

Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL

«Tanto Inditex como IndustriALL reconocen el papel fundamental de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (...) como pieza fundamental para garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de todas las demás normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y suministro de Inditex»

AMG Inditex-IndustriALL, Norma Primera

A primera vista parecería evidente que el hecho de que una empresa multinacional se comprometiera ante la sociedad y los consumidores de sus productos a exigirse a sí misma, así como a exigir a quienes forman parte de sus procesos globales de producción, se trate de sociedades filiales, empresas auxiliares, proveedores o contratistas, el respeto de unos estándares elementales de comportamiento o un núcleo básico de derechos laborales no puede ser valorado sino de manera positiva. Máxime cuando entre estos últimos se cuentan aquellos que, conforme a estándares internacionales, pertenecen a la categoría de fundamentales y deben ser considerados por tanto de vigencia universal. Todos sabemos, sin embargo, que no es así. Que los detractores de esta clase de prácticas son al menos tan numerosos como sus valedores. Y que posiblemente sumen la mayoría si se les añaden los escépticos.

¿Existen de verdad razones de peso para sostener un punto de vista tan crítico o para mantener una posición de marcado escepticismo frente a unas actuaciones que no parecen causar daño a nadie y que, en todo caso, dan la impresión de sumar antes que restar en lo que a la siempre difícil tutela de los derechos laborales en el espacio global se refiere?

El caso es que las hay. Y no pocas además. Comenzando por el carácter unilateral que caracteriza la mayor parte de los instrumentos que recogen esta clase de compromisos, que los convierte, como se ha denunciado de forma reiterada, en un ejemplo de libro de despolitización de las reglas rectoras de las relaciones de trabajo, cuya presencia puede servir para neutralizar la demanda social de normas de origen estatal o negociadas con los representantes de los trabajadores. A lo que hay que añadir que la conformación voluntaria de sus contenidos permite a las empresas que los formulan una cómoda elección «a la carta» de los derechos a proteger en cada caso,

que se compadece mal con su fundamento humanista y su vocación universal y abre la puerta a operaciones exquisitamente selectivas, por lo general en desmedro de los derechos de mayor potencial reivindicativo. En particular los de libertad sindical y negociación colectiva. Finalmente, el propio modelo de competencia global que guía la actuación de las sociedades que formulan estas declaraciones, basado en una permanente competencia en materia de costes laborales entre los distintos destinos de sus operaciones, conspira en los hechos contra los objetivos garantistas que afirman perseguir.

Frente a ello, quienes defienden la utilidad de estas prácticas sostienen que pueden servir para compensar los déficits de protección a los que se ven sometidos los derechos laborales en muchos de los países en los que suelen ubicar sus redes de producción las empresas multinacionales, en ausencia de reglas de Derecho Internacional directamente aplicables que puedan cumplir esa función y de una acción de los Estados verdaderamente eficaz. Y que al impulsarlas dichas empresas no actúan guiadas por puras razones altruistas, hartamente discutibles, sino impulsadas por un interés directo, inmediato y tangible, como es el de proteger su reputación comercial y la de los productos que llevan sus marcas del «control difuso» que están en condiciones de ejercer —y de hecho ejercen— la sociedad civil, los mercados de valores y los consumidores sobre las prácticas laborales injustas o abusivas que puedan producirse a lo largo de sus redes de producción o suministro.

¿Héroes o villanos? Quizá ni una cosa ni la otra. O ambas a la vez. Porque si algo permite la observación atenta de estos instrumentos generados por las empresas multinacionales es comprobar que la respuesta a esta pregunta depende de la configuración interna que en cada caso se haya decidido darles. Algunos de ellos, cómo negarlo, responden al patrón más expuesto a la crítica, ya



que son meras declaraciones unilaterales, interesadamente incompletas en cuanto a los derechos que dicen proteger, además de desprovistas de todo carácter vinculante, tanto para la propia multinacional como para sus colaboradores, así como de mecanismos mínimamente serios de verificación de su cumplimiento. Pero no son los únicos. Ni tampoco los que se están elaborando mayoritariamente en la etapa más reciente. Por el contrario, en la actualidad son bastantes los que se apartan en mayor o menor medida de ese cuestionable patrón para aproximarse más a las demandas de la sociedad, hasta llegar a supuestos en los que se atribuye al respeto de un conjunto sistemático de estándares laborales básicos construido a partir de las declaraciones internacionales sobre la materia, cuya formulación se ha pactado con las federaciones sindicales mundiales de rama de actividad, el valor de regla de obligado cumplimiento no sólo para la propia multinacional sino para todos los sujetos que se integran en sus cadenas mundiales de producción. Además de incluirse sistemas de control de su aplicación articulados contando con la participación de los representantes de los trabajadores. O incluso contruidos a partir de ella, lo cual permite atribuir a dichos representantes el rol de socios estratégicos, garantes del cumplimiento de lo pactado.

