

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: UN ÁMBITO DE NECESARIA INTERVENCIÓN SINDICAL

## Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del textil-confección-calzado y de la química y el petróleo

ISIDOR BOIX

Secretario de Acción Sindical Internacional y Cooperación de FITEQA-CCOO  
Miembro de las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones sindicales europeas  
e internacionales FSE:THC, EMCEF, FITTVC e ICEM

---

### ABSTRACT

■ *Superados o desbordados los intentos de limitar la Responsabilidad Social Empresarial a una operación de marketing, la RSC es ya un instrumento para la gobernanza mundial en el cumplimiento de las normas sociales y medioambientales. Lo esencial será su exigibilidad y la verificación del cumplimiento de los compromisos empresariales, tanto si son resultado de Acuerdos Marco Internacionales con las Federaciones Sindicales Internacionales, como si son códigos de conducta asumidos unilateralmente o se trata, simplemente, de afirmaciones de buena conducta contenidas en las memorias empresariales. La también exigible transparencia debería traducirse en publicitar la lista de filiales, proveedores y subcontratas que constituyen las cadenas de producción y distribución de las multinacionales, así como los resultados de las auditorías y otras formas de verificación. Desde estas consideraciones, se formula en este artículo la necesidad de intervención de uno de los stakeholders, los sindicatos, partiendo de las experiencias de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras. En la crisis que vivimos, una de cuyas causas es la «irresponsabilidad» de importantes ámbitos empresariales, la Responsabilidad Social*

*de las Empresas, sin constituir la solución de esta grave coyuntura, debería adquirir un mayor significado.*

■ *Enpresaren Gizarte Erantzukizuna marketingaren eragiketara mugatzeko saioak gaintututa edo gainezka eginda, GEK jada gizarte- eta ingurumen-arauak betetzeko orduan mundua agintzeko tresna bat da. Oinarrizkoa izango da enpresa-konpromisoak betearaztea eta betetzen direla egiaztatzea, bai Nazioarteko Sindikatu Federazioekin Nazioarteko Hitzarmenen emaitza direla-eta, bai alde batek onartutako jarraibide-kodeak direla-eta, bai enpresa-txostenetan dauden jokabide onen baieztapenak besterik ez direla-eta. Halaber, gardentasuna eskatu behar da eta, ondorioz, multinazionalen banaketa- eta produkzio-kateak osatzen dituzten filialen, hornitzaileen eta azpikontraten publizitatea egitean oinarritu behar da, baita auditorien eta egiaztatzeko bestelako moduen emaitzak argitaratzean ere. Gogoeta horietatik abiatuta, artikulu honetan stakeholder izeneko batek (sindikatuak) esku hartzearen beharra formulatzen da, Langile Batzordearen Ehun-Larru, Kimika eta Parekoen Industrien Federazioaren esperientzietatik abiatuta. Bizi garen krisian, arrazoi bat enpresa-eremu garrantzitsuetan «arduragabekeria» da eta Enpresen Gizarte Erantzukizunak, abagune larri honetan irtenbidea ematen lagundu gabe, esanahi handiagoa izan beharko luke.*

■ *Overcoming or surmounting attempts to reduce Corporate Social Responsibility to a marketing activity, CSR is now a global governance instrument for compliance with social and environmental standards. Enforcement and verification of compliance to commitments from corporations is essential, whether as a result of International Framework Agreements with International Union Federations or from codes of conduct assumed unilaterally or treated, simply, as affirmations of good conduct in corporate memorandums. Another transparent requirement would be to make public lists available of the branches, suppliers and contractors that make up the production and distribution chains of multinationals, such as the results of audits and other methods of verification. From these considerations, this article formulates the need for stakeholder and union intervention and sharing experiences of the Textile-Leather and Chemical Federation of Industries and related Labour Commissions. In this current crisis, one of the causes of which is “irresponsibility” in major corporate sectors, the aim of Corporate Social Responsibility, with no solution to this serious situation, should be to acquire a greater meaning.*

## 1. La Responsabilidad Social como instrumento de gobernanza mundial

«Responsabilidad Social» (RS en adelante), con las coletillas de «de Empresa» o «Corporativa», o simplemente «Responsabilidad Corporativa», es probablemente una de las fórmulas o ideas con más páginas de proclamación, de publicidad y también de estudio. Una formulación de necesaria y útil elaboración, y de elucubración académica, social y también sindical, aunque predomina el debate más o menos teórico sobre el balance real de su aplicación y eficacia. Ello no es óbice, sin embargo, para que asuma su importancia y para que empiece, yo también, intentando concretar lo que entiendo por Responsabilidad Social. Con la pretensión de vincular el concepto a su eficacia para la «gobernanza» de este mundo.

Entiendo oportuno la puesta al día de la fórmula en la medida en que se trata de un tema «maduro» por la tinta que ha hecho correr, por algunas experiencias de interés y por la importancia que puede, y debe, adquirir. Intentaré por ello contribuir a su puesta al día a partir de unas concretas experiencias, las que hemos desarrollado desde la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA-CCOO), en un momento que además debería resultar de especial significación por la reciente puesta en marcha del Consejo Estatal de Responsabilidad Social, una institución que debería ganarse un particular protagonismo por su posible contribución a su efectiva aplicación en las empresas españolas y por su necesaria proyección en la Unión Europea.

En una primera etapa la RS se definió generalmente a través de dos notas: su significación como mejora de la legislación vigente, y como compromiso unilateral. A esta unilateralidad se le ha aplicado muchas veces el adjetivo «voluntario» para contraponerla al de «pactado», con evidente confusión de los términos. Como si los pactos no tuvieran la voluntariedad como característica precisamente exigible para su eficacia. La propia Comisión Europea, en una definición que ha tenido mucho éxito y es objeto de reiterada citación, incide en ésta en mi opinión equívoca denominación, al definir la RS como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, ...»

Para una primera impresión sobre la traducción concreta de los compromisos de RS a la realidad es útil la memoria 2008 de Forética<sup>1</sup>, en la que se indica,

---

<sup>1</sup> Informe Forética 2008 sobre la evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España ([www.foretica.es](http://www.foretica.es)).

por ejemplo, que para un 86,5% de las empresas las ventajas de la RS consisten en «una mejor reputación»; o que de las que tienen un código de conducta escrito, sólo un 15,5% declara que lo aplica; programas de diálogo y relación con los «grupos de interés» los declaran un 27,4%; auditorías a sus proveedores manifiestan realizarlas sólo un 12%, porcentaje que se eleva al 53% en las empresas de más de 500 trabajadores.

Una primera expresión de la RS en nuestros ámbitos fue el «Compromiso de Progreso» en la industria química («*Responsible Care*» en la denominación original de este proyecto surgido en Canadá en 1987). Esta iniciativa de Responsabilidad Social Empresarial, inicialmente unilateral, se ha desarrollado convencionalmente ya en nuestro país con la incorporación de compromisos medioambientales al Convenio General de la Industria Química, y con iniciativas consensuadas con el sindicalismo organizado es esa industria, es decir FITEQA-CCOO y FIA-UGT, en el marco del Observatorio Industrial sectorial creado precisamente desde el propio convenio colectivo.

Sin embargo, al plantearse la significación de la RS en empresas multinacionales, y por ello su proyección a las relaciones empresariales en el ámbito mundial, inmersas en la globalización, el carácter de «mejora de la legislación vigente» debe someterse a algunas consideraciones, y seguramente a algunas matizaciones y variantes. La primera y más importante es en mi opinión la pregunta de cuál es el ordenamiento jurídico internacional («legislación vigente») de referencia.

Normas internacionales aparentemente no faltan, desde la Declaración Universal de los Derechos del Hombre a los Convenios de la OIT. Pero no puede olvidarse que una nota característica de una ley es precisamente su exigibilidad, los mecanismos eficaces para imponer su aplicación y para sancionar su incumplimiento.

Lo cierto es que en el ámbito mundial sobre tales normas puede cuestionarse su carácter efectivo de «ley», en la medida de que no garantizan precisamente la «gobernanza» mundial. La violación de los derechos de la persona, la vulneración de los Convenios de la OIT en numerosos aspectos, están desgraciadamente a la orden del día. Demasiado larga sería una lista exhaustiva, pero baste citar los regímenes totalitarios, las brutales agresiones a numerosos pueblos como Palestina o Irak, así como el trabajo infantil, las agresiones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, la violación de los derechos de la mujer, la violencia de género, etc., como lacras vigentes en todos los países, pero impunes de hecho en muchos de ellos.

Resulta significativo que una de las pocas instituciones transnacionales con efectivo poder de coerción, la Organización Mundial del Comercio, haya hasta ahora rehusado, a pesar de las reiteradas reivindicaciones sindicales al respecto, inscribir el cumplimiento de los Convenios de la OIT como exigencia del comercio mundial.

Otra expresión de esta realidad es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, más conocido como *Global Compact*, que ha recibido miles de adhesiones, pero cuyo decálogo resulta tan reiterado como incumplido.

Los compromisos de Responsabilidad Social de las marcas y empresas multinacionales pueden, y creo que deberían, constituir una contribución al respeto de las normas básicas de convivencia en nuestro mundo en la medida que tales empresas abarcan, en sus esferas de poder, precisamente ámbitos que superan las fronteras nacionales.

No se trata de sustituir las específicas y esenciales responsabilidades de los gobiernos nacionales, y de las instituciones transnacionales, pero sí de examinar las potencialidades de estos ámbitos empresariales en su específica línea de responsabilidad directa, es decir, en sus cadenas de producción. A ello van referidas las consideraciones de estas páginas, con la intención de analizar la necesidad de intervención sindical y sus posibles características.

## 2. Acuerdos Marco o compromisos unilaterales de Responsabilidad Social

La opción sindical en torno a cuáles son los más adecuados instrumentos para implantar las mejores normas de RS es aparentemente clara: todas las Federaciones Sindicales mundiales, así como la Confederación Sindical Internacional, se pronuncian por los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) como prioridad, que deberían suscribir las empresas transnacionales con las correspondientes estructuras sindicales de su ámbito.

Sin embargo las cifras de su aplicación son elocuentes. En septiembre de 2008 se habían suscrito un total de 59 Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales mundiales. Y al *Global Compact* se habían adherido un total de 6.403 empresas<sup>2</sup>, cifra que se incrementa si se suman los códigos de conducta u otras fórmulas de afirmación empresarial unilateral de respeto de los derechos fundamentales, tanto en el ámbito laboral como medioambiental, reflejadas en general en sus memorias anuales.

Podría quizás pensarse que la diferencia cuantitativa entre ambas formas vendría compensada por contenidos cualitativamente muy superiores en los Acuerdos Marco Internacionales. Pero desgraciadamente no es así. Si examinamos su ámbito de aplicación, resulta que la absoluta mayoría de los Acuer-

---

<sup>2</sup> Aunque no es el objeto primero de estas notas, no me resisto a señalar un cierto desglose de esta cifra: del total de estas adhesiones, 387 corresponden a España, 144 a Alemania, 143 al Reino Unido, 165 a Italia, 279 a EEUU... lo que significa que en España existe o bien una mayor conciencia empresarial «responsable» o por el contrario una mayor frivolidad (o irresponsabilidad) al asumir tales compromisos. Seguramente de todo hay...

dos Marco se limita a garantizar solamente el respeto a los derechos humanos en general y a los del trabajo en particular en la propia empresa, matriz y filiales, mientras que en relación con sus subcontratas y sus proveedores se limita a señalar que la multinacional debe «recomendar» que éstos, parte fundamental de su cadena de producción, también deberían respetarlos. Pero no van más allá, su afirmación no supone una exigencia, no establece procedimientos de verificación, no sanciona su incumplimiento, es decir, no ofrece garantía alguna de la eficacia de tal declaración.

Solamente un Acuerdo Marco, el de la española Inditex con la Federación Internacional del sector textil-confección-calzado, la FITTVC, establece la obligatoriedad de garantizar el respeto de los derechos del trabajo en toda su cadena de producción, con un sistema de verificación que afecta a todos sus proveedores, y que establece al mismo tiempo formas de intervención sindical en su aplicación.

Muchas afirmaciones de RS de las multinacionales, muchos códigos de conducta, señalan por el contrario su aplicabilidad a toda su cadena de producción, subcontratas y proveedores incluidos. Ciertamente no siempre esta exigencia va acompañada de una garantía de eficacia, pero es ya un punto de partida sobre el que es posible, necesario, incidir.

Manteniendo el objetivo de Acuerdos Marco Internacionales, la eficacia de los códigos de conducta existentes constituye hoy en mi opinión el frente principal de la necesaria acción sindical en relación con la Responsabilidad Social Empresarial. La intervención en este ámbito puede además posibilitar la conclusión de AMIs para formalizar la práctica que al respecto se desarrolla, además de nuestra propia experiencia al respecto.

Por ello, el sistema preferible no resulta tanto del título del compromiso como de sus contenidos y de su eficacia, de sus garantías de cumplimiento en definitiva. Y en esta perspectiva me sitúo.

