Plaza de la capital del país donde estaban instaladas varias fábricas textiles, proveedoras de diversas multinacionales del vestido. Poco antes, el 24 de noviembre de 2012, se había producido otro muy grave accidente, el incendio de Tazreen Fashion, con 112 muertos y 120 heridos.

La conmoción que estos dramáticos accidentes provocaron llevó a la conclusión de un Acuerdo para la seguridad de los edificios, la prevención de incendios y hundimientos, que han firmado ya 110 marcas multinacionales con las organizaciones sindicales mundiales de la industria, IndustriALL Global Union, y de los servicios, UNI.

En los últimos años se han concluido Acuerdos Marco de multinacionales con las diversas Federaciones Sindicales Internacionales, del orden de 100, pero uno solo en el textil-confección, el de Inditex. Pero el Acuerdo sobre Bangladesh es el primero conjunto de un grupo de empresas multinacionales con el sindicalismo internacional, la mayoría de la cuales no tienen suscrito ningún Acuerdo Marco individual, aunque sí compromisos unilaterales de Responsabilidad Social. Sólo por ello tiene ya un interés particular. Y más por sus contenidos, puesto que supone un compromiso concreto para abordar el problema de la seguridad en los centros de trabajo y para ello no sólo se ofrecen buenas intenciones sino un compromiso por 5 años, con una aportación económica anual de hasta medio millón de dólares USA por parte de cada una de las multinacionales, con la creación de un comité de dirección de 6 miembros, 3 sindicales y 3 empresariales, y objetivos concretos como son la creación de un cuerpo de inspectores, la decisión de que se constituyan comités de salud y seguridad en todas las empresas proveedoras de las multinacionales, procesos de formación al respecto, compromisos de garantía de empleo y salario en las fábricas siniestradas o paralizadas para garantizar la seguridad, etc. Todo ello de aplicación al conjunto de las hasta ahora censadas 1.600 fábricas del país que trabajan para estas multinacionales, con unos 2 millones de trabajadores bangladesís, la mitad aproximadamente del total del sector en el país.

La puesta en marcha de este proyecto está siendo compleja, lenta, como no podía ser de otra forma al coordinar multinacionales que son competidoras entre sí en el mercado y proyectarse en un país como Bangladesh, del que es notoria debilidad de sus instituciones, incluido el sindicalismo organizado. Pero supone una asunción supranacional, tanto sindical como empresarial, de que lo que sucede en este u otro país no es sólo su particular problema, sino el de todos, y muy especialmente de las multinacionales que allí se suministran. Un acuerdo que está siendo acompañado de otro incipiente sobre indemnizaciones de las víctimas de tales siniestros.

Desde el sindicalismo español e internacional estamos dando nuestro pleno apoyo a estos acuerdos e interviniendo de cerca en su aplicación para garantizar su efectividad, considerando de especial interés la creación, y luego apoyo a su trabajo, de los comités de salud y seguridad en estas 1.600 empresas. En el ámbito del Acuerdo Marco con Inditex tenemos ya algunas positivas experiencias de lo que puede suponer abrir el espacio para el ejercicio del derecho de los trabajadores para elegir a sus representantes.

Al mismo tiempo es conveniente subrayar que estos acuerdos, necesarios por las carencias en el propio país, por sus limitaciones en el respeto al ejercicio de los derechos laborales básicos, la libertad sindical y el de negociación colectiva en primer lugar, así como por unos salarios absolutamente inadmisibles, no pueden ser la solución definitiva de esa inaceptable realidad. Es necesario que los trabajadores de Bangladesh tengan un salario mínimo decente, medidas de seguridad y protección social garantizadas por sus propias instituciones, libre ejercicio de sus derechos laborales, lo que ha de llevar a que las multinacionales que allí operan asuman también unos costes de producción indudablemente superiores a los actuales.

En todo caso, Bangladesh será en los próximos meses una expresión de la eficacia, o no, de los Acuerdos suscritos y de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas, así como de la capacidad sindical para incidir en los mismos, reforzando la acción colectiva de la clase trabajadora en el país y global para su adecuada aplicación.

Otro escenario, menos dramático es cierto, pero en el que la relación con el sindicalismo se plantea también en términos multiempresariales, es Myanmar. En marzo de 2011, con la disolución oficial de la Junta Militar que había tiranizado este país, se inició un lento proceso de transición hacia la democracia, no culminado aún, en el que cabe citar algunas fechas significativas como la del 16 de junio de 2012 cuando la Premio Nobel de la Paz Aung San Suu Kyi pudo recoger en Oslo el premio que se le había concedido en 1991, o la del 4 de septiembre de ese mismo año cuando regresó al país Maung Maung, Secretario General de la Federación de Sindicatos de Myanmar. En noviembre de 2013 se han anunciado elecciones democráticas para 2015. Todo ello ha llevado a la oposición democrática birmana a llamar al levantamiento del boicot mundial impuesto a los productos del país, y a la comunidad internacional a impulsar medidas para presionar en este proceso.