Si en el primero de ambos extremos las cosas parecen estar claras, conforme nos aproximamos al segundo la posibilidad de que estas fórmulas de regulación promovidas desde su esfera de autonomía por las empresas multinacionales se encuentren en condiciones de cumplir un rol positivo de corrección de la falta de eficacia de los derechos laborales en muchos países va en aumento. De allí que, más que impugnar la existencia de esta clase de herramientas, que al fin y al cabo parece que han llegado para quedarse, al menos mientras no exista una instancia o instrumento con capacidad de poner orden y autoridad en el funcionamiento de la economía global, de lo que se trata es de someterlas a la crítica, con el fin de poner de manifiesto sus fortalezas y debilidades. Intentando, claro está, promover su aproximación al esquema que les permite cumplir en mejores condiciones ese rol.

Actualmente no son todavía demasiados los instrumentos que se adecuan de forma nítida a este paradigma de lo deseable en materia de garantía de los derechos laborales fundamentales en los espacios ocupados por los procesos globales de producción liderados por las empresas multinacionales. Uno de ellos, sin duda, caracterizado además por la singularidad de su enfoque, que gira en torno a la atribución a la garantía de la libertad sindical a lo largo de la cadena de producción y la intervención de los sindicatos en los centros de trabajo un rol fundamental a los efectos de asegurar el respeto de los estándares de trabajo decente marcados por las normas internacionales, está representado por el *Acuerdo marco internacional sobre derechos humanos y laborales fundamentales*

en la cadena de producción de Inditex, suscrito en 2007 por esta compañía con la federación sindical mundial representativa de los trabajadores del sector textil y de la confección. Y renovado en 2014, ya con IndustriAll Global Union, bajo la denominación de *Acuerdo marco global relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex*.

El hecho de que este instrumento haya cumplido diez años de ininterrumpida aplicación el pasado 4 de octubre hace propicia la ocasión para que, en línea con el objetivo antes apuntado, dediquemos la columna de opinión de este número de *Trabajo y Derecho* a presentar un balance del significado y los logros más relevantes de tan novedosa experiencia.

El punto de arranque del proceso que terminaría por dar lugar a la firma de este acuerdo se sitúa en la intervención de la Secretaría de Acción Sindical de FITEQA-CC.OO., a partir del año 2002, en la solución de diversos problemas relacionados con la aplicación del *Código de conducta para fabricantes y proveedores externos de Inditex*, entonces y ahora de carácter unilateral. Una decisión adoptada por esta organización a partir del convencimiento en torno a su responsabilidad como sindicato del país sede de la casa matriz respecto de las condiciones de trabajo que aplican las empresas que integran la cadena de suministro de la multinacional a la que pertenece. Esos problemas afectaron a diversos contratistas y proveedores situados en países tan diversos como Marruecos, Portugal, Turquía, Camboya, Perú y China. En todos los casos la intervención sindical representó un punto de apoyo relevante, no solo para la determinación del verdadero alcance de los incumplimientos, sino para la construcción de soluciones que, además de afrontarlos de forma adecuada, contasen con el crédito que supone el venir respaldadas por una organización sindical. Mención especial merecen aquí, por su carácter emblemático, los casos *Topy Top* (Perú) y *River Rich* (Camboya), relacionados con la defensa de la libertad sindical, y *Spectrum* (Bangladesh), referido a la reparación de las consecuencias de la catástrofe industrial ocurrida en el establecimiento del mismo nombre.

La rápida y eficaz solución de los problemas planteados, que se alcanzaría en la mayor parte de los casos gracias a la intervención sindical, serviría para que Inditex despejase las dudas que mantenía hasta entonces en torno a la conveniencia de institucionalizar esa colaboración mediante la suscripción de un acuerdo marco internacional dirigido, no ya a fijar una serie de estándares laborales que debían ser respetados por sus filiales, como era habitual hasta entonces, sino a proyectar la aplicación de los compromisos en materia de trabajo decente exigidos a los proveedores y contratistas que fabrican los productos que llevan sus marcas a través de su código de



Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriALL

conducta, sirviéndose de la participación sindical como «palanca» para conseguir este resultado. Un enfoque por completo nuevo, al que se llegaría como resultado de la experiencia, que puso de manifiesto las limitaciones de las auditorías técnicas, a las que esta compañía confiaba el control de sus socios comerciales, para detectar a tiempo los incumplimientos más graves relacionados con las relaciones laborales. A la vez que sirvió para demostrar la aptitud de la intervención de las representaciones colectivas de los trabajadores para suplir esa carencia y dotar de credibilidad a las medidas correctoras adoptadas.