### **3. Evidente exigibilidad de los compromisos. Garantías de verificación de su cumplimiento**

Lo esencial de un compromiso es su cumplimiento, y, para ello, cabe preguntarse por su nivel de exigibilidad y de verificación. Ciertamente los compromisos pactados pueden exigirse, particularmente por las partes contratantes, así como por los afectados por su cumplimiento o incumplimiento. Entiendo que ello ha de ser también aplicable a los compromisos unilaterales.

No tengo claro el nivel de exigibilidad jurídica, y a su estudio invito a los juristas, pero no me cabe duda alguna de la capacidad de exigencia social que con-

fiere la sola asunción pública y formal de un compromiso. Una capacidad que entiendo asiste a todos los colectivos interesados, a los *stakeholders*, como se les denomina en la jerga de la RS, entre ellos a los «trabajadores» (o «empleados», como gustan denominar muchas memorias empresariales), pero no sólo como individuos o como suma de individuos, sino como colectivos que tienen una clara representación en los sindicatos, como algunas memorias, menos, también reconocen.

Es evidente que la garantía de cumplimiento pasa por la posibilidad de verificación eficaz, y tal verificación pasa por el establecimiento de un sistema de auditoría solvente. Empieza a haber una importante experiencia sobre tales sistemas de auditoría, pero convendría detenerse algo en esta cuestión.

El sistema habitual de auditoría supone encargar su realización a una empresa especializada. Y las hay con solvencia acreditada. Sin embargo con ello no basta. En primer lugar hay que examinar cuál es el sistema empleado, el detalle del procedimiento seguido por los auditores, quién y cómo se establece, a quién corresponde la iniciativa para su realización, y cuál es el recorrido de sus conclusiones, la transparencia del proceso y resultados. También su posterior traducción en medidas concretas. Detengámonos en cada una de esas ideas.

El sistema de auditoría es importante por la complejidad de las materias a tratar. Una primera cuestión es si tal sistema es objeto de un estudio técnico exclusivamente por parte de la empresa auditora o, como se produce habitualmente, por parte de la auditora de acuerdo con la empresa que la encarga, y paga. Ahí radica ya una primera e importante limitación, ya que la empresa es parte interesada y difícilmente puede garantizar la objetividad del sistema sin intervención de otras partes interesadas en la elaboración del propio método de control.

Por otra parte, en relación con los temas medioambientales y de seguridad y salud existe un conjunto de cuestiones de fácil objetivación y de posible verificación por parte de técnicos conocedores de la materia.

Sin embargo en la auditoría de las relaciones laborales, el método de auditoría no puede ser el mismo. Las empresas auditoras vienen utilizando el sistema de llamar aleatoriamente a un número de trabajadores en función del volumen de plantilla y sometiéndoles a un cuestionario sobre las condiciones de trabajo. Las respuestas son en general «aquí todo bien», pero esto no garantiza nada, porque es dudosa la efectiva libertad individual ante este tipo de preguntas formuladas por personas desconocidas y en los locales de la dirección empresarial. En el nuevo sistema de auditoría de Inditex, reelaborado de acuerdo con la Federación Sindical Internacional y FITEQA-CC.OO., y en el sistema utilizado por AITEX para la concesión de su etiqueta *made in green*, se ha introducido la consulta expresa a la sección sindical en la empresa, el seguimiento del proceso por parte de ésta, así como de la federación sindical sectorial.

Por todo ello, en este punto de las reflexiones hay que abordar expresamente la concreta intervención de los *stakeholders*, particularmente de los sindicatos, en la verificación del correcto cumplimiento de los compromisos de Responsabilidad Social. Es lo que se definió como «auditoría sindical» en la segunda Asamblea de las Federaciones Sindicales del Textil del Mediterráneo celebrada en 2006 en Estambul, Tecomed 2006, a lo que luego me referiré.

Frente a las insuficiencias de las mejores auditorías, debe situarse la actitud de las empresas. Las hay, y algunas muy importantes, que se limitan a hacer firmar a sus proveedores el código de conducta, a que prometan que «serán buenos», o que se limitan a recomendarles tal actitud. Evidentemente, en este caso, su proclamada «responsabilidad social» no merece ninguna credibilidad.

#### 4. Transparencia del sistema de auditoría y control. La «auditoría sindical»

El principal problema de las mejores prácticas empresariales en RS es precisamente el de la transparencia de su gestión.

En primer lugar se sitúa la necesaria transparencia del ámbito al que se aplican los compromisos de RS, es decir, si abarca o no a toda su cadena de producción. Y si declara con claridad cuáles son las empresas afectadas, la lista concreta de filiales, subcontratistas y proveedores. La mejor fórmula es su publicidad, sea en la propia memoria anual o en la página web de la multinacional. De hecho una variante, que se queda algo a mitad de camino, podría ser la de comunicar esta lista a los sindicatos, tanto a los de la casa matriz y a las federaciones sindicales transnacionales, como a los sindicatos de los países donde se sitúan las empresas de esa cadena productiva. Algunas multinacionales han empezado a hacerlo. De las españolas, solamente Inditex y Mango, aunque con algunas reticencias y muchas cautelas, han facilitado a los sindicatos referencias sobre esta cuestión.

Podría incluso añadirse que cuánta mayor sea la transparencia de las cadenas de producción, menor será la exigencia de aplicación de procedimientos de verificación autónoma, ya que tal transparencia trasladará a los sindicatos de cada país la responsabilidad de defender en cada centro de trabajo el respeto a las normas básicas del trabajo, y, junto con las ONG y otras instituciones sociales, la responsabilidad de verificar tal respeto a los derechos del trabajo.

Otro elemento de transparencia es la publicidad de los resultados de las auditorías, de todas, con un examen particular de los incumplimientos detectados y de las medidas tomadas para su corrección. Es preciso señalar que, de entre las empresas españolas, solamente Inditex y Cortefiel indican los porcentajes de incumplimientos detectados, aunque debería notificarse a las estructuras sindicales correspondientes la relación de empresas en las que ello se ha producido para

contribuir a su necesaria corrección desde los propios sindicatos, abordando el detalle de tales medidas correctoras ya que se trata de una cuestión más compleja de lo que pudiera parecer. Parece como si todas las demás multinacionales, todas las demás empresas con filiales, subcontratas y proveedores, con código de conducta y supuestos procedimientos de verificación de su cumplimiento, consideraran que no hay ni una sola vulneración de los mismos, lo que es absolutamente imposible. De hecho la ignorancia de los posibles incumplimientos sólo añade dudas sobre la seriedad de su propio código de conducta.

La necesaria transparencia en la aplicación de las normas de RS debería ir acompañada de la información sobre las medidas correctoras de los incumplimientos detectados, cuestión sobre la que, de nuevo, los silencios son expresivos de las carencias empresariales.

Una síntesis de todo ello, referido a la intervención sindical, se definió en el ya mencionado Tecomed 2006 —Asamblea de las Federaciones sindicales de las industrias del textil, la confección y el calzado del Mediterráneo, del Norte y del Sur— celebrada en octubre 2006 en Estambul, promovida y organizada por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO y por nuestra Federación FITEQA-CCOO en el marco de los programas de cooperación desarrollados en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Esta intervención sindical se definió como «auditoría sindical» para sintetizar las formas necesarias de participación desde el sindicalismo organizado, tanto el de la casa matriz como el de los países donde se desarrolla su red de producción (filiales, subcontratas y proveedores), así como de las Federaciones Sindicales transnacionales, las europeas y las internacionales.

## 5. Acerca de las memorias y los criterios del *Global Reporting Initiative*

Las memorias empresariales sobre «sostenibilidad» o «responsabilidad corporativa», o los capítulos al respecto en la memoria general, constituyen una buena referencia para bastantes de las anteriores observaciones en la medida en que deberían ser reflejo de lo hecho, y de sus carencias, en materia de Responsabilidad Social desde la casa matriz.

Lo cierto es, sin embargo, que las memorias, incluidas las que consiguen buenas notas en algunas clasificaciones de algunos observatorios, están lejos de señalar lo que en mi opinión deberían ser los requisitos básicos y mínimos para «aprobarlas». Entiendo además que mi opinión al respecto coincide con los requisitos que señala el GRI (*Global Reporting Initiative*) en su Guía 3.0 para la elaboración de dichas memorias y en la que se hace expresa referencia al papel de los «grupos de interés», uno de los cuales, considero que el esencial, somos los sindicatos. Como resumen de las exigencias del GRI quiero subrayar lo siguiente, con cita textual:

La transparencia acerca de la sostenibilidad de las actividades de las organizaciones tiene un interés prioritario (...) Para que una memoria sea verificable, deberá documentarse el citado proceso de participación de los grupos de interés (...) La memoria incluye tanto resultados favorables como desfavorables (...) Los datos y la información de la memoria están disponibles para los distintos grupos de interés.

Sería conveniente que éstas y otras referencias más detalladas del GRI fueran tenidas en cuenta, tanto por quienes tienen la responsabilidad de elaborar las memorias como para los que realizan su seguimiento y valoración. De hecho las memorias constituyen una buena referencia para establecer una discusión regular de los temas de RS en las empresas, y, para ello, los criterios del GRI, mencionados frecuentemente y aplicados escasamente, pueden ser de gran utilidad.

## **6. Convenios colectivos, observatorios y Consejo Estatal de Responsabilidad Social**

Complementariamente a lo anterior quiero señalar algunos elementos que pueden y deben contribuir a la necesaria transparencia.

En primer lugar, algo que corresponde a nuestra propia responsabilidad sindical. Se trata de plantear en la negociación colectiva la inclusión en los convenios de cláusulas relativas a Responsabilidad Social, desde la obligación de un balance anual del cumplimiento de los compromisos de RS asumidos unilateralmente por la empresa, hasta la necesidad de establecerlos. Cabe asimismo avanzar en la definición de sus contenidos, así como de las formas de verificación, la intervención sindical en ésta, la necesidad de dar a conocer las listas de filiales, proveedores y subcontratas, las medidas correctoras de los incumplimientos detectados. También los datos de producción, la realizada directamente en la empresa y la subcontratada. Algunas primeras, en general limitadas, experiencias en este sentido indican que es posible. Ello significa, evidentemente, una asunción sindical del tema más allá de las genéricas y ocasionales proclamas. La inclusión en los convenios de estas cuestiones, su aceptación no fácil por parte de las empresas, pone y pondrá de manifiesto la sensibilidad alcanzada entre las trabajadoras y los trabajadores del ámbito del convenio. Y su aplicación contribuirá sin duda a desarrollarla.

Otro instrumento que podría ser muy útil lo constituyen los diversos observatorios existentes. Algunos son de específica y exclusiva atención a las cuestiones de RS, otros incluyen ésta en su atención orientada al conjunto de actividad empresarial. En todo caso, sería necesario que tales observatorios desarrollaran una metodología, con indicadores eficaces, para hacer realidad las orientaciones del GRI sobre la transparencia y la implicación de los «grupos de interés», concretamente del sindicalismo organizado.

Quiero referirme finalmente en este punto al posible papel del recién creado Consejo Estatal de Responsabilidad Social. Por su composición cuatripartita (gobierno, sindicatos, patronal, ONG), y por sus propios objetivos, definidos en el RD 221/2008, debería ser un órgano impulsor de nuevas iniciativas, la primera de las cuáles tendría que ser la de imprimir rigor y transparencia a los compromisos de RS, y criterios claros, generales, y compartidos, para la verificación de su cumplimiento. Tales objetivos no sólo son compatibles con los proclamados de «órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno», «diálogo multilateral permanente», «impulso y fomento de las políticas de RS», sino que contribuirán a dar pleno sentido a tales formulaciones del RD, así como a los fines señalados en su art. 3: «promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de RS», «analizar el desarrollo de la RS de las empresas en España, la Unión Europea y países terceros».

La puesta en marcha de este Consejo estatal permitirá realizar pronto un primer balance de su eficacia y, en su caso, la presentación de propuestas concretas por parte de sus integrantes para avanzar en el cumplimiento de tales objetivos.

## 7. Regulación legislativa sobre la Responsabilidad Social

Bajo el paraguas de la unilateralidad, confundida con la «voluntariedad» como antes apuntamos, las organizaciones empresariales de todo el mundo han venido oponiéndose a la regulación por ley de aspectos de la política empresarial de Responsabilidad Social. También ha sucedido en España, y han conseguido que desde el gobierno del PSOE se diera marcha atrás a un primer planteamiento de regular elementos de la RS de las empresas. Acaba de surgir, sin embargo, otra iniciativa del grupo parlamentario socialista con la presentación en el pasado mes de febrero de una «proposición no de ley» instando al Gobierno a «impulsar una gestión socialmente responsable de las Administraciones Públicas» con «la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales en los contratos públicos».

Sin embargo, a pesar de esa resistencia empresarial, y de algunas vacilaciones entre los «grupos de interés» al respecto, en esta cuestión se está ya avanzando y en diversos países empiezan a establecerse normas legales al respecto. Merece la pena una breve referencia para apuntar líneas de trabajo posibles también en España.

