

Congreso Interuniversitario - OIT

Madrid, 18 y 19 noviembre 2021

Comunicación de Isidor Boix LLuch¹ y Víctor Garrido Sotomayor²

Razones y propuestas para un nuevo CONVENIO OIT en defensa del trabajo decente en las Cadenas Mundiales de Suministro

La pandemia de la Covid-19 ha significado un nuevo reto a la Humanidad. No sólo para hacerle frente con medidas sanitarias, lo que estamos consiguiendo a pesar de los evidentes obstáculos que están encontrado, sino también para establecer nuevas normas de convivencia global. Se ha caracterizado esta etapa, con la pandemia en el centro, como la primera experiencia de globalización plena por las intensas interrelaciones que la pandemia ha provocado, si bien es necesario tener en cuenta también las tendencias de desglobalización que aparecen.

Más allá de las palabras, el mundo, más concretamente los pueblos de este mundo, necesitamos que la superación de la crisis de la Covid-19 suponga efectivamente una nueva normalidad. Subrayamos lo de nueva porque difícilmente podemos aceptar que la palabra “normalidad” signifique una vuelta atrás, hacia la vieja “normalidad”. En esta Comunicación nos referimos únicamente a lo que se ha venido asumiendo como pilares de la sostenibilidad global: el trabajo decente, la defensa medioambiental y la gobernanza mundial.

¹ Colaborador de CCOO-Industria, Ex Coordinador Global de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex, Coordinador del Grupo Cadenas de Suministro en el Foro Social de la Industria de la Moda de España.

² Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO Industria, Coordinador Global del Acuerdo Marco Global de Inditex para IndustriALL Global Union, del Acuerdo Bilateral con Mango y del multisectorial con El Corte Inglés.

Desde el ámbito sindical se han avanzado ya algunos objetivos, como es la propuesta de la Confederación Sindical Internacional, CSI, que ha planteado la necesidad de un “nuevo contrato social”³, con garantías globales para un trabajo digno, con los derechos sociales y sindicales básicos reconocidos.

La Organización Internacional del Trabajo tiene ya establecidos múltiples Convenios para la defensa de la dignidad del trabajo, para lo que ha venido denominándose “trabajo decente”. Pero entendemos que las particulares características de las Cadenas Mundiales de Suministro, su incidencia en las condiciones de vida, incluso en el funcionamiento de nuestro mundo, aconsejan dedicarle una especial atención y establecer un nuevo Convenio OIT a tal efecto. Estamos convencidos que, para avanzar en tal sentido, la OIT debe jugar un papel importante, y que para ello podría ser relevante una iniciativa como la que planteamos. A ello dedicamos esta COMUNICACIÓN que pretende subrayar sus premisas, su conveniencia y su utilidad, a la vez lo que podrían ser sus líneas esenciales.

1.- Características de las cadenas mundiales de suministro. Su particular incidencia en la coyuntura global

En la Comunicación a este Congreso que encabeza Víctor Garrido se apuntan ampliamente datos y consideraciones sobre la significación de las cadenas mundiales de suministro como parte esencial de las cadenas de valor. Señalamos aquí los datos y aspectos esenciales:

- En las cadenas de valor del conjunto de las empresas multinacionales que operan en el mundo, unas **60.000**, se integra aproximadamente la **mitad de la población activa** mundial, unos **1.600 millones** de personas, de los que apenas unos **100 millones** son plantilla directa de dichas multinacionales, de su sede y sus filiales.
- Las empresas multinacionales producen aproximadamente el **60 %** de los bienes y servicios mundiales y generan el **80 %** del comercio internacional.
- Un elocuente ejemplo de todo ello lo constituye INDITEX, la multinacional española de la industria del vestido, primera distribuidora mundial del mismo, con **casi 3 millones** de personas en su cadena mundial de suministros que trabajan en más de **7.000** fábricas de **48** países.
- Los salarios mínimos mensuales establecidos por las leyes de cada país (no todos lo tienen establecido) iban en el año 2019 de los **82 €uros** de Bangladesh a los **440** de Turquía, pasando por los **98** de la India, los **158** de Camboya, los **209** de Marruecos, los **286** de Bulgaria o los **345** de China (en sus zonas industriales más desarrolladas). Los salarios mínimos del país constituyen la retribución efectiva para la mayoría de trabajadores en las mejores fábricas, en

³ <https://www.ituc-csi.org/a-new-social-contract?lang=es>

otras ni lo alcanzan. La retribución por las horas extra, cuando se pagan, sumando los incentivos por mayor producción, pueden llegar al 10 %, o máximo al 20 %, del salario mínimo legal.

- En la mayoría de los países de las cadenas mundiales de suministro no existe una adecuada protección social mínima para hacer frente a las situaciones de enfermedad o jubilación, lo que se ha puesto dramáticamente de manifiesto en la pandemia del Covid-19.
- El tiempo de trabajo alcanza en general de las **60 a las 72 horas semanales**, lo que, teniendo en cuenta los días festivos y las vacaciones anuales, se traduce en unas **3.000** horas de trabajo al año, casi el doble de la jornada máxima que rige en los países más desarrollados.
- Las deficiencias en la salud y seguridad en el trabajo constituyen un grave problema. La catástrofe de **Rana Plaza** en Bangladesh, con **1.134** personas fallecidas y más de **2.500** heridas en un instante el 23 de abril de 2013, constituye una concreta expresión del mismo. Una positiva referencia para abordarlo es el Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de las instalaciones suscrito en 2013 y sus sucesivas ampliaciones hasta el reciente acuerdo global.
- Las migraciones interiores y entre los países productores se ha ido convirtiendo en un problema importante. Expresiones concretas del mismo son los casi **4 millones** de inmigrantes en Turquía⁴, la mayoría procedentes de Siria, o los **Rohingyas** en Bangladesh procedentes de Myanmar⁵, así como el “**Sumangali**”⁶, la explotación de niñas y adolescentes en el Estado indio de Tamil Nadu.

2.- Incidencia de las Cadenas Mundiales de Suministro en la economía y en las condiciones de vida y de trabajo de los países proveedores y en todo el mundo

Los **1.500 millones** de personas de los centros de trabajo que integran las cadenas mundiales de suministro, a los que se ha externalizado la producción, se encuentran en su gran mayoría en los países en vías de desarrollo. En muchos de éstos la producción se orienta mayoritariamente a la exportación, una parte de ella desde Zonas Francas con particulares condiciones de trabajo y fiscales. Muchas de sus fábricas trabajan exclusivamente para integrar su producción en algún eslabón de las cadenas mundiales de suministro de las empresas multinacionales, y suponen una actividad determinante en el país en que se ubican, tanto desde el punto de vista de su facturación y producción como de la población activa que ocupan. Y muchas de ellas se integran en potentes entramados empresariales del propio país o vinculados a grupos empresariales mundiales.

⁴ <https://industria.ccoo.es/0ee4cb019de5d9ce3a40511ea54974c9000060.pdf>

⁵ <https://industria.ccoo.es/c0d9918ef3dde538361ba8b83f2aed25000060.pdf>

⁶ <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/fe/fe5b45f1d72105e9059d95c5821a1a42000060.pdf>

Las fábricas de las cadenas mundiales de suministro tienen una incidencia determinante en las condiciones de trabajo de su país. Al mismo tiempo, la siempre posible sustitución de la producción en un país por la de otro como decisión de la matriz de la multinacional, supone una interrelación, e interdependencia, que subraya la significación transnacional que tienen las características económicas, tecnológicas y también laborales de los centros de trabajo de toda la cadena.

Conviene también no olvidar la incidencia que las condiciones de vida y de trabajo en los países proveedores tienen en las de los países compradores, es decir cómo repercuten las condiciones laborales de los países en que se ubican las terminales de las cadenas de suministro en las de los países de las sedes de las multinacionales, o, dicho de otra forma, las condiciones de los países del Sur socioeconómico, y muchas veces geográfico, en las del Norte, como elemento de referencia, o de chantaje.

La crisis en la organización de la producción y en el comercio mundial (contenedores, semiconductores, ...), la derivada del Covid y ciertas modificaciones del consumo mundial, parecen haber acentuado tal interdependencia, a la vez que han estimulado tendencias que se apuntan como de desglobalización. No creemos sin embargo que modifiquen las características esenciales de la distribución mundial de la producción de bienes y servicios, ni, por tanto, lo esencial de los problemas que hemos apuntado y la respuesta que entendemos debe darse. Las nuevas tendencias desglobalizadoras pueden en todo caso subrayar el momento crítico en algunos aspectos de la globalización, deben orientarnos a establecer nuevos elementos de la gobernanza mundial y, por ello, implicar con mayor intensidad a la Organización Internacional del Trabajo en su objetivo de contribuir a la sostenibilidad del planeta.