El correspondiente acuerdo marco, denominado internacional en su versión de 2007 y global en la de 2014, responde de forma precisa a este hasta entonces inédito esquema. Su punto de partida se encuentra, así pues, en la consideración de «la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva» como una «pieza fundamental para garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de todas las demás normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de Inditex», en la medida en que estos «proporcionan a los trabajadores los mecanismos para vigilar y hacer que se cumplan sus derechos en el trabajo», como indican de forma transparente las partes en la segunda de ellas. Es en función de lo anterior que, luego de ratificar el compromiso de Inditex con los principales estándares de trabajo decente exigidos a nivel internacional, recogidos de forma sistemática aunque sin pretensión de exhaustividad en su código de conducta, y de afirmar que lo pactado será «de aplicación a toda la cadena de producción y distribución» de esta compañía, las partes se comprometen, antes que nada, a realizar un diagnóstico del desarrollo de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva dentro de la misma, así como a cooperar en la búsqueda de soluciones para «aquellos casos en que se detectasen problemas», incluyendo la puesta en marcha de «programas de formación» para directivos y trabajadores.

Esta preocupación por eliminar los obstáculos que dificultan la implantación sindical, sin la cual el funcionamiento a largo plazo del esquema de trabajo planteado no resulta posible, se ve complementada por la introducción de un conjunto de mecanismos singulares de participación de las organizaciones de esta naturaleza, todos dirigidos a promover la asunción por estas de un relevante papel en el control del acatamiento por los contratistas y proveedores de los estándares sociales exigidos por la compañía. Entre ellos, en la segunda y más acabada versión del acuerdo, pueden citarse especialmente los tres siguientes: a) el compromiso de Inditex de proporcionar a la federación sindical mundial firmante, y a través de esta a los sindicatos a ella afiliados, en sus respectivos niveles, información sobre las fábricas y establecimientos que integran su cadena global de producción, incluyendo sus respectivas evaluaciones, a los efectos de que puedan

llevar a cabo con conocimiento la labor de vigilancia que se les encomienda; b) el deber de los contratistas y proveedores de permitir el acceso a esas fábricas y establecimientos a los representantes del sindicato firmante y las organizaciones a él afiliadas; y c) la obligación de las partes firmantes de intercambiar información sobre incumplimientos con el fin de aplicar las correspondientes medidas correctoras.

Los mecanismos mencionados en primer y segundo lugar, especialmente incisivos como salta a la vista, tuvieron su origen en la suscripción en 2012 de un novedoso *Protocolo para concretar la participación sindical para el fortalecimiento del AMI en la cadena de producción de Inditex*, luego del escándalo generado en Brasil por una deriva no autorizada de la producción hacia talleres que ocupaban inmigrantes clandestinos procedentes de Bolivia. Posteriormente su contenido sería incorporado a la versión de 2014 del acuerdo, que lo incluye como anexo. Con anterioridad, sin embargo, la propia dinámica de cooperación existente entre las partes, que la suscripción del acuerdo contribuiría a potenciar, permitiría a estas sentar las bases de un método de trabajo dirigido a hacer posible su aplicación. Este se basa en la realización de acciones de verificación de la implantación de la libertad sindical y la negociación colectiva en la cadena de producción, por lo general mediante la realización de visitas a las fábricas de delegaciones conjuntas de las partes firmantes, las cuales deberán entrar en contacto con su personal directivo y trabajadores, así como los representantes de estos, cuando los hubiere. Una dinámica que se ha visto fortalecida, por supuesto, por el reconocimiento de los referidos derechos de información y acceso, y que ha cristalizado en la realización de más de un centenar de visitas a fábricas proveedoras de Inditex situadas en doce países distintos, que no solo han permitido recabar información de primera mano sobre las características de la cadena de producción de esta empresa, sino resolver numerosos conflictos y problemas de aplicación del acuerdo, contribuyendo así a promover la implantación del sindicalismo y su actuación en defensa del trabajo decente en los más de cincuenta países en los que la misma se encuentra desplegada.