Algunas multinacionales se han planteado la posibilidad de abrir las relaciones comerciales con Myanmar, así como extender sus cadenas de producción hasta las empresas birmanas. En este marco Inditex ha acordado con IndustriALL enviar una delegación sindical-empresarial que viajará próximamente a este país y cuyas consideraciones servirán sin duda de más amplia referencia.

2. Protocolo 2012 de IndustriALL con Inditex para implicar a los sindicatos locales.

En 2013 se ha iniciado la puesta en práctica del Protocolo de 2012 firmado por Inditex con IndustriALL Global Union, orientado esencialmente a potenciar la intervención de los sindicatos locales en la aplicación de dicho Acuerdo Marco y el correspondiente Código de Conducta, y por el que se desarrolla el Acuerdo Marco firmado en 2007. Sus elementos esenciales son en primer lugar la puesta en conocimiento de su cadena de producción local a los correspondientes sindicatos de los 40 países en los que Inditex produce las 1.000 millones de prendas que comercializa anualmente, con unas 5.000 fábricas y un millón de trabajadores aproximadamente.

Al mismo tiempo se establece la coordinación en cada país de la representación de Inditex con estos sindicatos para posibilitar su acceso a las fábricas de sus proveedores, así como su conocimiento del plan anual de auditorías de éstas para poder intervenir en el mismo.

La aplicación del Protocolo 2012 se ha traducido ya en este año 2013 en acciones coordinadas con los sindicatos locales para la visita a fábricas en Marruecos, Brasil, Turquía, Portugal, Cambodia y Argentina, así como en visitas de la delegación internacional a fábricas de China, aunque en este caso no ha sido posible su coordinación con su “sindicalismo” oficial, la ACFTU, por las reticencias de éste a tal iniciativa.

Estas visitas han significado un importante, aunque desigual, avance en la asunción de las nuevas vías de trabajo sindical que estas iniciativas han abierto, con progresivo protagonismo de los sindicatos locales, así como la transferencia de responsabilidad a éstos. De esta experiencia se desprende también un problema concreto para el sindicalismo internacional en relación con la ACFTU china, lo que debería contribuir al difícil desarrollo de la relación con ésta una vez superada la anterior etapa de simple confrontación, aunque no se hayan resuelto los problemas que la provocaron.

3. Nuevos elementos para la acción sindical en relación con los compromisos empresariales de Responsabilidad Social. ¿Suponen el final ya de un obsoleto debate sindical sobre ésta?

Estas experiencias de 2013 expresan sin duda alguna un avance efectivo en la práctica de la Responsabilidad Social empresarial como instrumento de evidente utilidad para abordar el grave problema que la globalización no ha resuelto, que no tiene su origen en ella, pero que ha contribuido a plantearlo más abiertamente al apuntar responsabilidades y expresar la necesidad de darle respuesta efectiva: la necesaria globalización de los derechos.

La experiencia de Inditex está siendo ya, y debe serlo más, referencia en el sindicalismo mundial. No sólo por los acuerdos suscritos, aunque el Protocolo de 2012 sí podría serlo, sino sobre todo por lo que ha supuesto en su aplicación la experiencia de 2013: por una parte la concreta y efectiva intervención de los sindicatos de cada uno de los países donde llega su cadena de valor, una intervención impulsada y coordinada por las instancias del sindicalismo global organizado, y, por otra, la clara indicación de que la Responsabilidad Social empresarial sólo tiene sentido si se asume en toda la cadena de valor, si no se limita a la sede central de la multinacional y a sus filiales y alcanza a todos sus proveedores, contratados y subcontratados.

La intervención del sindicalismo organizado, del global y del local, y en toda la cadena de valor, es en mi opinión la condición imprescindible para considerar adecuada la política y la práctica de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas.

Insisto en la prioridad de tal exigencia, antes incluso que la forma de tales compromisos, ya sean éstos unilaterales, Códigos de Conducta “voluntarios”, o pactados, Acuerdo Marco Globales, aunque su carácter pactado puede ciertamente ayudar a que se concreten tales exigencias. Y subrayo tal prioridad porque existen demasiados Acuerdo Marco, algunos recién firmados, en los que no se afirma con claridad que su ámbito es toda la cadena de valor, que aún establecen su concreta aplicación en la casa matriz y sus filiales, y luego “recomiendan” que se aplique a sus proveedores, contratados y subcontratados. O que, aun cuando a éstas les “exigen” también su

aplicación, no concretan instrumentos de control directo desde la casa matriz, ni la intervención expresa del sindicalismo de cada país en los que se extiende tal cadena de valor.

Por ello entiendo que deberían acabarse las “dudas” sindicales sobre las políticas de Responsabilidad Social en el sentido de preguntarse aún si se trata solamente, o esencialmente, de un marketing empresarial que por ello debe ser denunciado. Tales objeciones a día de hoy solamente pueden expresar una clara incomprensión sindical, o, aún peor, una excusa para no intervenir, no asumiendo la responsabilidad que corresponde al sindicalismo de la casa matriz de las multinacionales y al sindicalismo supranacional en defensa de intereses también supranacionales que en ocasiones pueden ciertamente ser, o parecer, contradictorios con los locales, o alejados de éstos.

El objetivo, la decisión consciente, debe ser plantear, exigir, la intervención efectiva del sindicalismo organizado, desde las estructuras globales a las nacionales, para actuar en toda la cadena de valor. Plantearlo adecuadamente supone trabajar en lo que se ha empezado a denominar sindicalismo “transnacional”.

Sólo me resta en este sentido hacer un llamamiento a la “academia” para que vaya más allá de una primera especulación teórica sobre el tema, necesaria sin duda, para acercarse a las experiencias concretas que ya hay, y contribuir con ello no sólo a su generalización, sino también a su adecuada elaboración para el enriquecimiento de la cultura social al respecto.

4. Salario Mínimo Vital, Seguridad, Indemnizaciones, ..., globalización de los derechos

Se trata de temas que, junto con el ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, deben impulsarse de forma decisiva desde el sindicalismo global y a los que pueden y deben contribuir las principales multinacionales a través del efectivo cumplimiento de sus compromisos de Responsabilidad Social y por ello en una acción coordinada con el sindicalismo organizado. Esto debe ser una propuesta y exigencia sindical. El Acuerdo sobre Seguridad de Bangladesh es para ello una buena referencia en este momento.

En relación con los salarios Mínimos “vitales”, una ojeada a los actuales Salarios Mínimos “legales” ayudará sin duda a entender su significación. Éstos son algunos de los salarios mínimos que rigen en este momento: Bangladesh 29 €uros mensuales, Camboya 61, India 52, Indonesia 82, Vietnam 90, China (Guangzhou) 184, Perú 210, Argentina 389, Brasil 262, Marruecos 190, Turquía 400, Bulgaria 160, Rumanía 180. Todos, no se olvide, en €uros y mensuales.

No creo que hagan falta demasiadas palabras para subrayar que esta realidad es “insostenible”. De hecho en este momento hay una muy seria discusión del tema en Bangladesh, con masivas manifestaciones de trabajadores en las calles de su capital Daka, y con propuestas empresariales que apuntan a su “subida” hasta 35 ó 40 € mensuales, reivindicaciones sindicales de 70 a 100 €, y la propuesta de una comisión institucional del país para que se concrete en 51 € mensuales.

Es evidente que las multinacionales que compran en Bangladesh algo tendrán que decir al respecto, y que ello exige una acción conjunta, sindical pero también empresarial, hacia las organizaciones empresariales y gubernamentales de Bangladesh y de los otros países emergentes. De hecho el problema de fondo planteado, además del respeto a los derechos básicos de millones de trabajadores, es el del reequilibrio del mundo, lo que afecta a los

trabajadores, a los sindicatos pues, de los países más desarrollados, los del “Norte”, no sólo para dar respuesta a los impulsos de sus corazoncitos solidarios, sino también para no quedar aislados. Es necesario repetir que los derechos de los que están en mejores condiciones solamente se garantizarán si no quedan aislados, si se generalizan. Ello va a suponer además un aumento de la capacidad de consumo de los países emergentes que va a redundar en mejores capacidades de exportación desde el Norte aún “privilegiado”. Se trata por tanto de una solidaridad que no sólo interesa a quien la recibe, sino también a quien la practica o debe practicarla.

Si no olvidamos que en las cadenas de valor de las empresas multinacionales trabajan aproximadamente la mitad de los hombres y mujeres que integran la clase trabajadora mundial, quizás entenderemos mejor la importancia de todas estas cuestiones. Y que el reto para todos y todas, para cumplir nuestras obligaciones solidarias, pero también para la defensa de nuestros más inmediatos intereses, es que logremos que se avance hacia una efectiva globalización de los derechos.

Noviembre de 2013

Isidor Boix

Director del Departamento de RSE/RSC de FITEQA-CCOO

Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Mundial con Inditex