



China - 2016

Una nueva aproximación sindical - VIII -

**Experiencias, datos e impresiones
de la novena visita a la República Popular China,**

**en esta ocasión para visitar fábricas de calzado en Guangzhou
proveedoras de INDITEX**

Septiembre 2016

**Isidor Boix
Víctor Garrido**

**Miembros de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Coordinadores de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX**

Índice

- 1. La novena visita a China**
- 2. Algunas notas sobre China-2016**
- 3. Características de las empresas visitadas**
- 4. Condiciones de vida y de trabajo observadas.**
- 5. Principales problemas observados: régimen de contratación, jornada de trabajo, la cotización a la Seguridad Social.**
- 6. Sobre las auditorías**
- 7. Sindicalismo y acción sindical en las empresas visitadas**
- 8. Los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU, y su relación con el Acuerdo Marco y la defensa del trabajo decente**
- 9. Algunas consideraciones sobre este viaje y los proyectos de futuro**

1.- La novena visita a China

La delegación sindical-empresarial en este nuevo viaje a China desarrollado en junio estaba constituida por: 1) sindicalmente (IndustriALL Global Union –IGU-), por Isidor Boix y Víctor Garrido, en nuestra condición de Coordinadores Generales del IGU para el Acuerdo Marco Global (AMG) con Inditex. De nuevo, como en anteriores visitas, no participó el sindicato oficial chino, la ACFTU, cuestión sobre la que luego volvemos, y 2) por parte empresarial estuvieron: María Morell (del Departamento de Sostenibilidad de Inditex), Alejandro Pertusa (responsable de sostenibilidad de la cadena de suministro de Tempe -filial y suministradora del calzado de Inditex-), y Andrew Feng (responsable del Departamento de Sostenibilidad de Inditex en China). Nos acompañó Jing Wang en calidad de intérprete.

Este noveno viaje sindical a la República Popular China ha venido precedido de:

- 1) Un primer viaje sindical a China en 2006, visitando fábricas textiles proveedoras de Inditex y Mango en Shanghai y Shenzhen.
- 2) En 2013, visita de fábricas de la confección y del calzado de la zona de Guangzhou proveedoras de Inditex.
- 3) En 2007, 2014 y 2015, las visitas lo fueron a fábricas de la confección proveedoras de Mango de la zona de Hangzhou.
- 4) En 2008 dos viajes, uno participando en la delegación confederal de CCOO a Beijing para entrevistas con la dirección de los sindicatos chinos, la ACFTU, y otro en representación de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO para reuniones con la dirección de la Escuela de Relaciones Laborales del Instituto de Investigación del Empleo de la Universidad del Pueblo de China y con la del Instituto de Estudios Europeos de la Academia China de Ciencias Sociales. Se trataba de un intento, luego frustrado, de impulsar un estudio sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las fábricas de la confección proveedoras de marcas internacionales del vestido, así como la posible creación de un foro chino-español sobre relaciones laborales.
- 5) En 2010 se trató de la participación en una delegación de ICEM (Federación Sindical Internacional de la Química, la Energía y la Minería, hoy integrada en IndustriALL Global Union) para una reunión con una amplia delegación de los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU (representantes de diversas federaciones sectoriales y de los departamentos de la dirección confederal).

Ahora, en junio de 2016, las visitas han sido a fábricas del calzado de la zona de Guangzhou proveedoras de Inditex.

Todas las visitas a las fábricas fueron anunciadas a todas las partes supuestamente interesadas con notable antelación. En todas intentamos que nos acompañase alguna representación de los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU, aunque no lo conseguimos en ninguna ocasión (como había ya sucedido en anteriores ocasiones). Complementariamente, planteamos entrevistas con la dirección de la ACFTU, lo que fue posible “oficialmente” en 2006, 2007, 2008, 2014 y 2015, y “oficiosamente” en 2013, no habiendo sido posible este año 2016, como tampoco en 2013, por una “imposibilidad” supuestamente sobrevenida. Más adelante se dedica un apartado a las relaciones con el sindicalismo oficial chino y a su evidente voluntad de no implicarse en las actividades de IndustriALL Global Union y de CCOO-Industria de España, orientadas a contribuir a la consecución del trabajo decente en las cadenas de suministro en su país de las marcas mundiales de ropa.

Los informes de las anteriores visitas se encuentran en:

<http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o121152.pdf>

http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22122_China_2007_Una_aproximacion_sindical_-_II_Experiencias_y_reflexiones_de_una_segunda_visita_realizada_en_septiembre_2007.pdf

<http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o121247.pdf>

<http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o121395.pdf>

<http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o120745.pdf>

http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc245348_China_2014_-_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_VI_.pdf
http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc245349_China_-_2015_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_VII_.pdf

Las visitas a las fábricas se desarrollaron en este último viaje según el esquema de trabajo que hemos venido aplicando en esta actividad sindical en los últimos 10 años a lo largo de los cuales hemos visitado más de un centenar de fábricas proveedoras de marcas españolas (de Inditex, y también algunas de Mango y El Corte Inglés) en 11 países principales de la cadena de producción de Inditex. El primero fue precisamente en China, en 2006.

De forma similar a anteriores ocasiones el trabajo se ha desarrollado como sigue:

- Entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa china.
- Visita conjunta de las instalaciones, durante la cual la delegación sindical vamos señalando a algunos/as trabajadores/as para posteriores entrevistas sindicales individuales.
- Entrevistas individuales de la delegación sindical con los/as trabajadores/as indicados/as en el recorrido por las instalaciones fabriles, facilitándonos la empresa el contrato de cada uno/a y las hojas de salarios y los registros de entrada y salida del conjunto de la plantilla. Aunque por parte de estos/as trabajadores/as subsistía una actitud reservada, temerosa, más que en otros países (Vietnam, por ejemplo), hemos observado una mejora respecto a viajes anteriores.
- En esta ocasión sólo tuvimos un breve encuentro con un miembro de la dirección sindical oficial en una de las fábricas, debido a que en todas éstas los dirigentes “sindicales” eran a la vez altos directivos de la empresa y casi en todas se daba una de dos circunstancias: o no estaban en la fábrica, o bien participaban en la delegación de la empresa (en muchas como responsable de personal) que nos recibía a la llegada y con la que manteníamos la entrevista inicial, en la que además nos daban ya la visión empresarial de la actividad “sindical” oficial.
- En otras ocasiones y en otros países al finalizar las visitas a las fábricas, cuando los sindicatos locales se han implicado en este trabajo sindical (lo que no ha sucedido hasta ahora en China), hemos realizado en los locales sindicales reuniones de balance con ellos, para terminar con un encuentro en el que participaban también los representantes de Inditex con el objetivo de establecer una relación regular de trabajo de éstos con el sindicalismo local, fijando a la vez los objetivos inmediatos a partir de las cuestiones detectadas en las visitas a las fábricas y de los planteamientos globales, sindicales y empresariales.

2.- Algunas notas sobre China-2016

Al igual que en anteriores viajes no pretendemos en estas líneas desarrollar un análisis de la coyuntura del país en cuestión. De China hay abundantes y frecuentes referencias en los medios, con el amplio interés que están suscitando las noticias que de ella nos llegan a diario. Por otra parte, consideramos que son de actualidad la mayoría de datos e impresiones de los anteriores viajes, particularmente los de 2015.

Puede resultar útil sin embargo aportar algunos datos, consideraciones y observaciones complementarias. Algunas con los últimos datos estadísticos encontrados, otras a partir de los principales focos de atención observados en la prensa oficial (y única) china, en este caso en su versión inglesa, el “CHINA DAILY”:

- La actual población china se sitúa en 1.380 millones de habitantes, a la que cada vez más se aproxima India (con 1.340 millones ya), y con algunas previsiones de que India puede superar a China en 2050, lo que otras lo adelantan a 2022, basándose en el ritmo distinto de crecimiento (unos 13 millones de nacimientos este año hasta julio en India por menos de 9 millones en China) y con un número similar de fallecimientos (unos 5 millones en ambos países). Un crecimiento acompañado además por un desequilibrio hombres-mujeres en ambos países similar (de 30 a 40 millones más de hombres). No parece que los matices introducidos en China a la política (y

legislación) de hijo único se haya traducido en una variación sensible de esta tendencia. Todo ello tiene además una directa incidencia en la pirámide de edades en China y plantea en ésta, no en India, el riesgo de un envejecimiento de su población (los mayores de 60 años podrían pasar del 14% en 2010 al 33 % en 2050). Otra diferencia entre ambos países, que no parece modificar las tendencias señaladas, es que la esperanza de vida en China se sitúa en torno a los 75 años, mientras que en la India está en torno a los 66.

- El crecimiento del PIB en China fue en 2105 del 6,9 %, una décima por debajo del previsto (y parece que querido) 7%, y por debajo de todos los años de la última etapa, un PIB que se mantiene sin embargo como primero mundial en “paridad de poder adquisitivo” (es decir en el volumen de bienes y servicios a los precios de cada país), y segundo en valor absoluto por detrás del de EEUU. Mantiene no obstante los objetivos fijados en el Plan Quinquenal vigente que lo establece en “no menos del 6,5% de crecimiento anual”, para alcanzar la meta de doblar en 2020 su PIB de 2010, con la que va aparejada la de “sacar de la pobreza” a los 70 millones que se considera que aún lo son. El primer ministro Li Keqiang ha señalado que en el primer semestre de 2016 el crecimiento del PIB ha sido del 6,7 % y que han dedicado 120.000 millones de USD para sacar de la pobreza este año a 10 millones de personas. La “desaceleración” del PIB en 2015 supuso una caída en las bolsas de todo el mundo al detectarse. El año 2015 fue además el primero en el que el sector servicios representó ya el primer lugar del PIB con el 50,5% del total.
- Los incrementos salariales que siguen produciéndose (desde 2004 han sido del orden del 14,3% anual en el sector público y del 18,3% en el privado, luego volvemos sobre el tema) han llevado al Ministro de Finanzas (Lou Jiwei) a llamar la atención en relación a que “los incrementos de salarios de los últimos años han sido muy superiores a los de la productividad”. Algunos empresarios nos han dicho que esta tendencia “se ha terminado”, aunque no hemos comprobado que ésta sea la impresión, o voluntad, de los trabajadores, y desconocemos la valoración “sindical” oficial al respecto.
- Las diferencias de poder adquisitivo campo-ciudad dificultan el crecimiento del mercado interior
- La cifra de “migrantes internos” se sitúa en 277,4 millones, un 20% de la población, de lo que resulta la necesidad de crear cada año un mínimo de 10 millones de nuevos puestos de trabajo.
- Sigue avanzando la inserción de capitales chinos en las “cadenas globales de valor” mundiales, de lo que resulta una menor dependencia tecnológica china y estimula el desarrollo de la propia.
- El “CHINA DAILY” de esos días reflejaba casi a diario, y en portada, su preocupación por lo que ellos denominan “guerra comercial” en relación con las medidas, y amenazas de otras, “antidumping” de Occidente, particularmente en el hierro y el acero, afirmando que China “no quiere” esa guerra y subrayando que tanto EEUU como los países europeos “subvencionaron sus compañías del hierro y el acero” en la crisis de los años 70, señalando además que en 2015 China “sólo” exportó el 7% de su producción de hierro y acero.
- Esta cuestión se planteó también con fuerza, según el mismo periódico, en la visita del Presidente del país, y Secretario General del PC chino, Xi Jinping, a Polonia, Serbia y Uzbekistán en sus esfuerzos por activar la moderna ruta terrestre “de la seda”.
- Otro frente, al menos mediático, es la lucha contra la corrupción. China Daily dedicó el 16 de junio gran espacio y titulares a la condena a 27 años de cárcel de Zhou Yonghang (ex miembro del todopoderoso Comité Permanente del Buró Político del Comité Central del Partido Comunista Chino), así como las condenas a 19 años a su hijo y a 9 a su esposa. Subrayaba además que se trata de “un veredicto que se produce 6 meses después” de que el Presidente Xi Jinping “llamara a intensificar la lucha contra la corrupción” (no creo que con ello se insinuara una falta de independencia del poder judicial, sometido por otra parte constitucionalmente al Partido). Se anunciaba también una serie en la TV china sobre la represión de la corrupción.
- Otro de los frentes de la prensa oficial es la permanente y ostentosa proclama de la defensa de los “derechos humanos” en el país. El 15 de junio el periódico dedicaba 6 páginas de gran formato a un “Informe sobre la implementación del Plan de China 2012-2015 de Acción Nacional por los Derechos Humanos”.

- Y sin mención de que la noticia tuviera una directa relación con lo anterior, el 17 de junio se informaba que “en 2018 Shenzhen será seguramente la ciudad más segura del mundo” como consecuencia de la instalación de numerosas cámaras en las calles de la ciudad y su permanente seguimiento, generalizando lo ya aplicado al distrito de Longgang de la misma y su demostrada utilidad para poder “detectar y detener en segundos a cualquier sospechoso”.
- Me parece útil recordar en relación con los derechos políticos del pueblo chino lo ya señalado en anteriores informes, apuntando que el desarrollo económico parece ir acompañado de un lento proceso de transformación política. La Conferencia política del Partido Comunista de septiembre de 2014 hablaba de la “democracia consultiva” como “objetivo gradual” para que “el pueblo participe en la gobernanza del país”, pero situando al Partido “por encima del sistema jurídico”, y la “meritocracia” por encima del sufragio universal, todo ello argumentado desde su especificidad, su cultura, su tradición, con un rechazo expreso de la separación de poderes (sustentado además con una cita de autoridad: “como ya afirmó Deng Xiaoping en 1987”). Y acompañando de cierta recuperación formal de los símbolos “rojos” la renovación de liderazgos (“la 2ª generación de rojos ha llegado al poder” es una expresión utilizada por algunos chinólogos). Los jóvenes de la Revolución Cultural están ahora al frente del país, habiéndose producido el regreso de cierta simbología y ritos de la época de Mao, así como más referencias al “marxismo” y al “socialismo”.

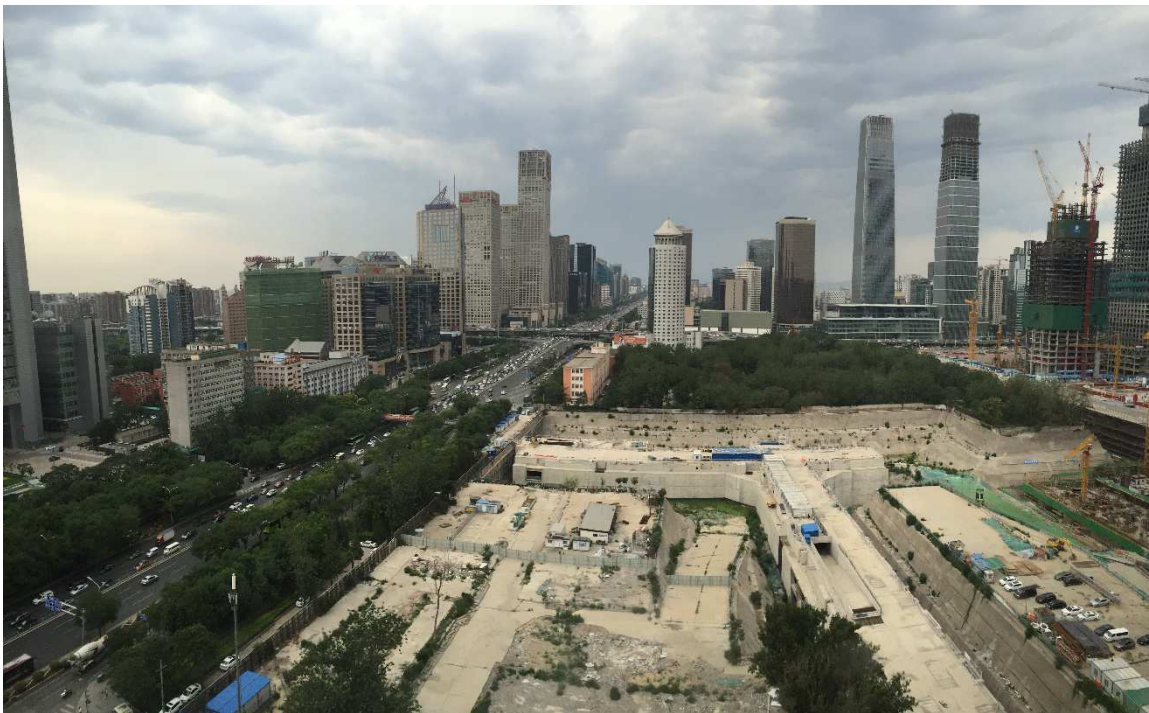


Foto del skyline de Beijing

3.- Características de las fábricas visitadas

El calzado de las diversas marcas de Inditex está gestionado por su filial TEMPE, con sus fábricas proveedoras principalmente en Vietnam y China, aunque las hay también en menor proporción en otros países donde se aprovisiona Inditex. No fue posible (como hemos ya indicado en otras ocasiones y sobre lo que luego volveremos) lo que estamos ya consiguiendo progresivamente en la mayoría de países cuyas fábricas visitamos: la implicación de los sindicatos locales en el proyecto de trabajo sindical, y que, como consecuencia de ello, nos propongan las fábricas a visitar a partir de su conocimiento de la cadena de producción de Inditex. Por ello planteamos a Inditex visitar 4 fábricas de características diversas en cuanto a tamaño, con evaluaciones recientes, planes de acción correctivos en marcha para mejorar sus condiciones y que alguna de ellas tuviera además relación de subcontratación con otra de las visitadas.

Las características de las fábricas ahora visitadas pueden resumirse como sigue:

- Una era de capital de Taiwan (de un grupo industrial con más de 100 empresas de sectores diversos, desde el calzado a la alimentación), otra de Hong Kong, y otras dos de capital chino continental (una de ellas con relación de subcontratación de la grande, que deriva regularmente una parte de su proceso productivo a la pequeña). En las dos primeras los altos directivos y principales cuadros técnicos eran también de Taiwan y Hong Kong.
- Todas trabajaban esencialmente para la exportación (para las grandes marcas mundiales), sin marca propia, pero apuntan ya una pequeña proporción de su producción para el mercado interior chino y también para ventas online en el mundo. Las fábricas visitadas trabajan para Inditex entre el 30 y el 90 % de su producción, siendo GAP, Adidas, Nike, Columbia, George, Timberland, Next, Tesco, Walmart, ... las demás marcas clientes. En una su producción es del 50% para Inditex y el otro 50% para la norteamericana GAP, unas cifras que tienen especial interés por la iniciativa a la que luego nos referiremos en torno a algunos problemas importantes detectados, particularmente en relación con el desorbitado número de horas de trabajo.
- De las explicaciones recogidas parece deducirse un progresivo aumento de la calidad del producto fabricado, desplazándose el calzado más sencillo a otros países de la región (Vietnam, Camboya, India, ...).
- Los plazos de entrega para otras marcas eran en general un 50% superiores al de Inditex (en general también con tiradas más largas), aunque no parecía que ello les planteara demasiados problemas de organización del trabajo. De hecho, nos reconocieron que cuando los pedidos urgían casi todas lo resolvían aumentando el nº de horas extra y los días de trabajo. De las 4, sólo una (de unos 500 trabajadores) nos dijo que en los periodos punta de la producción derivaba parte de su producción a unos talleres fijos (con unos 200 trabajadores en total), de conocimiento y autorización por parte de Inditex y auditados por ésta.
- El número de trabajadores oscilaba entre 135, la que trabajaba con la de mayor tamaño visitada, ésta con 950, y de 300 y 500 las otras dos. La proporción de mujeres era entre el 50 y el 60 %, mayor en todas ellas en oficinas que en el taller. Todo ello indica una proporción mujeres-hombres en la industria del calzado sensiblemente distinta a la observada en la industria de la confección, en la que es superior la proporción de mujeres. A pesar de la legislación al respecto, no existe una práctica de colocar en un trabajo más fácil a las mujeres embarazadas. Lo habitual, nos dijeron, es que las mujeres “decidan marcharse” a su pueblo de procedencia al detectar el embarazo.
- La rotación de la plantilla más habitual era en torno al 30% anual, aunque podía llegar algún año al 50%. En varias fábricas observamos que bastantes trabajadores optaban de vez en cuando por interrumpir su trabajo una temporada (varias semanas o meses), para regresar luego a la misma empresa, que en general les volvía a contratar. Otras veces, sobre todo los jóvenes, se iban a trabajar a los servicios, cobrando menos, pero en trabajos “menos duros”.
- El número de trabajadores entre 16 (edad mínima para trabajar en China) y 18 años era muy reducido, realizaban tareas más sencillas, pero en un número de horas de trabajo igual al resto de la plantilla.
- El absentismo era del orden del 1 al 2 %, pudiendo llegar hasta el 3 o 4 % en el momento de la entrada al trabajo, teniendo en cuenta los retrasos.
- La tecnología era japonesa, italiana, alemana, taiwanesa, para las mejores máquinas, y china para tareas más sencillas, aunque parece que ésta va adquiriendo mejor nivel técnico.
- De las 4 fábricas visitadas, una estaba en una zona donde el salario mínimo mensual establecido por ley era de 1.210 RMB (o “yuanes”, unos 165 €uros), otra con 1.530 RMB (209 €) y las otras dos con un salario mínimo de 1.510 RMB (206 €uros), todas ellas en la provincia de Guandong cuya capital es Guangzhou (la antigua Cantón).
- Asumiendo que los salarios en el país han ido subiendo (aunque, como hemos indicado, en alguna fábrica nos han dicho que tenían la percepción de que estos importantes aumentos anuales llevados

a cabo por el Gobierno “se han terminado”), pero no los precios pagados por Inditex o por las otras marcas (una nos dijo que incluso podían bajar del orden del 5 % cada año), en esta ocasión los empresarios prácticamente no plantearon ninguna queja ni tampoco argumento o pretexto para resistirse a la mejora de las condiciones de trabajo, apuntando más bien a mejoras de hecho en la productividad del trabajo, sin que aparecieran sin embargo proyectos formales de mejora de la productividad. De las cifras facilitadas por una de las fábricas se deducía que en pocos años había multiplicado por 2 su plantilla y por 3 su producción. Una cuestión sin embargo que, más que de su propia y espontánea formulación, se deducía de nuestras preguntas al respecto, y que podría estar vinculada también a la constatación de que los nuevos trabajadores (que iban incorporándose en una rotación algo inferior a la detectada anteriormente) empezaban a ser en mayor proporción gente joven nacida en la región, lo que provocaba la disminución de la cifra de inmigrantes recientes procedentes del interior del país (en una fábrica constituían sin embargo aún el 90% de la plantilla). Y una parte de los nuevos trabajadores procedían de otras fábricas del calzado, de producción para el mercado interior o de segunda línea de otras marcas.

- En la mitad de las fábricas tenían expuesto el Código de Conducta de Inditex (en general junto al de otras marcas así como el del BSCI) en inglés, en una en chino, aunque en casi todas en lugares poco transitados por la mayoría de los trabajadores. Preguntados los trabajadores al respecto no sabían de qué estábamos hablando. A los “dirigentes sindicales” (directivos empresariales) entrevistados les “sonaba” lo de Código de Conducta de Inditex, pero en ningún caso el “Acuerdo Marco Global” con el sindicalismo global. Del “Código de Conducta” sectorial chino (similar al primero del BSCI europeo) ninguna noticia en ninguna fábrica (aunque en viajes anteriores sí comprobamos que era conocido por la dirección del sindicalismo oficial chino)
- La fábrica subcontratista de la proveedora de primera línea afirmó que Inditex les auditaban, no así GAP, la otra marca para la que trabajaban ambas.
- En una de las fábricas (ubicada en una zona relativamente turística) coincidimos en nuestra visita con dos inspectores “del gobierno” (parece que municipal), lo que dio lugar a que incorporáramos esta cuestión en nuestra entrevista con la dirección empresarial en directa relación con nuestra propia gestión. Aparentemente, nos dijeron, el gobierno tenía interés en todo, pero de hecho acudían (con más frecuencia que los auditores de las marcas) para verificar la incidencia medioambiental de su actividad (tratamiento de residuos y otras cuestiones, al ser ésta una zona turística) y si las horas extra eran abonadas, aunque no su cuantía ni si superaban la propia legislación china. En las demás fábricas, la vigilancia gubernamental tenía aparentemente mucha menor entidad. Sobre el posible control del “sindicato local”, o bien no les constaba o la confundían con la del “gobierno”
- En todas ellas se trabajaba a destajo, formalmente o de hecho (pero con hojas de salario confeccionadas por tiempo de trabajo).

4.- Condiciones de vida y de trabajo observadas

Las entrevistas realizadas con las direcciones de las empresas y con diversos trabajadores en cada una, han dado resultados bastante coincidentes, con importantes matices distintos en el tema de la jornada de trabajo sobre el que luego volvemos específicamente.

a) Contratos de trabajo:

La legislación laboral china establece que, después de 2 contratos temporales, el tercero ha de ser indefinido, pero su incumplimiento no preocupa a las empresas, ni su cumplimiento es exigido por los trabajadores o por el sindicato. En una pasaban a fijos al finalizar el primer contrato de 3 o de 5 años, aunque la rotación de hecho provocaba que sólo el 20 % llevara más de 5 años. En otra después de los 10 años pasaban a indefinidos, aunque en este momento solamente el 4% de la plantilla lo había conseguido. En otras dos, renovaban el contrato cada año a toda la plantilla, técnicos incluidos, sin límite.

En pocas empresas constan periodos de prueba para los nuevos contratos, aunque en algún caso los hemos visto de 6 meses para una actividad de ensamblaje.

b) **Salarios**

Hemos ya indicado la diversidad de salarios mínimos establecidos por ley (165 y 209 €uros mensuales), lo que da lugar a salarios distintos en el taller y sin embargo casi iguales en oficinas y para los jefes de línea y de departamento. La retribución en el taller era de hecho por piezas, a destajo, pero en la hoja de salarios se señalaba y calculaba como si fuera por horas trabajadas, horas extra incluidas. En todas las fábricas se cobraba por transferencia bancaria, excepto los “sobres rojos” a los que luego nos referimos.

Todo ello se traduce en:

- Salarios de taller entre 350 y 550 €uros mensuales para un número total de horas semanales entre 66 y 74, es decir entre 26 y 34 horas extra semanales a sumar a las 40 de jornada ordinaria legal. Cabe destacar, en relación a las retribuciones detectadas en anteriores visitas, que en la cuantía final ha aumentado la parte del complemento sobre el salario base.
- Jefes de línea y oficinas, entre 400 €uros (sin horas extra de lunes a viernes, pero trabajando los sábados -que sí lo son-) y 1.000 € (con horas extra) mensuales.
- Para llegar a un “máximo” (nos dijeron) en las empresas entre 1.500 y 2.700 €uros mensuales para los más altos directivos

Para componer estos totales, la estructura de los salarios es:

1. Salario base, es decir el mínimo legal local, que en esta ocasión hemos encontrado más distintos en localidades de una misma provincia, próximas entre sí.
2. Horas extra, que acaba siendo el concepto retributivo más importante, aunque de hecho se trata de un cálculo teórico que hay que ajustar a la retribución a destajo practicado en la mayoría de empresas y que se traduce en una cierta “flexibilidad” de horario (en varias fábricas los trabajadores de taller nos dijeron que podían salir “algo antes”, sobre las 2 ó 3 horas extra diarias previstas, “si alcanzaban” la producción requerida). El cálculo estimado para la hora extra según su legislación sería del 150% sobre la hora ordinaria, del 200% si es en sábado/domingo y del 300% si el trabajo se realiza en festivo.
3. Bonos (denominación habitual de los complementos salariales) por diversos conceptos y que pueden quedar subsumidos, al menos en parte, en el destajo:
 - a. De asistencia, entre 4 y 5 €uros al mes si trabajan y llegan puntuales todos los días. Pueden cobrarlo en torno al 90 % de la plantilla.
 - b. De producción, entre 7 y 40 €uros mensuales, fijados por el jefe de línea cuando no se paga directamente el destajo. En alguna hay un complemento especial si superan un determinado número de piezas fijados por la empresa (no existe ni siquiera el concepto de que podría tratarse de unas cuantías a negociar, tanto el volumen de producción como la retribución por pieza).
 - c. De polivalencia, en torno a 18 €uros mensuales, aplicable a la mitad de la plantilla.
 - d. De “buena conducta”, asignados discrecionalmente por el jefe de línea a unos pocos trabajadores (del orden del 5 al 10%) y que puede alcanzar los 30 a 40 €uros mensuales.

- e. De calor. En una fábrica nos comentaron la existencia de un complemento en los meses de más calor (junio a octubre) del orden de unos 20 €uros para los trabajos “a más de 35° C”.
- f. De antigüedad, previsto como posible, pero que ha ido desapareciendo por la presión de las nuevas contrataciones de jóvenes, en general más productivos y que se sentían discriminados salarialmente.
- g. “Sobres rojos”, de gran tradición al menos en esta región, una o dos ocasiones al año (siempre en el año nuevo chino), casi simbólico a veces (de 2 a 50 €uros), entregados en mano a cada trabajador en general en la misma cantidad (aunque en alguna ocasión los hay algo distintos en cuantía y se distribuyen aleatoriamente). Otro más importante (de hasta 700 €) entregado discrecionalmente por la dirección empresarial a jefes y directivos.
- h. 13ª paga, abonada en algunas empresas a los directivos, equivalente en general a una mensualidad completa.

c) **Cotizaciones a la Seguridad Social:**

Existen en China 5 seguros, con aportación por parte de la empresa y aproximadamente la mitad por los trabajadores, para todos en igual cuantía (se calculan sobre los salarios mínimos), del orden de 70 €/mes por parte de la empresa y 35 €/mes por el trabajador. Encontramos prácticas distintas en las diversas empresas, siempre con el argumento de que si pagan para pocos es porque los trabajadores “no quieren” (una nos dijo que si lo descontaban “los trabajadores se marchaban”). Algunos trabajadores seguían afirmando que “lo pagan en el pueblo”, y parece que al cambiar de empresa se pierde la eficacia de lo aportado, con referencia también a un sistema de seguro municipal para una futura pensión de jubilación (un trabajador de 19 años nos dijo que paga unos 130 €uros al año por tal concepto, aunque no sabía qué jubilación le supondría).

Las situaciones encontradas van desde una empresa que los paga para prácticamente toda la plantilla (excepto para unas 15 personas que trabajan después de la edad de jubilación -60 años los hombres, 50 las mujeres- que no perciben la pensión y no deben pagar la cotización), hasta otra que lo hace para el 5% de la misma, pasando por otra en que paga por la mitad de sus trabajadores pero que dijo cubrirlos a todos con un seguro de accidentes privado. En una nos afirmaron que el gobierno les exige pagar la Seguridad Social para “el 60% de la plantilla”. En otra que el gobierno comprueba una vez al año la correcta cotización a la Seguridad Social, aunque no las horas trabajadas.

d) **Horas de trabajo**

Es sin duda el principal problema detectado. La legislación China establece un máximo de 36 horas extra al mes sobre una jornada “ordinaria” de 40 horas a la semana. El tope de 60 horas de trabajo máximo a la semana señalado por la OIT se traduciría por tanto en un máximo de 80 horas extra mensuales (por encima de la legislación china). Lo cierto es que lo habitual es la realización de 11 horas diarias de lunes a sábado, y muchas veces 8 horas más los domingos, lo que supone de 20 a 34 horas extra semanales (lo que supondría de 85 a 145 horas extra al mes, muy por encima del tope legal de 36). Comprobamos que algunos trabajadores superaron en ocasiones las 100 horas extra algunos meses. Una situación no ocasional, sino que, con algunas oscilaciones, parece que puede producirse a lo largo de todo el año.

El régimen de trabajo que da lugar a estas horas de trabajo es de 8 horas diarias, de lunes a sábados, con una pausa de 1 o 1,5 horas para el almuerzo, y una nueva pausa de 30 minutos a 1 hora antes de las 2 ó 3 horas extra diarias de lunes a viernes, habitualmente también el sábado. En general el domingo se limita a 8 horas de trabajo, descansando uno o dos domingos al mes, como esquema “normal” de trabajo, particularmente en los periodos punta.

Una jornada diaria, a la que hay que aplicar las 11 fiestas oficiales interanuales (éstas parecen se respetan siempre) y 5 días de “vacaciones” por el año nuevo chino, que a veces se prolongan hasta 10 ó 15 días para toda la plantilla (los 10 días de vacaciones deberían disfrutarlos legalmente los que lleven más de 10 años en la empresa, pero se aplicaría a muy pocos). Alguna fábrica paga el salario base durante esta prolongación de las vacaciones oficiales, otras nada. En estos días viajan en general al pueblo de origen para ver a su familia o a sus hijos que están con los abuelos (uno nos dijo que enviaba a éstos mensualmente unos 85 €uros para el cuidado de su hijo).



Mujeres en una cadena de producción



Hombre trabajando en el calzado

En una de las fábricas los trabajadores firmaban a diario su disponibilidad de hacer horas extras. Preguntadas varias trabajadoras y trabajadores sobre la dureza de estas condiciones de trabajo, los de más edad contestaban que “era más duro el trabajo en el campo”. Se confirmaría la impresión de viajes anteriores de que se relaja la obligatoriedad de hecho de trabajar las horas extra. Bastantes trabajadores ni se planteaban la posibilidad de no hacerlas, pero algunos (en general los más jóvenes) indican que “a veces” no se quedaban (la mayoría dicen que en tal caso “hay que justificar” –y que siempre se concede permiso para no quedarse-, otros no). Aunque resultaba difícil de cuantificar, de algunas cifras podría deducirse que un 5% dejaban de hacer horas extra 1 día al mes. Un trabajador nos dijo que al contratarle ya le advirtieron de que en la fábrica se trabajaba sábados y domingos. Otro matizó que para dejar de hacer horas extra en la semana había que pedir permiso, pero no para dejar de acudir el domingo.

Todo ello se deducía de las hojas del control de entradas y salidas del trabajo, así como de las explicaciones de los propios trabajadores (algunos nos dijeron sin embargo que no trabajaban los domingos, aunque así constaba en el listado del control de entradas y salidas). Tampoco resultaba claro de la primera información de las direcciones empresariales, aunque luego lo reconocían con curiosas consideraciones. Algún empresario nos afirmó que al gobierno o al sindicato oficial no les preocupaba el número de horas extra trabajadas (que en ocasiones “incluso eran exigidas por los trabajadores”), sino solamente que se pagaran.

Hasta ahora las visitas de fábricas chinas se habían orientado esencialmente hacia la industria de la confección, en la que siendo importante también el problema, no tenía esas mismas dimensiones y en pocas ocasiones se superaban las 60 horas semanales en el total de horas trabajadas, aunque frecuentemente sí las 36 máximas de la legislación china. De esta visita se desprende sin embargo que el problema podría considerarse generalizado en las cuantías indicadas en la industria del calzado de la zona visitada, lo que evidentemente plantea un importante problema de aplicación de los estándares de “trabajo decente” al que luego nos referiremos.

e) **Salud y Seguridad**

En las auditorías de las empresas visitadas se habían detectado algunos problemas en materias de salud y seguridad (ruidos en el departamento de corte, protección de los dedos en las máquinas de coser, máscaras de carbón activo, plan de evacuación de los dormitorios, control de la calidad del aire, indicaciones de evacuación de la cantina, adecuada colocación de extintores, carencia de guantes en el encolado, ubicación del almacén y dormitorios), con diversos plazos de corrección. De las observaciones establecidas en las auditorías con plazos cumplidos comprobamos que se habían aplicado algunos de los PAC (planes de acción correctivos), mientras que en otras estaban aún pendientes. Por otra parte las estructuras sindicales oficiales de las fábricas no mostraron ninguna preocupación ni interés al respecto.

No siendo aún el periodo anual más álgido de calor, comprobamos que en algunas áreas de trabajo el calor era notable. Nos informaron que la legislación china establece la obligación de paralizar la actividad a partir de los 40°, lo que no era el caso ahora y nos dijeron que no se llegaba nunca a esta temperatura.

f) **Comida**

En todas las fábricas había cantina y proporcionaban comidas, tanto el almuerzo como la cena (antes de las horas extra habituales). En todas ellas existen comedores donde facilitan la comida cuyo coste, cuando se abona, oscila entre 10 € y 13 €/mes. En dos de ellas la comida era siempre gratuita y en otra a partir del tercer año de trabajo en la fábrica (se pagaba el 50% en el 2º año).

g) **Alojamiento**

Aunque las fábricas se hallaban próximas a núcleos urbanos, en todas tenían previsto alojamiento (dormitorios con literas junto a la fábrica, en la misma área que ésta) para una parte de la plantilla, del orden del 50%, aunque no llegaba a llenarse. Se trataba de habitaciones de unos 3 x 8 ó 9 metros con 8 literas, de las que se utilizaban 5 ó 6, con un pequeño armario y las literas no utilizadas para los escasos enseres de los trabajadores. En dos fábricas había unos pocos dormitorios de 3 ó 4 x 4 a 6 metros, para parejas.

Una la fábrica tenía un bloque de viviendas fuera de su recinto para los jefes.

En dos fábricas las literas eran gratuitas para todos, pagando en una el agua y la luz; en otras dos los trabajadores pagaban del orden de 8 €uros al mes por la litera. En una de ellas los jefes abonaban 16 €/mes, en otra era gratuita para éstos, y pagaban 3 € por el consumo de agua y luz.

A trabajadores que no dormían en la fábrica les preguntamos las condiciones de su vivienda. En general eran pequeños pisos próximos a la fábrica por los que podían pagar entre 40 y 150 €uros al mes por uno de dos habitaciones. O alquilaban una habitación por la que pagaban en torno a 28 €uros mensuales.

5.- Principales problemas observados: régimen de contratación, jornada de trabajo, y la cotización a la Seguridad Social

Los hemos apuntado ya en las páginas anteriores. Señalamos a continuación algunas observaciones complementarias para abordar luego su relación tanto con las auditorías como con la función sindical y la aplicación del Acuerdo Marco.

1. **Contratación:**

La legislación china, particularmente por la ley que entró en vigor el 1 de enero de 2008 (denominada precisamente “Ley de Contratos Laborales” y que juega un papel casi de “Código de Trabajo”), establece que, después del segundo contrato temporal, el contrato del trabajador se convierte automáticamente en indefinido, y, si no hay contrato formal, a los 10 años. Pero nadie (ni empresa, ni trabajadores, ni “sindicato”) ve hoy un problema en esta cuestión; consideran que la renovación periódica es “costumbre”. Pero no deja de ser una infracción de la ley china. Y cuando existan problemas de empleo, o riesgo de discriminación por parte empresarial como reacción a la acción sindical efectiva (es decir cuando ésta se produzca, lo que aún no ha sucedido al parecer en las fábricas visitadas¹), esta renovación periódica puede ser un problema grave para el trabajador, como hemos comprobado en otros países.

2. **Jornada de trabajo:**

Es evidente el generalizado incumplimiento de la legislación china que fija en 36 el máximo número de horas extra mensuales, así como el límite de las 60 horas máximas de trabajo semanal fijado por la OIT. Nos hemos referido ya al aparentemente nulo interés del gobierno y sindicato oficial en relación con unas jornadas de trabajo que suponen un evidente atentado al concepto de “trabajo decente”. A pesar de lo cual entendemos que el Acuerdo Marco supone el compromiso de corregir esta situación.

Se trata ahora, desde Inditex y desde IndustriALL Global Union (o en orden inverso), de plantearse cómo corregir esta situación, conscientes de la dificultad añadida de que se trata de una tónica general, lo que exige iniciativas que incidan en el conjunto del sector, aunque no necesariamente de forma simultánea. Hay que partir además de que las fábricas que deberían ser vanguardia en la solución trabajan para varias marcas mundiales, por lo que todas, o una parte significativa de las grandes marcas, deberían implicarse, aunque las que tienen suscrito Acuerdo Marco (Inditex y H&M en este momento, Mizuno, Next, C&A y Tchibo en camino) deberían sin duda jugar un papel esencial en ello. Queremos subrayar que la fábrica de mayor tamaño de las que hemos visitado trabaja al 50 % para Inditex y para la americana GAP.

3. **Cotización a la Seguridad Social**

Es de nuevo un tema importante en el que se vulnera tanto la legislación china como los conceptos básicos del trabajo digno. Debería ser de más fácil solución que el de la duración de la jornada de trabajo en la medida que no parece tan generalizado su incumplimiento. Es evidente que las aún reducidas prestaciones del sistema limitan el propio interés de los trabajadores, a lo que se suma el escaso rigor de las instituciones del país en la exigencia y control del cumplimiento de su propia legislación. Pero es necesario también plantearse cómo se le hace frente.

6.- Sobre las auditorías

Hemos apuntado ya diversas cuestiones detectadas por las auditorías y en vías de solución, pero otras pendientes habiéndose sobrepasado el plazo dado por los auditores. Pero también cuestiones importantes insuficientemente detectadas por las auditorías realizadas, como es el horario de trabajo o la cotización a la Seguridad Social. La comparación de lo observado en nuestras visitas y la calificación derivada de la auditoría apunta a otra cuestión intuida en viajes anteriores pero que no se nos había

¹ Conviene sin embargo no olvidar que en abril de 2014 se produjo una de las huelgas (definidas en el art. 27 de la Ley Sindical china como “interrupciones del trabajo”) más importantes en la reciente historia de China, precisamente en la industria del calzado. En la localidad de Donguang, en la misma provincia de Guangdong ahora visitada, estalló una huelga de 2 semanas en la que participaron la gran mayoría de los 45.000 trabajadores de las fábricas de Yue Yuen Industrial Holdings, empresa taiwanesa con sede en Hong Kong, considerada la mayor productora de calzado deportivo del mundo y que trabaja para Nike, Adidas, Timberland, Puma, Crocs y otras.

planteado con la misma claridad que en éste, y es la forma de puntuar los problemas detectados, es decir la significación de cada cuestión analizada y la puntuación de cada una de éstas en la global.

Por ello, en la última reunión de seguimiento semestral de la aplicación del Acuerdo Marco, desarrollada después del viaje a China, se acordó que los coordinadores participaríamos próximamente en algunas auditorías en calidad de observadores para poder analizar luego todo el sistema, las cuestiones auditadas, el sistema de puntuación y las formas finales de cualificación. En ello estamos en este momento.

7.- Sindicalismo y acción sindical en las empresas visitadas

El sindicalismo, la acción sindical, en las fábricas visitadas no ha aportado novedades respecto al “sindicalismo” chino ya conocido, es decir en relación con el sindicalismo oficial, el único que en el sector de la industria de la confección y del calzado hemos podido conocer de cerca. De hecho, podríamos hablar del “no sindicalismo”.

En la entrevista de 2015 con la dirección de la ACFTU, éstos hablaron de una curiosa experiencia piloto precisamente en la zona de Guangzhou (lo que, junto con la significación de ésta en la industria china del calzado, ha sido una de las razones por las que hemos vuelto a la misma), explicando que habían establecido una nueva norma por la que se prohibía que llegaran a la “presidencia” del sindicato en la empresa los dueños de la misma o sus parientes. En respuesta a una sugerencia nuestra, no aceptó entonces la dirección de la ACFTU que acordáramos una aproximación sindical conjunta a esta “nueva e interesante” iniciativa y a su aplicación.

Pero volvimos a Guangzhou y nos encontramos con una situación similar. Ahora en todas las empresas “grandes” (no en la de 150 trabajadores, considerada como “pequeña”) la afiliación era oficialmente del 100%, aunque hubiera trabajadores que no sólo no sabían si en su empresa había sindicato, sino que para identificar lo que era el sindicato fue necesario preguntarles si sabían quién “organizaba el karaoke” (esto sí lo tenían claro). La palabra “sindicato” no tenía para ellos ningún significado.

Ciertamente no encontramos en la presidencia sindical a ningún dueño de la empresa, ni tampoco a un familiar. Sólo lo eran el vicegerente en una, el jefe de contabilidad en otro, y a un funcionario designado por la organización local de la ACFTU y contratado como tal por la empresa, en la tercera. Y como vicepresidente/a la jefa de personal y otros altos directivos.

En cuanto al sistema de elección, sólo en una se respetaba desde hacía poco (y fue la excusa para decirnos que aún estaban aprendiendo de que va su función, incluso que estaban participando en cursos de formación en las sedes locales del sindicato), el procedimiento previsto en la legislación china en el sentido de una primera fase electoral en la que se vota a unos delegados que a su vez eligen a la dirección sindical en la siguiente fase. En las demás el procedimiento apenas variaba de fórmulas más o menos chapuceras que podrían resumirse en que los jefes, o directamente la dirección de la empresa, elegían al Presidente y Vicepresidente, y en cada departamento elegían un vocal más o menos consensuado o por indicación de la superioridad. Pero de todo ello, la mayoría de los trabajadores no sólo no habían participado, sino que ni siquiera tenían noticia de que hubiera ocurrido.

