



15 años
del primer
ACUERDO MARCO GLOBAL
en la Industria de la Moda mundial:
IndustriALL Global Union - INDITEX

7 de octubre de 2022

Víctor Garrido Sotomayor
Isidor Boix Lluch

**Miembros de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria,
Coordinadores de IndustriALL Global Union para el AMG, Isidor Boix hasta 2017 y Víctor Garrido desde 2017**

Este 4 de octubre se cumplen 15 años desde la firma del Acuerdo Marco Global por parte del sindicalismo internacional, la **Federación Sindical Mundial de la Industria del Textil, Vestuario y Cuero** entonces, **IndustriALL Global Union** hoy, con **INDITEX**, la multinacional de la industria de la ropa de cabecera española que era y es la primera, a nivel mundial, en este sector.

En el momento de su firma el sindicalismo español **llevaba trabajando ya 5 años**, desde 2002, en la defensa de los derechos del trabajo en las cadenas de producción de las multinacionales españolas de la industria de la moda y para la conclusión de este tipo de Acuerdos Marco. El firmado en **2007** con Inditex fue el primero en este sector industrial, el primero y único de todos los sectores de la industria en incorporar al mismo a toda su cadena mundial de suministros concretando los compromisos con la marca y los derechos reconocidos para la intervención sindical.

Hasta 2015 el AMG con Inditex siguió siendo el único de tales características. Desde 2015 hasta ahora se han suscrito **en la industria de la moda** un total de otros **7** acuerdos sindicales mundiales, de ellos **3** españoles (**Mango, El Corte Inglés y Tendam**), siendo los otros **4: H&M** (2015), **Tchibo** (2016), **Asos** (2017) y **Mizuno** (2020).

Con ocasión en **2017 del 10º aniversario** de su firma publicamos un amplio balance¹ de lo que supuso el trabajo sindical en toda su cadena mundial de suministro, así como en los centros de trabajo en España (casa matriz, logística y fábricas de Galicia). Actualizamos ahora el balance, con particular atención a las nuevas experiencias desarrolladas en este periodo hasta este **15º aniversario**.

Una fecha, este 7 de octubre, que coincide con la que estableció la Confederación Sindical Internacional (CSI) en su Congreso fundacional de 2006 como símbolo y referencia anual para el trabajo decente en el mundo. A partir de ese Congreso, y desde el año 2008, se ha tratado de organizar la JMTD, jornada mundial de acción global, para recordar su prioridad a los gobiernos de todo el mundo. Es también un momento para fijarnos nuevos e inmediatos propósitos para que este día realmente contribuya al avance del trabajo decente, que sea un día para unir a toda la clase trabajadora mundial en iniciativas comunes.

Desde esa reivindicación, y desde las diferentes estructuras sindicales, hay que proyectar el trabajo sindical no sólo en un día de reivindicación sindical sino en la acción para garantizar el trabajo decente en el mundo con el trabajo continuado en todos los ámbitos sindicales. **Contribuya a tal objetivo este balance de trabajo, en este 15º aniversario, por parte de CCOO Industria, cuya actividad realizamos desde el compromiso alcanzado con este Acuerdo Marco Global a lo largo de toda su cadena de suministro.**

Su proyección y aplicación dan más valor a las experiencias de los acuerdos internacionales firmados con el resto de empresas españolas del sector, pioneras en estos temas, en relación con las cuales nuestra intervención está contribuyendo a garantizar el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores que realizan su actividad laboral en las cadenas de suministro de las multinacionales españolas. La contribución a garantizar un “trabajo decente” en las cadenas de suministro debe constituir uno de los objetivos prioritarios del sindicalismo global en la permanente defensa del trabajo digno de la clase trabajadora del mundo. Constituye interés esencial de todas las personas reivindicar la solidaridad del trabajo decente en el mundo, por consciente solidaridad, así como por lo que ello supone para la defensa de los propios y más inmediatos intereses.