Particular importancia revestiría a lo largo de esta etapa, igualmente, la puesta en marcha de programas de formación sindical, a los que se incorporó un sistema de elección directa de los trabajadores participantes que era en sí mismo una fórmula de promoción de una primera instancia de representación capaz de actuar como el embrión de la futura formación de un sindicato en el centro de trabajo. El objetivo era, por supuesto, no solo avanzar en el despliegue de la organización sindical en la cadena de producción, sino favorecer la construcción de una relación de estable de trabajo entre los sindicatos locales, con presencia directa en las fábricas y talleres, y la federación sindical mundial, así como los representan-



tes de la multinacional en el correspondiente espacio geográfico, con el fin de pasar de la mera denuncia de los problemas a la asunción de niveles de corresponsabilidad sindical en la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los centros de producción desplegados por el mundo.

Este novedoso esquema de colaboración en el control de las condiciones laborales de la cadena de suministro ha sido objeto de ulterior desarrollo a través de la suscripción entre Inditex e IndustriALL Global Union, en abril de 2016, del denominado *Contrato marco de expertos sindicales*, a través del cual se ordena la actividad, tanto del coordinador general del acuerdo, con funciones a nivel global, como de los expertos que esta organización sindical puede designar con el fin de impulsar su aplicación en determinadas áreas geográficas, consideradas estratégicas para la compañía y dotadas de equipos de trabajo pertenecientes al Departamento de Sostenibilidad situados sobre el terreno (los denominados *clusters* de Inditex, doce en total), corriendo los gastos ocasionados por el desarrollo de sus actividades por cuenta de esta compañía.

El impacto potencial de esta experiencia, pese a afectar exclusivamente a una multinacional, no puede ser minimizado. Inditex constituía ya en 2007, cuando se suscribió el acuerdo marco, la más importante empresa multinacional del sector de la moda. Y desde entonces no ha dejado de crecer. En la actualidad su cadena de producción abarca más de 7.000 fábricas y talleres pertenecientes a 1.800 proveedores situados en 53 países distintos, para los que prestan servicios más de 1.5 millones de trabajadores, los cuales producen alrededor de 1.000 millones de prendas cada año, que esta compañía comercializa a través de ocho marcas distintas por medio de una red de 7.385 tiendas ubicadas en 94 mercados.

Al muy relevante efecto que, a la luz de estos datos, puede tener la aplicación directa del acuerdo hay que sumarle la influencia que sus positivas consecuencias, en particular en materia de prevención y solución de los conflictos ocasionados por el comportamiento laboral incorrecto de proveedores y contratistas, es capaz de tener sobre otras empresas del sector. De hecho, los últimos años están siendo testigos de la creación, con arreglo

a expedientes diversos, de fórmulas permanentes o esporádicas de participación sindical en varias de las multinacionales españolas que se sitúan al frente de cadenas mundiales de producción de prendas de vestir. En tanto que existen ya empresas que han optado por suscribir nuevos acuerdos marco, que transitan por la senda abierta por el suscrito en 2007 por Inditex. Así ha ocurrido en 2015 con la multinacional sueca H&M y en 2016 con la alemana Tchibo. Encontrándose abiertos procesos de negociación con varias más, tanto españolas, como Mango y Cortefiel, como de otros países, como con la japonesa Mizuno, la británica Next, la germano-belga C&A y la irlandesa Primark. Por más que el acuerdo marco de Inditex siga siendo único, como reconocen sus promotores, por lo que a sus consolidadas formas de aplicación se refiere, basadas en la gestión sindical, el contacto sobre el terreno con los trabajadores y las organizaciones locales y el fluido intercambio con los equipos de trabajo de la empresa.

Todo lo anterior nos indica, en cualquier caso, que el modelo de participación sindical en la vigilancia del cumplimiento de los compromisos de respeto de los derechos laborales fundamentales en las cadenas de producción de las empresas multinacionales, lanzado de forma novedosa por el acuerdo marco cuyo décimo aniversario celebramos, ha empezado a recorrer el camino de su expansión más allá de la singular experiencia que le dio origen. Una opción sobre la que reposa en gran medida la garantía de la efectiva trazabilidad social de los productos que llevan las marcas de las compañías que se dedican a esta clase de actividades. Y, por tanto, la sostenibilidad a largo plazo de sus proyectos de negocio. Lo cual permite augurar que, aún con dificultades, marchas y contramarchas, se seguirá expandiendo y adquiriendo consistencia en los años venideros. Una expectativa no precisamente menor, toda vez que, como apuntan los coordinadores del acuerdo en la memoria de sus diez años de vigencia, «el eje fundamental para la conquista del trabajo decente en el mundo son los derechos sindicales y su pleno ejercicio».

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector