

El Acuerdo Marco Global de Inditex, una práctica de Acción Sindical Global¹

Nuevo Balance² tras la firma de su renovación y ampliación en 2019

Isidor Boix³
Sindicalista

Abordar en Italia esta experiencia de acción social por la dignidad del trabajo en el mundo, en un encuentro académico con participación sindical, supone para mí una particular satisfacción. Para amplios sectores políticos y sociales españoles, muy particularmente para CCOO, Italia fue un muy importante referente en la no tan lejana etapa de la movilización social contra la dictadura franquista y en la construcción de la democracia. En los planteamientos y experiencias de Gramsci, Togliatti, Berlinguer, Luciano Lama, Bruno Trentin, Emilio Gabaglio, ... hemos encontrado útiles instrumentos para nuestra reflexión y para nuestra acción.

Algunas cifras de referencia, según estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, subrayan la significación de las multinacionales en la economía mundial y por ello su incidencia en las condiciones de vida y de trabajo en el planeta. Aproximadamente la mitad de la clase trabajadora mundial tiene alguna forma de intervención en sus cadenas de producción y distribución, aunque sólo el 3% tendrían un contrato de trabajo con ellas. Las multinacionales producen aproximadamente el 60 % de los bienes y servicios mundiales y generan el 80% del comercio internacional.

¹ Intervención en el seminario *“Diritti nazionale e violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro”* organizado por la *Università degli studi di Trento*, los días 27 y 28 de noviembre de 2019, con participación de unas 50 personas, profesores y doctorandos de las universidades de Trento, Pescara, Roma, Venecia y Campobasso, junto con 3 dirigentes sindicales de FEMCA-CISL.

² En 2017, a los 10 años de la firma del primer Acuerdo Marco, Víctor Garrido (actual Coordinador General de IndustriALL Global Union para el AMG con Inditex) y yo publicamos un primer balance sindical: <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

³ Miembro de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria, ex Coordinador de IndustriALL Global Union en la negociación y firma, y para su posterior aplicación, del Acuerdo Marco Global con INDITEX, Coordinador del Grupo “Cadenas de Suministro” del Foro Social de la Industria de la Moda de España

La internacionalización productiva ha provocado ciertamente deslocalización y relocalización en la actividad productiva, unos fenómenos que en ocasiones parecen monopolizar la atención, aunque es evidente que los casi 2,5 millones de puestos de trabajo que constituyen la cadena de producción de Inditex no suponen una pérdida de 2,5 millones de empleos en Galicia, sino una expresión de lo que es un fenómeno mucho más amplio y complejo, la internacionalización productiva.

Una internacionalización que ciertamente provoca intereses contradictorios vinculados a las deslocalizaciones, aunque también intereses comunes entre los amplios y muy heterogéneos colectivos de la clase trabajadora mundial. Lo señalo ya al inicio de mi intervención porque esta doble relación de intereses sociales constituye uno de los elementos centrales de mis reflexiones.

Insisto, el desigual desarrollo económico e industrial, así como las interrelaciones industriales y comerciales entre los diversos rincones del planeta, generan intereses contradictorios en muchos aspectos entre las clases trabajadoras de los países de las diversas regiones mundiales, también en los diversos eslabones de las cadenas mundiales de producción. Así se pone por ejemplo de manifiesto con ocasión de cierres de empresas en el Norte social para producir en el Sur. Contradicciones que son utilizadas, instrumentalizadas, para estimular en el Norte actitudes xenófobas o de apoyo social a medidas proteccionistas. Un ejemplo serían las medidas antidumping de la Unión Europea cuando son apoyadas por el sindicalismo europeo sin una previa discusión fraternal con el sindicalismo del país productor en una interlocución que debería ser liderada por las estructuras sindicales de ámbito superior, europeo (de la región de la casa matriz) y global.

Entiendo sin embargo que existen al mismo tiempo intereses comunes, derivados de la común condición de asalariados que, a pesar de la evidente disparidad de las condiciones de vida y de trabajo, supone una base suficiente para construir el sindicalismo global y su traducción en una acción sindical, global y solidaria, cuyo eje lo debería constituir la común reivindicación de la globalización de los derechos fundamentales del trabajo.

En mi intervención voy a desarrollar esta idea en relación con una experiencia concreta de tal acción sindical global, la realizada en la cadena de suministro mundial de INDITEX, la principal multinacional española, líder mundial de la industria del vestido. Y con el convencimiento de que para poder combatir los evidentes efectos negativos de la globalización es necesario asumir el contradictorio desarrollo de nuestro mundo, sin olvidar los también evidentes progresos que se producen.

1.- Algunas notas aún sobre la globalización

Junto con las grandes cifras arriba señaladas apuntando a las dimensiones de la globalización, quiero añadir algunos otros datos y consideraciones para una mayor aproximación a un fenómeno que tiene ya una larga trayectoria temporal, pero que se ha

acelerado en los últimos decenios del Siglo XX y a lo largo de lo que llevamos de este Siglo XXI.

Según las estadísticas del Banco Mundial de 1960 a 2018 el PIB mundial se ha multiplicado por 62, pasando de 1,37 Billones de USD a 85,8 Billones a precios actuales.

La pobreza se ha reducido de los 1.850 millones de personas que en 1990 “subsistían” con menos de 1 USD al día, a los 736 millones que en 2015 lo hacían con menos 1,9 USD. Sin embargo, para valorar mejor estas cifras, conviene tener en cuenta que de los 1.114 millones de apreciable reducción de la pobreza que se ha producido, 953 millones corresponden al Sudeste Asiático, esencialmente a China. Y también, que en este mismo periodo la pobreza en África ha aumentado en 9 millones. El avance global va acompañado, no debe olvidarse, de crecientes desigualdades, y es África donde más se manifiesta, un continente donde la economía formal no llega al 10% y cuya esperanza de vida se sitúa en torno a los 50 años, cuando el promedio mundial está en torno a los 70 y en Europa se aproxima a los 80 años.

De hecho, Europa, en cabeza aún en diversos aspectos, pero con síntomas que apuntan a la debilidad del propio “modelo social europeo”, está dejando de ser el centro del mundo, como todavía lo representamos muchas veces en nuestros mapamundis, para convertirse en el “Extremo Occidente” mundial, de un mundo cuyo centro se desplaza cada día más hacia el Océano Pacífico, con USA y China a ambos lados. Asia representaba en el año 2000 el 32% del PIB mundial en términos de paridad del poder adquisitivo; suponía ya el 42 % en 2017, mientras Europa pasó del 26 al 22 % y América del Norte del 25 al 18 % en el mismo periodo⁴.

Expresión de esta evolución y de la propia heterogeneidad del planeta son también los Salarios Mínimos Garantizados (legales)⁵ y su evolución en diversos países:

País	Años considerados	Incremento del SMIG	SMIG 2018⁶, en Euros
Bangladesh	2010 a 2018	325 %	85 €

⁴ <https://www.printfriendly.com/p/g/49aGFR>

⁵ No hay unas claras estadísticas de todos los países del mundo con iguales criterios. La paridad con el €uro de las monedas locales sufre evoluciones distintas en cada país. Las cifras del SMIG no tienen la misma significación en cada uno de ellos, variado según las dimensiones de su economía “informal”, así como el número de trabajadores para los que significa su retribución efectiva, sin otros complementos o pluses. Damos por ello cifras que hemos podido verificar por diversos medios, particularmente en los viajes realizados y en las fábricas textiles proveedoras de las marcas mundiales del vestido. Se trata del SMIG mensual como promedio del anual en 12 meses, incluyendo pagas si las hubiere. Son sin embargo cifras que permiten apreciar la particular y diversa evolución de un concepto básico para las condiciones de vida.

⁶ Salvo que se indique otro año en este cuadro

China	2006 a 2018	430 %	345 ⁷ €
Camboya	2013 a 2020	243 %	161 € (2020)
Vietnam	2000 a 2016	1 .900 %	145 € (2016)
Polonia	2015 a 2018	28 %	523 €
Bulgaria	2000 a 2019	735%	286 € (2019) ⁸
España	2000 a 2019	112%	1.050 € (2019)

Complementariamente, unas cifras de Vietnam contadas por un empresario cuya fábrica visitamos en 2016, resultan significativas. Los salarios, como se indica en el cuadro, se multiplicaron por 20 en el periodo de 2000 a 2016, el número de trabajadores de la fábrica se redujo en un 40 %, la producción se multiplicó por 2. Antes fabricaba camisetas, cuya producción ha deslocalizado a Bangladesh, ahora fabrica trajes y su actividad sigue siendo rentable tanto para él como para sus compradores (diversas marcas mundiales).

Un conjunto de cifras y una anécdota que ilustran la diversidad en situaciones aparentemente similares y que sirve para evitar fáciles tópicos al analizar realidades más complejas y muy diversas en muchos aspectos.

2.- Sin un ordenamiento jurídico global eficaz

El proceso de globalización, de internacionalización productiva y de creciente interrelación de las condiciones de vida en nuestro mundo con manifiestas desigualdades, no ha ido acompañado de un eficaz ordenamiento jurídico que lo tutelara. Se desarrollan problemas que hipotecan la misma sostenibilidad del planeta, como son el cambio climático y las graves violaciones a la dignidad del trabajo. En estas notas me voy a referir exclusivamente a este segundo aspecto porque es en ese ámbito en el que he participado a través de la acción sindical desde un sindicato español, la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras de España y su Federación de Industria.

Existen ciertamente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que sintetizan los derechos fundamentales del Trabajo, pero su capacidad para imponer su respeto se limita a su reducida posibilidad de presión sobre los Estados. Tampoco existe un “Tribunal Laboral Internacional”, como sí lo hay en el ámbito penal. Para simplificar, puede añadirse que “la OIT no puede y la OMC no quiere”, porque la Organización Mundial del Comercio sí tiene capacidad coercitiva, pero hasta ahora se ha negado a aplicarla para garantizar que los productos objeto del comercio mundial ofrezcan garantías sociales y medioambientales en su elaboración, rechazando reiteradas propuestas sindicales en este sentido. No sé si en su nueva andadura en este 2020, en su

⁷ De las zonas industriales más desarrolladas

⁸ País pues de la Unión Europea con un salario mínimo inferior al de las zonas industriales de China

necesaria reacción ante la iniciativa de Trump para reducir sus competencias, la OMC podrá plantearse jugar un mayor y mejor papel en el comercio mundial para contribuir a la sostenibilidad del planeta.

Existen ciertamente avances en la definición de criterios y objetivos, como son las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, la Declaración tripartita de la OIT, el Global Compact de las Naciones Unidas, la ISO 26000, ..., pero constituyen “recomendaciones” no directamente vinculantes para las multinacionales, tampoco para sus fábricas proveedoras a lo largo de sus cadenas de filialización y, sobre todo, de subcontratación, que son precisamente en las que se producen mayoritariamente las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo.

Esta poco optimista apreciación no me lleva sin embargo a minusvalorar los avances que suponen iniciativas como el actual programa de acción por el trabajo decente de la OIT, aunque, en su arranque en la Conferencia anual de 2016, no se asumiera una más ambiciosa propuesta sindical que incluía avanzar ya hacia un Convenio específico sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales, recogiendo y sintetizando disposiciones de otros Convenios para proyectarlos sobre la actual coyuntura de esta estructura industrial y comercial.

En el espacio para el optimismo, aunque conscientes de sus limitaciones y de lo que queda para avanzar, conviene señalar los progresos que se están produciendo en normas vinculantes al respecto. En el ámbito de las legislaciones nacionales la más relevante es la ley francesa 2017-399 de 27 de marzo sobre el “deber de vigilancia” de las empresas matriz sobre todas sus cadenas de valor, lo que es ya referencia hoy de algunas iniciativas en este mismo sentido en otros países. Está abierta asimismo la negociación para un “Tratado vinculante” de las Naciones Unidas en el marco del trabajo en “Empresas y Derechos Humanos”, al mismo tiempo que se discute abiertamente sobre una posible Directiva de la Unión Europea al respecto, con un positivo planteamiento ya por parte de la Confederación Europea de Sindicatos.

Vinculantes, y ya de eficacia directa, son también los acuerdos que están resultando de la negociación colectiva supranacional, ámbito en el que en mi opinión ocupan un lugar prioritario los “Acuerdos Marco Globales”, denominados inicialmente “Acuerdos Marco Internacionales”. Son acuerdos de una multinacional con los sindicatos globales, relativos a su cadena de valor. En este mismo capítulo, con implicación y responsabilización de numerosas e importantes multinacionales del sector de la industria de la moda (del vestido y el calzado), hay que considerar el Acuerdo de Bangladesh concluido tras la tragedia de Rana Plaza, así como el Proyecto ACT para fomentar la negociación colectiva en los países proveedores de las grandes marcas mundiales de la moda, entre sus principales proveedores y los sindicatos locales.

3.- Positivo desarrollo del concepto de Responsabilidad Social Empresarial

Ante el evidente vacío en la regulación internacional para garantizar la dignidad del trabajo en las relaciones laborales en el mundo y de manera particular en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales, ante el progresivo conocimiento de la opinión pública de las evidentes violaciones de los derechos fundamentales del trabajo en importantes espacios de éstas, se empezó a desarrollar el concepto de “Responsabilidad Social Empresarial”. A partir de preocupaciones empresariales por su “reputación”, tomó diversas formas, particularmente desde los comienzos de este Siglo XXI, y se tradujo en diversas iniciativas que, con diversas denominaciones, suponían el enunciado de compromisos tomados unilateralmente por las direcciones empresariales en los que afirmaban su decisión de “ir más allá” de las legislaciones aplicables, pero de dudosa exigibilidad jurídica. Ello dio lugar también a algunas iniciativas institucionales supranacionales en el mismo sentido, como el Libro Verde de 2001 de la Unión Europea.

La legítima desconfianza del movimiento sindical al respecto se tradujo en reiteradas denuncias del “marketing empresarial” que tales planteamientos suponían, pero con una grave carencia: las escasas iniciativas sindicales en la materia.

Desde FITEQA-CCOO, la Federación Sindical de los sectores del Textil y la Química de CCOO integrada posteriormente en CCOO-Industria, consideramos necesario ir más allá de la evidente componente publicitaria de la RSC-RSE, para poner el acento en la exigencia social del cumplimiento de los en general etéreos compromisos empresariales, intentando para ello intervenir en el control de su aplicación. Así orientamos nuestra iniciativa hacia una de las primeras multinacionales de la industria del vestido de matriz española, Inditex.

Creo que podemos considerar ya que, lenta y desigualmente en mi opinión, el concepto y la práctica de RSC-RSE ha ido avanzado desde entonces. Conviene no olvidar la nueva definición que del concepto de responsabilidad empresarial dio la Comisión Europea en su Comunicado 2011-81 como la “**responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad**”, señalando que su aplicación debe hacerse “**en estrecha colaboración con las partes interesadas**”.

Esta sencilla definición contiene los dos elementos esenciales. Por una parte, indica cuál es el ámbito en el que debe proyectarse la RSC al apuntar al impacto de la actividad empresarial, lo que de hecho excluye de la misma otras intervenciones empresariales de carácter filantrópico que pueden ser de interés, pero a valorar desde otra perspectiva. Por otra, lleva a determinar cuáles son los principales colectivos sobre los que impacta, desde los propios trabajadores y sobre todo los de sus proveedores, contratistas y subcontratistas, así como los entornos ciudadanos sobre los que incide tal actividad en su impacto ambiental, a los que hay que añadir, entre otros, a los consumidores de sus productos o servicios.

A lo largo de los dos últimos decenios se ha ido produciendo un lento, pero importante ya, desplazamiento del centro de gravedad de la actitud empresarial desde la “reputación” a la “responsabilidad”, desde un supuesto altruismo empresarial, en general unilateral, hacia la consideración de los “grupos de interés” (stakeholders), es decir los

impactados, como parte esencial en el tema. Hacia la interlocución y negociación con éstos para definir los objetivos de la política de RSC, y para el establecimiento de una seria política de control de su aplicación en la cadena de suministro. Ello ha significado además un serio avance al establecer las bases de corresponsabilidad de los grupos de interés para la consecución del trabajo decente a lo largo de toda la cadena. Su más completa expresión han sido los ahora denominados Acuerdos Marco Globales (AMG), definidos inicialmente como Acuerdos Marco Internacionales (AMI).

4.- Criterios sindicales en la interlocución-negociación con las multinacionales

Por parte de las organizaciones sindicales no resultó fácil superar la etapa de la denuncia de las violaciones de derechos fundamentales del trabajo en los proveedores como única y demasiado simple respuesta a este grave problema. Tras una habitual y tópica denuncia de las maldades de las multinacionales, con altisonantes proclamas sobre los males de la globalización, en la mayoría de documentos sindicales no encontramos aún más que recetas de lo que deberían hacer los poderes económicos y políticos, exigencias mejor o peor argumentadas de otra política económica y laboral. En ocasiones la denuncia de que la multinacional “no quiere hablar”. Pero sin ninguna iniciativa de acción sindical para romper la negativa empresarial.

Desde esta pasiva denuncia no se abordaban tampoco las causas del sentimiento de impotencia ante la globalización y sus consecuencias que existía en amplios sectores de las clases trabajadoras de los países en mejores condiciones de vida y de trabajo, del Norte social y en general geográfico. Ampulosas proclamas con ocasión de la “Jornada mundial de Acción por el trabajo decente”, convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) desde 2008, se traducían en general en simbólicas manifestaciones de contenidos discutibles. Luego volveré sobre esta cuestión. Ahora me interesan más unas consideraciones sobre las bases que considero necesarias para la acción sindical por el trabajo decente en el mundo.

Mi primera referencia es el sindicalismo como “organización de intereses” y como la “solidaridad organizada de la clase trabajadora”, para poder avanzar partiendo del concepto clásico de trabajador como “asalariado”, o del trabajo como “mercancía” en las relaciones sociales capitalistas de la “economía de mercado”. Lo esencial por ello es hoy determinar si hay intereses comunes de la clase trabajadora en cada uno de sus ámbitos, y si los hay, cuáles son.

Para ir directamente a lo que nos ocupa, entiendo que, en el ámbito de nuestro mundo globalizado, la “globalización de los derechos” constituye el interés común de la clase trabajadora mundial. No los salarios (aunque sí el “salario mínimo vital”), no tanto la jornada de trabajo (aunque sí el límite máximo de las 60 horas semanales como derecho mínimo), también el derecho a la vida (seguridad y salud laboral), el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como instrumentos esenciales para la conquista de todos los demás.

Para los que sufren agresión a tales derechos parece evidente su interés inmediato en su conquista.

Pero quizás es menos claro el porqué también interesan, ya hoy, a los que menos sufren tal agresión. No faltan ciertamente en los países más desarrollados síntomas de violación de derechos fundamentales, como el trabajo precario que en los mismos se desarrolla, tanto en la economía formal como, más, en la informal. Pero no es ésta la referencia esencial, sino cómo afectan a los trabajadores más privilegiados, en general los de la casa matriz de la multinacional, las violaciones de derechos del trabajo en los lejanos confines del mundo. En mi opinión ésta es la clave para orientar la acción sindical global y su insuficiente comprensión constituye la causa de las evidentes deficiencias de la acción sindical en este ámbito.

La clave y la cuestión esencial. Estoy convencido de ello, aunque lo estoy menos de que se asuma adecuadamente desde las instancias de dirección del sindicalismo organizado del “primer mundo”, el nacional y el supranacional.

En la historia del sindicalismo, el principal riesgo de los sectores de vanguardia, de los que lo son en una misma empresa, o en el sector, también en el país, ahora en el mundo, es quedar aislados y que el ámbito de sus “privilegios” se reduzca. Porque del aislamiento deriva la debilidad y de ésta la pérdida de derechos. Éste es un problema muy importante ya hoy en el mundo desarrollado.

Por ello, la solidaridad con la clase trabajadora más explotada, con menos derechos, no es sólo una cuestión de solidaridad altruista, generosa, sino de profundo e inmediato interés, aunque no siempre se entienda adecuadamente. De hecho, la necesidad de asumir con claridad este concepto, superando las evidentes y lógicas dificultades, debería ser uno de los frentes principales de acción y formación del sindicalismo del Norte.

Se ha demostrado que la solidaridad eficaz no es sólo la que interesa a los que la reciben, sino también, y es esencial, la que interesa a los que pueden practicarla. Ahí están en primer lugar los trabajadores y las trabajadoras de las matrices de las multinacionales, su sindicalismo organizado, que son en general los que tienen mayor capacidad de incidencia sobre las direcciones empresariales.

Junto a este interés inmediato, a corto y a largo plazo, existe también el interés de los trabajadores del primer mundo ante un efecto importante, no único, de la globalización, como es la deslocalización industrial, acentuada por las muy desiguales condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

A partir de estas premisas orientamos desde FITQA-CCOO nuestro esfuerzo sindical cuando en los primeros años de este siglo abordamos estos temas en relación con la industria de la moda española, con Inditex en particular, priorizando la información, explicación y debate en sus fábricas y logística de Galicia, junto con la exigencia a la empresa de acuerdos explícitos al respecto.

En una de las asambleas de delegadas sindicales de CCOO, una dirigente sindical de las fábricas nos planteó: ***“muy bien lo que explicáis para defender el trabajo decente de las***

trabajadoras de Marruecos y otras que trabajan para Inditex, pero quizás el sindicato debería dedicar más esfuerzos para resolver nuestros problemas, nuestros salarios, nuestro dolor de espalda, ...” Antes que le respondiéramos desde la dirección sindical federal, otra dirigente sindical de las fábricas pidió la palabra para afirmar: **“Compañera, cuánto mayor sea el salario de las trabajadoras de Marruecos y de China que trabajan para Inditex, menor será el riesgo de perder nuestros puestos de trabajo y que se vayan a estos países”**. Una esquemática respuesta que ayudó mucho a avanzar en la comprensión del tema y a establecer las bases de la acción sindical en las fábricas gallegas de Inditex.

Por todo ello, desde el inicio de nuestra incidencia en estos temas nos planteamos las dos líneas de trabajo ya apuntadas. Por una parte, la información, el debate con las trabajadoras y los trabajadores de la cabecera de la multinacional, por otra la presión a la dirección empresarial, en primer lugar para que cumpliera sus compromisos unilaterales y para la verificación sindical de tal cumplimiento. Y, a la vez, una propuesta de un Acuerdo Marco que concretara los contenidos y las formas de esta intervención sindical desde el sindicalismo de la casa matriz junto con los sindicatos de toda la cadena de suministro.

Así se inició un largo trabajo sindical de casi dos décadas, objeto de esta información.

Aunque no es objeto de mi intervención, ni tampoco un espacio de directa acción sindical, no quiero rehuir un tema que se plantea a menudo: el del papel de los consumidores en la exigencia a las multinacionales productoras de artículos de consumo. Es legítimo, y seguramente necesario, preguntarse si el consumidor puede ser un “nuevo agente en el conflicto social”, aunque para mí no es evidente. Menos clara tengo aún su capacidad para incidir con eficacia y de manera inmediata en la defensa del trabajo decente en el mundo, más allá de su primera reacción al día siguiente de grandes catástrofes como la de Rana Plaza. El interés inmediato del consumidor es el de productos del menor precio y la mejor calidad. Probablemente pueda plantearse, aunque a largo plazo, su interés colectivo en otro modelo de consumo que suponga también otro modelo de producción, basado éste en el trabajo decente y en la producción limpia en todas las cadenas de suministro. Dejo la cuestión para los estudiosos del consumo como fenómeno social, para interrelacionarlo con el propio debate e intervención sindical.

5.- INDITEX: algunos datos de 2018

- Inditex comercializa **9 marcas**: *Zara, Massimo Dutti, Bershka, Oysho, Pull & Bear, Stradivarius, Zara Home, Uterqüe* y *Lefties*.
- **1.597.260.495 fueron las prendas vendidas** ese año en 7.490 tiendas distribuidas en 93 países.
- Los **trabajadores propios eran 174.386**, en las tiendas del mundo, en sus fábricas de Galicia, en la logística y en las oficinas de España. De ellos, **menos de 1.000** en las fábricas propias gallegas.

- Su cadena de suministros, con **1.816 proveedores-intermediarios**, era de **6.716 fábricas en 41 países**, en las que trabajaban **2.201.792 trabajadores**.
- Algunos datos significativos del número de fábricas y sus trabajadores en los diversos países de la cadena mundial de suministros son: en Bangladesh, 512.902 trabajadores en 288 fábricas; China, 395.527 trabajadores en 1.813 fábricas; Turquía, 234.759 trabajadores en 1.410 fábricas; Portugal, 48.423 trabajadores en 1.151 fábricas; Vietnam e India, más de 100.000 trabajadores en cada país.
- La **cadena de suministro en España** supone: **8.288 trabajadores en 386 fábricas** (principalmente en Galicia las de confección de vestido y en Alicante las del calzado).
- Las ventas ascendieron a **26.145 millones de €uros** (de ellos 3.100 M € en venta online), lo que la sitúa de nuevo como la 1ª distribuidora mundial de ropa (por delante de GAP, H&M, ...).
- Los **beneficios netos fueron de 3.448 millones €**. La **aportación tributaria** fue de 6.100 millones € (de ellos 1.700 en España).
- Las **inversiones fueron de 1.600 millones €** (9.400 millones en los últimos 6 años – de ellos 2.000 millones en innovación tecnológica y logística-)
- Y las primeras cifras de 2019 apuntan a que sigue el proceso creciente del negocio: en los 9 primeros meses del año **las ventas crecieron en un 7,5 %** y los beneficios netos en un 11,6 %.
- La representación sindical en las fábricas y logística propias en España era:
 - TOTAL en el país: CC.OO.: 63,43 %, UGT: 12,69 %, CIGA (sindicato nacionalista gallego): 15,67 %
 - Fábricas de Galicia: CC.OO.: 82,09 %, UGT: 4,48 %, CIGA: 13,43%

6.- Breve cronología de la Responsabilidad Social Empresarial en Inditex y nuestra acción sindical global

Un esquema temporal de cómo se desarrolló se resume como sigue:

- 2001: Inditex establece un **Código de Conducta** unilateral, y a continuación firma un Convenio Marco con la ONG Entreculturas, pero se niega a establecer una fórmula similar con CCOO.
- Desde 2002 desarrollamos el **trabajo sindical de seguimiento de la aplicación del Código unilateral** en sus fábricas proveedoras, con la señalada explicación-seguimiento sindical en las fábricas propias y la logística de España.
- En 2005 participamos en una **delegación sindical-empresarial a Bangladesh** a raíz del hundimiento de una fábrica proveedora de Bangladesh, **Spectrum, donde fallecieron 62 trabajadores**. Inditex asumió finalmente toda la gestión de las indemnizaciones a las víctimas, estableciendo un criterio sobre la asunción (distribución) de responsabilidades que ha sido posteriormente referencia al efecto.
- De 2005 a 2007, previamente a la firma del AMI, realizamos **visitas a fábricas proveedoras y reuniones con sindicatos locales y con proveedores**, para informar y verificar la aplicación del Código de Conducta unilateral, en: Marruecos, Portugal, Turquía y China.

- De esta etapa destacan los conflictos y su positiva solución en los proveedores **TOPY TOP⁹ de Perú** y **RIVER RICH¹⁰ de Camboya**, con intervención de la Federación Sindical Internacional, de CCOO y del Departamento de RSC de Inditex, estableciendo acuerdos formales con las empresas proveedoras **para la readmisión de todos los dirigentes sindicales despedidos** (93 y 30 respectivamente) y el reconocimiento del sindicato y su acción en las empresas. En ambos casos, estas experiencias significaron una importante referencia para la posterior acción sindical en esos países, y las organizaciones sindicales de ambas empresas se convirtieron en piezas esenciales del sindicalismo en la industria textil local.
- Paralelamente propusimos un Acuerdo Marco a Inditex, con redactados, propuestas y contrapropuestas que finalmente culminaron en el AMI en 2007.
- En 2007, tras 5 años de trabajo sindical y de negociación, se firma el **Acuerdo Marco Internacional** (AMI) con la Federación Sindical Internacional FITTVC.
- En 2012 suscribimos con un Inditex un **“Protocolo de derechos de intervención sindical”** que consideramos esencial para la aplicación del propio Acuerdo Marco y que supone:
 - Información al sindicato de **toda la cadena de suministros**, con los siguientes datos: nombre y dirección de la fábrica, nº de trabajadores, tipo de producción y calificación en la última auditoría ¹¹
 - Derecho de acceso sindical **a todos estos centros de trabajo**
 - Un Coordinador sindical General, de CCOO, sindicato de la casa matriz
- En 2014 se firmó una renovación del AMI, definido ya como **Acuerdo Marco Global** (AMG), incorporando los derechos sindicales suscritos en 2012
- En 2019 hemos renovado de nuevo el AMG con diversas incorporaciones a las que luego nos referimos y que contienen entre otras la importante novedad de la creación de un **Comité Sindical Global** con expresa representación del sindicalismo de la casa matriz y de los sindicatos de los países de la cadena de suministro.

⁹ https://www.ccoo.cat/noticia/32166/el-conflicto-topy-top-un-ejemplo-de-accion-sindical-internacional#.Xe_vtuhKg2w

¹⁰ https://ecodes.org/noticias/acuerdo-en-la-fabrica-river-rich-textile-ltd-en-camboya-con-directa-intervencion-de-inditex-sa-y-la-federacion-sindical-internacional-del-textil-confeccion-cuero-fittvc#.Xe_wW-hKg2w

¹¹ En el acuerdo sobre esta información se señalan dos aspectos aparentemente contradictorios. Por una parte, el objetivo de la misma para el trabajo sindical, que incluye la entrega a los sindicatos de cada país de las fábricas proveedoras de Inditex en el mismo con discusión sindical sobre su utilización, y, por otro, su carácter confidencial. En la práctica ello supone que no hemos dado copia de la cadena de suministro a los medios de comunicación cuando nos los han pedido, y que hemos conseguido una actitud similar en los sindicatos de todos los países con los que hemos compartido tal información, pero al mismo tiempo ha sido un documento de trabajo utilizado por éstos.

7.- Elementos esenciales y características de nuestra acción sindical global de 2002 a 2019 para la defensa del trabajo decente en toda la cadena de suministros de Inditex

Apunté ya antes los dos ejes de nuestra acción sindical: 1) de permanente información y debate con los trabajadores y los trabajadores de plantilla de Inditex de las fábricas de Galicia y la logística de toda España, de lo que la experiencia más significativa fue la rápida reacción en las fábricas gallegas al conocerse los despidos de Topy Top de Perú, y 2) 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 y las sucesivas renovaciones.

Todo ello acompañado de la también permanente acción para el seguimiento de la aplicación primero de sus compromisos unilaterales y luego del Acuerdo Marco, con visita a fábricas de los diversos países para conocer su realidad laboral e industrial, abordando al mismo tiempo los problemas concretos detectados. A esta práctica de acción sindical global me referiré con cierto detalle porque ha supuesto una importante experiencia. Aún hoy la principal crítica que se me ocurre al respecto es que, tras 17 años, siga siendo la única referencia explicada y analizada en los diversos ámbitos del sindicalismo internacional de la industria de la moda, a pesar de que desde 2015 en ésta se han firmado otros 3 AMGs.

El instrumento principal de nuestra acción sindical lo han constituido unas **150 visitas a fábricas proveedoras** de las diversas marcas de Inditex, con las siguientes características:

1. Países en los que se situaban las fábricas visitadas: Portugal, Marruecos, Túnez, Turquía, India, Camboya, China, Bangladesh, Vietnam, Argentina, Brasil y Bulgaria. Visitamos también, con una similar delegación empresarial-sindical, fábricas de Myanmar para conocer directamente sus condiciones laborales e industriales cuando Inditex se planteaba la posibilidad de contratar su producción.
2. Las visitas las realizamos habitualmente por parte de una delegación conjunta empresarial y sindical (Departamento de RSC de Inditex - luego “de Sostenibilidad”-, y CCOO siempre, UGT alguna vez, junto con los sindicatos locales). En ocasiones nos acompañaron también personas de la dirección de la Federación Sindical Internacional, primero de la FITTVC, luego de IndustriALL Global Union a la que aquella se integró.
3. Antes de la visita nos reunimos 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 en alguna ocasión también en reuniones de Inditex con el grupo de sus principales proveedores para una información y debate sobre el contenido del AMG, su aplicación y su seguimiento.
4. Así se ha venido desarrollando en todos los casos con la única excepción de China. En China los autodenominados “sindicatos” del país rechazaron nuestra propuesta con el argumento de que no pertenecen a la Federación Sindical Internacional firmante del AMG. A ello respondimos proponiéndoles negociar con Inditex un protocolo especial para China para la defensa del trabajo decente en sus fábricas proveedoras de la multinacional española. Tampoco lo aceptaron y no han querido estar

presentes en ninguna de las fábricas visitadas en las 9 ocasiones que en estos años viajamos al país para llevarlas a cabo. Tampoco prosperó su propia propuesta, aceptada por mi parte inmediatamente, de una reunión y conferencia mía con la dirección de los sindicatos oficiales chinos para debatir sobre los acuerdos marco globales y la actividad sindical en las cadenas de suministro de las multinacionales. Es significativo señalar las diferencias entre la actitud y práctica de los sindicatos chinos con la de los sindicatos vietnamitas, a pesar de sus similitudes formales con los “sindicatos” chinos, cuestión ésta a la que dedicamos un trabajo (“China y Vietnam: la transición del ‘sindicalismo’ oficial al sindicalismo real”¹²).

5. La relación de empresas a visitar se establecía previamente con Inditex, que además nos facilitaba las últimas auditorías realizadas a las mismas. En Portugal, Marruecos, Turquía, Vietnam, Brasil y Camboya, conseguimos en varias ocasiones que los sindicatos locales nos hicieran previamente una propuesta de empresas a visitar, o que ésta se concretara entre los sindicatos locales y las delegaciones en el país del Departamento de RSC de Inditex.
6. Aunque tales visitas no resultaban en general del agrado de los empresarios locales, la indicación por parte de Inditex de la visita a realizar resultaba casi siempre suficiente para su desarrollo. Solamente en Marruecos y en Bulgaria tuvimos problemas en una ocasión en cada uno de estos países, lo que se solventó rápidamente tras una nueva intervención de Inditex.
7. El esquema de trabajo en cada una de estas visitas, de un día completo, ha sido:
 - a. Reunión conjunta de la delegación empresarial-sindical con la dirección de la empresa para conocer su estructura industrial y comercial, así como su visión de las relaciones laborales en el país y particularmente en la propia fábrica, y posibles problemas que se hubieran podido producir en tales ámbitos.
 - b. Visita conjunta a las instalaciones y selección por parte sindical de trabajadoras/es a entrevistar (de las/os que luego la empresa nos facilitaba su contrato de trabajo y las últimas hojas de salarios de cada una/o, junto con el listado general de uno o varios meses de salarios y de los horarios de entrada y salida de la fábrica).
 - c. Reuniones exclusivamente sindicales de la delegación sindical con trabajadores individualmente, conversando sobre su particular historia laboral, sus preocupaciones, opiniones, ...
 - d. 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.
 - e. 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.
8. Posteriores informes sindicales de amplia difusión. Después de cada viaje a un país con tal programa de trabajo, realizamos **amplios informes sindicales** con datos y valoraciones del país y de las visitadas realizadas. Informes con un doble objetivo. Por

¹² <http://iboix.blogspot.com/2017/04/china-y-vietnam-del-sindicalismo.html>, que fue finalmente publicado por “Workers of the World, Volume I, Number 9, May 2018, p. 26-43

una parte, dar cuenta de nuestro trabajo y sus resultados a los sindicalistas que directamente representamos (los del país y de la casa matriz de la multinacional), así como a la Federación Sindical Internacional en cuyo nombre (como Coordinador General para la aplicación del Acuerdo Marco) actuamos. Y por otra, difundir públicamente esa información y balance, para aproximar la compleja realidad de nuestro mundo globalizado a una más amplia opinión pública, sindical en primer lugar. Significativo ha sido el eco de estos informes, rompiendo muchas veces tópicos, poniendo de manifiesto la necesidad de aproximarse con rigor a esta realidad. Han sido informes con progresiva demanda en los diversos ámbitos sindicales, así como en los académicos y de los medios de comunicación de todo el mundo, probablemente por la inexistencia de otras formas de acción e información sindical similares en las cadenas de suministro de otras multinacionales de la industria del vestido¹³ y otras.

9. 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. Así Inditex fue 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 mismo¹⁴. Ha sido también una de las primeras multinacionales de la industria de la ropa en adherirse al proyecto ACT¹⁵ 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". En este proyecto Inditex se ha responsabilizado como líder de su aplicación en Turquía. Cabe destacar asimismo su implicación en la campaña para erradicar el **Sumangali**¹⁶ como fenómeno de práctica esclavitud de trabajo infantil, especialmente de niñas y adolescentes de 12 a 16 años, en la India. También en el tratamiento de la problemática de los **refugiados sirios en Turquía**¹⁷, donde hay más de 3 millones de desplazados desde Siria y muchos de ellos trabajan en la economía sumergida ("informal") del país.

8.- Formación y organización sindicales en los países de la cadena de suministro

Desde el inicio de nuestro trabajo 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 los colectivos más directamente interesados

¹³ Una relación muy amplia de tales informes se encuentran en:

https://industria.ccoo.es/cms.php?cd cms_pag=14285&opc_id=cba02944a916642f9115d50d82640f1f

¹⁴ A ello hemos dedicado varios informes, el último de los cuales se encuentra en: <https://industria.ccoo.es/8565f06360a77176c9b710bbcdb69b25000060.pdf>

¹⁵ <https://actonlivingwages.com/>

¹⁶ <https://industria.ccoo.es/fe5b45f1d72105e9059d95c5821a1a42000060.pdf>

¹⁷ Incluido en diversos informes sobre las cadenas de suministro en ese país. El último se encuentra en: <https://industria.ccoo.es/924d8260e0ac55753d675db1ac2167b8000060.pdf>

(“impactados” por la actividad empresarial), en este caso los sindicatos de los países en los que se extienden las cadenas de suministros. Esta convicción, y su traducción en la acción sindical, supone ya una respuesta a preguntas u opiniones sobre un posible “neocolonialismo sindical”, aunque en ocasiones tal objeción pudiera parecer que oculta la inacción de la organización que lo planteaba. En diversas ocasiones hemos también indicado nuestro rechazo a cualquier forma de “paternalismo sindical”, a cualquier toma de decisiones de acción sindical al margen de las decisiones de los sindicatos locales, sin ignorar que toda iniciativa sindical que ayude a abordar adecuada y solidariamente los problemas de la clase trabajadora de cualquier rincón del mundo se traduce en prestigio de quien la protagoniza.

A lo largo de las páginas anteriores se han dado ya múltiples indicaciones de cómo nos hemos planteado desde siempre la intervención de los sindicatos locales en todas nuestras iniciativas como uno de los ejes de éstas. Su incorporación supone sin duda un reforzamiento de su organización y es una experiencia formativa de las y los sindicalistas que en ella participan. Ahora quiero detenerme en una en particular, concretamente los seminarios de formación impulsados en la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex.

En 2011, en el marco de las reuniones para la programación del trabajo de aplicación del AMG, acordamos el siguiente esquema de trabajo:

- Desarrollo de 2 seminarios con un contenido similar: uno con trabajadores y otro con directivos, a desarrollar en paralelo uno o dos días, para realizar una sesión conjunta al final donde intercambiar conclusiones y establecer un compromiso de interlocución en la empresa para ordenar las relaciones laborales de la misma.
- Trabajadoras/es participantes: dónde hay sindicato organizado en la empresa, éste designa a los participantes. Si no lo hubiera, lo que es aún la tónica ampliamente mayoritaria, se procede como sigue: 1) Asamblea con los trabajadores en la que dirigentes sindicales del país y/o el Coordinador General explican el objetivo del seminario, y 2) elección por parte de los trabajadores de las/los participantes.
- Directivos participantes: designados por la dirección de la empresa.
- Temario de los seminarios: contenido del Acuerdo Marco Global en cuya aplicación se desarrolla el seminario, su relación con la legislación laboral del país y con los Convenios de la OIT, cuestiones esenciales de la organización del trabajo y su relación con las condiciones de trabajo y los derechos laborales, con un cuestionario sobre las relaciones laborales en la empresa en cuestión.
- Ponentes para ambos seminarios: expertos laborales y sindicalistas del país y de IndustriALL Global Union, con un/a dirigente sindical en el seminario con directivos y un/a directivo/a en el seminario con trabajadores

A nadie se le escapa, tampoco a Inditex y a las empresas para las que se aplica este esquema, que estos seminarios desbordan ampliamente el carácter “formativo” y constituyen una importante aportación al proceso organizativo de los sindicatos del país.

Una primera experiencia piloto se desarrolló en Turquía, y luego realizamos seminarios similares en Marruecos, Turquía, India, Vietnam, Bangladesh y Camboya. Debe

destacarse que las únicas limitaciones que hemos encontrado hasta ahora han sido las resultantes de los propios sindicatos locales para dedicar más esfuerzos a esta iniciativa.

Conviene añadir que en Vietnam se organizó a través de la Red Sindical creada en este país con sindicalistas de las principales empresas proveedoras de Inditex y la participación de la Confederación Sindical nacional.

En 2016 planteamos un proyecto de formación sindical en la empresa turca MODAVIZYON, una de las más importantes del país con unos 3.000 trabajadores. En ésta se había realizado un amplio trabajo de clasificación profesional con valoración de puestos de trabajo, con incentivos económicos orientados a una mayor productividad individual y colectiva. Con una formación de contenidos técnicamente correctos en lo esencial, pero con un grave problema de origen: la nula intervención sindical en su diseño y su aplicación. Por ello propusimos un proyecto sindical complementario para superar esta importante carencia, pero hasta el momento no se ha podido desarrollar plenamente por las dificultades de coordinación del sindicalismo turco, y de iniciativa de la propia IndustriALL Global Union.

Podría ser ésta una nueva e importante experiencia piloto en la medida que los carencias y problemas derivados de una deficiente organización del trabajo se plantean en la gran mayoría de las fábricas de las cadenas mundiales de suministro y su solución, o la vía para resolverlos, de evidente interés sindical, serían también sin duda una base para una efectiva mejora en sus condiciones de trabajo.

En Bangladesh con el desarrollo del “Accord” y del propio AMG, hemos podido impulsar la elección efectiva de Comités de Seguridad en numerosas fábricas, lo que en muchas de ellas constituyó la primera ocasión de elecciones democráticas en la fábrica. También una clara y emotiva fiesta sindical. En Portugal está en marcha un amplio plan de formación en temas de salud y seguridad coordinado por el sindicalismo portugués y con participación del sindicalismo español.

9.- Solución de problemas concretos

A lo largo de estas notas hemos apuntado ya cómo se abordaron diversas problemáticas y cómo se resolvieron algunos problemas. El principal consiste en conocer el problema a tiempo, antes de la dispersión de los trabajadores afectados y la dificultad material de aportar solución efectiva que ello conlleva. La falta de organización sindical en muchas empresas proveedoras supone ignorancia del problema o un grave retraso en la posibilidad de abordarlo. En ocasiones hemos conocido los problemas por informaciones de la propia dirección de Inditex.

Desde el sindicalismo solamente apuntamos a la rescisión del contrato de suministro por parte de la multinacional como última solución, pues ello perjudicaría aún más a los trabajadores que se pretende proteger. De todas formas, se ha comprobado la enorme eficacia que tiene la capacidad de los departamentos de RSC de las empresas para bloquear pedidos hasta la solución de los problemas laborales detectados, como sucede por ejemplo en Inditex. En la mayoría de los casos detectados, el problema se ha resuelto sin tener que llegar a esta situación.

Una sistematización de los casos más significativos es la siguiente:

- Impagos salariales, asumiendo la multinacional los salarios dejados de percibir por los trabajadores de una empresa proveedora. Un problema planteado en general ante cierres de empresas y desaparición del empresario, muchas veces sin cauces de reclamación eficaces en el propio país. En tales casos planteamos que lo asuman las multinacionales 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. Algunos casos emblemáticos fueron los de Jeans Plus (2015, en Bangladesh) Bravo (2017, en Turquía), Co-Sek (2017, en Camboya).
- 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 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 referidos informes sindicales al respecto se apunta una correcta respuesta de Inditex asumiendo el coste que le correspondía.
- 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. Esta empresa trabajaba en proporciones diversas, antes de hundirse por construcción sin licencia en tierra pantanosa, para Karstad Quelle (Alemania), Carrefour (Francia), Cotton Group (Bélgica) e Inditex (España). Tras las primeras gestiones, y abiertas las negociaciones con la Federación Sindical Internacional del sector, la FITTVC (posteriormente integrada en IndustriALL Global Union) y los sindicatos locales para hacer frente a la catástrofe e indemnizar a las víctimas, sólo Inditex prosiguió una negociación que culminó con un acuerdo que se ha convertido en referencia para estas cuestiones. Se acordó distribuir el esfuerzo económico entre las multinacionales que compran (50 % del total a distribuir entre ellas según su volumen de compra en la última etapa) y 50 % a distribuir entre los agentes locales (gobierno, organización patronal y empresa/s afectada/s)¹⁸. Un esquema que se aplicó después en otros casos como el de Shyms en 2016. 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”, 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.
- Regularización de la economía informal, incorporando a la economía formal las empresas proveedoras que estuvieran en situación irregular en alguna o todas 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 -

¹⁸ Esta experiencia fue objeto de la tesis doctoral de Javier Chércoles, director entonces de RSC de Inditex: <https://www.tdx.cat/handle/10803/83671#page=1>

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 2013¹⁹. Esta experiencia constituyó la principal referencia para formalizar el “Protocolo de derechos sindicales” para el acceso sindical a todos los datos de la cadena de suministros mundial de Inditex que luego se incorporó al texto del Acuerdo Marco. Otros supuestos más extendidos lo constituyen las muchas fábricas, en muchos países, en las que se paga con dinero “negro” una parte de los salarios (parte de la retribución ordinaria, horas extra, incentivos, pagas extra, ...), reduciendo además con ello las cargas sociales de la empresa y los posteriores beneficios sociales de los trabajadores. Ha sido éste un supuesto insuficientemente detectado en las auditorías y que exige una mayor coordinación de las marcas que compran en cada fábrica, así como una efectiva campaña de IndustriALL Global Union al respecto debido, erróneamente, a la escasa importancia que al tema atribuyen muchos sindicatos locales derivada de la también escasa protección social que reciben los trabajadores.

- Prevención del trabajo infantil. En 2006, a raíz de una denuncia publicada en la prensa portuguesa, nos desplazamos a Felgueira (Norte de Portugal) una delegación sindical-empresarial y, tras entrevistas con la escuela, el ayuntamiento y el domicilio de los niños objeto de la denuncia, comprobamos que en esta población, y en el marco del trabajo domiciliario para fábricas de calzado, no siempre correctamente regularizado según la legislación portuguesa, se producía el trabajo de cosido de mocasines de algunos niños que acudían a la escuela con resultados homologables a los demás. Se estableció la regularización del trabajo a domicilio y la exigencia a los padres de no implicar a sus hijos en esta actividad. En 2007, antes también de la firma del AMI, se habían detectado en Marruecos 3 empresas proveedoras que tenían trabajando niños menores de 15 años, edad mínima legal en el país entonces. Inditex y la FITTVC firmamos en abril un protocolo para sacar de la actividad laboral y llevar a la escuela a los menores que se encontraran trabajando, a la vez que la contratación de un adulto de la familia o la compensación económica a ésta. Se fijó asimismo una especial protección a los tramos de 15 a 16 años y de 16 a 18 años, incluyendo formación profesional. Posteriormente, en el Acuerdo Marco Internacional (AMI) se estableció ya la prohibición de contratar a menores de 16 años. En 2008, en Paços de Ferreira, también en Portugal, a raíz de una denuncia sindical y una intervención de la inspección de trabajo portuguesa, junto a problemas de libertad sindical se detectó el trabajo durante las vacaciones de verano de 2 muchachas de 14 y 15 años en el embalaje de prendas de vestir en Cunhal-Alves, fábrica proveedora de ropa. El acuerdo con la empresa para resolver las violaciones de libertad sindical y el trabajo infantil permitió levantar por parte de Inditex la suspensión de sus pedidos, decretada al detectar tales problemas. En este capítulo debe considerarse también la ya referida acción en relación con la práctica del Sumangali en la India.
- Defensa de la Libertad Sindical. Readmisión de sindicalistas despedidos y reconocimiento del sindicato: Es necesario subrayar que esta cuestión constituye

¹⁹ <https://industria.ccoo.es/c82476cbb2b9b2cd70ca402cad166d9600060.pdf>

la base esencial para la conquista de la dignidad del trabajo en la medida que ésta sólo puede resultar del pleno ejercicio de los derechos básicos del trabajo, y de éstos la libertad sindical es esencial.

Fue por ello nuestro principal objetivo desde que comenzamos la intervención sindical en las cuestiones de RSC, y estamos convencidos de que nuestra incidencia en el tema a lo largo de 5 años antes de la firma del Acuerdo Marco resultó decisiva para ésta. Unos primeros resultados, previos al primer AMI de 2007, fueron las ya referidas 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 interesante fue el de Roteks Hera (Turquía 2012) cuando conseguimos la convocatoria de una asamblea general en horas de trabajo con nuestra intervención, y en la que el empresario asumió pública y formalmente el ejercicio concreto de la libertad sindical y el representante de Inditex señaló su vigilancia del cumplimiento de tal compromiso. Otro, el ya referido de Cunhal-Alves (Portugal 2008), así como en Aushulia (Bangladesh 2018) para el reconocimiento práctico de la libertad sindical y por primera vez la elección plenamente democrática del Comité de Seguridad. En algunas fábricas de Turquía está abierto en este momento un proceso de discusión sindical con las direcciones empresariales para el libre ejercicio de la actividad sindical, superando las limitaciones de la legislación turca, en la que interviene directamente el Coordinador General de IndustriALL para el AMG.

A estas intervenciones de impulso de la acción sindical en defensa de los derechos básicos del trabajo y de la acción empresarial para el cumplimiento de sus compromisos de RSC, hay que añadir algunas otras cuestiones como:

- La participación en la iniciativa “Fibre citoyenne” de Marruecos, acordada por Inditex con la patronal sectorial marroquí AMITH y coordinada con el Gobierno del país²⁰, en cuya asamblea constituyente participamos en 2007 y que, aunque no ha tenido excesivo eco en los medios empresariales del país, ha sido otro impulso para extender en él los conceptos y prácticas de RSC, contribuyendo al Acuerdo de 2013²¹ de la Confederación empresarial con el sindicato UNTM en el que se vincula la competitividad industrial con el trabajo decente.
- El compromiso de los proveedores brasileños de Inditex de respetar los derechos fundamentales del trabajo, suscrito en Sao Paulo el 10.11.2011 en un acto en el “Museu Brasileiro da Escultura”, con participación sindical. Un acuerdo establecido a partir del trabajo “informal” detectado en talleres con trabajadores bolivianos que antes hemos comentado y sobre el que Joaquín González, Secretario General de FITEQA-CCOO, publicó un análisis sindical en Cinco Días el 10 de enero de 2012²².

A todo ello, significativo para entender la traducción del Acuerdo Marco en la vida y en las condiciones de trabajo diarias en la cadena de suministros, hay que añadir la

²⁰ https://www.ccoo.cat/pdf_documents/presentacion_inditex.pdf

²¹ <https://www.webmanagercenter.com/2013/01/18/130054/maroc-le-patronat-cgem-et-le-syndicat-untm-signent-un-pacte-social/>

²² https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/12/28/economia/1325188549_850215.html

incidencia de la actividad sindical en las Auditorías “sociales” que realiza Inditex, como otras multinacionales del sector, y que generalmente desarrollan prestigiosas firmas internacionales de auditoría. Como ya se indicó, previamente a las visitas a sus fábricas proveedoras, Inditex facilita las últimas auditorías de las empresas previstas, lo que constituye una importante ayuda para preparar tales visitas. Sin embargo, en casi todos los casos, hemos detectado insuficiencias en los correspondientes informes, problemas no detectados o mal señalados, comprobados en nuestro recorrido de las instalaciones y sobre todo en las conversaciones con los trabajadores al cotejar sus explicaciones con la documentación de la empresa. Así en diversas ocasiones hemos podido señalar problemas concretos en relación con la seguridad, los horarios de trabajo (controles de entrada y salida, horas extras realizadas), retribuciones en “negro” sin constancia en las hojas de salarios, así como las limitaciones a la libertad sindical que constituían las interferencias de hecho de los responsables empresariales en las elecciones de los órganos de representación laboral. Las observaciones sindicales al respecto han contribuido a mejorar el sistema de auditorías, así como a entender que la intervención sindical es mucho más eficaz que el mejor sistema de auditoría.

10.- Limitaciones a la eficacia del Acuerdo Marco

Después de haber señalado la incidencia del Acuerdo Marco en la solución de problemas concretos, y conscientes de su significación, conviene seguramente abordar otra cuestión, la respuesta a la pregunta de si hemos encontrado limitaciones, dificultades o carencias en este AMG para hacerlo efectivo en la larga y compleja batalla por la dignidad del trabajo en el mundo.

Quiero ahora apuntar las principales limitaciones detectadas para su plena eficacia:

- Por una parte, las que resultan de la debilidad sindical en los países proveedores. Seguramente es la principal. Todos los sindicatos locales han tenido a su disposición la lista completa de los centros de trabajo de su país proveedores de Inditex. Pero llegar a todas estas fábricas, conocer todos sus problemas y proponer soluciones, no está en las posibilidades de los sindicatos de cada país, particularmente allí donde es baja la afiliación sindical, característica muy extendida en estos países y en este sector industrial, acentuada muchas veces por la importante rotación que provocan las precarias condiciones de trabajo. Sin embargo, los nuevos derechos amparados por el Acuerdo Marco han abierto ya un espacio de acción sindical que algunos sindicatos locales han sabido aprovechar notablemente. Destacaría los casos de Camboya, Brasil, Turquía, Bangladesh, Vietnam y Marruecos.
- Capítulo aparte, específico por muchas razones, merece la referencia a la actitud de los “sindicatos” chinos (entrecorridos por mi duda de que se les pueda calificar como tales). Ya me referí a sus “argumentos” para objetar a la aplicación del AMG, a la vez que su negativa a negociar un protocolo específico para el país. Lo cierto es que su voluntaria ausencia en todas las actividades desarrolladas ha supuesto una evidente dificultad para el desarrollo del AMG en un país que produce una muy importante proporción de las prendas de las diversas marcas que comercializa cada año Inditex en el mercado mundial del vestido, así como de la mayoría de las grandes marcas mundiales. Ello no obstante, no impide la iniciativa sindical en relación con las condiciones de trabajo en China, con problemas importantes como la duración de la jornada de trabajo, y la propia organización del trabajo, actividad

cuyo desarrollo no debe supeditarse al sindicalismo oficial chino. De nuestra experiencia resultan dos líneas de posible actuación y su necesaria coordinación: 1) en las fábricas que trabajan para cada una de las multinacionales del vestido y 2) en el conjunto de sindicatos de las multinacionales operando en el país, cuestión en la cual es más necesaria la incidencia de las estructuras de dirección de IndustriALL Global Union, insuficiente hoy en mi opinión.

- La compleja estructura de la propia Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Union, ha supuesto en alguna ocasión un freno a propuestas de acción desde la Coordinación General o a posibilidades abiertas por la propia aplicación del AMG.
- A tales limitaciones, en mi opinión las principales, hay que añadir la propia actitud de Inditex, que no siempre parece haber asumido plenamente la significación de los acuerdos que estaba firmando y que no siempre ha sido suficientemente activa para responder a las propuestas sindicales.

11.- Proyección de esta experiencia y mapa de los Acuerdos Marco Globales

Desde el primer momento entendimos que nos interesaba superar el aparente liderazgo de nuestra iniciativa en materia de RSC e intervención sindical. Pronto tuvimos el viejo reflejo de que no interesa ser muy buenos, y reconocidos como tal, pero quedar aislados en la práctica. Porque el aislamiento siempre debilita, más aún a los destacamentos más avanzados que no van acompañados de otros colectivos con similares intereses.

Por ello nos planteamos incidir en las multinacionales de la industria del vestido españolas y así nos dirigimos a todas ellas. A día de hoy hemos de señalar los evidentes avances producidos con MANGO y EL CORTE NGLÉS. Con ambas hemos desarrollado desde hace años experiencias similares a las producidas con INDITEX, tanto en la incidencia sindical en sus cadenas de suministro como en su participación en proyectos globales, particularmente en el “Accord” de Bangladesh.

Con MANGO hemos concluido ya un “Acuerdo bilateral” de la multinacional con CCOO, el sindicato mayoritario en el país de la casa matriz. Sus contenidos son similares a los del AMG de Inditex. Si no se ha cerrado aún un Acuerdo Marco Global de MANGO con IndustriALL Global Union se debe a los complejos trámites administrativos de ésta. Con EL CORTE NGLÉS la discusión de un posible AMG tiene un desarrollo más lento y complejo por el carácter multisectorial (con gran presencia del sector de la alimentación) de esta multinacional de la distribución. Hemos desarrollado aproximaciones con otras marcas del vestido, como TENDAM (antes Cortefiel), Desigual, Mayoral, ..., sin resultados concretos hasta ahora.

Para entender mejor la iniciativa sindical que expresa el AMG con Inditex, conviene examinar el mapa de Acuerdos Marco Globales. El cuadro que resulta de un estudio publicado por la OIT en 2015 con la firma de Félix Hadwiger es el siguiente:

- El número de multinacionales en el mundo puede situarse en torno a unas **60.000**
- En ellas se han producido unos **10.000** compromisos unilaterales de RSC

- De tales compromisos solamente **112²³** se han traducido en **Acuerdos Marco Globales** (49 de ellos en industria) con una distribución por países como sigue:
 - Países con más de **9 AMG**: Alemania con **29**, Francia **15**, España **12**, Suecia **10**
 - De **4 a 9** en: Italia, Noruega, EEUU, Brasil, Portugal, Holanda, Malasia, Guayana e Indonesia
 - **De 1 a 3**: Canadá, Rusia, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Suiza y Sudáfrica
- De los **112 AMG**, sólo **7** incluyen una expresa referencia a toda su Cadena Mundial de Suministro
- Y de ellos, sólo Inditex establece un compromiso expreso (de aplicación y verificación) para toda su Cadena Mundial de Suministro

Desde 2015 se ha producido ciertamente un avance en la industria del Textil, con nuevos AMG. Se han firmado los de **H&M** (2015), **Tchibo** (2016) y **ASOS** (2017), de interesantes contenidos, pero hasta el momento no se conocen informes sindicales de su aplicación.

Considero preocupante por todo ello que el AMG de **Inditex** constituya aún una experiencia única, al menos explicada y difundida, no tanto del texto firmado, sino, lo que es más importante y significativo, de su aplicación con intervención de los grupos de interés, de los trabajadores de la cadena de suministro en primer lugar.

Y quizás lo más preocupante no es incluso que no haya otros Acuerdos Marco, como sería de interés en por ejemplo las multinacionales de la industria del vestido italianas, sino que para todas ellas no se conocen iniciativas sindicales para conseguirlos, respuestas sindicales a las probables negativas empresariales para trabajar en tal sentido desde la cabecera de la multinacional.

12.- Algunas consideraciones finales. Un esquema de trabajo sindical como propuesta o sugerencia

Para cerrar mi intervención en relación con la experiencia de sindicalismo global que entiendo significa el AMG con Inditex y su desarrollo, quiero señalar algunas limitaciones de la iniciativa sindical al respecto, y un posible esquema de trabajo sindical que planteo como propuesta o sugerencia a quien corresponda.

Algunas limitaciones, además de lo ya señalado en el apartado 10 de este informe, se expresan con ocasión de la jornada de acción sindical del 7 de octubre. El **“7 de octubre”** es, nada menos, que la **“Jornada mundial de acción sindical por el trabajo decente”** que convoca anualmente desde 2008 la **CSI**, la Confederación Sindical Internacional. Una primera pregunta, formulada por mi parte en bastantes de las charlas sobre los temas del “trabajo decente”, es sobre el conocimiento de la propia convocatoria, antes que

²³ Esta cifra incluye solamente los acuerdos formalizados con las estructuras sindicales globales, sin tener en cuenta otros de similar denominación, pero establecidos en ámbitos como los Comités de Empresa Europeos y de sólo aplicación a las filiales europeas de las multinacionales. En la mayoría de éstos se establece además que a los proveedores se les “recomienda” la aplicación del Código de Conducta (unilateral) de la matriz, a veces firmando tal asunción, pero sin mecanismos efectivos de control, y con ignorancia del papel de los grupos de interés, del sindicalismo en particular.

sobre la participación en la misma, en un tema que no sólo es del inmediato interés de la clase trabajadora mundial sino, estoy convencido, de toda la ciudadanía. Las respuestas son muy decepcionantes.

La definición de los objetivos de esta “jornada” ha sido además expresión de una insuficiente claridad en el planteamiento sindical. En los ámbitos sindicales que han propuesto esta acción se han situado esencialmente los problemas locales, ciertos siempre, pues en todas partes hay problemas derivados de falta de respeto empresarial hacia los derechos del trabajo. Pero éste es ya el objetivo de la actividad sindical diaria. Convendría recordar lo que es una base para toda acción sindical, como es la necesidad de objetivos, reivindicaciones comunes y solidarias, no sólo la suma de reivindicaciones. En esta jornada de acción, de tan solemne enunciado, deberían estar claros los objetivos comunes del ámbito convocado, nada menos que el mundo mundial. Para ello no se me ocurre mejor definición que la exigencia de la “globalización de los derechos del trabajo”, objetivo por el que los trabajadores de todo el planeta deberían asumir la necesidad, la importancia, de una acción conjunta y solidaria. Y en esta acción los trabajadores europeos, de todo el Norte social, deberían asumir que solamente la defensa de los derechos del trabajo en todos los rincones de nuestro mundo constituye una garantía de la defensa de sus derechos particulares, del “modelo social europeo” entre ellos. A ello dediqué ya algunos párrafos al principio de estas notas.

En cuanto al esquema apuntado de trabajo sindical en las multinacionales, mis opiniones están también planteadas a lo largo de estas páginas, pero, para dejar un esquema de propuesta o sugerencia, dejo aquí algunas notas:

- **No es previsible que las multinacionales tomen la iniciativa** para establecer un AMG que lo sea de verdad, que cubra por igual toda la cadena de suministros hasta el último eslabón de la subcontratación y establezca claros derechos de intervención sindical en toda ella.
- La **exigencia sindical a la multinacional por parte del sindicalismo de la casa matriz** para concluir un Acuerdo eficaz debe ir acompañada de algunas iniciativas en paralelo: 1) crear conciencia colectiva a los trabajadores de la multinacional (desde la matriz a sus últimas filiales) de que su interés, su propio interés, pasa por la globalización de los derechos en toda la cadena de suministros, 2) exigir a la multinacional información clara de la aplicación de sus probables compromisos unilaterales de RSC (Códigos de Conducta, adhesión al Global Compact, ...) así como del control de su aplicación, y 3) exigir a la multinacional su participación en proyectos multiempresas como el Accord de Bangladesh, el Proyecto ACT, ...
- Desarrollar **iniciativas sindicales para la aplicación efectiva de los acuerdos** formales con las multinacionales, para que tales acuerdos no queden sólo como interesantes documentos de papel sin traducción en la vida diaria de los miles de trabajadores de su ámbito.
- **Coordinar tales iniciativas con otras similares en el propio país o región mundial** (particularmente en Europa), para lo que los Comités de Empresa Europeos pueden ser uno de los cauces, pero lo esencial han de ser los planes de trabajo desde el sindicalismo de la casa matriz junto con los sindicatos locales de la cadena de suministro. Con ello y para ello, la **dirección y coordinación sindical por parte de las Federaciones Sindicales Europeas y Globales**. Y proyectar todas las experiencias a las estructuras sindicales supranacionales (europea y global).

- **Avanzar así en la función dirigente de las estructuras sindicales supranacionales** que han de elaborar permanentemente los intereses comunes colectivos que han de representar, organizar y defender.

Soy consciente que la lucha por el trabajo decente en el mundo no es el único frente para la sostenibilidad de nuestro globalizado planeta. El cambio climático exige sin duda un esfuerzo similar, pero en estas líneas me he referido a lo que es mi directa experiencia de trabajo sindical por la dignidad del trabajo, por el trabajo decente.

Trento – Barcelona, enero de 2020