Primero en el Reino Unido y luego en Alemania, se establece la obligación de transparencia informativa en relación con la gestión de la responsabilidad social de las empresas participadas por los fondos de pensiones. En Francia una ley de 2001 obliga a las empresas a reflejar en sus informes anuales «las consecuen-

cias sociales y medioambientales» de sus actividades. En diciembre de 2008, en Dinamarca el Parlamento ha votado una ley que establece la obligación de las mayores empresas (alcanza a un total de algo más de 1.000) de informar a partir de 2010 sobre la aplicación de sus compromisos de RS en sus informes financieros anuales. Y en Noruega se ha iniciado con un Libro Blanco de RS un procedimiento para regular las formas de transparencia del cumplimiento de poscompromisos de RS, con el objetivo ya anunciado de legislar la obligatoriedad de los informes de Responsabilidad Social de las empresas.

En estos casos, las limitaciones en cuanto al interés de tales disposiciones legales radicarán esencialmente en el propio contenido de los compromisos de RS de las empresas y en la capacidad sindical para conseguir su eficaz y útil cumplimiento.

En Latinoamérica algo se ha empezado a andar también en este sentido, con leyes concretas en Argentina (ley 25.250, que obliga a presentar «balance social» a las empresas de más de 500 trabajadores, sustituida luego por la ley 25.877 que lo desarrolla y aplica a las empresas de más de 300 trabajadores), o en normas indicativas en México (NMX-SAST-004-IMNC-2004) para facilitar la implantación de un sistema de responsabilidad social empresarial. En Colombia el Senado presentó un proyecto de ley (031 de 2007) en este mismo sentido, pero luego fue rechazado por la Cámara de Representantes con el argumento de que legislar al respecto vulneraba la «voluntariedad» de la RSC.

Por otra parte, con fecha 12 de noviembre de 2008 y referencia 2008/2249(INI), la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo ha emitido un «proyecto de informe» «sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción» en el que se «pide a los poderes públicos que adopten o desarrollen en mayor medida disposiciones jurídicas que excluyan la contratación pública a las empresas que infrinjan la legislación laboral, los convenios colectivos o los códigos de conducta». Podría ser un camino, y más si quedara claro que esta referencia se hiciera extensiva a toda la cadena de producción de las empresas que contratan con las administraciones públicas.

## 8. Responsabilidad Social y acción sindical internacional

Desde el sindicalismo nos interesa examinar cuál puede ser el específico interés de los compromisos de RS para la acción sindical.

El sindicalismo organizado es consciente de las carencias ya apuntadas del precario ordenamiento jurídico internacional y de las flagrantes violaciones de los más elementales derechos humanos que cada día se perpetrán, también en el orden laboral. Todo ello está siendo objeto de denuncias, llamamientos y accio-

nes solidarias, y su compleja integración en los proyectos de acción sindical. En la globalización corresponden efectivamente iniciativas sindicales orientadas en primer lugar a la globalización de los derechos.

Creo que empieza a haber consciencia de que los derechos en el Norte, en los países en mejores condiciones de desarrollo y de ejercicio de los derechos del trabajo, entre ellos los que estamos incluidos en el llamado «modelo social europeo», no están garantizados si no avanzan los derechos básicos en todo el mundo. Se trata de la solidaridad con el Sur como interés del Sur, pero también del propio del Norte. Así se ha empezado a formular en los documentos de la CSI, también de la CES y de las Federaciones sindicales europeas e internacionales. Y se están desarrollando líneas de trabajo en este sentido.

El 7 de octubre de 2008 significó el acierto de la recién constituida Confederación Sindical Internacional, como gran organización unitaria del sindicalismo mundial, al convocar para este día su primera jornada de acción sindical mundial precisamente en defensa del «trabajo decente», es decir, de la dignidad del trabajo. Pero también puso de manifiesto las dificultades que aún existen para su plena asunción desde el conjunto de las estructuras sindicales integradas en la misma.

En este contexto la Responsabilidad Social constituye un buen instrumento para la gobernanza mundial. Siendo así, es lógico y necesario que los sindicatos nos planteemos cómo utilizarla para avanzar en la plena aplicación de los derechos del trabajo en todo el planeta, entendidos éstos precisamente como elemento aglutinador de los intereses comunes de la clase trabajadora mundial, como eje de organización y solidaridad sindical transnacional.

## 9. Las experiencias de FITEQA-CCOO

A las diversas posibilidades de intervención desde el ámbito sindical ya me he venido refiriendo en las páginas anteriores, con breves referencias a algunas de las experiencias concretas al respecto de FITEQA-CCOO, la Federación sindical de Comisiones Obreras que organizamos a las trabajadoras y a los trabajadores del Textil y la Confección, del Calzado y del Curtido, de la Química y la Perfumería, del Petróleo y el Gas, del Vidrio y la Cerámica, y de los sectores afines a todos ellos. Las experiencias que hemos ido acumulando han servido además para ir definiendo los criterios de acción sindical que en estas páginas se expresan.

En relación con tales actividades, hemos ido publicando desde la Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CCOO diversos informes sindicales como instrumento de trabajo, esencialmente para nuestra propia estructura sindical, a la vez que para ir dando a conocer a otros medios interesados

el balance de nuestra actividad sindical. A pie de página se indican, a modo de ejemplo, algunos de tales informes sindicales<sup>3</sup> y luego añadiré otras referencias en relación con las cuestiones concretas tratadas.

En algunas empresas, principalmente aquellas con mayor grado de globalización industrial y comercial, como son Inditex, Induyco, Repsol y algunas más, estos comunicados son objeto de una atención sindical especial, con su exposición en los tablones sindicales, sirviendo además de referencia para reuniones de cuadros sindicales y asambleas de trabajadores. Esta consciente interrelación entre los ámbitos nacional e internacional de acción sindical explica sin duda algunos de los avances conseguidos, tanto en nuestros dos grandes convenios colectivos como en algunos resultados concretos obtenidos ya para corregir violaciones de derechos laborales en empresas de las cadenas de producción de multinacionales presentes en España.

Como experiencias y resultados más significativos de nuestra actividad sindical ligada a la acción sindical supranacional en general, y con los temas de Responsabilidad Social empresarial como uno de sus ejes esenciales, puede señalarse lo siguiente.

En los Convenios Generales de la Industria Química y del Textil-Confección, así como en el Acuerdo Marco de Repsol YPF<sup>4</sup>, se han establecido obligaciones de las empresas que tienen códigos de conducta u otros compromisos de Responsabilidad Social:

- En el caso del textil-confección (artículos 87bis, 87ter, 89 y disposición adicional 10.<sup>a</sup>) el convenio incorpora el acuerdo europeo sindical-empresarial, por lo que tales obligaciones son así de aplicación a todas las empresas españolas. Además, el convenio colectivo exige informar a los representantes de los trabajadores sobre su estructura productiva en España y en el mundo, sobre su seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en todas sus cadenas de producción y las medidas para corregir los incumplimientos de las mismas, con previsión de la posible participación de las Federaciones Sindicales Europea e Internacional en las reuniones de evaluación de la aplicación de las obligaciones de Responsabilidad Social.
- En la industria química (arts. 67, 67 bis, 76 y 79), las obligaciones se refieren a las empresas con código de conducta propio o que hayan sus-

---

<sup>3</sup> En la página web de FITEQA-CCOO ([www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es)) pueden verse, por ejemplo, los informes sobre las reuniones organizadas por la ICEM (Federación Sindical Internacional de la industria química, la energía y la minería) en Trinidad y Tobago, del 24 noviembre al 1 de diciembre 2006, sobre la «Conferencia mundial de la Energía 2006», la «Conferencia mundial de la Química 2006», o el «Seminarario para una Red Sindical de la Energía en América Latina»; así como el informe «Cuba 2008: Una aproximación sindical».

<sup>4</sup> Todos ellos pueden descargarse en la página web [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es).

- crito Códigos internacionales como el *Global Compact* o el Compromiso de Progreso (relativo a cuestiones medioambientales y de seguridad) para el seguimiento y balance de su aplicación.
- Y en términos similares se establece en el ámbito de Repsol YPF en el IV Acuerdo Marco (Actas de la negociación).
  - Con la patronal española de la confección (FEDECON) estamos discutiendo un protocolo para concretar el modo de operar en la aplicación de lo establecido en el convenio sectorial. Debería ser una discusión fácil, ya que se trata de aplicar lo ya pactado y que señala el convenio, pero está resultando mucho más difícil, lo cual expresa de hecho la complejidad de la cuestión así como reticencias ante lo establecido en el propio convenio, lo que es más difícil de aceptar.
  - Tras el dramático hundimiento de una fábrica de la empresa Spectrum Garments de Bangladesh (proveedora esencialmente de la española Inditex, de la norteamericana GAP, junto con la belga Cotton Group, la alemana Karstad Quelle y la francesa Carrefour), que provocó la muerte a 62 trabajadores, heridas a 52 y pérdida de empleo a sus aproximadamente 600 trabajadores, se formó en pocos días una delegación sindical-empresarial, en la que con la Federación Sindical Internacional participó nuestra Federación, junto con una representación empresarial de algunas de las multinacionales y liderada por Inditex y GAP. Se consiguió implicar a las estructuras empresariales de Bangladesh y a otras multinacionales de las que esa empresa era proveedora, estableciéndose un sistema de indemnizaciones y compensaciones para las víctimas y sus familias, así como nuevos puestos de trabajo para los supervivientes<sup>5</sup>, junto con un proyecto de supervisión para evitar la repetición de este tipo de accidentes.
  - En los últimos años hemos realizado visitas a empresas (talleres, oficinas, dormitorios y cantinas) proveedoras de Inditex, Induyco, Mango y Vivesa en China, Marruecos, Turquía, Portugal y Túnez, con reuniones con la dirección de las mismas, con los representantes de los trabajadores y con los sindicatos locales. Está previsto ampliar el ámbito de multinacionales y de países.
  - Las cadenas de producción de numerosas multinacionales llegan a China, que se ha convertido casi en el «taller del mundo». Por ello hemos dedicado, y estamos dedicando, un especial interés en traducir en acción sindical en ese país los compromisos de RS. Desde FITEQA-CCOO hemos realizado ya cuatro viajes a la República Popular de China, tres como federación sindical de industria española y otro como integrante de una delegación confederal. Todos ellos han sido objeto de informes

---

<sup>5</sup> FITEQA-CCOO (2005): «Catastrófico hundimiento de una fábrica textil en Savar (Bangladesh) el 11 de abril de 2005. Una experiencia de aplicación de la responsabilidad social corporativa y de intervención sindical».

sindicales específicos<sup>6</sup> Inicialmente se planteó la visita a empresas proveedoras de Inditex y de Mango, con reuniones con compradores y proveedores, en las zonas de Shanghai, Shenzhen y Guangzhou, y con los sindicatos chinos (de la oficial, y única, FNSCh, más conocidos internacionalmente por sus siglas en inglés, ACFTU), tanto con su dirección en Beijing, como con sus organizaciones de Shenzhen y Guangzhou. Hemos tenido ocasión también de contactar con la dirección del Instituto de Investigación del Empleo de la Universidad del Pueblo de China y con el Instituto de Estudios Europeos de la Academia de Ciencias Sociales de China, y de examinar con ellos posibles formas de colaboración en el futuro. Estos viajes a la RPCh han permitido asimismo establecer una relación de trabajo con las instituciones españolas en el país, con la Embajada y el Consulado General en primer lugar, y también con el Instituto Cervantes y la Cámara de Comercio española. En base a todo ello estamos diseñando en este momento un proyecto de colaboración y de intercambio de experiencias en los ámbitos académicos y de los agentes sociales de ambos países.

- Participación sindical en auditorías de Mango e Inditex a proveedores de ambas.
- Seminarios sindicales con las estructuras nacionales y locales, coordinados con visita a fábricas, en Marruecos, Turquía, Bulgaria y Túnez, orientados esencialmente a desarrollar las posibilidades de acción sindical que resultan de los propios compromisos de Responsabilidad Social de empresas españolas con sus proveedores en dichos países.
- Participación sindical en reuniones de la dirección de la multinacional Inditex con sus comerciales, compradores, proveedores y auditores, sobre la aplicación del código de conducta, en China, Marruecos, Turquía y Portugal.
- Intervención sindical desde FITEQA-CCOO, de forma coordinada con la Federación internacional FITTVC, instando la intervención de la correspondiente empresa multinacional, ante denuncias sindicales de incumplimientos del código de conducta (vulneración de la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva particularmente) en Camboya, Perú, Turquía y Marruecos. Los casos más relevantes han sido los que culminaron con la readmisión de los dirigentes sindicales despedidos: 35 en River Rich de Camboya y 85 de Topy Top de Perú, con lo que para los trabajadores de estas empresas la globalización ha significado también la readmisión de los dirigentes sindicales despedidos, como acertadamente

---

<sup>6</sup> Véanse los informes: Boix, I. (2007): «China 2006: Una aproximación sindical», FITEQA-CCOO; Boix, I. (2008): «China 2007: Una aproximación sindical II», FITEQA-CCOO; Doz, J. (2008): «Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China», CCOO; Boix, I. (2008): «China 2008: Una aproximación sindical III».

señalaba el periódico peruano *La República* del 9 de agosto 2007. Estas experiencias —particularmente la de Topy Top—, sus resultados y su eco en los medios de comunicación, han provocado que diversas empresas peruanas con problemas similares, en general del textil, pero también alguna del metal, se dirigieran a FITEQA-CCOO, exponiendo la situación. Es evidente que nuestra capacidad de intervención directa como federación sindical española se limita a las proveedoras o filiales de empresas españolas de nuestros sectores, aunque en todos los casos hemos podido transmitir la problemática a las federaciones sindicales europea e internacional, o españolas, que han intervenido activamente. Todo ello está suponiendo una progresiva inserción del sindicalismo español en el sindicalismo «global».

- Nuestra Federación Sindical Internacional, la FITTVC, en junio de 2006 plasmó en una circular la denuncia planteada por los sindicatos turcos sobre las actitudes antisindicales (despido de dirigentes sindicales y negativa a reconocer el sindicato en la empresa y a abrir negociaciones sobre las condiciones de trabajo) de una proveedora turca de la multinacional norteamericana Paxar, fabricante de etiquetas y códigos de barras. Desde FITEQA-CCOO nos dirigimos a la cabecera de la multinacional y a su filial española planteando los problemas, y enviamos una circular en el mismo sentido a las 300 empresas españolas más importantes de la confección, preguntándoles si sus etiquetas las fabricaba Paxar, y planteándoles la necesidad de asumir su responsabilidad en el tema. Como consecuencia de esta circular vino a Madrid el responsable de Paxar en Europa, acompañado de su representante en España, para entrevistarse con la dirección de FITEQA-CCOO y buscar formas de resolver el contencioso. Numerosas empresas españolas respondieron a nuestra circular, remitiéndonos copia de sus cartas a la misma instándole a resolver el tema o comunicándonos que no compraban sus etiquetas a esa multinacional. Esta iniciativa contribuyó sin duda al trabajo desarrollado por la FITTVC que, tras varias reuniones con la dirección de la multinacional, consiguió desbloquear la situación con la readmisión de los despedidos, el reconocimiento del sindicato y que se abriera de nuevo la negociación, que, dirigida por los sindicatos turcos, posibilitó que finalmente se alcanzara un acuerdo para establecer un convenio en Paxar-Turquía que suponía importantes mejoras en sus condiciones de trabajo.
- De forma similar, las Federaciones Sindicales europea e Internacional (FSE:THC y FITTVC) alertaron de la violación de los derechos del trabajo, con el despido de trabajadoras y trabajadores que intentaban organizar el sindicato en la empresa, en una fábrica turca, Desa, proveedora de la española El Corte Inglés, además de la británica Marks & Spencer y de la italiana Prada entre otras. FITEQA-CCOO, coordinadamente con la ONG Setem y la Campaña *Ropa Limpia*, ha establecido un segui-

miento conjunto de la situación con las federaciones sindicales transnacionales y con los sindicatos turcos. Hemos desarrollado a la vez un canal de interlocución regular con la dirección de El Corte Inglés consiguiendo que ésta, en aplicación de su propio código de conducta, instara a su proveedora a respetar los derechos del trabajo y a abrir una negociación formal para resolver la situación. No hemos conseguido sin embargo una intervención coordinada de los diversos clientes de Desa, lo que hubiera obligado sin duda a ésta a una inmediata corrección de los abusos cometidos, aunque sí diversas formas de intervención de las empresas clientes, lo que posibilitó la apertura de unas negociaciones de Desa con los sindicatos turcos y con participación de la Federación Sindical Europea que aún no han terminado.

- En esta misma línea de trabajo se sitúa la experiencia en otra empresa turca, Novamed, ésta del sector químico, proveedora de la industria alemana del plástico. En este caso nuestra intervención desde FITEQA-CCOO se desarrolló en el marco de la campaña de las federaciones internacional y europea de la química, la energía y la minería, ICEM y EMCEF, y en la que, junto con la solidaridad contra las violaciones de los derechos sindicales, se situaba la específica solidaridad con las mujeres trabajadoras, dado que la dirección sindical y la mayoría de personas despedidas eran en esta ocasión mujeres. El Comité de mujeres de la ICEM asumió el tema con particular atención y después de casi un año de movilización, varias acciones sindicales en las puertas de la fábrica (con presencia de las Federaciones sindicales transnacionales, del sindicalismo alemán y de FITEQA-CCOO), se consiguió la readmisión de los 84 despedidos, la mayoría mujeres.
- Específica ha sido la experiencia en Túnez en torno a las filiales y proveedores en ese país de la española Vivesa, filial a su vez de la americana Vanity Fair. En las filiales de Vivesa en ese país se plantearon dos temas en los que, partiendo del código de conducta de Vivesa, la intervención de FITEQA-CCOO a instancias de la federación sindical tunecina ha consistido esencialmente en alertar a la empresa española sobre el necesario y adecuado cumplimiento de sus compromisos de RS y a plantearle la necesaria interlocución con el sindicalismo tunecino y la información al sindicalismo español. En el primer supuesto se trataba del desarrollo de la negociación en Túnez a raíz de la convocatoria de huelga en torno a las condiciones de trabajo de su filial tunecina, en el segundo de la necesaria negociación tras su anuncio de cierre de una planta. En ambos casos nuestra intervención, en estrecha relación con el sindicato tunecino, contribuyó sin duda al final pactado de ambas situaciones.
- Con el eje de la RS y la aplicación de los códigos de conducta, en el marco de los programas de cooperación sindical de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO, hemos organizado 2 reuniones de las federaciones

sindicales de la industria de la moda de todo el Mediterráneo (denominadas Tecomed: en 2003 en Barcelona<sup>7</sup> y en 2006 en Estambul<sup>8</sup>). En la de Estambul se concretó el concepto de «auditoría sindical» a que antes me referí.

- Hemos organizado 3 reuniones sindicales de Repsol YPF de América Latina y España: en 2005 en Río de Janeiro, en 2006 en Buenos Aires, y en Lima en 2007. A través de ellas se ha ido consolidando una coordinación entre las correspondientes estructuras sindicales, se ha constituido una Red Sindical, y se ha abierto una página web intersindical de ésta. En todas las reuniones se han abordado los principales problemas sindicales relacionados con la actividad industrial de Repsol en Latinoamérica, así como los proyectos de ésta en la siguiente etapa, examinados en una de las sesiones de la reunión sindical a la que se ha invitado a la dirección empresarial. El tercer encuentro tuvo como eje central el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, que por otra parte constituye el único ámbito en el que la dirección de Repsol tiene una formulación directamente de ámbito mundial. Su discusión, las conclusiones de la reunión de Lima y su posterior negociación con la empresa han dado lugar al reconocimiento empresarial de la Red Sindical y su Coordinadora como interlocutores para los temas de ámbito supranacional, así como la formalización de un protocolo de funcionamiento de la propia Red en una posterior reunión de la Coordinadora celebrada en Madrid en noviembre de 2008<sup>9</sup>. La dirección de Repsol ha asumido además que el tema monográfico para la próxima reunión de la Red, fijada ya para este año en Cartagena (Colombia), será la política de subcontratación de este grupo industrial.
- En el curso de estas reuniones de coordinación sindical España-Latinoamérica en Repsol se planteó por primera vez, por parte del sindicalismo colombiano, el tema de la repercusión en las comunidades indígenas de América Latina de las actividades industriales de exploración y explotación del petróleo y el gas en las zonas selváticas habitadas por comunidades indígenas. Para éstas la irrupción de la civilización representa en general la ruptura de sus formas de vida tradicionales, con destrucción de sus culturas milenarias y la implantación de alcoholismo, prostitución, drogadicción... Se trata de una compleja problemática de abordar sobre la cual el sindicalismo internacional y el de los propios países tiene pocos instrumentos y poca experiencia. Planteamos el tema en base al Convenio 169 de la OIT y la necesaria asunción del mismo desde los compromisos de RS de Repsol. Así, organizamos un primer viaje a

