

La "Responsabilidad Social" empresarial (RS, RSE, RSC, RC) en la Industria de la Confección de España

Debe contribuir a la garantía de los derechos básicos en las condiciones de trabajo en todas las cadenas de producción, incluyendo filiales, subcontratistas y proveedores.

1.- Los compromisos empresariales de Responsabilidad Social

Los compromisos empresariales de Responsabilidad Social (RS) significan hoy un importante elemento en la cultura colectiva de nuestra sociedad; suponen la expresa voluntad de contribuir al desarrollo sostenible desde las perspectivas del medioambiente, del consumo y de las relaciones laborales y sociales en general, en el ámbito de incidencia de la actividad empresarial. Constituyen una apuesta empresarial desde la concepción de que tales compromisos contribuyen a la propia competitividad de las empresas, y son a la vez una demanda de la sociedad desde la apuesta por un desarrollo sostenible.

Una primera referencia para los compromisos de RS es la expresa voluntad de ir más allá del estricto cumplimiento de la legislación vigente, aunque en los ámbitos en los que el ordenamiento jurídico nacional o internacional no garantiza su directa eficacia, apuntan precisamente a garantizar el pleno cumplimiento de las mismas.

Los Compromisos de Responsabilidad Social resultan de decisiones empresariales originadas desde dos posibilidades; una como iniciativas unilaterales de las empresas, otra como acuerdos concluidos con uno o varios de los interlocutores sociales o institucionales que representan intereses de grupo de los colectivos sobre los que incide la actividad empresarial, los denominados "stakeholders". En ambos casos tales compromisos suponen referencias necesarias para garantizar y verificar su cumplimiento, y para comunicar tal práctica a la sociedad con la adecuada transparencia.

En este documento nos referiremos esencialmente a la perspectiva de la Responsabilidad Social desde la expresión concreta de unos de los "stakeholders", el sindicalismo, conscientes de que su plena aplicación supone asumir otras exigencias de los demás grupos de interés, particularmente en relación con las cuestiones medioambientales, política de compras y los derechos y exigencias de los consumidores.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, la referencia esencial la constituyen las denominadas Normas Fundamentales del Trabajo, expresadas esencialmente a través de los Convenios de la OIT, con los Derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva como eje esencial. En su desarrollo se incorporan aspectos importantes como son políticas de igualdad y no discriminación, o de protección medioambiental, entre otras.

2.- Códigos e Iniciativas Internacionales y empresas españolas de aplicación

Para contribuir a ello se han ido desarrollando recomendaciones y criterios internacionales plasmados en diversas iniciativas. Entre ellas conviene destacar las siguientes:

- Las Recomendaciones de la OCDE como específica concreción de los Convenios de la OIT y para cuya eficacia sitúan los denominados "Puntos Nacionales de Contacto" (PNC) como vehículo para tramitar propuestas y denuncias de posibles incumplimientos. En España su PNC está en la Secretaría General de Comercio Exterior del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

- El Global Compact de las Naciones Unidas, como Código de Conducta mundial que concreta en 10 principios los elementos esenciales de la Responsabilidad Social. Las empresas de la industria de la moda adheridas al Global Compact en España son:

Acoratex, Adolfo Domínguez, Artextil, ASECOM (Asociación de Empresas Confeccionistas de Madrid), Basi, Canoe Dreams, Colortex, Corporación Empresarial Valls, E Cima SAU, Fábrica Española de Confecciones, Grupo Colomer y Munmany, Grupo Cortefiel, Hidrocolor, Hijo de Augusto Mas, Hilaturas Miel, Inditex, La Seda de Barcelona, Mango, Pulligan Internacional, Rioma, Saez Merino, SATI Tejidos Industriales, Tejidos Royo, Textil Santanderina y Vives Vidal Vivesa.

- SA8000. Social Accountability Internacional, que se presenta como ?norma uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes? y que incluye un Documento Guía para su aplicación. Constituye una referencia importante utilizada en muchos de los Códigos de Empresa.
- ETI. Ethical Trading Initiative, que se define como ?alianza de empresas, organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales, comprometida a trabajar para identificar y fomentar una buena práctica en la implementación de códigos de prácticas laborales, incluida la monitorización y verificación del cumplimiento de las disposiciones del código?.

Entre sus miembros están las empresas españolas Adolfo Domínguez e Inditex, estando en curso su incorporación por parte de Mango, diversas organizaciones sindicales internacionales como la Confederación Sindical Internacional CSI y nuestra Federación Sindical Internacional de la industria de la moda FITTVC, y también ONGs como Oxfam.

- ?Made in Green?, certificación internacional cuya responsabilidad en España corresponde a la Asociación de Investigación de la Industria Textil, AITEX, instituto tecnológico textil creado por iniciativa de la Generalitat Valenciana y que, asociado con otros institutos tecnológicos europeos, certifica mediante la etiqueta ?made in green? el cumplimiento de estándares internacionales en relación con la calidad del producto en cuanto a la salud del consumidor, así como el respeto al medioambiente y a los derechos humanos en su proceso de producción. Empresas españolas certificadas por AITEX son: Antecuir, Aznar Textil, Colortex, Enconados y Torcidos, Evelio Mataix Molina, Fibracat Europe, Iberyarn, Industria Textil del Raschel, Interfabrics, Iriscrom, Josefa Casas Navarro, Moltó Reig, R. Belda Llorens, Ramón Espiu, Tejidos Royo, Textil Santanderina y Vich Industrial.

3.- Código de Conducta Europeo

El 22 de septiembre de 1997 la Federación Sindical Europea del Textil, la Confección y el Cuero, FSE:TVC, firmó con la Organización Empresarial Europea de la Confección y el Textil, EURATEX, un Código de Conducta, el primero de esta características en Europa, que luego fue incorporado a la mayoría de Convenios Colectivos de los respectivos países, entre ellos el nuestro (que en su Disposición Adicional 10ª dice que las organizaciones firmantes ?ratifican sus contenidos y se comprometen a trabajar para su aplicación?) lo que expresa el compromiso en este sentido de la patronal de la industria del Textil y la Confección, el Consejo Intertextil Español CIE y todos los gremios que lo integran.

Este Código de Conducta reitera los principios básicos de las Normas Fundamentales del Trabajo, con expresa referencia a los Convenios de la OIT n.ºs. 29 y 105 (trabajo forzoso), 87 y 98 (libertad sindical y derecho a la negociación colectiva), 138 (trabajo infantil) y 11 (no discriminación).

Este acuerdo, con su traslación al convenio, obliga directamente a las patronal textil-confección española del sector, e indirectamente a todas las empresas del ámbito del convenio, complementariamente a sus propios Códigos de Empresa o a los generales a que hubieran suscrito.

4.- Códigos de Conducta de Empresa

Algunas empresas de la confección, complementaria o alternativamente a su adhesión a Códigos supraempresariales, han optado por establecer su propio Código de Conducta, que, en general, son una reproducción de los principios generales. Solamente en un caso, Inditex, el Código ha sido reelaborado después de consultas con la Federación Sindical Internacional FITTVC y con la española FITEQA-CC.OO.

Los sistemas de aplicación son diversos, sin que pueda afirmarse que la sola existencia de un Código de Conducta de empresa, o su adhesión a uno general, suponga la necesaria garantía de respeto a los derechos básicos del trabajo en su cadena de producción. Sólo lo garantiza un sistema de auditorías externas independientes y con solvencia profesional, complementado por los correspondientes procedimientos de directa intervención de los stakeholders en el seguimiento de su aplicación, particularmente las organizaciones sindicales en los diversos ámbitos es decir supranacionales, del país de la empresa matriz y de los países de toda la cadena de producción

Empresas españolas de la confección con Códigos de Conducta propios son: Inditex, Mango, Induyco, Vivesa, Colortex, Cortefiel, Adolfo Domínguez.

5.- Auditorías externas independientes

Constancia expresa de la realización de auditorías externas independientes existe solamente en los casos de: INDITEX y MANGO, más las empresas que han obtenido la certificación MADE IN GREEN antes señaladas.

INDITEX publica además en su memoria un resumen de los resultados de dichas auditorías por zonas geográficas

Algunas importantes empresas de la Confección española no realizan aún auditorías externas, alegando su coste (confundiendo además ?coste? con ?inversión?), limitándose a exigir a sus proveedores que firmen su Código de Conducta o realizando supuestas auditorías ?internas? de resultados desconocidos, de más que dudosa imparcialidad, y no verificables.

6.- Acuerdos Marco Internacionales

Una propuesta sindical general es la de concluir Acuerdos Marco Internacionales con las empresas multinacionales, para garantizar la correcta aplicación de las normas básicas del trabajo en sus filiales, proveedores y contratas y subcontratas. Mientras son muchos cientos las empresas que han adherido a Códigos Internacionales, hasta hora se han concluido sólo 58 Acuerdos Marco, suscritos con las Federaciones Sindicales Internacionales. De entre ellos solamente uno en el ámbito del textil y la confección, el de Inditex con la FITTVC. Éste es, además, el único de los 58 que establece expresamente la garantía de las Normas Fundamentales del Trabajo en toda su cadena de producción, es decir incluyendo a todos sus proveedores y subcontratistas.

7.- Normas españolas de general aplicación

Debe entenderse que la ratificación española de los Convenios de la OIT supone una primera y general obligación de su aplicación en las relaciones laborales no sólo en España, sino en todas las empresas de las cadenas de producción de las españolas en el mundo.

El Estatuto de los Trabajadores establece en sus artículos 42 y 64 obligaciones concretas de información a los representantes de los trabajadores en relación con las empresas a las que subcontrata actividades.

8.- Convenio Colectivo de las industrias del Textil y la Confección de España

Después de haber incorporado el Código Europeo antes mencionado, el Convenio Colectivo sectorial de las industrias del textil y la confección de España establece expresamente obligaciones concretas al respecto.

En su artículo 25 señala la responsabilidad de la empresa principal en la aplicación correcta del propio Convenio en todas las empresas a las que subcontrata actividad, lo que lógicamente es de aplicación en todas sus cadenas de producción en el propio ámbito del Convenio.

En su artículo 87 bis establece cuatro importantes precisiones, aplicables a las empresas de más de 80 trabajadores:

- Las empresas con Códigos de Conducta o adheridas a Códigos de Conducta deben realizar anualmente un balance de la aplicación de los mismos con los representantes de los trabajadores (con la particularidad de que este Convenio reconoce como tales en su art. 89 tanto a los representantes ¿comités y delegados sindicales- en la empresa como a las Federaciones sindicales de industria firmantes del convenio)
- Las empresas informarán también de las medidas correctoras aplicadas ante posibles incumplimientos de tales Códigos de Conducta
- Las empresas deben informar también regularmente a los representantes de los trabajadores, entre otras cuestiones, de su producción anual, realizada y prevista, desglosando la producida en sus propias instalaciones y la subcontratada.
- Deben preverse procedimientos para la verificación de las informaciones facilitadas

En el 87 ter. prevé la posible participación de las organizaciones sindicales supranacionales, es decir de la Federación Sindical Europea y de la Internacional, en tales reuniones de balance de aplicación de los Códigos de Conducta.

Asumiendo la especificidad de toda esta regulación para la industria de la confección, en estos momentos debe añadirse que, tras diversos aplazamientos, se ha abierto una mesa sindical-patronal, de FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT con la organización empresarial sectorial FEDECON, para establecer un PROTOCOLO que concrete la aplicación en la Industria de la Confección de lo regulado por el Convenio. Es de esperar que próximamente pueda informarse de los resultados obtenidos.

9.- Visitas sindicales a proveedores de empresas españolas

Como expresión concreta de la participación sindical en el seguimiento de la aplicación de los Códigos de Conducta, debe señalarse que se han producido ya visitas sindicales a empresas de Marruecos, Portugal, China, Turquía, Bangladesh y Túnez, proveedoras de algunas de las empresas españolas Inditex, Mango, Induyco y Vivesa. En el caso de Mango se ha producido también el seguimiento sindical de algunas de las auditorías realizadas.

10.- Intervención de empresas españolas ante violaciones de los derechos del trabajo por parte de alguno de sus proveedores, o de conflictos concretos en éstos

Los planteamientos sindicales y patronales en relación con la aplicación de los derechos básicos del trabajo en las cadenas de producción de las empresas españolas de la confección han permitido abordar ya algunos casos de violaciones de los mismos en algunos de sus proveedores y con ello trasladar a los hechos los compromisos empresariales. Los más relevantes han sido:

- En procesos de organización sindical en algunas empresas proveedoras de las españolas se produjeron despidos de los promotores de los mismos. La alerta a tiempo, directamente al sindicalismo español o a través de las estructuras sindicales internacionales, ha permitido la intervención cerca de las empresas españolas a fin de que estas instasen a sus proveedores a respetar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Así se ha conseguido la readmisión de los sindicalistas despedidos y la apertura de negociaciones sobre las condiciones de trabajo en: TOPY TOP de Perú y RIVER RICH de Camboya (85 y 50 sindicalistas respectivamente), proveedoras de INDITEX, y en PAXAR de Turquía (10 sindicalistas), proveedora de diversas empresas españolas, algunas de las cuales (INDUYCO entre otras) reaccionaron instando al respeto de los derechos vulnerados.
- Ante el dramático hundimiento, con 62 muertos, de una fábrica de SPECTRUM, empresa de Bangladesh proveedora de INDITEX, entre otras multinacionales, ésta encabezó las gestiones que condujeron a la indemnización a las familias de los fallecidos y a los heridos, así como la garantía de empleo del conjunto de trabajadores de la misma por parte de los empresarios del país, así como un procedimiento más general para prevenir estas situaciones y hacerles frente cuando se produjeran.
- En Marruecos INDITEX y la Federación Sindical Internacional FITTVC concluyeron un protocolo para abordar supuestos de trabajo infantil si se produjeran, garantizando la escolarización de los menores y la garantía de puestos de trabajo cuando alcanzaran la mayoría de edad. También en Marruecos INDITEX estableció con la patronal de la confección marroquí y con la FITTVC un procedimiento (¿Fibra Ciudadana?) para el compromiso formal de sus proveedores en el cumplimiento de los derechos básicos del trabajo

coordinado con los sindicatos marroquíes para corregir incumplimientos.

- En Portugal, habiendo detectado trabajo domiciliario irregular en algunos proveedores de calzado de INDITEX, se acordó con los sindicatos portugueses y la Administración laboral de ese país la realización, con el apoyo de la empresa española, de un estudio en el Norte de Portugal, donde se sitúa principalmente esa industria, para comprobar la aplicación en el trabajo domiciliario de la normativa portuguesa, del convenio colectivo del sector y de los derechos básicos del trabajo.
- Una reciente experiencia en Túnez, en una filial de VIVESA (VF), ha puesto de manifiesto que la interrelación sindical y empresarial Túnez-España puede facilitar que resuelvan allí, directamente, un conflicto concreto en las relaciones de trabajo.

Unas primeras conclusiones

De todo lo anterior puede desprenderse ya que la Responsabilidad Social en la industria de la confección española no es sólo un concepto en debate o en estudio. Se han producido ya importantes concreciones en su plasmación en la vida diaria de las empresas y los trabajadores, se ha podido comprobar que su puesta en práctica supone un compromiso efectivo para la aplicación de los derechos del trabajo y para la corrección de los supuestos concretos en que se detecta una vulneración de los mismos.

Esta aplicación de los principios de Responsabilidad Social no sólo supone la corrección de las vulneraciones de los derechos sino que también está contribuyendo a normalizar las relaciones laborales en las empresas filiales y proveedoras de las españolas.

Sin embargo, de las informaciones referidas se desprende asimismo que la puesta en práctica de los principios de Responsabilidad Social es muy desigual, que no todas las empresas han asumido responsabilidades efectivas similares, que queda mucho por hacer y, particularmente, para facilitar la intervención, y la implicación, de los stakeholders, para que nuestra labor pueda ser esencialmente la de contribuir también a la eficacia de tales compromisos, lo que será, al mismo tiempo, una contribución a la competitividad de las empresas que la practiquen correctamente a través de una mayor calidad del producto y del proceso de producción. Ello supondrá avanzar en lo que ha de ser una meta permanente, también en la industria de la confección: la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas que en ella intervienen en todos los países de este nuestro mundo globalizado.

Febrero de 2008

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.

Fecha artículo: mar 19 feb 2008 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es