¹ <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

1.- Balance de estos 15 años del Acuerdo Marco Global

Desde el inicio de nuestro trabajo sindical hacia las cadenas de suministro de las multinacionales asumimos que la defensa del trabajo digno en el mundo sólo es posible si se implican con fundamental protagonismo tanto los colectivos laborales y sindicales de la sede de la multinacional como los colectivos más directamente interesados (“impactados” por la actividad empresarial), en este caso las trabajadoras y los trabajadores, junto con los sindicatos, de los países en los que se extienden las cadenas de suministros. También forma parte de este balance la permanente interlocución con la dirección de Inditex para la negociación y firma, primero del **AMI** y luego de las nuevas incorporaciones a su contenido en las sucesivas renovaciones, convertido ya en **ACUERDO MARCO GLOBAL (AMG)**, al tiempo que su aplicación y la discusión y resolución de los problemas que de ello derivan.

Tres han sido los instrumentos principales de esta acción sindical: **1) La relación permanente con los sindicatos locales**, y con **muchas de las fábricas de la cadena**, por parte de la Coordinación sindical ejercida por IndustriALL Global Union y el Coordinador General, a la vez que con la dirección de Inditex, particularmente con su Departamento de Sostenibilidad, **2) Las visitas, a muchas de las fábricas proveedoras** de las diversas marcas de Inditex, algunas también de otras multinacionales españolas con las que posteriormente hemos establecido asimismo **ACUERDOS SINDICALES** (las ya mencionadas Mango, El Corte Inglés y el Grupo Tendam), **3) Formación sindical en los países de la cadena de suministros**, y **4) Abordar los problemas concretos del día a día en toda la cadena** con su examen, su negociación y propuestas para su solución con resultados efectivos en la mayoría de ocasiones.

1.1.- El trabajo con los sindicatos locales y con las fábricas de la cadena global.

Las características esenciales de esta actividad, complementando y completando la señalada relación permanente desde la Federación Sindical Internacional y desde el Coordinador General, han sido:

- a. **Información sindical a cada sindicato de los países de producción**, directamente o a través de la Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Union, con la ubicación y características principales de las fábricas en cada país, con los datos relativos a cada una de ellas.
- b. **Visitas a países en los que se situaban las fábricas de la cadena global:**
 1. **Países visitados:** Portugal, Marruecos, Túnez, Turquía, India, Camboya, China, Bangladesh, Sri Lanka, Vietnam, Argentina, Brasil, Bulgaria, Myanmar, Etiopía y Uzbekistán.
 2. **El formato de las visitas realizadas**, habitualmente por una **delegación conjunta empresarial y sindical** (Departamento de RSC de Inditex - luego “de Sostenibilidad”-, y **CCOO** siempre, **UGT** en diversas ocasiones, junto con los **sindicatos locales**). Nos acompañaron también algunas veces personas de la dirección de la Federación Sindical Internacional, primero de la **FITTVC**, luego de **IndustriALL Global Union**, a la que aquella se integró y en alguna ocasión alguna ONG.
 3. **Reuniones previas con los sindicatos locales** más representativos del país para hacerles entrega de la lista de proveedores de su país y establecer un plan de trabajo para tales visitas a las que les propusimos acompañarnos. En algunos países (Marruecos, Portugal, Turquía,

Vietnam y China) participamos también en reuniones de Inditex con grupos de sus principales proveedores para una información y debate sobre el contenido del AMG y su aplicación y seguimiento.