En relación con la práctica sindical, lo único en lo que todos coincidían era en la organización de eventos, particularmente el karaoke. Y algunas opiniones relacionaban al “sindicato” con alguna labor asistencial. Preguntados sobre el concepto de negociación colectiva, convenio, todos desconocían su existencia e incluso una vicepresidenta sindical de empresa (que era además la jefa de personal) desconocía el propio concepto. Uno de los trabajadores entrevistados confundía a los “jefes” del sindicato en la empresa (de los que tenía escasa referencia, pero sabía que existían) con los del Partido Comunista (el PCCh).

Sobre la cuota sindical la situación era la ya detectada en viajes anteriores. En dos empresas las direcciones sindicales sabían de una cuota individual de 2 RMB (menos de 0,3 €uros) mensuales, pero no aparecía en la hoja salarial y nadie tenía constancia de estarla pagando. En dos de las 3 con

sindicato oficialmente organizado sabían que la empresa pagaba una cantidad importante al sindicato (lo del 2% de la masa salarial les sonaba en una, en otra nos dieron una cantidad global mensual con bastantes ceros, aunque con dudas).



Vista horizontal de una planta de producción del calzado.

8.- Los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU, su relación con el AMG y con la acción sindical global para su seguimiento, para la defensa del trabajo decente en las cadenas de suministro

El viaje de Isidor Boix en 2015², con visita de fábricas de Hangzhou y pasando luego por Beijing para una reunión oficial con la dirección de la ACFTU, parecía iniciar una nueva etapa en la relación del sindicalismo global con el sindicalismo oficial chino, incluso de su aproximación a los Acuerdos Marco y a su posible interés por la acción sindical global en defensa del trabajo decente en este nuestro mundo. Por ello se les remitieron tanto el informe sindical de ese último viaje como los de los anteriores. Y se les comunicó que en 2016 habría una nueva visita a la zona de Guangzhou en primavera, preguntándoles posteriormente para cuando la preferían con el objetivo de coordinarlo mejor con ellos y pasar luego por Beijing para lo que ellos habían propuesto en 2015.

Pero no hubo respuesta a nuestros primeros mensajes, ni como comentario a los informes enviados ni a la comunicación del proyecto para 2016, ni tampoco a un segundo mensaje recordándoles el tema dos meses después. Por ello habíamos ya renunciado a pasar por Beijing cuando recibimos una extraña propuesta de posible trabajo conjunto y de reunión para concretarlo. Nada tenía que ver con el tema, pero provenía de la misma persona que había dirigido la delegación de la ACFTU en el encuentro de 2015. Rectificamos por ello el itinerario y les comunicamos con un mes de antelación los días de paso por Beijing para que pudieran fijar una entrevista y, quizás, otras actividades. Y de nuevo el silencio, hasta 1 día antes de tomar el vuelo de Guangzhou a Beijing, cuando nos informaron de que desgraciadamente en esos días no habría nadie en Beijing para poder reunirse con nosotros.

Las anécdotas de 2013 y 2015, así como las de este 2016, subrayan esencialmente que no existe formalmente en China un sindicato, ni, a diferencia por ejemplo de Vietnam, se apuntan en la estructura del sindicalismo oficial actitudes e intereses coincidentes con lo que podrían ser los individuales y colectivos de la clase trabajadora del país. El AMG con Inditex (así como la política de RSC de Mango) nos ha permitido una interesante aproximación a las condiciones de trabajo en una importante muestra de la industria del vestido y del calzado del país, y también a la realidad del sindicalismo oficial chino.

² Ver en http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc245349_China_-_2015_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_VII_.pdf

Lo hasta ahora comprobado confirma lo que hemos venido detectando desde el primer viaje a China en 2006, es decir la falta de cauces efectivos para la expresión de los intereses de la importante (por su número, pero también por su historia) clase trabajadora china, una situación que indudablemente genera elementos de inestabilidad cuyo desarrollo futuro es, al menos para nosotros, imprevisible, aunque estamos convencidos de que en algún momento surgirá un nuevo sindicalismo del que hasta ahora sólo se han producido algunas manifestaciones visibles.

9.- Algunas consideraciones sobre este viaje y los proyectos de futuro

Lo explicado hasta aquí nos permite reproducir casi textualmente el último párrafo del informe de 2015. Allí se decía que de las notas que antecedían se desprendían conclusiones importantes para el trabajo sindical futuro en las cadenas de producción en China de las marcas multinacionales, conscientes de que nuestra función no es la de sustituir al sindicalismo (efectivo o latente) de cada país, por importantes que sean los problemas que detectemos, sino la de apoyar a los trabajadores del mismo en el ejercicio de los derechos básicos del trabajo concretados en los Convenios de la OIT. Este planteamiento supone no sólo la solidaridad sindical supranacional, esencia del propio sindicalismo, sino también la exigencia sindical a las multinacionales que fabrican en tales países para que controlen que sus filiales, contratistas, subcontratistas y sus empresas proveedoras respeten el ejercicio de tales derechos fundamentales, siendo asimismo evidente que no corresponde a las marcas multinacionales el gobierno del país o la organización de sus sindicatos.

En todo caso, desde la perspectiva sindical del Acuerdo Marco Global con Inditex, hay que prever una continuación del trabajo hasta ahora desarrollado, tanto para poner al día la situación en la industria de la confección, como para el seguimiento de los problemas ahora detectados en la del calzado y el proceso de su necesaria solución.

La relación del sindicalismo internacional con las organizaciones sindicales oficiales de algunos países como China o Vietnam, ha estado siempre presente en la problemática examinada por los órganos de dirección de nuestras organizaciones globales, de IndustriALL Global Union en nuestro caso, con algunos avances, como la afiliación a la Federación Sindical internacional que ya se ha producido por parte de algunas Federaciones Sindicales vietnamitas, o el apoyo a la participación de la ACFTU china en los órganos de administración de la OIT.

A partir de lo visto en este y anteriores viajes a la República Popular China, creemos que estamos en un momento importante, de futuro incierto, en nuestras relaciones de trabajo con el sindicalismo oficial de ese país. Las relaciones de mercado que en el mismo avanzan generan intereses de clase evidentes, nuevos sin duda en algunos casos, que de una u otra forma se desarrollarán. Los Acuerdos Marco Globales y su aplicación en China pueden ser un interesante instrumento en tal sentido.

Septiembre 2016

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex