

# ***La Responsabilidad Social Corporativa a prueba frente al Covid-19. Una propuesta para el futuro inmediato***

## ***Nueva fase para la sostenibilidad en las cadenas mundiales de suministro***

Comunicación de Víctor Garrido Sotomayor<sup>1</sup> e Isidor Boix Lluch<sup>2</sup>

### **1.- La Sostenibilidad en su tercera etapa**

Después de hablar de “responsabilidad social”, “responsabilidad corporativa”, “diligencia debida”, “vigilancia debida”, ..., creemos que corresponde aproximarse a la cuestión con un planteamiento actualizado y con un término que lo sintetiza, **Sostenibilidad**. Con éste se trata de establecer un objetivo claro al que aplicar la vieja, pero nueva cada día, fórmula del Foro Social de Porto Alegre: “**otro mundo es posible**”.

Se trata de la sostenibilidad social y ambiental, estrechamente interrelacionadas, y con una tercera pata imprescindible para que se sustente, la sostenibilidad económica, entendiendo por “economía” la organización de los recursos disponibles en cada momento, la producción, distribución y consumo de riqueza para satisfacción de las necesidades humanas.

Pretendemos ahora abordar un aspecto de una de esas tres patas, la **sostenibilidad social**, y en ella, como elemento esencial, **el trabajo decente, la dignidad del trabajo**, focalizado en uno de sus ejes esenciales, las **cadenas mundiales de suministro**, en este caso de las multinacionales de la industria de la moda.

Consideramos que nos encontramos hoy en la 3ª fase de tal objetivo.

En una **primera etapa**, generalizada en los comienzos de este siglo, la creciente exigencia social se traducía en decisiones **unilaterales** de las empresas que

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

afirmaban tomar medidas 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 que preconizaba compromisos “voluntarios” de las empresas. Tales planteamientos sobre los estándares sociales han hecho proliferar muchas normas supranacionales no siempre de eficaz aplicación, pero de indudable interés como referencia para la actividad social, como son los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas**, y el **Global Compact**, con el desarrollo de diversa iniciativas, tales como SA8000, ISO 26000 y otras, y que tienen una referencia esencial en la **Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable**<sup>3</sup> y en la **Declaración tripartita de principios relativo a las empresas multinacionales y política social de la OIT**<sup>4</sup>. Compromisos empresariales de discutible exigibilidad jurídica, aunque su planteamiento público permitió que desde diversos ámbitos sociales, esencialmente por parte de ONGs y de organizaciones sindicales, que orientamos la acción social a reivindicar su cumplimiento en todas sus cadenas de filiales, proveedores, contratadas y subcontratadas, hasta su último eslabón de subcontratación.

La OIT ha ido asumiendo su específica responsabilidad dedicando en 2016 una sesión de su Conferencia anual al trabajo decente en las cadenas de suministro y traducida luego en algunas iniciativas para la protección de los derechos fundamentales en las Zonas Francas<sup>5</sup> y para evaluar estrategias sobre diálogo social transnacional<sup>6</sup> y acuerdos marco internacionales en las cadenas mundiales de suministro.

Aunque muchas empresas no han pasado de esta primera fase, la intervención social contribuyó a una nueva formulación y para impulsar una **segunda etapa**, con la definición de la Comisión Europea en 2011 (COM 2011-681) que 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”**.

Dos breves notas que permiten separar de lo que estamos hablando a una parte de las Memorias empresariales cuando se refieren a su labor “humanitaria-filantrópica” y plantear que la “colaboración” de “las partes interesadas” significa que los colectivos “impactados” deben ser algo más que receptores pasivos de la buena voluntad empresarial.

La asunción social y empresarial de estos conceptos ha sido la base de los acuerdos que en esta segunda etapa se han venido denominando “Acuerdo Marco Internacional”, sustituidos por los ya hoy conocidos como **“Acuerdo Marco Global”** (AMG) y que constituyen el eje de esta segunda fase del avance hacia la sostenibilidad del planeta. Uno de los primeros y el más significativo de este nuevo tipo fue el **Acuerdo de Bangladesh para la Seguridad y evitar incendios de las**

---

<sup>3</sup> <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--es/index.htm>

<sup>5</sup> <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/67/67872cb29dad3751d7f709226c5dad66000060.pdf>

<sup>6</sup> <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/66/66b7ea0eae397ebf8c889512c4862a92000060.pdf>

**instalaciones industriales.** A esta segunda etapa pertenecen también los **Acuerdos Bilaterales** de las multinacionales con los sindicatos de su casa matriz.

La extensión y aplicación de los AMG, ha permitido iniciar lo que entendemos como **una tercera fase**, con avances significativos hacia una legislación nacional y supranacional para establecer **normas iguales y vinculantes para todos**.

Una significativa característica es **el sujeto impulsor de cada una de estas tres fases**. En la primera eran **las empresas** en sus iniciativas unilaterales, en la segunda los **Grupos de Interés**, en particular el sindicalismo organizado, nacional y transnacional. Y en la tercera es **la sociedad**.

## **2.- Los Acuerdos Marco Globales (AMGs)**

Los AMGs son lo significativo de la segunda fase en la que hemos pasado de la **unilateral y única responsabilidad de las empresas** en relación con sus cadenas de suministro, a una **de corresponsabilidad por parte de los grupos de interés**. Se han establecido **acuerdos formales de intervención social** por los que los grupos de interés que los han suscrito han adquirido importantes derechos, asumiendo con ellos una concreta responsabilidad.