---

<sup>7</sup> «Declaración Sindical de Barcelona», Tecomed 2003-Encuentro Sindical del Textil y la Confección del Mediterráneo, Barcelona, 18 de junio de 2003.

<sup>8</sup> «Conclusiones de Tecomed 2006», Varias organizaciones, Estambul, 13-14 de noviembre 2006.

<sup>9</sup> El mismo puede consultarse en la página web [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es).

- Colombia en 2008 que abrió las vías de interlocución del sindicalismo colombiano con la dirección empresarial de Repsol y de su intervención para la vigilancia del cumplimiento de este Convenio 169 de la OIT<sup>10</sup>.
- En el marco de Inditex hemos intervenido en dos casos de supuesto trabajo infantil en sus proveedores en Portugal<sup>11</sup>, lo que dio lugar a abrir las posibilidades para un estudio sobre el trabajo domiciliario en la industria del calzado de ese país, así como la solución concreta de los problemas detectados en la empresa Cunhal & Alves y la apertura de un importante proceso de negociación del sindicato y patronal portugueses, con intervención de FITEQA-CCOO y la dirección de Inditex, para concretar lo que se ha denominado «Standard Portugal» como sistema de aplicación y verificación, con intervención sindical, de los compromisos de RS en las empresas de la industria del textil, la confección y el calzado de ese país, proveedoras de multinacionales.
  - Casi cuatro años duró la negociación del Acuerdo Marco Internacional en Inditex, firmado en octubre 2007 por la dirección de esta multinacional española y la Federación Sindical Internacional FITTVC con presencia del sindicalismo español. Durante este largo período de negociación fuimos desarrollando muchas de las iniciativas que se reflejan en estas páginas y que constituyen sin duda la experiencia más importante en materia de Responsabilidad Social en España, y probablemente en ámbitos más amplios. Se trata del primer Acuerdo Marco en la industria mundial del Textil-Confección-Calzado y el primero también de todos los sectores industriales que recoge la expresa obligación de respetar las normas fundamentales del trabajo en toda su cadena de producción, es decir, hasta los últimos proveedores a cualquier nivel de subcontratación. Conviene señalar además que a través de su discusión se renegó su propio código de conducta y su método de aplicación, de modo que establece explícitamente las formas de intervención sindical.
  - En 2008 firmamos otro importante acuerdo sobre aplicación de los compromisos de RS. Se trata del acuerdo de FITEQA-CCOO con Aitex para establecer las formas de intervención sindical en la concesión de la etiqueta *made in green* de este centro tecnológico valenciano. El interés del acuerdo radica en que está orientado hacia empresas de todo tamaño, incluyendo ya a bastantes pymes, especialmente del País Valenciá, y concreta momentos y formas de intervención sindical en el seguimiento del

---

<sup>10</sup> «Colombia 2008», Informe de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CCOO, mayo de 2008.

<sup>11</sup> «Sobre la fabricación de zapatos Zara en Portugal, el trabajo a domicilio y el posible trabajo infantil en este país», Comunicado de FITEQA-CCOO, 1 de junio de 2006; «Acuerdo Empresarial-Sindical para garantizar el pleno respeto de los Derechos del Trabajo en las cadenas de producción de Inditex en Portugal», FITEQA-CCOO, 13 de agosto de 2008.

- procedimiento de auditoría y directamente en las empresas que solicitan la citada etiqueta.
- Como ya se ha apuntado en algún momento, una parte importante de nuestra actividad sindical en relación con la aplicación de la Responsabilidad Social se ha realizado en los ámbitos de la cooperación sindical que CCOO desarrolla a través de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, en cuyo patronato participa FITEQA-CCOO y con cuyo equipo de trabajo colabora regular y eficazmente.
  - Con un punto de arranque en la coincidencia en diversos seminarios y actos sobre la Responsabilidad Social de las empresas y en la Campaña mundial por el «trabajo decente» a partir de las Olimpiadas de Atenas, desde FITEQA-CCOO se ha desarrollado una coordinación regular con las ONG Intermón Oxfam y Setem-Campaña *Ropa Limpia*, lo que ha permitido impulsar conjuntamente varias actividades, entre ellas un acto unitario con ocasión del Día de la Mujer Trabajadora en 2006, tres seminarios sobre la industria de la confección española y dos grupos de trabajo para la aplicación de los compromisos de RSC, uno con la patronal de la confección FEDECON, y otro con la dirección de El Corte Inglés. En diversas acciones, a esta coordinación también se incorporó FIA-UGT, así como la organización de Consumidores CECU.

## 10. A modo de conclusiones

Los temas de Responsabilidad Social suscitan hoy un evidente interés, tiene muchas veces «buena prensa», en ocasiones se les atribuyen incluso facultades casi milagrosas para mejorar la competitividad de las empresas. Aunque muchos de tales planteamientos puedan obedecer a su dimensión publicitaria y a su inserción en las prácticas de marketing de las empresas, puede ser útil esta ola para desarrollar lo que sí debería constituir una componente específica de la Responsabilidad Social Empresarial, me refiero a su aportación a la señalada gobernanza mundial, particularmente por su aplicabilidad a las cadenas de producción de las multinacionales.

La aún escasa —pero en desarrollo— experiencia sindical en torno a la Responsabilidad Social va acompañada de la superación de tics y prevenciones iniciales, lo que en mi opinión permite ya desarrollar una útil iniciativa sindical al respecto. A ello pretenden contribuir estas páginas, con la voluntad de contribuir a la creación de los lazos solidarios en el sindicalismo transnacional en torno a la defensa de los derechos del trabajo, lo que constituye sin duda el eje esencial para la construcción de un nuevo internacionalismo sindical.

Estoy convencido de que la Acción Sindical Internacional es una componente imprescindible de la estrategia sindical y una referencia necesaria en la acción sindical diaria.