3.- La Sostenibilidad global en su tercera etapa

Para decidir sobre un posible nuevo Convenio de la OIT, como proponemos, y para definir sus contenidos, entendemos necesario una previa consideración sobre el proceso que vivimos en relación con la sostenibilidad, tanto en los ámbitos normativos (convencional y legislativo) como cultural, tanto a nivel global como de país.

Tras una formulación inicial en relación con esta problemática como “responsabilidad social” y “responsabilidad corporativa”, se fueron incorporando las de “diligencia debida”, “vigilancia debida”, ..., para generalizarse con posterioridad un concepto más global que sintetiza muchas formulaciones y propuestas: la **Sostenibilidad**. Se trata de la sostenibilidad **social** y **ambiental**, con una tercera pata imprescindible para que se sustente, la sostenibilidad **económica**, entendiéndose por “economía” la producción, distribución y consumo de riqueza para satisfacción de las necesidades humanas.

En una **primera etapa**, en los comienzos de este siglo, la creciente exigencia social se traducía en decisiones **unilaterales** de las empresas que afirmaban tomar iniciativas que trascendían sus obligaciones legales. Eran los “códigos éticos”, “códigos de conducta”, u otras fórmulas expresadas en sus memorias. En el mismo sentido se pronunciaba la Comisión Europea en su “Libro Verde” de 2001 preconizando compromisos “voluntarios” de las empresas. Tales planteamientos sobre los estándares sociales han hecho proliferar muchas formulaciones supranacionales no siempre de eficaz aplicación, pero de indudable interés como referencia para la actividad social. Así los **Principios Rectores** de las Naciones Unidas y el **Global Compact** han incidido sobre las empresas. Así se desarrollaron diversos procedimientos para la aplicación de iniciativas empresariales unilaterales, para su verificación y monitoreo, tales como SA8000, ISO 26000 y otras, con una referencia esencial en la **Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable**⁷ y en la **Declaración tripartita de principios relativo a las empresas multinacionales y política social de la OIT**⁸.

Tales compromisos empresariales son ciertamente de incierta exigibilidad jurídica, pero su planteamiento público permitió que desde diversos ámbitos sociales se consideraran socialmente exigibles y posibilitaran la acción social orientada a reivindicar su cumplimiento en las cadenas de suministro de las empresas que los proclamaban. Aunque muchas empresas no han pasado de esta primera fase, la intervención social contribuyó a una nueva formulación que consideramos clave para entender el devenir del concepto y la práctica de la Sostenibilidad. Y para considerar que nos encontramos ya en una **segunda etapa**. Nos referimos a la formulación, en nuestra opinión insuficientemente publicitada y asumida, de la Comisión Europea en 2011 (COM 2011-681) cuando define la “responsabilidad social empresarial” en su punto 3.1 como: ***“la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad ... en estrecha colaboración con las partes interesadas”***.

La asunción social y empresarial de hecho de esta definición ha sido la base de los acuerdos con el sindicalismo organizado que se han venido denominando AMI (Acuerdo Marco Internacional), progresivamente sustituidos por los ya hoy ampliamente conocidos como “**Acuerdo Marco Global**” (AMG). A esta segunda etapa pertenecen también otro tipo de Acuerdos vinculantes, como los **Acuerdos Bilaterales** de las multinacionales con los sindicatos de su casa matriz, así como importantes acuerdos de un colectivo de multinacionales con sindicatos globales y nacionales y ONGs. Uno de los primeros, y el más significativo de este nuevo tipo, fue el **Acuerdo de Bangladesh para la Seguridad y para evitar incendios de las instalaciones industriales**.

Los AMG son significativos de esta segunda fase. En ésta hemos pasado de la **unilateral y única responsabilidad de las empresas** en relación con sus cadenas

⁷ <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

⁸ <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--es/index.htm>

de suministro, a una **de corresponsabilidad por parte de los grupos de interés** que los han negociado y suscrito. Se han establecido **acuerdos formales de intervención social** por los que estos grupos de interés han adquirido importantes derechos, asumiendo con ellos una concreta responsabilidad para su aplicación.

Aunque sea una parte muy minoritaria de las multinacionales las que los han suscrito, los AMG constituyen ya una referencia mundial. Todos los colectivos afectados, los diversos grupos de interés a lo largo de toda la cadena, pueden remitirse a tales acuerdos para reivindicar su intervención en todos los eslabones de las cadenas de suministro, aunque, hasta el momento, sólo conocemos como significativa la intervención sindical en el tema, y aún de forma muy desigual.

Merecen destacarse, junto con nuestra experiencia de trabajo directo con el AMG de Inditex⁹, algunos trabajos de investigación como los de Felix Hadwiger en 2015¹⁰ y los de Álvaro Orsatti en 2018¹¹. También los trabajos de preparación del Congreso Mundial de Derecho del Trabajo de Lima de este año 2021¹², con el liderazgo del grupo de profesores de la Universidad de Salamanca.

En 2015 se contabilizaban **112** Acuerdos Marco Internacionales o Globales, que, agrupados por los países en los que se situaba la casa matriz, corresponden más de nueve por país a Alemania, Francia, España y Suecia; de 4 a 9 a Italia, Noruega, EEUU, Brasil, Portugal, Holanda, Malasia, Guayana e Indonesia, y de 1 a 3 a Canadá, Rusia, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Suiza y Sudáfrica. De los 112 AMI o AMG entonces estudiados, sólo **7** hacían referencia a toda su cadena de suministros y de ellos sólo el de Inditex¹³ contenía un compromiso expreso y directo sobre toda la cadena; los demás se limitaban a plantear “recomendaciones” o “exigencias” a sus proveedores, pero sin ningún control y sin asumir una directa responsabilidad sobre tal cumplimiento. Desde 2015 se han firmado algunos más, como han sido en la industria de la moda los de **H&M** (Suecia), **Tchibo** (Alemania), **ASOS** (Reino Unido) y **Mizuno** (Japón).

En la actividad e iniciativa sindical para la aplicación del AMG con Inditex, queremos destacar que, en su última revisión¹⁴, en 2019, se ha incorporado una figura que puede resultar esencial en el futuro: el **Comité Sindical Global**, con representación

⁹ <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf

¹¹ <http://www.relat.org/documentos/PIICV.Orsatti2018.pdf>

¹² <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/02/informe-consolidado-grupo-de-investigacioc81n-comercio-internacional-y-trabajo-version-final-10-02-21.pdf>

¹³ Posiblemente existan, ya hoy, otros AMGs que asuman eficazmente la responsabilidad de la empresa matriz sobre toda su cadena de suministros, pero en las estructuras sindicales supranacionales sólo conocemos información de su aplicación y utilidad, y balance de su experiencia, del AMG con Inditex, sí como del bilateral con Mango y del multisectorial con El Corte Inglés. Ninguno de los demás.

¹⁴ <https://industria.ccoo.es/b4eb42b6cc24ae18454da331b8d7c931000060.pdf>

no sólo de la estructura sindical de la multinacional, sino también de la de los sindicatos de toda la Cadena de Suministro. Es por ello la primera multinacional que incluye en las estructuras sindicales reconocidas como interlocutores a los sindicatos de toda la cadena de suministros, no sólo a los de la casa matriz.

Con Mango, tras años de trabajo sindical, se alcanzó un Acuerdo Bilateral¹⁵ con el sindicalismo del país de la casa matriz, CCOO de Industria en este caso, que incluye derechos de información e intervención sindical similares al AMG con Inditex. Con El Corte Inglés, hemos desarrollado durante años por parte de CCOO una práctica como la señalada con Inditex y Mango y el pasado 14 de julio los sindicatos españoles CCOO-Industria y FICA-UGT hemos firmado un acuerdo multisectorial¹⁶, no sólo aplicable a la industria de la moda sino también al resto de sectores de su actividad industrial y comercial, que incluye la totalidad de sus marcas en 27 sectores. Constituye de nuevo una iniciativa pionera del sindicalismo español.

Estas experiencias concretas permiten apuntar los elementos esenciales de un Acuerdo Marco Global, a saber, su referencia genérica a los Convenios de la OIT sobre “trabajo decente”, la transparencia, con información prioritaria al sindicalismo global sobre la totalidad de la cadena mundial de suministro, el derecho de acceso sindical a todos los centros de trabajo de la cadena de suministros, por parte tanto de las personas de las estructuras sindicales supranacionales como de las locales.

Consideramos esenciales estos contenidos, que no aparecen aún en muchos AMGs, aunque todos ellos siguen siendo interesantes si los sindicatos firmantes asumen sus carencias para, con su aplicación, seguir exigiendo y negociando su necesaria mejora. El riesgo, también se da, es considerar el AMG satisfactorio, incluso proclamándolo como tal, sin los señalados como elementos esenciales, con lo que se puede convertir en mera publicidad para la empresa.

El sindicalismo español (con la experiencia primera con Inditex, luego con Mango y ahora con El Corte Inglés, así como su proyección al Foro Social de la Industria de la Moda de España y la interlocución abierta con todos los sectores industriales) es sin duda una referencia necesaria para hacer extensible al resto de las multinacionales españolas del sector. Se está empezando ya a avanzar con algunas en este camino, como es el caso del Grupo Tendam. También para la iniciativa sindical global.

Otras iniciativas de carácter internacional, como el ACT¹⁷ para promover la negociación colectiva en los países proveedores, o el Call To Action¹⁸ para hacer frente a los graves problemas ocasionados por la pandemia, son marcos de acción

¹⁵ <https://es.fashionnetwork.com/news/mango-firma-con-ccoo-un-acuerdo-sobre-las-condiciones-de-toda-su-cadena-de-suministro,1000652.html>

¹⁶ <https://industria.ccoo.es/5056258f1c40bfb50271be6ff7ea55bc000060.pdf>

¹⁷ <https://actonlivingwages.com/>

¹⁸ <http://www.industrialall-union.org/global-action-to-support-the-garment-industry>

importantes que promueven la responsabilidad de las empresas multinacionales en la industria del vestido.

En relación con la Organización Mundial del Comercio (OMC) queremos recordar una “vieja” reivindicación sindical, repetidamente rechazada hasta ahora en las reuniones de sus órganos de dirección, como es la de que los productos objeto del comercio mundial tengan una garantía básica de respeto a los derechos fundamentales de las personas, del trabajo en concreto.

La extensión y aplicación de los Acuerdos Marco Globales y demás acuerdos entre partes interesadas, ha permitido iniciar lo que entendemos como una **tercera etapa**, con avances significativos hacia una legislación nacional y supranacional para establecer **normas iguales y vinculantes para todos**. Constituye sin duda una nueva fase en el proceso para garantizar la sostenibilidad de nuestro mundo. La inexistencia de una normativa de general aplicación ha significado que las empresas multinacionales podían eludir su responsabilidad en sus cadenas de suministro cuando no mediaban acuerdos específicos con el sindicalismo global como son los Acuerdos Marco Globales.

En este momento está en trámite una Directiva europea sobre debida diligencia que podría convertirse en una de las normas más eficaces en este sentido para obligar a las multinacionales de cabecera europea a garantizar el trabajo decente en sus cadenas de suministro. En el mismo capítulo se integran la ya promulgada Ley francesa y los novedosos avances en esta materia en Europa cuando los parlamentos de Alemania y Noruega han aprobado leyes de debida diligencia obligatoria sobre empresas y derechos humanos. Otros países como Suiza, Países Bajos¹⁹, Austria, Luxemburgo, Finlandia y Canadá, han sido aprobadas leyes o abiertos procedimientos para el establecimiento de normas similares que pueden suponer un avance importante en la eficacia de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

De todas ellas la más significativa es seguramente la ley francesa²⁰ que establece la obligación de las multinacionales francesas de velar por el trabajo decente en toda su cadena de valor y establecer para ello un “plan de vigilancia” con participación en su elaboración de los sindicatos y de otros posibles grupos de interés, resultando la directa responsabilidad de la empresa matriz por las violaciones que pudieran producirse a lo largo de toda su cadena de suministros por parte de sus empresas proveedoras. En otras de las nuevas normas aparecen limitaciones que habrá que superar. La ley alemana²¹ es ahora sólo aplicable a empresas de más de 3.000 empleados y plantea sólo la obligación de realizar procesos de debida diligencia sobre los proveedores directos, eludiendo

¹⁹<https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

²⁰<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2019/07/tyd-55-56-opinion-ley-francesa-deber-de-vigilancia-wsanguneti.pdf>

²¹<https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

prácticamente los aspectos medioambientales. La ley noruega²² no establece una obligación exigible ante los tribunales y se aplica a las empresas “grandes”.

4.- ¿Hacia una “nueva normalidad”? Con el optimismo de la voluntad, desde el optimismo de la inteligencia

Parece que nos dirigimos a un nuevo paradigma de la convivencia mundial, de las relaciones transnacionales, incluyendo las sociales, partiendo de unas exigencias detectadas o planteadas ya abiertamente. Es sin duda necesario un **reequilibrio mundial** en las condiciones de vida y de trabajo de todos los países del planeta. Cualquier fórmula para este avance, según sendas por definir, debe suponer una reafirmación y desarrollo de las **libertades individuales y colectivas**, lo que no está en absoluto garantizado. Algunos indicios de, por ejemplo, cómo se está superando la pandemia en China y otros países, apuntan precisamente en sentido contrario, hacia un incremento del autoritarismo institucional que podría suponer un intento de un, ese sí “nuevo”, “despotismo ilustrado”.

Es necesario, y posible, un **nuevo ordenamiento jurídico internacional**, una nueva legislación supranacional, mundial, con la que construir esta nueva normalidad, para avanzar en la **gobernanza mundial democrática**. Una referencia para ello podría ser el **Nuevo Contrato Social**, al que ya nos hemos referido, que preconiza la Confederación Sindical Internacional y para el que será necesaria la directa **negociación con el sindicalismo global**.

Para la nueva gobernanza mundial democrática es imprescindible la acción social, particularmente la **acción sindical**. La consolidación jurídica de todo nuevo orden precisa de la acción social, primero para lograrlo, luego para su más adecuada aplicación, y finalmente para seguir avanzando. Y en la acción social **la acción sindical debe y puede ser un eje esencial**.

La creciente interrelación mundial de todo, problemas y soluciones, subraya una característica histórica que nosotros hemos comprobado más de cerca en el mundo sindical en la defensa de la dignidad del trabajo, como es **la significación de la solidaridad**, esencialmente cuando ésta, sus contenidos y su práctica, no sólo asumen su interés sus destinatarios, sino también los que deben practicarla. Éstos han de entender que sus ahora mejores condiciones de vida y de trabajo precisan, para mantenerse y desarrollarse, que se extienda al conjunto del planeta el respeto a los derechos básicos. Y que para ello deben superarse lo evidentes desequilibrios existentes en condiciones de vida y de la garantía de los derechos humanos.

En el avance hacia la nueva gobernanza mundial nunca deberá considerarse que hemos llegado al puerto de destino, sino entender que cada avance constituye una

²² <https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/>

nueva etapa hacia el futuro siempre en el horizonte. Y en este camino **la acción social siempre será un motor imprescindible.**

Permítasenos en todo caso un apunte para lograrlo de lo que nos gustaría titular **“el necesario optimismo de la inteligencia para el imprescindible optimismo de la voluntad”**, para, parafraseando y contradiciendo al clásico, apuntar que la historia de la Humanidad nos permite ser optimistas a pesar de los graves problemas y desafíos del momento y de las preocupantes incertidumbres que nos plantea el futuro en todos los órdenes de la convivencia humana, de la supervivencia incluso del planeta.

Seguramente es necesario asumir que estamos en un momento de grave crisis, de inevitable transición en el que hemos de decidir aún hacia dónde. No tanto hacia dónde nos gustaría, sino para qué futuro inmediato y mediano trabajamos. La pandemia ha roto equilibrios y desequilibrios, positivos y negativos, con cifras brutales a septiembre 2021, como los más de **5 millones** de muertos por el Covid según cifras oficiales (los reales podrían ser el doble o el triple) y más de **200 millones** de contaminados, o la pérdida de unos **400 millones** de puestos de trabajo estimados. Muchos países están aún con una tasa de vacunación **inferior al 5 %**. En un año la población mundial podría perder en esperanza de vida lo mismo que los aumentos que en ésta tardaban antes más de 20 años en alcanzarse. En 2020 la pobreza mundial habrá aumentado en unos **100 millones** de personas, y **50 millones** más en este 2021.

Para reconstruir el planeta habrá que decidir qué prioridades nos planteamos. Pero, para ello, es necesario asumir el actual punto de partida. Frente al desbordado pesimismo de moda, considero necesario asumir el avance histórico, no lineal, pero efectivo, de la Humanidad, una perspectiva “optimista” de lo que hemos sido capaces de realizar colectivamente desde que habitamos la Tierra. Una referencia de partida puede ser por ejemplo que el PIB mundial, a precios actuales²³, ha pasado de **1.369 billones** de dólares USA en 1960 a **87.799 billones** en 2019, es decir se ha multiplicado por 64. La pobreza mundial pasó de **1.895 millones** de personas (que sobrevivían con menos de 1 dólar diario en 1990) a **736 millones** en 2015 (que sobrevivían con menos de 1,90 dólares al día)²⁴. Importante es también la evolución de la esperanza de vida, que entre 1960 y 2018 pasó en el mundo de **52,58 años** a **72,56**²⁵, cuando a principios del Siglo XX era de **poco más de 30**.

Este evidente avance, extraordinariamente positivo, no debe suponer dejar de profundizar en los contenidos y desglose de éstas y otras cifras, intentando entender tanto la evolución en su conjunto como también los enormes desequilibrios que encierran, sin quedarse en la fácil ignorancia que podría derivarse de los promedios a pesar del evidente interés y significación de éstos. Y asumir el crítico punto de partida en que nos encontramos. Detrás de las grandes

²³ <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD>

²⁴ <https://datos.bancomundial.org/tema/pobreza>

²⁵ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.LE00.IN>

cifras, insistimos, no pueden olvidarse los importantes desequilibrios que encierran. Como lo que supone en el mundo emergente que de los **1.159 millones** de reducción de la pobreza **953** correspondieran al Sudeste asiático, a China la gran mayoría. O que en estos mismos años las personas viviendo por debajo del umbral de pobreza **aumentaran en 9 millones** en el África subsahariana. O que la renta per cápita anual en 2019²⁶ alcanzara de **46.445 dólares** USA en Alemania, y sólo **1.856** en Bangladesh o **504** en Mozambique. O que de los **3.300 millones** de trabajadores en el mundo unos **2.000 millones** estuvieran en 2019 en la economía informal²⁷.

5.- Posibles líneas maestras para un nuevo Convenio OIT sobre el trabajo decente en las CMS

La iniciativa de la OIT que preconizamos respondería al necesario optimismo de la voluntad, ya que, a día de hoy, aún no se inscribe en el también necesario optimismo de la inteligencia. En todo caso, aún no está inscrita en las iniciativas abiertamente planteadas por parte de quién corresponde, como es la Organización Internacional del Trabajo, aunque su propuesta puede partir de cualquiera de los tres sectores que la integran.

La OIT ha ido asumiendo ya, de hecho, su específica responsabilidad en la problemática de las cadenas mundiales de suministro, dedicando en 2016 una comisión de trabajo de su Conferencia anual al trabajo decente en ellas. Luego, con algunas iniciativas como han sido sus reuniones tripartitas de expertos para la protección de los derechos fundamentales en las Zonas Francas²⁸ en el año 2017, y para evaluar en el año 2018 las estrategias sobre diálogo social transnacional²⁹ y los acuerdos marco internacionales en las cadenas mundiales de suministro.

Seguramente podemos añadir que, en sentido contrario, la OIT no ha sido capaz aún de sacar las adecuadas conclusiones de estas primeras iniciativas, por lo que debería ahora dar un salto adelante y lanzar **nuevas iniciativas, la principal un nuevo Convenio OIT al respecto.**

Más como sugerencia que como propuesta, pues ésta corresponde a los actores mundiales implicados de forma directa y responsable, permítasenos algunas ideas sobre los contenidos de lo que sí planteamos como propuesta, es decir **un nuevo Convenio OIT sobre las cadenas mundiales de suministro.**

Sugerimos trabajar sobre los siguientes contenidos:

²⁶ <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD>

²⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

²⁸ <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/67/67872cb29dad3751d7f709226c5dad66000060.pdf>

²⁹ <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/66/66b7ea0eae397ebf8c889512c4862a92000060.pdf>

1. **Referencia a los ya existentes Convenios OIT** sobre condiciones de trabajo: salarios y salarios mínimos -vitales-, tiempo de trabajo, salud laboral, seguridad, trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad sindical y de negociación colectiva, acoso y violencia en el lugar de trabajo, ...
2. **Afirmación de la responsabilidad de las marcas y de las empresas multinacionales**, concretando el vínculo jurídico para su exigibilidad, sobre el respeto a los derechos fundamentales del trabajo en todas sus cadenas mundiales de suministro, incluyendo sus sedes y filiales, así como sus proveedores, contratadas y subcontratadas, hasta el último eslabón de esa cadena de producción, trabajo domiciliario y trabajo informal incluidos.
3. **Definición detallada del concepto de cadena mundial de suministro** para cada empresa multinacional, con criterios sobre sus dimensiones y particularmente sobre los porcentajes mínimos de la producción anual de cada uno de los fabricantes de cada una de las partes que integran los productos que llevan su marca, como más significativas que las propias cifras de la multinacional.
4. **Definición detallada del concepto de grupos de interés**, estableciendo como tales los colectivos humanos sobre los que incide la actividad de la empresa en toda su cadena de suministros, es decir aquellos a los que tal actividad impacta en cualquier forma en sus condiciones de vida y de trabajo.
5. **Derechos de los grupos de interés** en relación con su conocimiento de los centros de trabajo de las cadenas de suministro de cada multinacional en su ámbito correspondiente, para el de acceso a dichos centros de trabajo con un procedimiento establecido al efecto, así como para que las empresas multinacionales les reconozcan las formas de representación e interlocución en cada ámbito (redes sindicales, comités, ...), y el derecho a instar la negociación con las representaciones empresariales, tanto de la multinacional de la marca como de las organizaciones empresariales de los países proveedores en toda la cadena de suministros
6. **Obligaciones de las empresas multinacionales para establecer:**
 - a. **Mapa de riesgos laborales**, materiales y jurídicos, en toda la cadena mundial de suministros
 - b. **Mapa de los grupos de interés** en toda su cadena de suministros, y de las formas de interlocución establecidas por la multinacional con éstos para la propia definición de este mapa, así como para definir el mapa de riesgos y el plan de vigilancia.
 - c. **Relación y contenidos de los compromisos de responsabilidad social** unilaterales o acordados con los grupos de interés
 - d. **Interlocución con los grupos de interés**, señalando las iniciativas existentes al respecto y sus resultados.
 - e. **Expresiones de su específico deber de vigilancia:** plan de vigilancia y forma de elaborarlo con intervención de los grupos de interés.
 - f. **Transparencia de los mapas de riesgos y de grupos de interés, así como de los contenidos e iniciativas del plan de vigilancia.**
 - g. **Transparencia de los balances anuales** de aplicación del plan de vigilancia, resumen de sus auditorías, así como de las violaciones de

derechos detectados en su cadena de suministros y las medidas de reparación tomadas como resultado de las mismas

- h. **Disposiciones sobre la exigibilidad jurídica** de los acuerdos para garantizar su eficaz aplicación a partir de los instrumentos nacionales y supranacionales al efecto, y su interrelación.
7. **Obligaciones de los países compradores**, en los que sitúan las sedes de las multinacionales, en relación con el cumplimiento del propio Convenio OIT y los correspondientes derechos de los grupos de interés de las propias sedes.
8. **Obligaciones de los países proveedores**, en los que se sitúan todos los eslabones de la cadena de suministros, para velar por ese cumplimiento

Es ésta una relación de criterios que resultan de lo que ya en estos momentos se está abordando en los más diversos acuerdos, así como de las iniciativas empresariales unilaterales, de las disposiciones legislativas o de las propuestas de los grupos de interés en los múltiples rincones del mundo.

La traducción de todo ello en iniciativas para dar lugar a nuevo Convenio OIT, exigiría evidentemente activar el complejo procedimiento tripartito de la institución, pudiendo partir de la mencionada comisión de trabajo de la Conferencia anual de 2016 y de las dispersas iniciativas posteriores que de la misma resultaron, incorporando lo que deriva de las nuevas problemáticas apuntadas en la convivencia mundial, incluidas la pandemia y sus consecuencias, para sintetizarlo todo ello en un texto que recoja un amplio consenso empresarial, sindical y gubernamental.

Para lograrlo, entendemos que habrá que romper las inercias y los miedos del momento, de todos los momentos. Lo esencial será conseguir que las diversas formas de organización de todos los colectivos objetivamente interesados, de la ciudadanía mundial, asuman su necesario protagonismo en este objetivo. Es ésta una propuesta que enlaza sin duda con la de un **Acuerdo Global** planteada en la comunicación que encabeza Víctor Garrido.

La larga y fructífera historia de la OIT indican que existe una suficiente experiencia y capacidad para abordar los objetivos propuestos. Lo esencial sería que las correspondientes instancias de su organización asumieran su necesidad y abrieran el procedimiento para las correspondientes tomas de decisiones. Consideramos que los problemas y experiencias del momento no sólo lo permiten, sino que lo exigen para poder seguir afirmando que otro mundo es posible.

Madrid, noviembre de 2021