Merecen destacarse, junto con nuestra experiencia de trabajo directo con el AMG de Inditex<sup>7</sup>, algunos trabajos de investigación: los de Felix Hadwiger en 2015<sup>8</sup>, de Álvaro Orsatti en 2018<sup>9</sup>, así como los trabajos de preparación del Congreso mundial de derecho del trabajo en Lima en septiembre de este año 2021<sup>10</sup>. Algunas cifras y consideraciones:

- **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 9:** Alemania (**29**), Francia (**15**), España (**12**) y Suecia (**10**)
  - **De 4 a 9:** Italia, Noruega, EEUU, Brasil, Portugal, Holanda, Malasia, Guayana e Indonesia.
  - **De 1 a 3:** Canadá, Rusia, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Bélgica, Dinamarca, Gracias, Suiza y Sudáfrica
  - De los 112 AMG estudiados, **sólo 7** hacían referencia a toda su cadena de suministros, y de ellos, **sólo el de Inditex**<sup>11</sup> contenía un compromiso expreso y directo sobre toda la cadena.

<sup>7</sup> <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_434253.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf)

<sup>9</sup> <http://www.relats.org/documentos/PIICV.Orsatti2018.pdf>

<sup>10</sup> <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/02/informe-consolidado-grupo-de-investigaciocc81n-comercio-internacional-y-trabajo-version-final-10-02-21.pdf>

<sup>11</sup> 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, 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.

- **Desde 2015** algunos más se han firmado, particularmente en la industria de la moda, concretamente: H&M (Suecia), Tchibo (Alemania) y ASOS (Reino Unido).
- En la iniciativa sindical para la aplicación del **AMG con Inditex**, queremos destacar que, en su última revisión<sup>12</sup>, en 2019, se ha incorporado una figura que puede resultar esencial en el futuro: el **Comité Sindical Global**, con representación no sólo de la estructura sindical de la multinacional, sino también la de toda la Cadena de Suministro. Es 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** se alcanzó un Acuerdo Bilateral<sup>13</sup> con el sindicalismo de la casa matriz, CCOO Industria, que incluye derechos de información e intervención sindical.
- **Con El Corte Inglés**, tras años de una práctica similar, el pasado 14 de julio los sindicatos españoles CCOO Industria y FICA-UGT hemos firmado **un acuerdo multisectorial**<sup>14</sup>, no sólo aplicable a la industria de la moda sino también al resto de sectores de su actividad industrial y comercial, que incluye todas sus marcas en 27 sectores, lo que es de nuevo una iniciativa pionera del sindicalismo español.

Estas experiencias permiten apuntar los **elementos esenciales de un Acuerdo Marco Global**:

1. Referencia genérica a los Convenios de la OIT, con particular referencia a la **libertad sindical** y al **derecho de negociación colectiva**, y con el reconocimiento al **salario mínimo vital** como elemento fundamental.
2. **Transparencia**, con información prioritaria al sindicalismo global sobre la **totalidad de la cadena mundial de suministro**: las fábricas de sus sucesivas subcontrataciones y datos de las mismas (ubicación, número de trabajadores y actividad esencial, con el volumen total producido para la marca en el último año).
3. **Derecho de acceso sindical a todos los centros de trabajo de la cadena de suministros**, tanto de las estructuras sindicales supranacionales como locales. Nuestra experiencia indica que la visita sindical a las fábricas permite detectar problemas desapercibidos por las auditorías.
4. **Interlocución regular de los representantes de las multinacionales en cada país o clúster empresarial regional con los sindicatos locales.**

Consideramos esenciales estos contenidos cuya ausencia casi convierte los acuerdos en mera publicidad para la empresa.

<sup>12</sup> <https://industria.ccoo.es/b4eb42b6cc24ae18454da331b8d7c931000060.pdf>

<sup>13</sup> <https://es.fashionnetwork.com/news/mango-firma-con-ccoo-un-acuerdo-sobre-las-condiciones-de-toda-su-cadena-de-suministro,1000652.html>

<sup>14</sup> <https://industria.ccoo.es/5056258f1c40bfb50271be6ff7ea55bc000060.pdf>

### **3.- La crisis del Covid-19, sus consecuencias sanitarias y laborales**

Se vislumbra ya la salida de la pandemia, pero aparece como incierto el futuro que nos espera tras **la más global** de las crisis de la Humanidad a lo largo de su historia.

En el momento de redacción de este informe han sido unos 243 millones, las personas infectadas y alrededor de 5 millones las fallecidas en el mundo. La OIT estima que para los **3.300** millones de personas que constituyen la población laboral mundial, la pandemia puede provocar la pérdida de unos **385** millones de empleos a tiempo completo<sup>15</sup>. Por su parte la Confederación Sindical Internacional (CSI) considera que para unos **2.500** millones la pandemia va a suponer una pérdida de empleo, parcial, temporal o definitiva. Al mismo tiempo casi **300** millones de trabajadores vieron caer sus retribuciones por debajo de los mínimos legales de sus respectivos países<sup>16</sup>.

Varias marcas internacionales de la moda anunciaron a sus proveedores decisiones unilaterales. En algunos casos plantearon reducciones de hasta un **12%** en los precios respecto al año anterior, y aplazamientos de pagos, lo que provocó reducciones de plantillas e incluso cierres de fábricas proveedoras.

Valgan como ejemplos ARCADIA, multinacional británica, que ya en abril 2020 mandaba una circular a sus proveedores anunciándoles que había decidido por su cuenta reducir los precios de los productos ya acordados en un **30 %**, o ASDA (filial de la estadounidense WALMART) que decidió rebajar sus precios a los proveedores en un **50 %** en los productos en proceso de fabricación y en un **70 %** en los aún no iniciados. El 7 de abril de 2020 a las fábricas de Bangladesh se les habían cancelado ya pedidos por **3.050** millones de USD (dólares USA). Cierre definitivo de algunas fábricas: **25 %** en Myanmar, **30 %** en Camboya, muchas en Bangladesh. También aperturas forzadas de fábricas despreciando las medidas sanitarias (a los 10 días en Myanmar, al mes en un mínimo del 50% en Bangladesh) para terminar pedidos pendientes o para hacer frente a nuevas oportunidades de las grandes marcas en el mercado mundial. En Centroamérica informaron de la pérdida de **80.000** empleos y una deuda de **1.700** millones de USD en salarios atrasados en las maquilas que trabajan esencialmente para la industria norteamericana.

Ante la presión sindical, en diversos países proveedores y, de IndustriALL Global Union, unas pocas multinacionales (Inditex, H&M, PVH, Target, VF y Kiabi) asumieron públicamente su compromiso de mantener, en volumen y precios, los pedidos acordados. Otras rechazaron expresamente tal compromiso, como fue el caso de Bestseller, Primark, Walmart, Tesco, JCPenney, Mark & Spencer, Mothercare, ....

Todo ello creó en un primer momento una tremenda confusión, luego situaciones de difícil recuperación en un futuro inmediato.

Un grave problema son las evidentes insuficiencias de los sistemas nacionales de seguro de desempleo, y en general de seguridad social con diversas y confusas iniciativas. Algunas referencias<sup>17</sup> al respecto son previsiones para las fábricas con

---

<sup>15</sup> séptima edición del *Informe de la OIT sobre el Covid-19 y el mundo de trabajo*

<sup>16</sup> <https://www.ituc-csi.org/ilo-report-wages-falling?lang=en>

<sup>17</sup> <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=3417&lang=EN>

suspensión temporal de actividad por la pandemia, como el abono de **70 USD** mensuales en Camboya (repartidos entre **40 USD** mensuales por parte del Gobierno y **30 USD** la empresa), **43 USD** en Vietnam (pero sólo 3 meses), **84 USD** en Indonesia, **55 USD** en Myanmar, **76 USD** en Pakistán, el **50 %** del salario en Sri Lanka, el **65%** del salario en Bangladesh, o en Turquía con **143 USD**. Pero en la mayoría de países no hay constancia de su cumplimiento, sí de su incumplimiento.

Se han producido movilizaciones, huelgas, manifestaciones, choques con la policía, detención de dirigentes sociales, ... en exigencia de los salarios atrasados o de las indemnizaciones por cierres o despidos, así como por la falta de medidas de seguridad en las reaperturas. Bangladesh, Camboya, Indonesia y Myanmar han sido los países en los que más se ha producido la reacción de los trabajadores ante estas situaciones.

En la India reabrieron entre un **15** y un **30 %** de las fábricas cerradas, pero con sólo del **25** al **30 %** de las plantillas. Y en 7 Estados de la India se anularon 35 de las 38 normas que establecían ciertos derechos del trabajo.

La pandemia ha sido como una 'prueba de estrés' para los sectores industriales de esos países, poniendo de manifiesto muy graves insuficiencias en los sistemas de protección social.

Por todo ello el desarrollo de sistemas de protección en los países más afectados por la COVID ha sido el enfoque principal del "Llamado a la Acción" (**Call to Action**<sup>18</sup>), constituido en abril de 2020 por parte de la CSI e IndustriALL Global Union con la IOE (Organización Internacional de empleadores). Hasta ahora "Call to Action" no ha publicado demasiada información, la última<sup>19</sup> en junio de 2021, aunque ha recaudado fondos para poder cubrir sus objetivos y ha colaborado con iniciativas de la UE y del Gobierno alemán, organizando grupos de trabajo tripartitos para la administración y el reparto de fondos, en varios de los países sin posibilidad de realizar el reparto todavía, por temas burocráticos de los Gobiernos de los países (Bangladesh y Camboya).

### **3.1.- Otras repercusiones de la pandemia con intervención sindical desde España**

En algunos países con mayor presencia organizada de los sindicatos (Brasil, Sudáfrica, India, Myanmar, Túnez y Malasia) se produjeron acuerdos sindicales con patronales y/o con empresas concretas para reorientar la producción de numerosas fábricas a la producción de mascarillas, batas y otro material sanitario.

En este año de pandemia, con diversas formas de confinamiento, no ha sido posible desplazarse a los diversos países de las cadenas mundiales de suministro de las marcas españolas. Desde CCOO Industria queremos subrayar sin embargo que con el apoyo importante de los Acuerdos Marco suscritos con las multinacionales españolas, hemos desarrollado una regular relación telemática con la mayoría de países y hemos intervenido directamente en diversos problemas de **70** fábricas en **15**

---

<sup>18</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS\\_742343/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm)

<sup>19</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms\\_797428.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_797428.pdf)

países: Myanmar, Camboya, Turquía, Serbia, Marruecos, China, Bangladesh, España, Tailandia, Serbia, Túnez, Pakistán, India, Bulgaria y Rumanía.

En la mayoría de los casos los problemas eran resultado de la pandemia ... Comprobamos que se trataba de empresas que trabajaban, habían trabajado o alegaban que ésta era su situación, con las marcas españolas de Inditex, Mango, El Corte Inglés, Grupo Tendam, Desigual, ... También con marcas de otros países: H&M, Benetton, Mark Spencer, Primark, Next, Mother Care, Columbia, GAP, Sportwear, Decathlon, Lancome, JOOP, MaxMara y Teddy Baker.

Hemos conseguido avanzar en la solución de tales problemas, cerrando acuerdos positivos o abriendo procesos de negociación aún no culminados, cuando se trataba de empresas de las cadenas de suministro de las marcas españolas, y éstas era mayoritarias en la producción (las más de las veces). Un conjunto de experiencias que además van a resultar de interés para el futuro.

En esta breve consideración sobre la pandemia y sus consecuencias no podemos obviar el tema de las vacunas y el desequilibrio mundial en su aplicación. Conviene por ello retener ya algunas primeras experiencias en los países emergentes, como ha sido el acuerdo suscrito el 6 de abril en Sudáfrica por parte del Sindicato de los trabajadores de la industria de la moda, SACTWU, con 5 organizaciones empresariales integradas en el Consejo Nacional del sector<sup>20</sup>.

### **3.2- Algunas preguntas de respuesta incierta o pendiente, pero necesaria**

La gran pregunta es el contenido de la prevista “recuperación”, y los medios para alcanzarla. Habrá que resolverla y decidir si se trata, consciente o inconscientemente, de una vuelta atrás a la situación existente antes del estallido del Covid-19, o si vamos creando una “nueva” realidad, superando viejos problemas y viejas inercias.

Se ha especulado sobre un proceso de “desglobalización”, a pesar de que la pandemia ha significado en algunos aspectos una mayor globalización. La respuesta a la pandemia ha acentuado algunos fenómenos apuntados ya desde hace algunos años, como es el proceso de relocalización desde y hacia Europa, fomentando la producción de cercanía, con una mayor automatización y sostenibilidad. Así se manifiesta en el Reino Unido, seguido por Francia. A ello pueden incidir varios factores: 1) el proceso para satisfacer a sus clientes que valoran la cercanía de la producción del producto final, 2) el incremento de los costes de las factorías en China, donde muchas de las marcas tenían una importante producción, 3) un incremento de precios del transporte y la escasez de containers, 4) la digitalización de todo el ciclo de la moda, con prototipos y herramientas digitales/virtuales más avanzadas, 5) la mejora de los procesos actuales de fabricación con mayor optimización del modelo a producir, personalizando el producto terminado, reducción de muestras y mayor colaboración con el proveedor.

---

<sup>20</sup> <http://www.industrialunion.org/es/el-sector-de-la-confeccion-de-sudafrica-alcanza-un-acuerdo-marco-sobre-vacunacion>

Se plantea en todo caso una necesaria discusión sobre la distribución internacional del trabajo desde la lógica de la optimización económica y los derechos humanos fundamentales, con la incidencia en todo ello de barreras u obstáculos de diverso tipo (aranceles, corrupciones fronterizas, dificultades del transporte, ...). Con indudables tendencias a la “autosuficiencia” en diversos ámbitos: sanitario, ..., (¿nacional, regional mundial -Europa-, ...?). Luego veremos algunos datos al respecto.

Se está produciendo además una redistribución de la producción entre los países emergentes, con el éxodo de fabricantes desde China hacia otros países por el aumento de sus costes laborales en ésta, aunque se acompañe de una mayor eficiencia de sus centros industriales. Se trasladan producciones a Vietnam, India o países de África, como comprobamos en nuestra visita a Etiopía<sup>21</sup>. En este último año Vietnam alcanzó el 6,5% de las exportaciones del vestuario a nivel global, con el mayor crecimiento de entre los líderes exportadores del sector desde 2010, desplazando a Bangladesh como segundo país con más peso en el mercado mundial de la moda según la Organización Mundial del Comercio (OMC). El líder sigue siendo China con el **32%** del total, aunque ha sufrido una caída de cinco puntos tras la pandemia y las restricciones sanitarias que la siguieron.

#### **4.- Caracterización de las cadenas mundiales de valor y sus carencias**

Conviene abordar las nuevas características de las cadenas de valor. Una primera descripción debe pasar por diferenciar los eslabones de la cadena de producción y los de la de distribución. Aquí abordamos la cadena de producción, para la que se ha generalizado la denominación de “cadena de suministros”. La externalización de partes o de la totalidad del proceso de fabricación del producto final ha significado su proyección a otros muchos países, muchas veces distantes del primero y con múltiples formatos societarios, desde filiales a procesos de subcontratación.

Algunas cifras, a partir de estadísticas diversas y dispersas, pero de suficiente aproximación para caracterizar el fenómeno, ayudan a comprender su significación:

- El número de empresas multinacionales en el mundo puede situarse en torno a las **60.000**.
- El conjunto de las cadenas de valor de las multinacionales integra aproximadamente, en uno u otro grado de actividad, a la **mitad de la población activa mundial**, unos **1.600** millones de personas<sup>22</sup>.
- Sus plantillas directas (matriz y filiales) incluyen solamente un **3 %** de la población activa mundial, algo menos de **100** millones de personas.
- Las empresas multinacionales producen aproximadamente el **60 %** de los bienes y servicios mundiales y generan el **80 %** del comercio internacional.

---

<sup>21</sup> <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/2b/2b30824c5acd8f3e491a036ce3a890e2000060.pdf>

<sup>22</sup> <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN>

**Para entender mejor la estructura de las cadenas mundiales de suministro, resultan elocuentes las cifras particulares de Inditex.** Sus datos actualizados a 2021 son casi 3 millones de personas que trabajan en su cadena de suministro en 7.355 fábricas que producen para 1.985 proveedores en 48 países. Su respuesta a la crisis derivada de la pandemia ha significado acentuar tendencias apuntadas antes, con más de 1.000 cierres de tiendas y un potente incremento de la venta online.

Las condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro pueden resumirse en las siguientes cifras:

#### **4.1.- Salarios**

Las fábricas proveedoras de las grandes multinacionales abonan en general como salario base el mínimo legal del país. Algunas cifras para 2019 de los mínimos mensuales apuntan una notable dispersión:

- Bangladesh .....82 €
- China .....345 € en las zonas industriales
- India .....98 € en las zonas industriales
- Camboya .....158 €
- Marruecos .....209 €
- Turquía .....440 €
- Bulgaria ..... 286 €

Los salarios reales de taller para las jornadas de trabajo habituales, con las horas extra y algunos ocasionales complementos e incentivos discrecionales, suponen unos incrementos entre el 10 y el 20 % sobre estos mínimos.

El salario mínimo legal constituye un elemento esencial en la actividad sindical de los países emergentes, traducido en la reivindicación de un “**salario mínimo vital**”. Se ha convertido formalmente en eje del ACT<sup>23</sup>, el Acuerdo de IndustriALL Global Union con algunas de las principales multinacionales de la industria del vestido mundial, y con el declarado objetivo de potenciar la negociación colectiva en estos países de sus principales proveedores con los sindicatos locales. Una iniciativa<sup>24</sup> que sin embargo hasta ahora sólo unas pocas marcas han suscrito, y cuya utilidad está siendo puesta en duda cuando algunas marcas firmantes no están respetando los mínimos compromisos de pedidos con los proveedores en esta etapa. Pendientes aún de concretar iniciativas eficaces para establecer Convenios Colectivos sectoriales, hasta ahora se han producido reuniones sin claros resultados en cuatro países: Turquía, Bangladesh, Camboya y Myanmar<sup>25</sup>. Sólo en este último ha posibilitado una referencia

---

<sup>23</sup> ACT: <https://actonlivingwages.com/>

<sup>24</sup> Ver informe publicado por CCOO Industria:  
<https://industria.ccoo.es/Of076885650c94b38bbbed355496a472000060.pdf>

<sup>25</sup> <https://actonlivingwages.com/wp-content/uploads/2020/05/Final-joint-statement-brands-employers-union-on-Covid-Myanmar.pdf>

para paliar la situación de los trabajadores durante la pandemia con una declaración<sup>26</sup>, aunque de escasa aplicación, a día de hoy, por el golpe de estado militar.

Cuestión no secundaria en el régimen salarial es la cotización para garantizar la necesaria protección social en la que hemos comprobado graves deficiencias, toleradas e incluso demandadas en ocasiones por trabajadores y sus organizaciones, como en España hace 50 años.

#### **4.2.- Tiempo de trabajo**

En la mayoría de países la legislación laboral establece unos máximos de **48** horas semanales, incluso de **40**, con limitaciones también en las horas extraordinarias, pero que se cumplen en muy pocos casos, sin controles efectivos por las correspondientes inspecciones de trabajo y sin que sea aún un elemento importante para los sindicatos de estos países.

Son frecuentes **6** días de trabajo semanal, con variaciones en el día de descanso a decisión discrecional de la empresa, **60 a 72** horas semanales, con reducidas vacaciones a lo largo del año, cuando la OIT establece como máximo 60 horas semanales, horas extra incluidas. Ello supone totales anuales en torno a las **3.000** horas cuando las 40 semanales, con el régimen de festivos y vacaciones europeas supone **1.780** horas de trabajo al año).

#### **4.3.- Seguridad y Salud, derecho a la vida.**

Se trata evidentemente de una cuestión importante en las condiciones de trabajo, tan importante que un dirigente sindical del sudeste asiático nos decía que para él una cuestión esencial era si los trabajadores “regresaban vivos después de una jornada de trabajo”. Esta lúcida afirmación solamente ha ido acompañada hasta ahora por algunas fuertes explosiones de protesta con ocasión de graves accidentes laborales.

Algo ha cambiado en la conciencia mundial del tema a raíz del hundimiento de Rana Plaza en Bangladesh, que el pasado 23 de abril de 2013 cumplió el octavo aniversario de la terrible catástrofe de su derrumbe, que se resume en dos escalofrantes cifras: **1.134 personas fallecidas, y más de 2.500 heridos**, muchos de ellos de gravedad, en un instante y que constituye el accidente industrial más grave de la historia, considerado “homicidio industrial” por la corte suprema de Dhaka.

#### **4.4.- El Acuerdo de Bangladesh, ACCORD<sup>27</sup>. Su nueva proyección como Acuerdo Internacional para garantizar la seguridad y la salud en el sector del textil y el vestuario.**

Por su significación como acuerdo vinculante a nivel internacional se ha convertido en una referencia esencial como acuerdo con el sindicalismo global por parte de un conjunto de empresas multinacionales minoristas del sector.

---

<sup>26</sup> [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/MYANMAR/myanmar\\_media\\_release.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/MYANMAR/myanmar_media_release.pdf)

<sup>27</sup> <https://bangladeshaccord.org/>

Se cerró un primer acuerdo por cinco años, hasta 2018, para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios, del que merece destacar: 1) Su alcance para aproximadamente **2,5 millones** de trabajadores y para **1.692 fábricas**, 2) se realizaron más de **38.295 inspecciones** para identificar los peligros de seguridad, así como para exigir reparaciones industriales y verificar su finalización, y 3) **Se ha inspeccionado hasta ahora la integridad estructural, eléctrica y de incendios en unas 1.632 fábricas**, lo que supone un alcance del **96,4%** y de **más del 90% de remediación inicial en 1.272 fábricas**, con diferentes porcentajes en el resto.

En la primera firma en este acuerdo se comprometieron **220** marcas mundiales. En octubre de 2017 se concretó un nuevo compromiso como Acuerdo de Transición suscrito por: el Gobierno de Bangladesh, la BGMEA (organización empresarial del país), representantes de las marcas, las dos federaciones sindicales globales (IndustriALL y UNI) y los sindicatos del país.

Las operaciones de ACCORD continuaron a partir de mayo de 2018, planteándose una estructura nacional para asumir de manera sostenible los objetivos del acuerdo. El nuevo ACCORD incluía nuevos elementos<sup>28</sup> basados en el primero, con un mayor énfasis en la libertad sindical y con una protección mejorada para los trabajadores cuyas fábricas estuvieran cerradas o reubicadas por problemas de seguridad, estableciendo una indemnización por despido si como consecuencia de ello los trabajadores perdían sus empleos.

Antes de la finalización del primer ACCORD el Gobierno de Bangladesh, con una supuesta defensa de la "soberanía nacional", pretendía que continuaran las operaciones, pero sometida su práctica a un conjunto de restricciones que dificultaban su aplicación, con un paralizante control por parte del gobierno y de los empresarios del país.

En mayo del año 2019 renovaron el acuerdo **119** marcas (entre ellas las españolas Inditex, El Corte Inglés, Desigual, Mango y Mayoral), reafirmando su compromiso de terminar el trabajo y contribuir a la sostenibilidad del sector en el país. El Gobierno de Bangladesh recurrió judicialmente los procedimientos establecidos, impidiendo que el ACCORD continuara desarrollando su actividad, hasta que el 18 de febrero de 2019 la Audiencia de la Corte Suprema decidió que esa fuera la última extensión permitida. La consecuencia era su finalización, después de las prórrogas señaladas, el 30 de abril de 2021. El plazo se ha ido prolongando por parte de los sindicatos globales y las marcas de moda internacionales a través de una extensión de 3 meses de los compromisos del Acuerdo de Transición de 2018, para permitir que las negociaciones continuaran hasta el 31 de agosto de 2021. Esto enlazaba en este nuevo periodo con la condición de que el control del programa pasara a manos del recién creado **Consejo de Sostenibilidad de la Confección (RSC)** en el que están representadas las tres partes del ACCORD.

Las organizaciones sindicales globales y los sindicatos de todos los países apuntamos ya en su momento el peligro que corría el futuro del ACCORD, demandando a las empresas multinacionales de nuestros países (como hicimos nosotros a las

---

<sup>28</sup> Ver informes sobre el ACCORD y Bangladesh en la página web de CCOO Industria: <http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>

españolas) su implicación para la aplicación en Bangladesh, así como la necesidad de crear un organismo a nivel global, como finalmente se ha conseguido.

El ACCORD ha supuesto un efectivo esfuerzo de las multinacionales que producen en ese país, traducido en importantes mejoras de las instalaciones industriales. Los Comités de Seguridad han sido finalmente entendidos como órganos de necesaria representación de los trabajadores. No es anecdótico que en más de una ocasión su elección se haya convertido en las empresas en días de especial significación, acudiendo las trabajadoras y los trabajadores con sus mejores galas. En bastantes empresas de Bangladesh los Comités de Seguridad se han convertido, al igual que ocurre en la India con los Comités contra el acoso sexual, en los más representativos del colectivo de trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Es obligada la asunción por parte de todos (marcas, minoristas del sector, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales) de la responsabilidad de evitar otro Rana Plaza. Ni en Bangladesh ni en ningún otro país, como por desgracia aún sigue sucediendo. Tristes y recientes ejemplos hemos tenido. Sólo en el año 2021, en febrero, 28 trabajadores murieron en una fábrica de ropa clandestina en Tánger (Marruecos) al inundarse el taller ubicado en el sótano de un edificio residencial que no cumplía las mínimas condiciones. El pasado mes de marzo 20 personas murieron y otras 24 resultaron heridas en un incendio en una fábrica textil en el distrito industrial de Al Obour, al noreste de El Cairo (Egipto), ubicada en un edificio de cuatro plantas. Recientemente se produjo otro accidente mortal en otra fábrica de la empresa Valeo incendiada en Túnez. El 27 de agosto, en la ciudad de Mehran (Pakistán) murieron 17 trabajadores cuando el incendio arrasó una fábrica ilegal que producía bolsas, al estar bloqueadas las salidas y las ventanas de la fábrica.

En este contexto, **el ACCORD de Bangladesh se convierte ahora en un Acuerdo Internacional para garantizar la salud y seguridad en toda la industria textil y de la confección mundial**. El pasado 25 de agosto se alcanzó un nuevo acuerdo entre marcas minoristas internacionales y las federaciones sindicales globales, más de 8 años después de su firma inicial, que entró en vigor el 1 de septiembre de 2021.

**No será fácil conseguir su extensión e incorporar marcas no europeas.** El ACCORD vincula principalmente las fábricas que producen para las marcas europeas. Desde su inicio la mayoría de marcas americanas decidieron sumarse al "Alliance"<sup>29</sup>, acuerdo similar al ACCORD<sup>30</sup>, pero que era rechazado por las marcas americanas por incorporar el vínculo jurídico para la resolución de conflictos. Uno de los retos más complejos será integrarlas en este nuevo acuerdo para que no se produzca una relación desigual entre unas y otras marcas. Todas comparten fábricas, y mientras las marcas europeas estén garantizando la mejora de su seguridad, las marcas americanas no tendrían que contribuir a ello. Constituye un reto global para el sector de la moda, así como para el sindicalismo.

Los elementos esenciales de este nuevo Acuerdo son las garantías, con vínculo jurídico y mecanismo de quejas, así como de un arbitraje opcional, con vigencia de 26 meses. Con el compromiso de ampliación a otros países manteniendo las garantías de información, transparencia e independencia en su implementación, con un mecanismo de rendición de cuentas creíble, un programa de concienciación a los

---

<sup>29</sup> <https://www.bangladeshworkersafety.org/>

<sup>30</sup> <https://internationalaccord.org/updates?s=09>

trabajadores y un mecanismo de quejas creíble e independiente. Se dará continuidad a lo pactado anteriormente para Bangladesh, con un punto específico que extiende su programa de salud y seguridad implementando un Consejo de Sustentabilidad RMG (“RSC”) nacional e independiente, compuesto por las marcas, los sindicatos y la industria del país.

Corresponde ahora que las empresas multinacionales minoristas del sector se vayan incorporando individualmente. Podemos ya confirmar que se han adherido **135**, entre ellas algunas españolas: Inditex, Mango y El Corte Inglés.

Bangladesh seguirá siendo en la próxima etapa una referencia para valorar el avance hacia el trabajo decente en el mundo. La extensión de este nuevo Acuerdo a otros países supone un nuevo reto empresarial y sindical, tanto para las federaciones sindicales internacionales como para los sindicatos de los países donde se fabrican las prendas de vestir y para aquellos en los que se encuentran las cabeceras de las marcas; asimismo para las marcas y las asociaciones empresariales multinacionales.

#### **4.5.- Inmigración y migraciones**

El indudable desarrollo industrial que en los países emergentes ha significado su incorporación a las cadenas de suministro de las multinacionales ha impulsado desplazamientos de población, tanto de inmigraciones desde otros países de la zona como internos del propio país.

En Brasil la inmigración más significativa de la zona de Sao Paulo era la boliviana. Con Inditex abordamos positivamente en 2011 el problema de un grupo de talleres ilegales en los que trabajaban inmigrantes bolivianos a los que llegaba la cadena de subcontrataciones de uno de sus proveedores, consiguiendo la legalización laboral de todos ellos<sup>31</sup>.

En Turquía, además de una continua inmigración en general “sin papeles” desde Bulgaria y otros países del antaño “socialismo real” con menor desarrollo industrial y más bajos salarios, la crisis bélica y humanitaria en Siria ha tenido una gran repercusión. La diáspora de refugiados, con 5,6 millones en la región, está teniendo una gran incidencia. Turquía acoge a más de 3,6 millones y la convierte en el principal país de acogida de refugiados en el mundo. Desde CCOO de Industria hemos intervenido en estos años, a través de la aplicación de los acuerdos y planes de trabajo con Inditex, Mango y el Corte Inglés, para que las marcas contribuyan a la defensa de los derechos de los inmigrantes y su inserción digna en la actividad laboral<sup>32</sup>.

También destacar la violación de los más elementales derechos humanos de la minoría musulmana de los Rohingya en Myanmar. Alrededor de 900.000 personas, de las que el 60% son niños según datos de UNICEF, han tenido que huir a Bangladesh, desde que se inició la persecución, en un éxodo sin precedentes. Los

---

<sup>31</sup> Ver tribuna de Joaquín González Muntadas, Secretario General de FTEQA-CCOO, el 28 de diciembre de 2011 en Cinco Días: “Responsabilidad Social, el caso de Inditex”

<sup>32</sup> Ver el último informe al respecto en <https://industria.coo.es/0ee4cb019de5d9ce3a40511ea54974c9000060.pdf>

acuerdos con las marcas españolas han posibilitado nuestra intervención sindical desde la propia Myanmar<sup>33</sup> y también desde Bangladesh<sup>34</sup>.

Una particular migración en la India ha dado lugar al fenómeno conocido como “Sumangali”<sup>35</sup> (“mujer felizmente casada” en el idioma tamil), brutal forma de explotación del trabajo de niñas de 12 a 18 años en el Estado indio de Tamil Nadu procedentes de otros Estados del país, con contratos de 3 años como “aprendices”, para actividades de peonaje en fábricas de tejeduría del algodón. El empresario se queda hasta su finalización con el 50 % de sus miseros salarios, para entregárselos al finalizar, si resisten los 3 años, para la “dote” que precisan para poder casarse. Las alertas sindicales y de diversas ONGs desde hace algunos años está permitiendo hacerle frente y empezar a erradicarlo.

## **5.- La incipiente 3ª fase para la Sostenibilidad. La Debida Diligencia como prioridad.**

Ha comenzado sin duda una nueva fase para garantizar la sostenibilidad de nuestro mundo. Hasta ahora se han estado planteando diferentes iniciativas para que las empresas ejercitaran su debida diligencia de una manera responsable<sup>36</sup>, aunque 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.

Cada vez estaba resultando más necesario por ello normas vinculantes sobre debida diligencia de general aplicación. En este momento está en trámite una Directiva europea (se espera para noviembre de 2021) que podría ser 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.

De las normas en vigor la principal hoy es seguramente la ley francesa<sup>37</sup>, que establece la obligación de las multinacionales francesas de velar por el trabajo decente en toda su cadena de valor y de establecer para ello un “plan de vigilancia “, con participación en su elaboración de los sindicatos y de otros posibles grupos de interés. Establece así la directa responsabilidad de la empresa matriz por las

---

<sup>33</sup> <https://industria.ccoo.es/c0d9918ef3dde538361ba8b83f2aed25000060.pdf>

<sup>34</sup> <https://industria.ccoo.es/193a43196cb2f63bb0129c8dd3e767bf000060.pdf>

<sup>35</sup> <https://industria.ccoo.es/cms/cli/000060/o/fe/fe5b45f1d72105e9059d95c5821a1a42000060.pdf>

<sup>36</sup> Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>. Y, Guía de diligencia debida de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado: <http://www.oecd.org/industry/inv/mne/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

<sup>37</sup> <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2019/07/tyd-55-56-opinion-ley-francesa-deber-de-vigilancia-wsanguineti.pdf>

violaciones que pudieran producirse a lo largo de toda su cadena de suministros por parte de sus empresas proveedoras.

Resulta también de interés la denominada ley alemana<sup>38</sup> de “debida diligencia en la cadena de suministro”, que entrará en vigor en el año 2023, así como la ley noruega<sup>39</sup> de “Transparencia Empresarial y Trabajo sobre Derechos Humanos Básicos y Condiciones de Trabajo Decentes”, aprobada el 10 de junio. Pero son todavía normas muy laxas por sus limitaciones en cuanto a exigencias concretas y ámbito de aplicación.

En otros países europeos como Suiza, Países Bajos<sup>40</sup>, Austria, Luxemburgo y Finlandia, están aprobadas leyes, o abiertos procedimientos para el establecimiento de normas, que pueden suponer un avance importante en la eficacia de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial. También fuera de Europa se están produciendo iniciativas interesantes en otros países. Como Canadá, que acaba de publicar una propuesta de proyecto de ley, la Canadian Network on Corporate Accountability (CNCA), para garantizar el respeto de los derechos humanos y del medio ambiente.

Entendemos que España no puede quedarse atrás en este tema. Hay que avanzar hacia una ley de debida diligencia de derechos humanos y medioambientales de aplicación a las cadenas de valor de las multinacionales, grandes y pequeñas, de nuestro país.

## **6- Hacia un nuevo Acuerdo Global**

Se ha abierto ya la discusión en la OIT sobre un posible Convenio que sintetice en un texto único sus diversas disposiciones relativas a los derechos fundamentales del trabajo, adaptándolas a las particulares condiciones de las cadenas mundiales de producción. En las Naciones Unidas se ha planteado también traducir los Principios Rectores en una norma vinculante de ámbito mundial.

Los Convenios de la OIT abordan ciertamente todos los aspectos relativos a los derechos humanos en las relaciones laborales, sin embargo, las cadenas de suministro de las multinacionales presentan peculiares características que plantean problemas no tan fáciles de abordar y, sobre todo, de resolver, debidas a sus particularidades derivadas de complejas interrelaciones que no facilitan la defensa de lo que se ha venido denominando “trabajo decente”, la dignidad del trabajo.

Ante la inexistencia de un ordenamiento jurídico internacional eficaz, y para contribuir al mismo, entendemos que la OIT ha de afrontar un tratamiento directo de esta problemática, asumiendo que las graves violaciones de los derechos humanos cuya realidad ha sido ya mundialmente asumida exigen plantearse expresa y abiertamente el tema. A pesar de lo grave de esta realidad, abordarlo en los últimos años en la OIT

---

<sup>38</sup><https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

<sup>39</sup> <https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2020-2021/vedtak-202021-176/>

<sup>40</sup><https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>

no ha sido fácil. Las grandes multinacionales, la mayoría de los gobiernos, tanto los de los países cabecera de las multinacionales como también los de muchos países emergentes, han planteado reiteradamente múltiples objeciones, aunque no han podido impedir que el tema esté ya en la mesa de trabajo mundial.

Las empresas multinacionales se han visto obligadas a empezar a asumir que sus reiterados y enfáticamente proclamados compromisos de Responsabilidad Social (“empresarial” o “corporativa”) exigen entender y aplicar la sencilla, pero clara, definición que hace la Comisión Europea de ese concepto en su COM 2011-681: “La responsabilidad por el impacto de su actividad empresarial”, una actividad que evidentemente incluye toda la cadena de producción de los bienes y servicios que las multinacionales llevan al mercado. Y se va asumiendo, superando reticencias más o menos formuladas y practicadas hasta fechas recientes.

Partiendo de la experiencia previa y de esta nueva realidad, es necesario abordar un gran Acuerdo Global, impulsado por la OIT y con la implicación de la ONU, FMI y BM, por parte de las principales empresas multinacionales, los gobiernos, las patronales y las empresas de los países emergentes, junto con el sindicalismo global y el de estos países. Ello ha de suponer además un nuevo avance en el concepto y práctica de la Responsabilidad Social Corporativa.

## **7.- ¿Hacia una “nueva normalidad”?**

Nos sumamos a la ya extensa literatura sobre la “nueva” normalidad a la que el mundo debe orientarse saliendo de la pandemia del Covid-19. Quizás sea sin embargo necesario superar la retórica que en ocasiones apunta a ninguna parte. Queremos por ello señalar algunas de las características que entendemos necesarias en esta normalidad que para ser nueva ha de tener elementos sustancialmente nuevos, algunos de los cuales derivan de los problemas no resueltos en el avance hacia la globalización. Unos apuntes para subrayar de nuevo que “**otro mundo es posible**”, para lo que queremos añadir “**y necesario**”:

- 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 despotismo institucional que podría suponer un intento de un, ese sí “nuevo”, “despotismo ilustrado”.
- Las cuestiones, problemas y respuestas positivas, los AMGs y las experiencias de su aplicación, que hemos señalado en estas páginas, subrayan la importancia que para ello tiene **abordarlo de forma específica en las Cadenas Mundiales de Suministro**. ACT, Call To Action, ACCORD a nivel global, etc., son marcos de acción ya establecidos que deben asumir un nuevo protagonismo, con nuevas iniciativas y más eficaces contenidos. Y con traducción en algunos ámbitos, como la Organización Mundial del Comercio (OMC) que canaliza una parte muy importante de la vida colectiva y en relación con la cual queremos recordar una “vieja” reivindicación sindical, repetidamente rechazada hasta ahora en las

reuniones de sus órganos de dirección, la de que **los productos objeto del comercio mundial tengan una garantía básica de respeto a los derechos fundamentales de las personas, en concreto del trabajo, en su elaboración.**

- Es necesario un **nuevo ordenamiento jurídico internacional**, una nueva legislación supranacional, con la que construir esta nueva normalidad, y para avanzar en la **gobernanza mundial**. Una referencia para ello podría ser el **Nuevo Contrato Social**<sup>41</sup> que preconiza la Confederación Sindical Internacional y para el que es necesaria la directa **negociación con el sindicalismo global**.
- Ante tales objetivos hemos de asumir desde el sindicalismo nuestra específica responsabilidad. Para la nueva gobernanza mundial es imprescindible la acción social. 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 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 la defensa de la dignidad del trabajo, como es **la significación de la solidaridad**, esencialmente cuando ésta, sus contenidos y su práctica, no sólo interesan a sus receptores sino también a 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.
- Convide recordar el camino abierto en Europa hacia la Directiva, antes mencionada, de debida diligencia para garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro de las multinacionales de cabecera europea. Una Directiva que desarrolle la Carta Social Europea, y que asuma los procesos legislativos abiertos en diversos países.
- En España hay que avanzar en necesarios compromisos institucionales, como la reactivación del CERSE y la Agenda 2030 entre otros.
- 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 nueva etapa hacia el futuro siempre en el horizonte. Y en este camino **la acción social siempre será un motor imprescindible**.

No es posible cerrar estas reflexiones desde el sindicalismo organizado sin afirmar nuestra propia responsabilidad.

**Si el trabajo sigue siendo, como entendemos que es, el eje de las relaciones sociales sobre el que construir la convivencia de la humanidad, ha de tener un protagonismo esencial la organización, como es el sindicalismo, que pretende estructurarse en torno a los intereses colectivos para la dignidad de la vida de las personas que en él intervienen.**

**Para plantear exigencias a las instancias nacionales y supranacionales, empresariales e institucionales, hay que asumir nuestras propias**

---

<sup>41</sup> <https://www.ituc-csi.org/a-new-social-contract?lang=es>

**responsabilidades. A eso pretendemos contribuir desde estas páginas y desde la acción sindical diaria.**