4. **El esquema de trabajo en estas visitas**, de un día completo cada una, ha sido: **1) Reunión conjunta** de la delegación empresarial-sindical con la dirección de la empresa, **2) Visita conjunta a las instalaciones y selección por parte sindical de trabajadoras/es a entrevistar** **3) Reuniones exclusivamente sindicales** de la delegación sindical con trabajadores individualmente, conversando sobre su particular historia laboral, sus preocupaciones, opiniones, ... **4) Reunión sindical con los representantes de los trabajadores** (comités laborales, de seguridad, ...) y con el sindicato de empresa, si lo había, para comentar las mismas cuestiones. **5) Reunión final de nuevo conjunta con la dirección empresarial** para un balance de la visita y de las reuniones, así como para plantear posibles propuestas sindicales en relación con la realidad del centro de trabajo para una mejor aplicación del AMG.
5. **Desde 2021 se ha incluido un programa pactado**, como protocolo de implementación del plan de acción, que incluye las visitas a nivel local para facilitar que los sindicatos de los países de producción puedan realizarlas sin presencia de los sindicatos de cabecera.
- c. **Formación sindical en los países de la cadena de suministros** en relación con el AMG, sus experiencias de aplicación y los planes de futuro, orientada fundamentalmente a los trabajadores de las fábricas y a los sindicatos locales, así como a los directivos de las empresas de esta cadena.
- d. **Posteriores informes de balance sindical de amplia difusión.** Después de cada viaje realizamos amplios informes sindicales con datos y valoraciones del país, de **las visitas realizadas y de los resultados obtenidos**, en los que se puede encontrar el detalle de lo que señalamos en este informe global.
- e. **Intermediación y resolución de casos y reclamaciones** de incumplimiento potencial o comprobado de lo pactado en el AMG.
- f. **A partir del año 2019, esta actividad se incluye en un Plan de Acción anual del Comité Sindical Global**, que se debate con los sindicatos locales y en cada una de las agrupaciones o clústeres, con un seguimiento semestral.

1.2.- Resultados obtenidos

El trabajo sindical y sus resultados en la cadena de suministros de INDITEX puede resumirse como sigue:

- a. **Compensaciones ante impagos salariales**, asumiendo la/s multinacional/es los salarios dejados de percibir por los trabajadores de una empresa proveedora. En tal situación, desde el sindicalismo planteamos que lo asuman en proporción a sus compras del último periodo, en ocasiones junto con la organización patronal del país y en algún caso con aportación también del gobierno de éste, con el esquema que se señala luego en relación con la indemnización de las víctimas de las catástrofes a partir del derrumbe de **Spectrum** en Bangladesh en 2005. Si la empresa sigue funcionando, la presión por parte de sus principales clientes resulta suficiente. Muchos casos han sido resueltos durante estos años, de los que algunos de los más emblemáticos fueron los de **Jeans Plus** (2015, en Bangladesh), **Bravo** (2017, en Turquía), **Co-Sek** (2017, en Camboya) o **Myanmode** (2020, en Myanmar).
- b. **Salarios en paradas técnicas para reparaciones importantes.** Este fue un problema importante en el proceso de aplicación del “Accord” de Bangladesh, cuando, a raíz de las

inspecciones realizadas, se detectaron problemas que exigían parar temporalmente algunas o incluso todas las instalaciones. En estos casos la organización empresarial-sindical derivada de la tragedia de Rana Plaza ha resultado ser muy eficaz, paralelamente a las inspecciones para detectar los problemas origen de las paradas técnicas. En los informes sindicales al respecto se apunta una correcta respuesta de Inditex asumiendo el coste que le correspondía, como entre otras en el caso de la empresa **Shyms** (2016) en Bangladesh.

- c. **Compensación a víctimas de problemas estructurales y accidentes**, incendios y derrumbes. Se ha aplicado esencialmente hasta ahora en fábricas de Bangladesh. El primer caso importante fue el ya mencionado de **Spectrum** en 2005 en el que se acordó asignar el esfuerzo económico con la siguiente distribución: 1) **entre las multinacionales** que compran, un **50 %** del total, a distribuir entre ellas según su volumen de compra en la última etapa, y 2) el otro **50 %** a distribuir entre los agentes locales (gobierno, organización patronal y empresa/s afectada/s). Un esquema que se aplicó después en otros casos como el explicado de **Shyms**. El mismo objetivo indemnizatorio lo constituyó el largo proceso orientado a la compensación de las víctimas de **Rana Plaza**, aunque en este caso se resolvió sin capacidad para aplicar una forma más “responsable” y sólo a través de un fondo solidario internacional, uno de cuyos impulsores fue Inditex junto a H&M y otras grandes compañías de la industria del vestido.
- d. **Regularización de la economía informal**, con iniciativas y medidas para incorporar a la economía formal las empresas proveedoras que estuvieran en situación irregular en sus obligaciones legales. La exigencia de que toda la cadena de suministros estuviera en el ámbito de la economía formal ha sido uno de nuestros permanentes objetivos. El caso más significativo lo constituyó en **Brasil** el descubrimiento de una red de talleres, instalados en viviendas, donde trabajaban, y la mayoría vivían -malvivían-, trabajadores bolivianos en situación irregular. En este caso, aunque los sindicatos brasileños (particularmente el “**Sindicato de Costureiras**” de Sao Paulo) estaban investigando el tema, fue Inditex quien nos alertó del problema y con nuestra participación se resolvió a partir de una delegación sindical-empresarial que nos desplazamos a Sao Paulo en 2011 y luego en 2013².
- e. **Eliminación y prevención del trabajo infantil**. En la mayoría de las legislaciones de los países proveedores de las cadenas de suministro se establecen los 15 años como la edad mínima para trabajar, aunque alguno, como la India, lo sitúan aún en 14 años. Sin embargo, el escaso o nulo control público de muchos países lleva a millones de niños y niñas a trabajar en el campo y en la industria antes, a veces mucho antes, de esa edad. Inditex y otras marcas mundiales del sector de la moda, sitúan en sus Códigos de Conducta la edad mínima en los 16 años, como señala la OIT, convirtiéndose el control del cumplimiento de esta norma en un elemento esencial de sus prácticas de RSC. Desde el inicio de nuestra intervención sindical abordamos esta cuestión y ya antes de concluir el AMG tuvimos ocasión de comprobar cómo se planteaba, con un protocolo para abordarlo y resolverlo. Con experiencias concretas (Marruecos, Portugal, India y el Sudeste asiático), considerando esta cuestión como motivo de rescisión del pedido de no resolverse de forma inmediata (siempre después de un Plan de Acción Correctivo en un plazo breve).
- f. **Compromiso continuo con las problemáticas de género** y sus formas de violencia o represión en las cadenas globales de suministro, sobre las que hemos realizado significativos avances, destacando la inclusión del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre estas preocupaciones, hemos ido trabajando con formación en Turquía y con los comités para la prevención del acoso sexual, que se extiende ahora en Bangladesh y ya con trabajo realizado en la India, que se suma a lo realizado previamente en los trabajos concretos con el **Sumangali**³,

² <https://industria.ccoo.es/c82476cbb2b9b2cd70ca402cad166d96000060.pdf>

³ <https://industria.ccoo.es/fe5b45f1d72105e9059d95c5821a1a42000060.pdf>

- g. **Defensa de la Libertad Sindical** y formas prácticas para su desarrollo, con **readmisión de sindicalistas despedidos y reconocimiento del sindicato en la empresa y en el país**, con **apoyo a la organización sindical en los países de la cadena de suministro**. Es una cuestión esencial para la conquista de la dignidad del trabajo. Unos primeros resultados, previos al primer AMI de 2007, fueron las experiencias de **Topy Top** (Perú 2007) y **Riber Rich** (Camboya 2007), con readmisión de todos los dirigentes sindicales despedidos y el reconocimiento del sindicato y su actividad en la empresa. Otro caso posterior, de proyección a todo el país, fue el de **Roteks Hera** (Turquía 2012), con una asamblea general en horas de trabajo con nuestra intervención en la que el empresario asumió pública y formalmente el ejercicio concreto de la libertad sindical. Otros han sido el de **Cunhal-Alves** (Portugal 2008), y el de **Ashulia** (Bangladesh 2018) para el reconocimiento de la libertad sindical y por primera vez la elección plenamente democrática del Comité de Seguridad. Casos como **Ozak textil** en Turquía o el de **Valy** en Serbia, con intervención directa para la readmisión de los líderes sindicales en el año 2021. O los muchos casos durante la pandemia en varias fábricas de Myanmar, como **Myanmode, Rui Ning, Hwbo**.

En algunas fábricas de **Turquía** se abrió un proceso de discusión sindical formal con las direcciones empresariales y con intervención del Coordinador General para el libre ejercicio de la actividad sindical, superando las limitaciones de la legislación turca. En **Vietnam** se ha desarrollado la experiencia de una **Red Sindical** de las fábricas proveedoras de Inditex como instrumento de directa coordinación sindical y con el formal reconocimiento como interlocutor por parte de Inditex. Mención particular merece la elección de los **Comités de Seguridad en Bangladesh**, que se han convertido en los principales órganos de representación en las fábricas en las que se han elegido. Necesario es también subrayar el **notable avance en la sindicación en Bangladesh** a partir de la activa participación sindical y los acuerdos con las marcas tras la catástrofe de Rana Plaza.

- h. **Particular atención al trabajo desarrollado, bajo el paraguas del Acuerdo Marco Global durante la pandemia y las consecuencias del covid-19**, con iniciativas dirigidas específicamente a la cadena de suministros de Inditex participando en las iniciativas de país y globales, después de que una gran parte de las marcas internacionales de la moda anunciaron a sus proveedores decisiones unilaterales, en algunos casos con 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.

Ante la presión sindical, en diversos países proveedores algunas multinacionales, entre las que estaba Inditex, asumieron públicamente el compromiso de mantener, en volumen y precios, los pedidos acordados.

Durante estos dos años se han producido conflictos en multitud de fábricas de su cadena de suministro en los que, aunque Inditex haya garantizado su producción, al ser fábricas compartidas con otras marcas internacionales, disminuciones de pedidos han producido problemas de impagos de salarios atrasados o de indemnizaciones por cierres o despidos. También por falta de medidas de seguridad en las reaperturas. Bangladesh, Camboya, Myanmar o Marruecos, han sido los países en los que se han producido respuestas de los trabajadores ante estas situaciones.

La pandemia ha sido como una evidente 'prueba de estrés' para nuestro Acuerdo Marco y para todos los compromisos de Sostenibilidad. Ha puesto de manifiesto las graves insuficiencias en los sistemas de protección social de la mayoría de los países de las cadenas de suministro.

- i. **Atención a específicos problemas derivados de flujos de inmigración desde países vecinos**. La inmigración, mejor o peor regulada, no es sólo un problema del mundo desarrollado. Se plantea con características específicas en muchos otros países como en **Bangladesh** desde Myanmar, o en **Marruecos** desde el África subsahariana, y,

particularmente, en **Turquía** desde Siria (unos 3 millones de personas) y en menor proporción desde Bulgaria. En todos los casos tiene especial incidencia en la economía sumergida, con problemas adicionales de reconocimiento formal de las personas i migrantes. Existe una interesante experiencia al respecto en Turquía donde hemos tomado ya diversas iniciativas con las multinacionales españolas para avanzar en el reconocimiento civil y profesional de trabajadores sirios en sus cadenas de suministros del país.

- j. **Potenciación de la participación de Inditex en iniciativas globales.** Paralelamente al seguimiento de la aplicación del AMG, a lo largo de estos años hemos prestado también atención a la participación de Inditex en las iniciativas globales por el trabajo decente. Una de las primeras fue la participación en 2007 en la iniciativa “*Fibre citoyenne*” de Marruecos, acordada por Inditex con la patronal sectorial marroquí AMITH y coordinada con el Gobierno del país⁴. Inditex fue luego una de las primeras multinacionales en firmar el *Acuerdo de Bangladesh para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios (“Accord”)* tras la tragedia de **Rana Plaza**, aunque ninguna de las fábricas hundidas era proveedora suya en los últimos años, y formó parte del Comité de Dirección del mismo⁵, un acuerdo que en 2021 se ha reconvertido en un **Accord Internacional** proyectado al resto de países del mundo. Inditex ha sido también una de las primeras multinacionales de la industria de la ropa en adherirse al proyecto **ACT**⁶ para potenciar la negociación colectiva en los países proveedores entre las principales empresas de las cadenas de suministro de las multinacionales de la ropa y los sindicatos locales, orientada en primer lugar a los derechos sindicales básicos y al “**salario mínimo vital**”. Un proyecto traducido ya a acuerdos concretos en Myanmar y el último de agosto de 2022, en Turquía⁷ y, en el que Inditex se ha responsabilizado como líder de su aplicación. Cabe destacar asimismo su implicación en la campaña para erradicar el *Sumangali* como fenómeno de práctica esclavitud de trabajo infantil, especialmente de niñas y adolescentes de 12 a 16 años, en la India.

Hay que señalar asimismo su participación en el “**Llamado a la acción**”, “**Call to action**” (**CtA**)⁸ de la OIT, y cuyo enfoque principal ha sido el de garantizar la cobertura de los sistemas de protección en los países más afectados por la COVID, constituido en abril de 2020 por parte de la CSI e IndustriALL Global Union con la IOE (Organización Internacional de empleadores). Hasta ahora “**CtA**” no ha recaudado fondos suficientes para 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, con problemas todavía, por trabas burocráticas de sus Gobiernos, en Bangladesh y Camboya.

- k. **Avances en el conocimiento de la cadena mundial de suministros**, tanto por parte sindical como por la propia Inditex, ya que no siempre los proveedores de los diversos eslabones de la cadena notifican sus subcontrataciones para obtener la oportuna autorización como es preceptivo. A ello contribuye la propia acción sindical, pues tal conocimiento y su repercusión en las condiciones de trabajo también interesa a los propios trabajadores. Merece señalarse por otra parte que en esta cuestión hemos dado un paso importante para plantear ya el suministro de las **materias primas**, más complejo todavía. Una primera iniciativa ha sido en relación con el **algodón**, abordado ya en relación con el tema del *Sumangali, en la India*, (como se analiza

⁴ https://www.ccoo.cat/pdf_documents/presentacion_inditex.pdf

⁵ A ello hemos dedicado varios informes, el último de los cuales se encuentra en: <https://industria.ccoo.es/8565f06360a77176c9b710bbcdb69b25000060.pdf>

⁶ <https://actonlivingwages.com/>

⁷ <https://actonlivingwages.com/2022/08/15/act-members-agree-on-annex-to-the-act-mou-on-respect-and-exercise-of-freedom-of-association-in-turkiye/>

⁸ https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm

en el correspondiente informe antes citado), y recientemente en el viaje de prospección a **Uzbequistán**, examinado asimismo en el correspondiente informe previsto para antes de finalizar este año 2022.

Más difícil de traducir en cifras, pero seguramente más importante, es la incidencia del AMG a través de su aplicación para la prevención de violaciones de los derechos fundamentales del trabajo en el conjunto del país en los de su cadena de suministros, que ha resultado sin duda del conjunto de intervenciones y de las positivas soluciones a los problemas planteados y que derivan de las acciones aquí señaladas.

2.- Ejes esenciales de este ACUERDO MARCO, actualizados y completados en 2017 y 2019. El COMITÉ SINDICAL GLOBAL como última aportación

Interesa recordar aquí los ejes esenciales del Acuerdo Marco Global con Inditex que han ido desarrollándose desde su primera redacción en **2007** hasta su última renovación en **2019**, incorporando necesidades derivadas de la propia actividad de su aplicación:

1. **Compromisos asumidos**, concretados esencialmente con la referencia al conjunto de los Convenios de la OIT, con particular mención a los que se consideran como fundamentales: libertad sindical y derecho de negociación colectiva, salario mínimo vital, derecho a la salud y a la vida en el trabajo, prohibición del trabajo infantil y del forzoso, limitación al tiempo de trabajo horas extras incluidas, contra la discriminación y el acoso sexual y toda forma de violencia en el lugar de trabajo, ...
2. **Transparencia de toda la cadena de suministro** hasta el último eslabón de sus proveedores y sus sucesivas subcontrataciones, en cuya aplicación en este año 2022 se ha abordado ya desde las materas primas, el algodón como primera proyección, aportando para cada uno su razón social, dirección, número de trabajadores, producción principal, ... Con traslado al Coordinador General y a La Federación Internacional de la lista completa de los mismos a fin de que puedan examinar con los sindicatos de cada país las formas de trabajo sindical adecuado.
3. **Derecho de acceso sindical a todos estos centros de trabajo** por parte de todas las instancias sindicales de la cadena, desde el Coordinador General y las estructuras de la Federación Sindical Internacional (IndustriALL Global Union) hasta los sindicatos locales.
4. **Programas de capacitación**: complementariamente a la iniciativa sindical o empresarial para impulsar la formación y organización en su correspondiente ámbito, con organización conjunta de programas para la mejor comprensión y aplicación del AMG.
5. **Coordinador Sindical General**, para el permanente seguimiento en nombre de IndustriALL Global Union de la aplicación del AMG, y el impulso y coordinación de los programas al respecto.
6. Como novedad significativa de la última renovación del AMG ha de citarse el importante avance en los derechos sindicales que suponen dos nuevos instrumentos, el **Comité Sindical Global** y el **Comité de Coordinación**, que, de nuevo, constituyen la primera experiencia mundial al respecto en todos los sectores industriales, de la industria del vestido y de todos los demás:
 - a. El **Comité Sindical Global** de **9** miembros, en representación de los centros fundamentales de agrupación de la actividad industrial de la Cadena de Suministros global y de la casa matriz: **1** de África, **1** de América, **4** del Sudeste asiático e India, **2** de Europa Occidental (matriz incluida) y **1** de Europa Oriental. Este Comité Sindical elige al Coordinador General y al Comité de Coordinación.

- b. El **Comité de Coordinación** de 4 miembros: 2 del sindicalismo español (subrayando con ello la responsabilidad del sindicalismo de la casa matriz), y otros 2 de la cadena de suministro, estableciendo así la base organizativa del necesario equilibrio entre intereses laborales solidarios, pero no siempre coincidentes.
7. **Plan de acción sindical anual y de implementación**, realizado en cada uno de los “clústeres” sindicales, por parte de la Coordinación General junto con los sindicatos locales.
8. **Expertos sindicales en cada país o región mundial** para la coordinación local y la interlocución con las correspondientes delegaciones de Inditex, así como directamente con las empresas proveedoras y con las organizaciones patronales y los Gobiernos respectivos
9. **Instrumentos paritarios sindical-empresarial** de seguimiento de la aplicación del Acuerdo Marco Global a todos los niveles (global, regional mundial y de país), así como para la prevención y resolución de conflictos, con la reparación y compensación de los daños producidos.
10. **Asunción por parte de la multinacional de los gastos básicos** de toda esta actividad.

3.- El AMG con Inditex y los retos hoy para la sostenibilidad de nuestro mundo en el Siglo XXI

Por todo lo señalado en las notas anteriores, el AMG con Inditex sigue siendo una referencia esencial, pionera, en la acción sindical y empresarial nacional y transnacional, global, para la acción por el trabajo decente en el mundo y, con ello, para contribuir a la sostenibilidad de este nuestro planeta.

Desde la referencia sindical (y esperamos que también desde la empresarial) vamos a seguir trabajando para que esta experiencia siga siendo pionera en este desafío global para la supervivencia del planeta, para añadir al mismo tiempo que deseáramos dejar de serlo porque hubiera muchas más experiencias positivas similares en este ya necesario ámbito sindical y empresarial.

Mientras, desde el sindicalismo español, tanto el nacional y el sectorial, como el de la casa matriz, vamos a seguir impulsando una experiencia que está siendo muy positiva para el avance de los derechos de la clase trabajadora en muchos países, también en el nuestro, en España, sede de Inditex, y, estamos convencidos, una útil aportación al combate global por la sostenibilidad de este nuestro mundo.

7 de octubre de 2022