



SITUACION DEL SECTOR GLOBAL TEXTIL, ROPA, PIEL Y CALZADO

Y

APLICACION DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES CON LAS MARCAS ESPAÑOLAS DURANTE EL COVID-19

UN CASO PRÁCTICO DE SU APLICACIÓN EN UN PROVEEDOR: MYAN MODE, MYANMAR

Julio 2020

Víctor Garrido Sotomayor
Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria
Coordinador Global del Acuerdo Marco Global de Inditex y del Acuerdo Internacional de Mango

ÍNDICE

1.- PREÁMBULO.

2.- Situación y medidas implementadas durante la pandemia en los principales países, en las regiones donde se ubican los centros de producción de las cadenas de suministro de las principales marcas internacionales españolas y del resto del mundo del sector TGLF.-

2.1.- Actualización por regiones.-

2.1.1.- ASIA:

2.1.1.1.- Sur de Asia: BANGLADESH, INDIA, PAKISTAN y SRI LANKA.

2.1.1.2.- Este asiático: CHINA.

2.1.1.3.- Sudeste asiático: CAMBOYA, INDONESIA, MYANMAR, MALASIA y VIETNAM.

2.1.2.- Resto de países significativos en las Cadenas de Suministro de las marcas españolas del sector: TURQUÍA, PORTUGAL y MARRUECOS.

3.- Algunas iniciativas, medidas y acuerdos adoptados para hacer frente a la situación.-

3.1.- Fondos de cooperación Internacional de la Unión Europea, el denominado "Team Europe"

3.1.1- Bangladesh.

3.1.2- India.

3.1.3- Sudeste asiático.

3.1.3.1.- Myanmar, a través del fondo de emergencia denominado "Myan Ku"

3.1.3.2- Indonesia.

3.2.- Las Iniciativas a nivel global.-

3.2.1- "Call to Action" (llamada a la acción) en el sector TGLF:

3.2.2- "Action Transformation Collaboration- ACT"¹ en Myanmar.-

3.3.- Por parte de la OIT: Guías de recomendaciones y de apoyo para trabajadores, empleadores del sector durante la pandemia.

3.4.- Por parte de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y otras organizaciones civiles: Blog de CCC, lista de empresas de WRC, etc.

4.- Constitución del Comité Sindical Global en el Acuerdo Marco Global de Inditex con IndustriALL Global Union.-

5.- La responsabilidad Social y sostenibilidad de las empresas, a nivel global, a prueba por la pandemia. La aplicación de los Acuerdos Marco Internacionales suscritos con las marcas españolas.-

5.1.- La aplicación de los Acuerdos Marco Internacionales firmados con las marcas españolas. Breve referencia a algunos casos negociados durante la pandemia.

5.2.- Un caso práctico en la aplicación de los Acuerdos para la resolución de un problema importante (defensa de los derechos sindicales) en un proveedor: el caso MYAN MODE.-

¹ <https://industria.ccoo.es/Of076885650c94b38bbed355496a472000060.pdf>

Acrónimos y abreviaturas

ACT	Action Collaboration Transformation
AMI	Acuerdo Marco Internacional
AMG	Acuerdo Marco Global
AFD	Agencia Francesa de Desarrollo (Agence Française de Développement)
CCC	Clean Clothes Campaign
CCOO	Comisiones Obreras
CSI	Confederación Sindical Internacional
CMS	Cadenas Mundiales de suministro
CSG	Comité Sindical Global
CTUM	Confederación de Sindicatos de Myanmar
EMNs	Empresas Multinacionales
EPIs	Equipos de protección Individual
IAE	IndustriALL Europa
IGU	IndustriALL Global Union
IOE	Organización Internacional de Empleadores
IOM	Organización Internacional para las migraciones
FMI	Fondo Monetario Internacional
FSI	Federación Sindical Internacional
KfW	Banco de desarrollo estatal alemán (Kreditanstalt für Wiederaufbau)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OMS	Organización Mundial de la Salud
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEDEX	Servicios de comercio ético
SST	Seguridad y salud en el trabajo
TGLF	Sector global, en sus siglas en inglés, de la industria del textil, vestuario, piel y el calzado
UE	Unión Europea
UNGP	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de Servicios de Proyectos de las Naciones Unidas
WRC	Worker Rights Consortium
ZFI	Zona Franca Industrial

1.- PREÁMBULO.-

El 11 de marzo la OMS declaró pandemia global por un nuevo virus, el Coronavirus (COVID-19). La terrible situación que hemos vivido y estamos viviendo a todos los niveles como consecuencia de la crisis sanitaria ha llevado a una profunda recesión global cuyos efectos pueden resultar devastadores. En el momento de redacción de este informe son cerca de 17 millones las personas infectadas y alrededor de 700.000 las fallecidas en el mundo. Su impacto en la industria del vestuario, una de las expresiones de la crisis, no tiene precedentes en la historia moderna.

Los países, las personas, todas las actividades humanas están afrontando múltiples problemas para evitar la propagación del virus y sus devastadoras consecuencias. Ello tiene una particular significación para las grandes empresas y marcas internacionales. No sólo con medidas de los respectivos Gobiernos en los países más desarrollados donde se ubican las cabeceras de las grandes marcas multinacionales, sino también en los países donde están sus CMS, así como medidas supranacionales y de ámbito regional, como se anuncia en la UE.

Esta pandemia ha demostrado la extremada fragilidad de los países donde se sitúan las CMS, expresada en sus proveedores y sobre todo en las personas que en ellos trabajan y que constituyen su eslabón más débil. Sobre ellos ha repercutido con dureza no sólo la crisis sanitaria sino también la fuerte caída del consumo.

Las grandes marcas del sector de la industria del sector TGLF² han sufrido una fuerte crisis de liquidez, lo que en una u otra forma se traducido en la suspensión, cancelación o imposición de descuentos en sus pedidos ya contratados a sus proveedores, muchas veces de forma unilateral. Cerca del 90% de los fabricantes de prendas de vestir en los principales países fabricantes de las CMS han visto cómo se les iba imponiendo la nueva situación, incluso cuando el trabajo estaba ya realizado. Se estima que se han cancelado pedidos por valor de 1,5 mil millones de dólares americanos.

El último informe de la OIT señala que, si no se da una respuesta económica y global coordinada a nivel mundial, la crisis del COVID-19 hará desaparecer en torno a 300 millones de trabajadores a tiempo completo (incluyendo los de la economía sumergida).

El futuro de muchos sectores está en riesgo. En el referido en este informe, los sectores TGLF, casi 40 millones de personas pueden perder su trabajo, la mayoría mujeres, que son el principal soporte de la propia industria, así como de sus familias. Su alta vulnerabilidad, principalmente en los países menos desarrollados con salarios de miseria, se acentúa por la evolución de la pandemia, por las medidas correctoras que se han tomado y las nuevas adoptadas para salir de ella.

Mientras, los fabricantes de las CMS, ante la propagación del virus o por la escasez de pedidos, han reducido sus plantillas, muchas veces priorizando el despido de sindicalistas al utilizar la crisis como pretexto para la discriminación antisindical.

También se han producido muchos cierres de fábricas, con un resultado catastrófico para los trabajadores, con el despido de miles de personas a las que se les están negando las compensaciones económicas. En muchos países los trabajadores están tomando las

² TGLF: siglas en inglés para el sector del textil, vestuario, piel y el calzado.

calles, con manifestaciones continuas de protesta por los cierres e impagos o por las escasas condiciones de seguridad.

La crisis no sólo afecta a los trabajadores, sobre los que se traduce con mayor crudeza, también se manifiesta afectando a muchos de esos centros de producción, incluso de las grandes corporaciones, muchas de las cuales quizás no podrán aguantar el embate de la crisis.

Los cierres de fábricas y de tiendas, junto a las medidas de confinamiento que han provocado modificaciones en el consumidor, son notas de incertidumbre que cuestionan la viabilidad del sector. Se plantea ya abiertamente una pregunta para cuando se supere la pandemia: ¿cuántas marcas, fábricas y trabajadores de sus CMS seguirán?

Muchas preguntas sin respuesta. ¿Quién y en qué porcentaje se basará el sostenimiento de esta industria? ¿Quién subsistirá? ¿De entre las fábricas de las CMS?, ¿De las empresas minoristas que distribuyen, diseñan y venden la ropa (que además son las que se reparten la mayor parte de los beneficios)? ¿Cómo lo abordarán los Gobiernos de los países de las CMS para garantizar márgenes de crecimiento industrial que den soporte a la evolución interna de estos países?.

Mientras, en las fábricas de muchos de estos países que continúan produciendo, las personas se ven obligadas a elegir entre su salud, cuando no pueden garantizarse muchas veces las mínimas medidas de seguridad, o ir a trabajar sin esas medidas, empujadas por la necesidad de asegurarse un mísero salario.

El sector TGLF está viviendo una profunda depresión que puede replantear todas sus estructuras a corto y medio plazo. Están, estamos en realidad todos, ante una catástrofe sin precedentes. Estamos directamente implicados todos los interlocutores fundamentales del sector, emplazados a tomar iniciativas para hacer frente a esta situación.

A lo largo de estos meses CCOO de Industria hemos demandado³ la directa implicación de todos los grupos de interés del sector para afrontar esta situación, hemos exigido una respuesta potente y global, para contribuir a la continuidad y a un futuro digno del sector TGLF.

Sirva este informe para contribuir a ello, para tener una imagen de la realidad del sector a nivel global, **para darla a conocer desde nuestra perspectiva sindical**. Para incidir en esta situación como afectados también, sin pretender sustituir otras tomas de posición que se están produciendo desde otros intereses (pues es en la interrelación entre todos ellos como hemos de avanzar), también desde diversas fuentes y organismos internacionales, sociales e institucionales. Lo hacemos desde el sindicalismo, desde el conocimiento que proporciona el trabajo diario en el que estamos inmersos con muchas de las fábricas que producen para las dos primeras marcas españolas internacionales, que están trabajando con nosotros durante la pandemia, con el objetivo, que hemos asumido como común, de garantizar el trabajo decente y para ello sirviéndonos principalmente de los AMIs que tenemos suscritos con ellas, Inditex y Mango.

2.- Situación y medidas implementadas durante la pandemia en los principales países, en las regiones donde se ubican los centros de

³<https://industria.ccoo.es/noticia:474904->

[Para cuando acuerdos nacionales y globales en el sector del vestuarioe&opc id=6e53979e57b29f687a1697be33680a8b](https://industria.ccoo.es/noticia:474904-)

producción de las cadenas de suministro de las principales marcas internacionales españolas y del resto del mundo del sector TGLF.-

Para redactar este punto hemos utilizado: informes, datos y propuestas realizadas por los sindicatos de los diversos países, así como también la información sustraída desde las publicaciones de los diversos medios de comunicación. Se incluyen las iniciativas de los respectivos gobiernos, hasta el momento de redactar este informe, sabiendo que estamos hablando de un tema vivo y en permanente evolución. Particular atención al apoyo económico institucional, tan necesario como escaso en la mayoría de los países, para las trabajadoras⁴ cuando se han producido suspensiones de contratos o despidos al cerrar centros de trabajo.

Resaltaré los principales polos industriales, agrupaciones y países, que trabajan para la exportación en el sector TGLF, principalmente donde producen las EMNs españolas, identificando la respuesta sindical e institucional, y obviando los países donde se han implementado medidas que lo pudieran garantizar en cierta forma.

2.1.- ACTUALIZACION POR REGIONES:

De ellas destacamos:

2.1.1.- Asia:

Seguramente la región más afectada en el sector (no incluimos Latinoamérica al no ser utilizada por las marcas españolas), donde cientos de miles de personas han sido despedidas o suspendidas temporalmente, por falta de pedidos, donde destacamos: Vietnam, Bangladesh y Myanmar, como los principales países afectados.

2.1.1.1.- Sur de Asia:

- **BANGLADESH:**

Es uno de los países referentes, el de mayor producción, de prendas de vestir, después de China, y que ha tratado de imponer las duras recomendaciones y medidas de la OMS para frenar la propagación del virus.

Se han producido infinidad de cancelaciones de pedidos (casi mil millones de unidades) en las fábricas de exportación, por un valor aproximadamente de unos 3,7 mil millones de dólares. Su industria manufacturera, en estos momentos, está en grave peligro.

Según las primeras estimaciones ha provocado ya una pérdida de empleos de unos 10 millones de personas entre abril y junio, de los cuales cerca de 5 millones corresponden al sector TGLF (donde el 80% son mujeres).

Se han producido grandes dificultades para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadoras, sin distanciamiento social en los centros de trabajo, así como para la percepción de los salarios. Miles de personas, principalmente en las zonas de: Dacca

⁴ A partir de este punto, y en el informe escrito en español citaré como trabajadoras (incluye a ambos géneros), al ser mayoría en el sector, a nivel global.

(capital de Bangladesh), Ashulia, Savar, Gazipur, Narayanganj y Chattogram, se han movilizado durante la pandemia protestando por los múltiples impagos de salarios retenidos, así como por las escasas medidas de seguridad en las fábricas.

Desde el 24 de marzo se comenzó a reducir la producción (se propuso un cierre parcial), a lo que se unió una clara falta de dirección gubernamental, que impuso restricciones de movilidad cambiantes a lo largo de la pandemia, afectando a miles de personas que se desplazaban de un lado a otro del país sin saber a qué atenerse.

El cierre ha estado vigente hasta el 31 de mayo, y se trabajó con ciertas restricciones hasta el 15 de junio, fecha en la que las empresas han comenzado a reabrir con limitaciones en el número de trabajadoras.

La producción para la exportación disminuyó el 35% en marzo, y hasta el 80% en abril, en un país en el que la mayoría de las empresas trabajan (cerca del 85%) para la exportación. Se estima que la reducción prevista de pedidos por parte de minoristas y marcas internacionales en junio será de un 45% en comparación con el mismo período del año pasado.

La industria de la confección local se enfrentará a daños por valor de 5 mil millones de dólares. Se empieza a apuntar, desde los medios locales, que el Gobierno pretende introducir medidas para la importación de productos industriales en el próximo presupuesto nacional para el año fiscal 2020-2021, con el fin de proporcionar algún alivio a los fabricantes, en la compra de materias primas externas.

Por otra parte, la UE ha movilizado fondos de ayuda como parte de sus programas de cooperación en Bangladesh que se beneficiará con 334 millones de Euros. De ellos, 113 millones serán destinadas a ayudas directas a las personas que trabajan en el sector, sobre todo para la exportación, y que estén en el desempleo, son fondos orientados a apoyar un sistema de protección social prácticamente inexistente, como luego se explicará. Muchos medios, a posteriori, están informando que el gobierno está tardando en gestionar este fondo provocando caos e incertidumbre a las trabajadoras. Hay falta de voluntad del gobierno para desarrollar un modelo para el desembolso salarial porque quiere crear un fondo de asistencia social.

El Gobierno inyectó ciertamente 9 mil millones de takas en un conjunto de medidas para combatir el impacto de la pandemia, esencialmente para el pago de los salarios de hasta 3 meses de las trabajadoras, pero de ellos 588 millones lo fueron en forma de préstamos (al 2% de interés) y deberán ser devueltos por las empresas de la exportación en un plazo de 2 años.

El Banco de Bangladesh ha creado un fondo de préstamos de 3.000 millones de takas⁵ para pagar los salarios de los trabajadores de la confección durante el mes de julio, que se desembolsará en las billeteras bancarias móviles o en las cuentas bancarias de los trabajadores. De ahí, la mitad de esa cantidad será financiada por el propio banco central, mientras que el resto se desembolsará de los fondos de otros bancos. Además, el Banco central ha extendido la permanencia programada para finales de septiembre del año 2020, a la industria textil de exportación e importación de la confección, hasta el 31 de marzo de 2021.

⁵ 1 Euro= 95,52 takas (BDT), a fecha de redacción del informe.

Ello ha permitido al menos que unas 1.800 fábricas puedan pagar los salarios a las trabajadoras después del anuncio del Gobierno exigiendo a las empresas el abono de los salarios, con la amenaza de demanda a las que no los pagaran. La garantía era del salario completo para el mes de marzo, y las personas que no pudieran trabajar durante abril ni en mayo deberían haber percibido el 65% del total, así como la bonificación del Eid-ul-Fitr⁶.

Estas compensaciones deberían haberse complementado con una licencia remunerada, cuando se produzcan suspensiones de contrato temporales, o bien por enfermedad, de 14 días y otra informal de hasta 10 días.

Las empresas que despidan a trabajadoras deberían pagar una indemnización a las que tengan al menos 1 año de antigüedad. Si se producen cierres con despidos masivos, éstos deben ser autorizados por las autoridades locales, con el abono de 3.000 takas (31,4 €), sólo por tres meses, prorrogable a otros tres, es decir hasta agosto.

- **INDIA:**

El país ha estado bloqueado y en confinamiento, desde el pasado mes de marzo hasta el 31 de mayo, sin movilidad para cerca de 1.300 millones de personas, con estrictas directivas de los gobiernos de sus estados para el cierre de las empresas. Sólo se libraron de esta orden algunas pocas empresas del sector TGSL que se encontraban fuera de las grandes ciudades, en áreas rurales, o en ZFI que trabajan para la exportación, y con pedidos en curso. Mientras, multitud de trabajadores migrantes (cerca del 70%), han quedado atrapados en las áreas y regiones de producción durante estos meses de bloqueo del país.

La India, que durante la última década había incrementado fuertemente sus exportaciones en el sector, durante la pandemia ha tenido una disminución brutal de pedidos, de alrededor del 85%, lo que está provocando infinidad de cierres de empresas. Cerca del 65% de los trabajadores están perdiendo el empleo en el sector, según fuentes del país.

La Organización de fabricantes y exportadores del sector ha señalado que se podrían perder cerca de 10 millones de empleos si no se dan ayudas, y llaman al Gobierno para que abone los salarios impagados de abril y mayo a las trabajadoras de la confección. La mayoría no estaban recibiendo el pago de los salarios debido a que el Ministerio del Interior revocó una orden del 29 de marzo que ordenaba su abono durante el cierre.

La asociación de exportadores de prendas de vestir ha comunicado que el sector producirá a corto plazo EPIs sanitarios, con el objetivo de convertir el país en un centro de abastecimiento mundial de material sanitario en los próximos años.

Por otra parte, algunos estados del país como Uttar Pradesh, Madhya Pradesh, Gujarat y Himachal Pradesh, están aprovechando la pandemia para modificar o anular unilateralmente diversas normas de la legislación laboral con decretos que han supuesto

⁶ Bonificación del Eid-ul-Fitr (cuando pasa), fin del ramadán, en el año 2020: 23-24 de mayo

continuos ataques al movimiento sindical, con suspensión de las actividades sindicales, supresión de los convenios colectivos, modificación y ampliación de jornadas, etc.

El Consejo Central sindical convocó una primera huelga en el estado de Bangalore el 22 de mayo para protestar contra los cambios propuestos, exigiendo por el contrario reforzar la eficacia de algunas leyes laborales, así como diversas medidas inmediatas:

- Una transferencia de efectivo de 7.500 Rupías⁷ (87,5 €uros) mensuales para todos los hogares, que estén por debajo del nivel de renta mínima vital para los meses de abril, mayo y junio;
- Que se abonen los salarios de las trabajadoras de pequeñas y medianas empresas en estos meses;
- Retirar la reforma en la que se plantea aumentar las horas de trabajo a 12;
- Dejar de alentar los métodos de subcontratación para reclutar personas;
- Disminuya el porcentaje de PF del 12% al 10%;
- Distribución universal de alimentos a todas las trabajadoras, durante seis meses, para las personas que perdieron sus empleos,
- Transporte seguro para los millones de personas migrantes, que se quedaron atrapadas.

Las diez centrales sindicales han estado exigiendo posteriormente la retirada de estas reformas (con diversas protestas los días 10 y 11 de junio), así como que se incremente la protección social para todas las personas y se fortalezca la inspección de trabajo para hacer frente al aumento de accidentes industriales que se ha ido produciendo en estos meses de pandemia y que evidencia claros fallos de seguridad en los centros de trabajo en todos los sectores industriales. IGU informa en su página web de varios accidentes en las fábricas de: LG Polymers en Andhra Pradesh el 7 de mayo, en las que se produjo una fuga de gas tóxico, la explosión de la caldera en Yashashvi Raasayan Private Limited en Dahej, Gujarat, y varias explosiones de calderas en la central térmica de Neyveli Lignite Corporation, en Tamil Nadu el mismo 7 de mayo y nuevamente el 1 de julio, provocando numerosos fallecimientos en esos centros de trabajo.

Se han producido también otros accidentes, en plantas químicas, minas de carbón, fábricas de acero y explosiones de calderas en centrales eléctricas, lo que ha dado lugar a que se convocara otra huelga, esta vez en Coimbatore, el pasado 3 de julio, para condenar las políticas laborales y, con carácter más específico, para el sector del carbón, del 2 al 4 de julio, con reivindicaciones planteadas en su declaración⁸ del 19 de junio.

● PAKISTAN:

A partir del 23 de marzo el Gobierno nacional inició el bloqueo del país durante 15 días, ampliándolo posteriormente al mes de abril, para empezar a reabrir algunas fábricas en mayo.

⁷ 1 €uro= 85,75 Rupías Indias (Rps)

⁸ <https://www.ccoo.es/22c00dd94e5054a89048e476af54cf65000001.pdf>

Miles de PYMES se han visto abocadas al cierre en estos meses al reducirse bruscamente el número de pedidos de las marcas internacionales, con la consiguiente caída brutal del empleo que, según las estimaciones que nos llegan del país, pueda afectar a cerca de 18 millones de personas. La consecuencia para la exportación será la reducción de alrededor del 30% según estimaciones de las organizaciones empresariales.

El 1 de abril, el Gobierno presentó un paquete financiero de ayuda por valor de 1,2 billones de rupias pakistanís⁹ (Pkr) para no dejar sin liquidez a la industria en los próximos meses, pero exigiendo a los empresarios el pago de los salarios durante el cierre. Las ayudas incluyen:

- 100.000 millones para proporcionar liquidez suficiente a la industria de exportación;
- 200.000 millones para cubrir ayudas a las personas en desempleo o con reducciones o suspensiones temporales.
- 3.000 Pkr al mes (16,1 Euros) durante cuatro meses, lo que debería alcanzar a unos 12 millones de familias;
- 16 días de licencia médica por enfermedad, con el 50% del salario bruto, más 10 días de licencia completa durante el cierre de sus fábricas.

Se ha planteado además un programa de emergencia y asistencia alimentaria (Ehsaas¹⁰), para 12 millones de familias vulnerables.

Las organizaciones sindicales junto con las de los empleadores emitieron una declaración conjunta instando al gobierno a constituir un grupo de trabajo tripartito por provincia para consultas sobre acción colectiva y asistencia en la ejecución de los planes de recuperación económica y social. Los sindicatos han propuesto al gobierno, un mecanismo de de protección social, así como de control para establecer garantías de seguridad en los centros de trabajo.

● SRI LANKA:

El gobierno decretó el cierre de las fábricas en algunas regiones del país en marzo y abril, con excepción de las situadas en las ZFI, por lo que algunas trabajadoras de éstas se declararon en huelga exigiendo el cierre de sus fábricas por razones de salud puesto que no se podían garantizar las medidas adecuadas de seguridad bajo las directivas del gobierno.

Posteriormente la situación de bloqueo se prolongó hasta mediados de mayo, provocando que muchas trabajadoras no hayan podido regresar a sus hogares por ser migrantes de otras áreas del país, quedando atrapadas en las ZFI sin suficientes ingresos para poder vivir.

Desde finales de febrero las organizaciones sindicales (4 confederaciones) solicitaron al Ministerio de Trabajo crear un grupo de trabajo tripartito, junto a las organizaciones de empleadores y gobierno, denominado Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. Éste

⁹ 1 Euro= 186,73 Rupías pakistanís (Pkr)

¹⁰ Programa de ayuda de emergencia del ejército del país a las personas más vulnerables.

mantuvo tres reuniones entre el 10 y el 20 de marzo y concluyó con el compromiso del abono de los salarios completos de marzo y abril por parte de los empleadores, y además solicitaban otras medidas:

- Salarios mínimos para las trabajadoras en caso de cierre temporal,
- Pago adicional para cubrir la pérdida de horas extra,
- Que las marcas asuman concretas responsabilidades de todo ello en sus cadenas de suministro en el país.

El próximo día 5 de agosto se celebrarán elecciones generales y el sindicato ha decidido presentar dos propuestas concretas, para establecer protección social y un plan de beneficios, a los principales partidos políticos que disputan las elecciones generales. Las dos propuestas concretas son el establecimiento del esquema de protección social y el esquema de beneficios de desempleo debido a la situación actual bajo la pandemia de COVID 19.

Por su parte, el Gobierno aprobó:

- Las trabajadoras tienen derecho a licencia por enfermedad remunerada,
- Derecho a vacaciones pagadas,
- Los despidos masivos están sujetos a la aprobación de las autoridades locales.
- Las empresas del sector privado pagarán íntegro sólo los días efectivamente trabajados. Y para los días no trabajados abonarán la mayor cantidad que resulte de: el 50% de su salario base (si van dos semanas a trabajar) ó 14.500 LKR¹¹ (69,30€uros). Los sindicatos han expresado su preocupación ante esta manera de pago.

Se calcula que el sector perderá 2 mil millones de dólares americanos durante estos tres meses.

Muchas fábricas terminarán cerrando, incluso después de que muchas de ellas se han adaptado a la fabricación de equipos de protección sanitaria. Se estima que al menos el 30% de los trabajadores serán despedidos.

2.1.1.2.- ESTE ASIATICO:

- **CHINA:**

Se inició la infección en el país, entonces como epidemia local, oficialmente a inicios del año, aunque su notificación como pandemia fue el pasado febrero. El Gobierno de Xi Jinping solo paralizó por completo el transporte en la provincia de Hubei, de 60 millones de habitantes, donde se encuentra la ciudad de Wuhan, con 11 millones. Fuera de Hubei se interrumpieron las comunicaciones por tierra entre provincias, algunas líneas de tren y la cancelación de la mayoría de vuelos, aunque no todos.

¹¹ 1€uro= 209,21 Rupía de Sri Lanka (LKR)

El gigante asiático, principal país de la región, y referencia en el sector TGLF, con casi el 40% de las exportaciones a nivel global, superando ampliamente a la Unión Europea, que es el segundo centro exportador del sector.

A raíz del cierre de sus fábricas dejó sin materia prima y producto terminado a ininidad de proveedores, mayoristas y minoristas de las marcas internacionales del sector, afectando a todo el mundo, principalmente en la región cercana de Asia, y provocando drásticamente la paralización de la producción de las CMS hasta el mes de marzo.

Cuando comenzó el COVID-19 y los cierres de fábricas, el sector comenzó a cambiar la producción hacia a otros países, en particular hacia Turquía.

El desempleo durante la pandemia puede haber llegado hasta 70 millones de personas por el cierre de empresas. El Gobierno del país ha impulsado un programa de capacitación para promover el empleo y ha establecido una prestación por desempleo, de un máximo de 6 meses, garantizando el 100% de las prestaciones de Seguridad Social para los trabajadores de las PYMES.

2.1.1.3.- SUDESTE ASIATICO:

- **CAMBOYA:**

El 25 de febrero el Gobierno publicó pautas para garantizar la seguridad y salud en los centros de trabajo y prevenir la propagación de COVID-19. Más adelante, el 7 de abril declaró que la pandemia en el país estaba bajo control. Después de la festividad del año nuevo en el país, prácticamente el 90% de las trabajadoras se presentaron en las fábricas del sector.

El gobierno publicó a posteriori una orden ministerial¹², para el pago de las ayudas a las empresas de sector que hubieran parado sus operaciones, y que debían abonar a las trabajadoras con contratos suspendidos, el 40% del salario mínimo mensual del país (190 dólares americanos) durante 6 meses. Periodo en el que el Gobierno abonará además un 20% del salario a las personas que se hayan registrado en los programas de capacitación gubernamentales. Se autorizó además a las fábricas del sector a suspender el pago de las cotizaciones al Fondo Nacional de Seguridad Social.

También se han impulsado algunos incentivos para apoyar a las empresas del sector, con exenciones de impuestos sobre beneficios de hasta un 30% durante 6 meses, estableciéndose además para algunas empresas, rebajas en los pagos de electricidad de junio a octubre.

Además desde la ONU se ha proporcionado 1 millón de €uros para un programa conjunto con el gobierno camboyano con el fin de brindar apoyo a los trabajadores migrantes, y asegurar que acceden a los servicios sociales y económicos necesarios que regresan a tres de sus provincias (Battambang, Banteay Meanchey y Siem Reap).

Los sindicatos reclamaron el 60% del pago de la retribución mínima al gobierno, así como el aumento del salario mínimo. Exigieron además a los proveedores y dueños de las fábricas la suspensión de sus actividades antes que el cierre de las empresas como

¹² 045/20 de 17 de abril

estaba ocurriendo. Han negociado con la Asociación de Fabricantes de Ropa en Camboya (GMAC) una acción conjunta para abordar los impactos de la pandemia en las fábricas y sobre los trabajadores de la confección.

Las personas despedidas están percibiendo sólo 70 dólares americanos al mes, en vez de los 114 dólares prometidos por el Gobierno del país. Los sindicatos están reclamando también licencias pagadas por enfermedad para las personas que no puedan acudir a sus puestos de trabajo, lo que les permitiría cobrar el 100% del salario durante el primer mes, y el 60% del salario el segundo y tercer mes, según establece la legislación camboyana.

Las organizaciones empresariales han afirmado que cerca del 60% de sus pedidos han sido cancelados durante estos meses, suspendiendo prácticamente algunas empresas todas las operaciones. Cerca de medio millón de trabajadores se han visto afectados, y los medios del país estiman que cerca de 400.000 personas perderán sus empleos. El 15% de las trabajadoras de la confección perderán sus empleos.

Además aquí tenemos que sumar el impacto del COVID-19 a la ya complicada situación del país, que afecta muy directamente al sector, como consecuencia de que el pasado febrero la UE decidió retirar al país sus preferencias arancelarias. A partir de mediados de agosto el país tendrá que pagar aranceles sobre las exportaciones de determinados tipos de prendas de ropa y calzado, lo que puede resultar catastrófico para su industria.

Hasta ahora Camboya disfrutaba de arancel cero en el marco del programa "Everything But Arms" (EBA)¹³, lo que suponía un margen de ventajas con respecto a otros países de la región. No obstante, el gobierno anunció que firmarán un acuerdo de libre comercio con China, antes del 12 de agosto, para paliar la retirada arancelaria de la UE.

● INDONESIA:

El Gobierno anunció el estado de emergencia el pasado 31 de marzo y sólo ha emitido pautas y protocolos de salud y seguridad para las fábricas que han continuado operando, con permisos específicos, durante las restricciones de movilidad y trabajo. Como consecuencia, sólo algunas fábricas se están sumando a estas medidas de precaución.

El 8 de abril, el Gobierno anunció medidas de apoyo económico a las empresas, con una inyección de 113 mil millones de rupias de indonesia¹⁴ (6,5 millones de Euros) para los sectores industriales más desfavorecidos. Se han anunciado rebajas de impuestos del 30% durante 6 meses a ciertos sectores industriales, incluyendo también al sector TGLF.

El Gobierno y las organizaciones sindicales (KSPI, KSBSI y KSPSI) se han reunido para abordar la situación y debatir la regulación laboral en estas materias, una negociación a la que se incorpora la de una ley general sobre la creación de empleo, abordada ya anteriormente y que llevó a multitud de protestas masivas en el país.

Las personas que trabajan en este sector tendrán derecho a licencia remunerada por enfermedad y al cobro del 100% del salario durante 4 meses a partir del inicio de la

¹³ El esquema Everything But Arms otorga acceso libre de impuestos y cuotas al Mercado Único de la UE para todos los productos (excepto armamento). Se está otorgando el estado EBA a los países que están incluidos en la lista de Países Menos Desarrollados (LDC) por el Comité de Política de Desarrollo de la ONU.

¹⁴ 1€= 16.09 IDR (Rupias de indonesia)

pandemia y del 25% los siguientes. Se aplica también para las trabajadoras informales y microempresas cerradas, que tienen que mostrar o identificar que han realizado estas actividades, al mismo tiempo se establece que el empleador podrá despedir a cualquier trabajadora que haya estado enferma durante 12 meses.

Muchas de las fábricas que han detenido su producción, sobre todo en la primera parte de la pandemia, lo han decidido como consecuencia de la falta de materias primas, la cancelación de los pedidos o la imposibilidad de exportar los productos terminados.

Según estimaciones de fuentes del país, cerca de 5 millones de personas podrían perder sus trabajos y alrededor de 4 millones podrían caer en la pobreza, por lo que el gobierno decidió inyectar hasta 290 millones de Euros para la compra de alimentos básicos, que según las estimaciones del gobierno podrían alcanzar a unos 6 millones de personas que carecen de cualquier tipo de prestación social.

- **MYANMAR:**

El gobierno ordenó el cierre de los centros de producción hasta el 30 de abril, después de suspender la actividad productiva del 12 al 19 de abril por la festividad de Maha Thingyan¹⁵. A partir del 20 de abril se han realizado inspecciones gubernamentales que en algunos casos ha supuesto interrumpir la producción, con numerosos despidos, con reducción de plantillas con el argumento o pretexto de la necesidad de garantizar las medidas de distancia entre las personas en los centros de trabajo. En la práctica ha significado prioritariamente el despido de líderes sindicales y personas sindicadas, en una clara violación de la libertad sindical.

Hay estimaciones para las empresas exportadoras que cerca del 75% se verán afectadas, con disminuciones de pedidos del 50%, y que se incrementará en los próximos tres meses. La Comisión de Inversión de Myanmar (MIC) informa que alrededor de 100 empresas de la confección han cerrado, en el primer semestre del año.

El Gobierno de Myanmar ha planteado medidas de estímulo económico, de unos 100.000 millones de Kyats (65 millones de Euros), a través de préstamos de bajo interés a las empresas, a los que se unen otros fondos que provenientes de varios frentes:

- El Reino Unido ha asignado 32 millones de Euros,
- Un préstamo de Korea de 28 millones de Euros.
- Un fondo de emergencia, denominado "Myan Ku"¹⁶, de unos 5 millones de Euros aportados inicialmente por la UE, para las personas que han perdido su empleo en el sector TGLF.

Se ha establecido un diálogo tripartito, que incluye a la confederación sindical CTUM, que ha acordado diversas prestaciones para las trabajadoras, en aplicación de la decisión gubernamental del 27 de abril de una aportación que incluye:

- El pago de 75.000 Kyat de Myanmar¹⁷ (50 céntimos de Euro) al día, durante los meses de abril, mayo y junio, a las personas que se encuentren en situación de desempleo.

¹⁵ Comúnmente conocido como el Festival del Agua, Maha Thingyan permite a las personas celebrar el Año Nuevo birmano

¹⁶ Significa: asistencia rápida en su idioma.

¹⁷ 1€= 1.551,27 MMK (Kyat de Myanmar)

- Prestaciones de 30 días de licencia por enfermedad¹⁸, y por año efectivamente trabajado (si tienen más de 6 meses de antigüedad),
- Medidas de alivio fiscal y préstamos a bajo interés para los empleadores, lo que les permitirá retrasar, hasta 3 meses, los pagos de Seguridad social,
- Las empresas que no alcanzan acuerdo con las trabajadoras sobre reducción de plantillas con despidos, para garantizar el distanciamiento social en los centros de producción pueden incluso cesar la actividad,

Se han desarrollado además reuniones conjuntas en las que se han alcanzado acuerdos, bajo el paraguas del ACT¹⁹, entre la Asociación de Fabricantes de Ropa de Myanmar, las marcas y los sindicatos locales afiliados a IGU, que luego se detallarán con más precisión.

- **MALASIA:**

El Gobierno anunció el pasado mes de febrero que bloqueaba el país, con restricciones de movilidad hasta el 9 de junio. Posteriormente se han ido incorporando alrededor de 7 millones de personas a sus puestos de trabajo, pero en condiciones muy estrictas. El Gobierno inyectará unos escasos 20 millones de ringgit malasio²⁰ (4,2 millones de Euros), para financiar al sector con ayudas a empresas y trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a coger licencias por enfermedad remunerada al 100%, aunque los días proporcionados dependerán de la antigüedad de los trabajadores²¹. El gobierno declaró el COVID-19 como enfermedad profesional²².

- **VIETNAM:**

El Gobierno anunció en una resolución²³ el 9 de abril el apoyo a los trabajadores a los que se les finalizó el contrato sin garantías de prestación por desempleo. Un informe de la Asociación de Textiles y Confecciones de Vietnam (VITAS) reveló que, hasta ahora, el 80% de las empresas de la industria de la confección despidieron personal entre abril y junio, se estima que unos 5 millones de personas han sido despedidas en estas condiciones.

El 22 de abril terminaron las normas de aislamiento, aunque en algunas zonas de riesgo se mantiene el control, aduanas y fronteras.

¹⁸ Si la persona está efectivamente en cuarentena (los 14 días preceptivos). El Ministerio de Salud y Deportes emitió la Notificación N° 19/2020, con respecto a la prevención y el control de COVID-19 que es aplicable a cada empleador.

¹⁹ ACT: Proyecto de IndustriALL global Union con marcas internacionales, llamado: Action Collaboration Transformation <https://actonlivingwages.com/>

²⁰ 1€= 4.81 MIR (Ringgit malasio)

²¹ Si un empleado ha trabajado menos de dos años, recibe 14 días por año; Más de cinco años, reciben 22 días por año.

²² La Organización de la Seguridad Social de Malasia, designó el COVID-19 como enfermedad profesional, en virtud de la Ley de Seguridad Social del Empleo 196 del país.

²³ Resolución N° 42 / NQ-CP

El gobierno lanzó un paquete de medidas en diferentes sectores para ayudar al mantenimiento de las empresas:

- Durante el momento de cuarentena el Fondo nacional de Seguros tiene que garantizar el pago del salario a los trabajadores,
- Se suspende el pago de dos de los cuatro seguros sociales que abonan las empresas,
- 30 días de licencia por año, por enfermedad remunerada, a los trabajadores con 15 años de antigüedad. Se duplica si se tienen 30 años de antigüedad,

El pasado mes de junio, la Asamblea Nacional de Vietnam ratificó el acuerdo de libre comercio²⁴ con la UE, con el texto final de 18 de junio de 2020, que elimina casi la totalidad de los aranceles entre ambas. Si bien todavía no ha comenzado a aplicarse, es un acuerdo que llevará a este país a situarle con una gran ventaja respecto de otros países de la zona.

2.1.2.- Resto de países con interés en las CMS de las marcas españolas:

- **TURQUÍA:**

El sector TGSL continúa fijando su atención en este país por su cercanía con el mercado de la UE y actualmente por su capacidad de reacción ante una la potencialidad de reactivación de una demanda congelada que podría recuperarse a medio plazo, aunque de forma inmediata, según estimaciones del país, se ha contraído un 20%.

El 3 de abril el Gobierno anunció medidas que incluían el bloqueo controlado del país y de la movilidad parcial entre provincias y regiones. Los empleadores están obligados a tener protocolos y medidas de seguridad para prevenir la propagación del virus.

En cuanto a la legislación y los cambios que se han introducido a partir del 17 de abril, hay que destacar lo siguiente:

- Se han prohibido la finalización de los contratos de trabajo,
- Licencia sin salario para las personas si se suspende su contrato de trabajo por valor de 39,24 TRY²⁵ (liras turcas, unos 5 Euros) al día como seguro de desempleo (aproximadamente el 55% del salario mínimo),
- Licencia por enfermedad, así como vacaciones sin recortes,
- Los trabajadores se pueden negar a trabajar si no se cumplen los protocolos de seguridad, y los empleadores tienen que seguir abonando los salarios

Se convocó una reunión el 19 de marzo de las organizaciones empresariales y sindicales con el Gobierno para evaluar las necesarias medidas a adoptar frente a la pandemia, aunque según algunos medios de comunicación algunas organizaciones sindicales no fueron invitadas a participar.

- **PORTUGAL:**

²⁴ EVFTA, por sus siglas en inglés.

²⁵ 1€= 7,70 TRY (Liras turcas)

Se trata de uno de los primeros países que impuso el estado de emergencia en Europa, con medidas restrictivas, económicas y de movilidades, similares a las de España, que se aplicaron desde el 18 de marzo y suavizadas a partir del 1 de mayo, hasta abrir vías fronterizas el 1 de julio.

El Gobierno anunció un paquete de apoyo financiero. A los trabajadores se les da la posibilidad de tomar licencia remunerada por enfermedad pagada. Podrán además percibir, por un periodo máximo de 6 meses, dos tercios de su salario mensual bruto con el límite de 1.905 €uros al mes y un total de 5.715 €uros.

- **MARRUECOS:**

Marruecos creó un fondo de ayudas de 3.200 millones de €uros, el 2,6% de su PIB, que se suma a otros 3 mil millones de €uros de la Línea de Liquidez, que el FMI puso a su disposición, para paliar los efectos del COVID-19. Esta suma es reembolsable durante un período de cinco años, con un período de gracia de tres años.

Desde el comienzo de la pandemia en Marruecos, el 20 de marzo se hizo obligatorio disponer de un justificante para salir de las casas, siendo uno de los países que mayores medidas de confinamiento adoptaron y con mayor dureza. El inicio del desconfinamiento comenzó el 22 de mayo, fecha de terminación del Ramadán, donde se reanudaron las actividades económicas de una manera progresiva, así como en los centros de trabajo con la incorporación paulatina de las trabajadoras a las fábricas con el levantamiento de las suspensiones temporales de contratos, que alcanzaron el cierre temporal del 60% de las empresas, unas 6.300 han interrumpido sus actividades, según informaciones oficiales. Situación muy compleja también en este país por la carencia de protección social, y la gran cantidad de economía sumergida existente.

El gobierno ha lanzado una ayuda mensual de 120 dólares para aquellas familias en las cuales el miembro que hace la mayor aportación económica al hogar se ha quedado sin trabajo como consecuencia de la pandemia, que se puede incrementar a 200 dólares para aquellas personas que estuvieran afiliadas a la Seguridad Social.

Algunas fábricas del sector han modificado sus actividades para la fabricación de mascarillas higiénicas, y quirúrgicas, para cubrir las necesidades en el país

3.- Algunas iniciativas, medidas y Acuerdos adoptados para paliar la situación.-

Es necesario poner en valor algunas de las medidas puestas en práctica y, a nivel de país o globalmente, que añadir a las señaladas en el punto anterior. Medidas sin duda insuficientes aún, a mi entender, puesto que en la mayoría de los países de las CMS no serán capaces de evitar el impacto de la pandemia sobre empleadores y, principalmente, sobre las trabajadoras.

No obstante, necesaria para comprender mejor el contexto del sector TGLF en el escenario en el que se están enmarcando las diferentes actuaciones realizadas por los grupos de interés para salvaguardar empresas y a las personas que trabajan en ellas.

Conviene tener en cuenta algunos de los principales proyectos, así como los llamamientos a la colaboración de los grupos de interés a nivel internacional y los AMIs, con participación o no de las principales EMNs españolas del sector.

3.1.- Fondos de cooperación Internacional, a través de la Unión Europea, por el denominado “Team Europe”²⁶:

El pasado 20 de mayo la UE anunció, junto a sus estados miembros y diversas instituciones financieras, un proyecto ambicioso para movilizar fondos destinados a luchar contra la pandemia producida por el COVID-19. El resultado ha sido una respuesta global de la UE, de 36.000 millones de euros, para mitigar la propagación del virus y reducir los efectos indirectos sobre la estabilidad económica y social en los países socios y, con ello, sobre la propia Europa.

A nivel mundial esta contribución supone el 41% de la respuesta global que se está dando a esta pandemia y que se calcula es de cerca de 88 mil millones de dólares americanos.

Esta iniciativa europea trata de combinar los recursos de desarrollo colectivo de la UE, de sus Estados miembros y de sus respectivas instituciones financieras, uniendo esfuerzos con otros grupos de interés y socios multilaterales como son World Bank, el FMI, el Banco Europeo de Inversiones, así como el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

Llama la atención que los medios de comunicación y desde las distintas instituciones europeas no se estén haciendo demasiado eco de esta iniciativa, tampoco en cómo se gestiona este importante fondo de ayuda del que hay muy escasa información, y de si hay participación sindical o no.

Las estructuras sindicales supranacionales no tenemos ninguna información de las decisiones y prioridades que se adoptan en la elección de países, regiones, etc. El silencio ha sido la respuesta cuando se ha demandado por parte de las organizaciones sindicales globales, de las federaciones sindicales internacionales, o por parte de la propia OIT. Silencio cuando se ha pedido también desde los proyectos recientemente creados como el Acuerdo “Call to action” (que se explica más adelante)²⁷, que precisamente suponen la movilización de fondos y recursos, para hacer frente a los efectos devastadores de la pandemia en los países y personas más vulnerables.

Necesitamos más iniciativas de las partes responsables y de las afectadas en cada ámbito. De los gobiernos y de las instituciones supranacionales. Se han citado ya diversas iniciativas, pero hay que preguntarse si son suficientes para garantizar los mínimos de protección social, en estos momentos, en los diversos países.

Hasta ahora, y en relación con los proyectos de los que tenemos constancia en algunos de los países donde se encuentran las fábricas de las CMS, destacaríamos:

3.1.1- Bangladesh:

²⁶ Equipo de la UE para apoyar algunas acciones en otros países.

²⁷ <https://industria.ccoo.es/noticia:479031-->

[Al fin un primer acuerdo global que apunta garantías de futuro para el sector de la moda&opc id=6e53979e57b29f687a1697be33680a8b](https://industria.ccoo.es/noticia:479031--)

Como parte de sus programas de cooperación, la UE aborda muchas áreas para Bangladesh, concretamente:

- **263 millones de euros** para mitigar el impacto económico y de protección social de COVID-19, que resultan de la suma de subvenciones de:
 - a. **113 millones de Euros: 93 de la UE + 20 del Gobierno alemán**, destinadas a proporcionar apoyo económico a las trabajadoras de las industrias exportadoras afectadas por la pandemia, y canalizadas a través del sistema nacional de protección social.
 - b. **150 millones de Euros** de la AFD, para mejorar las medidas de protección social del país.
- **64,8 millones de euros** para ampliar las intervenciones de la ONU y de las ONGs asociadas, para las comunidades de acogida vulnerables del propio país, o procedentes de otras regiones devastadas por inundaciones, etc., desde otros países fronterizos como los rohingya²⁸ y, cuya procedencia, es:
 - a. **16,5 millones de euros de la UE y, 48,3 millones de euros del Gobierno Alemán**,
- **5,5 millones de euros** para el fortalecimiento de los sistemas de investigación y salud de Bangladesh según:
 - a. **3 millones de euros** de la UE a la OMS, para el Plan de Preparación y Respuesta del Gobierno.
 - b. **246. 000 euros de la UE a** la Dirección General de Servicios de Salud (DGHS) con apoyo operativo y técnico.
 - c. **2,309 millones de Euros** del Gobierno de Suecia al sector de la salud a través de la ONU y las ONGs con los siguientes programas:
 - "Salud urbana en comunicación de riesgos y EPIs en entornos urbanos" (**EUR 1,385,000**);
 - 'WASH, instalaciones e información para el lavado de manos en barrios marginales urbanos' (**EUR 462,000**) y
 - 'Programa de partería con PPE, capacitación y triaje' (**EUR 462,000**).
- Otra subvención de **714.383 euros, para** las necesidades urgentes de las personas extremadamente pobres y vulnerables en las zonas urbanas de Dacca y en las zonas rurales del país. Esta contribución apoyará transferencias directas de efectivo a hogares vulnerables y campañas de concientización para reducir la propagación del virus, distribuida según:
 - a. **618.383** de la UE y **96.000 euros** del gobierno alemán.

²⁸ Se explica ampliamente en el informe de Bangladesh de 2017, en su punto 2: <https://industria.ccoo.es/193a43196cb2f63bb0129c8dd3e767bf000060.pdf>

3.1.2- India:

Como parte de su respuesta global, la UE continúa ajustando sus intervenciones a nivel de país para ayudar a India en sus esfuerzos por abordar el brote de coronavirus. En el sector de la salud, el Banco Europeo de Inversiones contribuirá con un préstamo de 300 millones de euros.

A lo que se agrega:

- El apoyo de Alemania de 20 millones de euros, implementado a través del KfW y UNICEF, tiene como objetivo equipar a los hospitales con equipos médicos y de protección. Además, el apoyo de Alemania a la Campaña de los Tres Millones de Comidas ha ayudado a proporcionar alimentos a los más necesitados.
- En el ámbito de la protección social, KfW proporcionará 460 millones de euros,
- La AFD, a través de su sector privado, ha invertido 20 millones de euros para apoyar el desarrollo de instalaciones médicas en el sur y sureste de Asia.
- En el área de protección social, AFD proporcionará 200 millones de euros.

Cofinanciados con el Banco Mundial, los fondos beneficiarán a las poblaciones vulnerables y garantizarán que los desafíos sanitarios, sociales y económicos asociados con COVID-19 no pongan en peligro el bienestar de las personas.

La UE también está trabajando con organizaciones de la sociedad civil y comunidades locales en la India para proporcionar asistencia inmediata a grupos vulnerables.

Como parte de su respuesta global, la UE continúa ajustando sus intervenciones a nivel de país para ayudar a India en sus esfuerzos por abordar el brote de coronavirus.

3.1.3- Sudeste asiático:

Apoyo en esta región a la OMS de 20 millones de euros, incluidos Myanmar e Indonesia, para fortalecer el sistema de salud y la capacidad de respuesta al coronavirus y futuras enfermedades.

3.1.3.1- Myanmar, a través del fondo de emergencia denominado “Myan Ku”²⁹:

Esta iniciativa, dotada sólo con 5 millones de €uros de la UE, está destinada a minimizar el cierre de empresas a consecuencia de la cancelación y reducción de pedidos de las marcas europeas, principalmente en el sector TGLF:

- Esta ayuda se implementará a través de la UNOPS³⁰, así como del personal del proyecto SMART³¹ Myanmar.

²⁹ Significa: asistencia rápida en su idioma.

³⁰ UNOPS es un proveedor de servicios, un asesor técnico y un implementador de proyectos, que ayuda a la ONU a proporcionar soluciones de paz y seguridad, humanitarias y de desarrollo.

³¹ SMART Textile & Garments es un proyecto financiado por la Unión Europea y cofinanciado por socios del sector privado (marcas, minoristas y fábricas), con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, promover los estándares laborales y ambientales y reducir los abusos de los derechos laborales en la industria textil y de la confección en Myanmar.

- Las organizaciones locales que colaboran son: la Confederación de Sindicatos de Myanmar, la Asociación de Fabricantes de Ropa de Myanmar, el Centro de Desarrollo Económico y Social, Pyi Gyi Khin, Opportunities NOW y Thone Pan Hla.
- Tiene como objetivo, llegar a aproximadamente 50.000 personas que han perdido sus empleos.
- Con pagos mensuales por valor de 75.000 kyat (unos 49 euros) como ayuda a las personas durante los meses de mayo a agosto. Empezaron a percibirlo el 1 de mayo a través de transferencias, con criterios de establecidos³².
- El 13 de julio pasado, se informó desde SMART Myanmar que se habían realizado 32.700 transferencias de pago en efectivo.

3.1.3.2- Indonesia:

Tres proyectos beneficiarán a más de 2,9 millones de personas, en 8 provincias. Responderán a la crisis de salud inmediata y las necesidades humanitarias resultantes de las poblaciones marginadas y de alto riesgo, fortalecerán los sistemas de salud, agua y saneamiento, así como la recuperación económica.

- Apoyo al Plan de respuesta multisectorial de la ONU a través de la IOM de 450.000€, para mecanismos de coordinación y servicios de protección basados en la comunidad en Indonesia.
- Gestión de las finanzas públicas del país (PFM): Asesoramiento al gobierno de Indonesia sobre la gestión de gastos a través del Fondo Fiduciario PFM, de 10 millones de Euros.
- Otorgar fondos de 5,3 millones de Euros a las ONGs, para apoyar al gobierno a enfrentar la emergencia de salud y mitigar los impactos económicos, sociales y de salud.

Además, de otros fondos combinados entre la UE y los siguientes países.

- Los países bajos con 100.000 Euros para kits de prueba rápida de PCR.
- La UE y Alemania, una donación de 10 millones de Euros, y otros 67 millones de Euros en préstamos complementarios del KfW alemán, para apoyar hospitales de enseñanza en el sur de Sulawesi y el este de la isla de Java.
- La UE y Francia, una donación de apoyo de 5 millones de Euros, así como una línea de crédito de 150 millones de dólares de la AFD, para fortalecer el sector de la salud.
- Conjuntamente la UE con: Alemania, Italia, Suecia, Dinamarca, Bélgica, Irlanda, Los Países Bajos, España y Francia. Del Fondo mundial de lucha contra el sida, la tuberculosis y la malaria, 8,3 millones de Euros para garantizar que las lecciones aprendidas de la lucha contra estas enfermedades se incluyan en la respuesta al coronavirus.
- Polonia financiará con 10.000 Euros, equipos de protección anti-COVID para clínicas en Timor, Nusatenggara Oriental.

3.2.- Las Iniciativas a nivel Global.-

³² Se publican en la página de SMART: <https://www.smartmyanmar.org/en/employer-application-for-myanmar-support-for-workers>

Cómo hemos comentado anteriormente, necesitamos iniciativas sindicales fuertes y claras para la defensa de los intereses de las trabajadoras en estos momentos, y, más aún, para exigir compromisos concretos a las EMNs y principales marcas del sector que durante años se han beneficiado de los bajos costes de producción y, muchas veces, malas condiciones de trabajo en los países donde se encuentran sus CMS.

Hay que plantear iniciativas sindicales, pero garantizando la corresponsabilidad en los problemas con las marcas y gobiernos a la hora de mitigar, prevenir y remediar las posibles violaciones de los derechos laborales en las CMS.

Son necesarias las propuestas, pero también es esencial coordinar las iniciativas. Muchas se están produciendo en diferentes niveles, pero en general sin la necesaria coordinación entre todos los grupos de interés del sector. Se señalan a continuación algunas de ellas:

3.2.1- “Call to Action”, “llamada a la acción” en el sector TGLF:

Desde CCOO Industria hemos demandado acuerdos, nacionales y globales, con los que se implicaran los interlocutores fundamentales del sector para dar garantías de futuro al sector, a las empresas y trabajadores. El pasado 24 de abril, CCOO Industria publicamos una nota de prensa titulada “Al fin un primer Acuerdo Global, que apunta garantías de futuro para el sector de la Moda”, cuando se adquirió este compromiso a nivel global. Reclamábamos por parte de las instituciones y grupos de interés globales en el sector de la Industria de la Moda, el sector TGLF, una respuesta responsable y conjunta para contribuir a su continuidad y futuro.

Las instituciones internacionales han empezado a gestionar la crisis en esta dirección, dando un primer paso con esta “llamada a la acción” que apunta las bases para evitar la suspensión de la actividad y garantizar el futuro para millones de trabajadores en el mundo. Se trata de un Acuerdo suscrito por la CSI, junto con IGU y con la IOE, firmado el pasado mes de abril coincidiendo con el séptimo aniversario del homicidio industrial de Rana Plaza.

Se ha establecido un grupo de trabajo internacional, coordinado por la OIT, para implementar las acciones necesarias que avalen lo firmado, con el objetivo de conseguir los recursos y los fondos para dar continuidad a las fábricas, el pago del salario a los trabajadores y para garantizar la seguridad y la salud de las personas, así como el futuro de la industria y el empleo, a medio y largo plazo.

Se trata aún de un documento de intenciones, positivas sin duda, pero que ha de transformarse urgentemente en iniciativas concretas, como reconoce el propio documento. Mientras se escribe este informe, tres meses después, no se ha informado que se haya traducido en objetivos y compromisos ciertos.

A la generalización de medidas propuestas debería contribuir un Acuerdo Global, con diálogo social y el compromiso de encontrar conjuntamente soluciones reales y activas, en los países donde están las cadenas de suministro.

Las primeras marcas que lo han suscrito son: Inditex (forma parte de su Comité restringido de coordinación), C&A, H&M, Adidas, Marks & Spencer, Primark, Bestseller (Jack & Jones), Tchibo, PVH, VF Corporation y Zalando.

3.2.2- “Action Transformation Collaboration- ACT”³³, Myanmar.-

Se trata de una iniciativa ampliamente explicada ya y que surgió antes de la pandemia. Se trata de una importante propuesta impulsada por IGU en 2015 con el objetivo de establecer en los países de las CMS un salario mínimo “vital” y condiciones dignas de trabajo, vinculándolo a prácticas de compra responsables de las grandes marcas internacionales del sector.

Hasta ahora unas 22 EMNs del sector TGLF se han adherido afirmando que garantizan prácticas de compra responsable y que asumen la necesidad de fortalecer la negociación colectiva local en los países de sus CMS. Sin embargo, algunas de ellas NO están respetando los mínimos compromisos de pedidos con los proveedores en esta etapa.

Después de 5 años de firmar el ACT están aún pendientes de concretar iniciativas eficaces, aunque en Myanmar se ha alcanzado un marco de acción³⁴, según informa IGU en su propia página web, que hay que esperar (esperemos que no mucho) medidas reales y concretas para paliar la situación en ese país.

Myanmar es uno de los países en los que se están produciendo más problemas en las CMS, con infinidad de despidos de trabajadores, de miembros de sindicatos y de sus líderes sindicales. Apenas se están respetando las garantías de libertad sindical en fábricas cuyos empleadores son mayoritariamente empresarios chinos, lo que nos está obligando, incluso con este acuerdo firmado, a trabajar con más ahínco en este país para garantizar la libertad sindical y el respeto al trabajo decente para las personas que trabajan en las CMS de las marcas españolas.

Los principales puntos que se recogen en el Acuerdo³⁵, cuyos firmantes reconocen la importancia de la libertad de asociación y el diálogo social para abordar los efectos de la pandemia, son:

1. Asegurar la salud y seguridad en el lugar de trabajo de los trabajadores del sector,
2. Promover el respeto de las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT, incluido el principio de Libertad Sindical, tal como se define en las Normas internacionales del trabajo y se describe en la Guía de libertad sindical de Myanmar.
3. Comprometerse con organizaciones relevantes para apoyar una movilización de fondos rápidos e innovadores para que los proveedores puedan preservar sus actividades,
4. Apoyar el desarrollo de bases de protección social para trabajadores y empleadores del sector.

Además, según este Acuerdo, las partes trabajarán “... en un marco conjunto, que irá acompañado de un próximo plan de acción que se desarrollará, a través del diálogo

³³ <https://industria.ccoo.es/0f076885650c94b38bbbed355496a4720000060.pdf>

³⁴ <http://www.industrialunion.org/protecting-workers-in-myanmar>

³⁵ <https://actonlivingwages.com/wp-content/uploads/2020/05/Final-joint-statement-brands-employers-union-on-Covid-Myanmar.pdf>

marca-empleador-sindicato, y que definirá los próximos pasos para apoyar el desarrollo de una industria de ropa y calzado resistente y sostenible en Myanmar”.

Sin embargo, hay que insistir, a día de hoy no sabemos muy bien cómo está la situación ni cuál es su uso por parte de las diferentes organizaciones firmantes.

3.3.- Desde la OIT:

Además de participar en la Coordinación del “llamado a la acción”³⁶ en el sector, la OIT ha lanzado una serie de guías³⁷, en varios idiomas, con recomendaciones, y listas de verificación para las fábricas, principalmente subcontratistas. Además de varias publicaciones relativas de las que merece destacarse:

- COVID-19: Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos, de 22 de abril de 2020,
- La COVID-19 y las industrias de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, de 11 de mayo de 2020,
- Impacto sectorial: El COVID-19 deteriora las industrias de textil, confección, cuero y calzado, de 12 de mayo de 2020,

3.4.- Desde las ONGs y otras organizaciones civiles:

Muchas organizaciones civiles y no gubernamentales han tomado las riendas en las reivindicaciones de las trabajadoras durante la pandemia, bien por falta de liderazgo sindical a nivel internacional, o bien por carencias sindicales locales evidentes. Así sucede en muchas regiones y países en los que compran habitualmente las marcas de cabecera de las grandes internacionales, o en países donde el COVID-19 ha golpeado más fuerte, lo que ha motivado que, en ausencia de las que deberían estar más directamente implicadas, esas redes de organizaciones hayan tomado un protagonismo real en estos momentos.

No haré alusión a todas las iniciativas así desarrolladas, pero creo que es de recibo destacar algunas de las principales campañas y publicaciones realizadas: como el llamado a la responsabilidad de las empresas del sector por parte de CCC, que además mantiene un blog³⁸ vivo y útil, con actualización de información por países. Hubiese sido muy positivo un seguimiento similar realizado por parte de las organizaciones y federaciones sindicales transnacionales. Con esta ONG he tenido frecuentes contactos y reuniones para abordar problemas concretos en diversos países.

A este capítulo corresponden también las listas de rastreo de marcas y minoristas para conocer cuáles pagan sus pedidos o cancelan sus compromisos de compra como la del WRC³⁹, así como el informe de investigación de SEDEX, basado en los 3.330 proveedores y compradores en el sector TGLF y sus actuaciones durante la crisis.

³⁶ https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm

³⁷ <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/economic-and-social-sectors/manufacturing/textiles-clothing/lang--es/index.htm>

³⁸ <https://cleanclothes.org/news/2020/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>

³⁹ <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker/>

Otra iniciativa posterior e interesante ha sido la campaña #PayUp coordinada desde la ONG Support Garment Workers, y en la que participan otras como XR, de Remake, CCC, Oxfam Australia, Traidcraft Exchange, Labor Behind the Label, el Foro Internacional de Derechos Laborales y United Students Against Sweatshops, que están reclamando de las principales marcas internacionales que se comprometan públicamente a abonar todos sus pedidos completados y en proceso, así como a trabajar con los proveedores para negociar los siguientes. Las peticiones asociadas con la campaña han cosechado colectivamente más de 200.000 firmas.

Es necesario también destacar que, a pesar de representar positivos intereses ciudadanos no directamente sindicales, incluso con las lógicas tensiones con el sindicalismo organizado que de ello pueden derivarse, hemos conseguido en general una positiva cooperación en defensa de los derechos fundamentales del trabajo en el mundo. La superación de los conflictos concretos que resulten sólo tiene una fórmula eficaz, la mejora del trabajo sindical.

4.- Constitución del comité Sindical Global dentro del Acuerdo Marco Global, firmado entre Inditex e IndustriALL Global Union.-

Es necesario incorporar a este informe sectorial, y de análisis del trabajo concreto de la actividad internacional desarrollada, desde la secretaría de acción sindical internacional de CCOO Industria en el sector TGLF, la constitución del Comité Sindical Global (CSG) del AMG firmado entre **Inditex** e **IGU**, cerca ya de cumplir los 13 años de su firma inicial, un periodo durante los cuales hemos realizado multitud de actividades de acción sindical internacional para garantizar el trabajo decente en la CMS de Inditex.

La creación del CSG se sitúa después de la firma inicial del AMG el 4 de octubre de 2007 y de sus posteriores renovaciones⁴⁰ en los años 2014 y 2019, unas renovaciones que han ido incluyendo compromisos que ratificaban lo esencial de los documentos anteriormente pactados e incorporando novedades con nuevos derechos de intervención sindical.

Hay que subrayar también la experiencia de su aplicación, descrita en los informes y el balance⁴¹ sindical que realizamos a partir de tales experiencias, para proyectarla hacia el futuro y poder avanzar en el amplio trabajo pendiente, en la contribución a la conquista de la dignidad del trabajo en este mundo globalizado, particularmente en la CMS de Inditex y desde ésta.

Conviene por ello tener en cuenta los ejes principales de su última renovación:

1. **Normas y Directrices internacionales** para la consecución del "trabajo decente" en las cadenas de suministro, incluyendo los Convenios de la OIT con expresa referencia a los derechos fundamentales del trabajo (libertad sindical y derecho de negociación colectiva como esenciales entre ellos), así como en el **nuevo Convenio 190** contra la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo.

⁴⁰ Se adjunta el texto del AMG renovado y sus dos anexos sobre derechos sindicales.

⁴¹ BALANCE SINDICAL elaborado con ocasión del 10º aniversario del AMG ([file:///C:/Users/USER/Downloads/AMG Inditex-BALANCE%20SINDICAL.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/AMG%20Inditex-BALANCE%20SINDICAL.pdf))

2. **Los derechos sindicales ya establecidos en los anteriores acuerdos**, particularmente en lo relativo a la información sobre toda la CMS y el derecho de acceso sindical a todos los centros de trabajo de la misma.
3. **Nuevos derechos sindicales**, para facilitar la acción sindical global coordinada en su CMS, y de ésta con los sindicatos españoles, concretados en la creación de los órganos sindicales de coordinación.

El pasado 24 de junio, en la reunión celebrada de manera virtual, se debatió la complicada situación actual laboral, social y económica, y procedimos a constituir **el primer Comité Sindical Global**, así como los diferentes órganos de Coordinación Sindical interna, previstos en el AMG y establecidos en su última renovación y actualización en noviembre de 2019, y que constituyen su principal novedad.

Concretamente se trata de:

1. **CSG, formado por 9 personas**, del que además hay que destacar como **el primer CSG** en una empresa integrando tanto a los sindicatos de la casa matriz como a los de su CMS, establecido en base a las siguientes agrupaciones territoriales y con las personas señaladas como representantes de la zona:
 - a. **Africa (1):** Marruecos⁴², Tunisia, Egypt: (UMT)- Mr. Araby Hamouk;
 - b. **America (1):** Argentina, Brasil y México: (CNTV)- Josenildo Melo;
 - c. **Europa del Este y Turquía (1):** Turkey and rest of Eastern Europe countries – (Oz I Plik Is)- Rafi Ay/Pinar Ozcan;
 - d. **Europa del Oeste y Sede Central- España (2):**
 - Spain: CCOO-INDUSTRIA: Victor Garrido y UGT-FICA: José Mesa
 - e. **Asia (4):**
 - Vietnam, Indonesia: (SPN) – Pa As'shari,
 - Cambodia, Myanmar: (C.CADWU) – Mr. Siang Yot,
 - Bangladesh, Pakistan: (Sommilito)- Nazma Akter,
 - India, Sri Lanka: (Unions United)- Sujata Mody,
2. **Comité de Coordinación de 4 personas:** Como referencia sindical a nivel Global, incorporando al sindicalismo de la casa matriz y a los sindicatos de su CMS, quedando ahora constituido como sigue:
 - a. España: Víctor Garrido y José Mesa;
 - b. Bangladesh: Nazma Akter;
 - c. Turquía: Rafi Ay/Pinar Ozcan
3. **Coordinador Sindical Global:** Se consolida la figura del **Coordinador Sindical General** que venía ya funcionando por parte de IndustriALL desde los inicios del AMG y que ahora se formaliza en el propio AMG, y para la que se ha designado a Víctor Garrido, del sindicato español mayoritario en el Grupo Inditex, CCOO de Industria.

La constitución de este CSG, debe ser considerado de coyuntura sindical histórica, al ser el primero, y único hasta ahora de todos los AMGs, que une sindicalmente los sindicatos de la CMS y de la casa matriz. Se sigue así

⁴² En subrayado amarillo el lugar de procedencia de la persona del sindicato

avanzando en derechos sindicales después de una larga experiencia de aplicación conjunta, lo que es expresión del carácter vivo de un Acuerdo que ha sido, y es, pionero en el sector de la industria de la moda y también en el conjunto de las relaciones laborales globales. Este novedoso CSG debe ser una herramienta poderosa para coordinar todas las actividades sindicales que se desarrollen en la CMS de Inditex a nivel Global.

5.- La responsabilidad Social y sostenibilidad de las empresas, a nivel global, a prueba por la pandemia. La aplicación de los AMIs suscritos con las marcas españolas.-

Desde CCOO Industria nos hemos planteado durante años concluir Acuerdos para garantizar la aplicación de los compromisos de RSC, de sostenibilidad, con las empresas de los diversos sectores industriales. Hasta ahora solamente ha sido posible en el sector TGLF, así como en la del sector energético GAMESA (ahora con ciertas dudas de su funcionamiento desde su fusión con el sector de energía eólica de SIEMENS). Acuerdos de las EMNs con el sindicalismo nacional y transnacional para contribuir a la defensa del trabajo decente en sus CMS y con ello contribuir también a su futuro industrial.

Durante la pandemia hemos instado a todos los grupos de interés a asumir su necesaria implicación, tanto a los diferentes organismos internacionales, institucionales en general y sindicales en particular, como al conjunto de EMNs del sector. Ello comportaba no limitarse a declaraciones de intenciones sino avanzar en acuerdos concretos con la necesaria financiación de las medidas previstas a través de la aportación de fondos extraordinarios. Todo ello conscientes de que aunque nuestra voz es pequeña, tenemos la voluntad para que sea oída, convencido de lo especial del momento que estamos viviendo.

En nuestro país hemos planteado públicamente que las grandes EMNs de la moda española actúen con la debida diligencia a través de sus políticas de responsabilidad social ante la pandemia y hemos tratado de coordinar esfuerzos con ellas para garantizar la sostenibilidad de las CMS con propuestas a todos los niveles, así como con la voluntad de positiva resolución de los muchos problemas que se han producido, cuando han llegado a nuestro conocimiento.

Desde CCOO Industria, consideramos necesario el desarrollo de estas iniciativas traduciéndolas en proyectos nacionales, convencidos de la importante aportación que para ello tendría un proyecto global, como ya hemos mencionado, para hacer frente a la crisis provocada en las estructuras industriales y comerciales, nacionales y globales.

Con tales objetivos hemos planteado diversas propuestas, que hemos hecho públicas para contribuir a ello, dirigidas:

- 1) **A las grandes EMNs españolas del sector**, que entendemos deben asumir y facilitar el soporte necesario a todos los proveedores de sus CMS para contribuir al respeto de los derechos fundamentales de todos sus trabajadores,
- 2) **A las estructuras sindicales supranacionales, globales y europeas (IGU e IAE)**, que tienen una muy particular responsabilidad en esta situación, así como nosotros, los sindicatos de las sedes,

- 3) **A los gobiernos y las asociaciones empresariales** de los países de las casas matrices de las EMNs, así como de los países en los que se extienden sus CMS,
- 4) **Las instituciones globales administrativas y económicas mundiales**, desde la ONU hasta el FMI y el Banco Mundial,

Entendimos y entendemos que es necesario que hagan efectivas las siguientes medidas, con acuerdos vinculantes, en los diversos plazos que para su efectividad puedan corresponder:

- A. **Medidas de Seguridad y Salud** por parte de las empresas para proteger a las personas que trabajan en todos los proveedores de sus CMS, para que garanticen la seguridad de las trabajadoras, con protocolos de seguridad, EPIs, etc., que incluyan las medidas recomendadas por la OMS y las autoridades sanitarias nacionales para proteger contra la transmisión de COVID-19 en el lugar de trabajo o en los desplazamientos al lugar de trabajo. Durante la crisis deberá respetarse el derecho de los trabajadores a rechazar el trabajo sin represalias, si ellos o sus representantes entienden que no se garantizan las medidas de seguridad y salud adecuadas.
- B. **Prácticas responsables de compra**, respetando los contratos con los proveedores, garantizando que no se cancelen los pedidos realizados, que se asuma la responsabilidad sobre las prendas ya producidas, y que se aborde una responsable discusión sobre los pedidos futuros que pudieran corresponder al actual modelo de consumo. También los sistemas de financiación de los pedidos a medio plazo, sin penalizaciones a los proveedores cuando se retrasen las entregas debido a interrupciones causadas por la pandemia. **NO serán de aplicación las cláusulas de emergencia** que pudieran estar incluidas en los contratos para paralizar envíos pedidos y que pudieran constituir un pretexto para no pagar los productos fabricados.
- C. Establecimiento de **garantías de retribución para las trabajadoras** y los trabajadores que en este periodo hayan tenido que suspender su actividad a consecuencia de la repercusión de la pandemia en la actividad industrial.
- D. **Que se garantice la plena disposición para el reinicio de la producción**, de una manera justa y sostenible, a todas las personas que trabajaban en sus CMS antes de esta excepcional coyuntura, facilitando la labor para tal fin de las diferentes organizaciones sindicales que en ellas operan, respetando la libertad sindical y sin discriminación de los líderes sindicales.
- E. Con las necesarias medidas de **diálogo social** para fomentar estos planteamientos entre todos los grupos de interés, para lo que es necesario tener la información lo más exacta posible de la situación actual en las CMS, por países, y conocer las medidas que se han ido tomando, tanto a nivel general como en particular en los centros de producción.
- F. Y **mecanismos concretos para la resolución de disputas**.

A la generalización de medidas en este sentido puede y debe contribuir, como ya hemos señalado, el denominado "llamado a la acción" en el sector, pero es necesario impulsarlo con medidas activas y concretas asumiendo objetivos valientes, así como dando transparencia a todo este proceso.

5.1.- La aplicación de los AMI firmados con las marcas españolas. Breve referencia a algunos casos negociados durante la pandemia. -

Durante años hemos debatido ampliamente sobre el potencial de los AMIs y de su capacidad para garantizar el trabajo decente y para promover la libertad sindical y la negociación colectiva, no sólo en los centros de trabajo de las EMNs en las sedes y sus filiales, sino también en sus CMS.

Este debate se ha desarrollado no sólo con documentos escritos, con posibles fórmulas de aplicación, sino entendiendo como fundamental el proceso de implementación de los mismos, con mecanismos reales de trabajo, en una nueva dimensión de relaciones laborales internacionales que incluyan eficaces instrumentos de intervención sindical y también herramientas de reclamaciones y resolución de casos, cuestiones que durante esta pandemia se han evidenciado clave.

Constituye también instrumento esencial de su eficacia la implicación real de las EMNs para ejercer la influencia que evidentemente tienen en relación con sus proveedores y subcontratistas. Durante la pandemia sin embargo se ha puesto en evidencia que son pocas las empresas que influyen o son pocas las que han querido intervenir. En este sentido sólo dos EMNs españolas, con las que tenemos suscritos AMIs, Inditex y Mango, han sido capaces de contribuir junto a nosotros, ante situaciones de despidos de sindicalistas y de cancelaciones de pedidos entre sus proveedores.

Por la forma como se han abordado tales problemas, parece que para muchos sindicatos de las sedes de las EMNs, así como para muchas de las grandes EMNs, estos AMI se limitan a crear vínculos de solidaridad, de imagen y nada más, como también para algunas de las federaciones sindicales globales, que se limitan a firmarlos sin ningún tipo específico de implementación o acción a posteriori. Pero los AMIs deberían contribuir a garantizar el trabajo decente en toda su cadena de proveedores, lo que durante esta pandemia se ha comprobado que era un problema de primer orden.

La pandemia nos ha mostrado en su crudeza, algo que para muchos de nosotros era evidente y, que a veces parece sea difícil de asumir, que en el sector TGLF se está produciendo la mayoría de las veces sin respetar las condiciones básicas de trabajo decente, y sin la aplicación de la debida diligencia por parte de las EMNs del sector, actitudes que no deberían ser nunca aceptadas. Tanto los gobiernos como los sindicatos deberían intervenir activamente para exigir el respecto de los derechos fundamentales del trabajo de todas las CMS de las EMNs cuya sede está en su ámbito de responsabilidad, exigiendo a éstas su directa implicación para conseguirlo.

Hemos conocido numerosas denuncias de violación de derechos laborales básicos en fábricas de muchos de los países en los que se encuentran las CMS. En todos los casos afectaban a más marcas internacionales, que en muchas ocasiones NO han querido o NO han sabido asumir la debida diligencia hacia sus CMS. Esta problemática plantea la necesidad de compartir responsabilidades entre las marcas, entendiendo que la responsabilidad y capacidad de intervención de cada EMN deriva del volumen y frecuencia de sus pedidos, pasados, presentes y potencialmente futuros.

Corresponde a las federaciones sindicales internacionales a los sindicatos europeos y americanos, los de las sedes de las EMNs, asumir también su responsabilidad, el valor

del diálogo social, para desarrollar una labor de vigilancia mayor en circunstancias como las actuales y para encontrar conjuntamente solución de todos los problemas que se planteen.

Con estos criterios, desde CCOO-Industria a lo largo de todos estos meses hemos abordado las diversas situaciones que hemos detectado y seguiremos haciéndolo, principalmente con las dos marcas españolas que trabajan con nosotros a través de la aplicación de los AMIs que con ellas tenemos suscritos:

- **INDITEX:** A través del AMG, firmado con IGU, y
- **MANGO:** A través del Acuerdo para garantizar la aplicación de las normas internacionales, suscrito con CCOO de Industria, en su CMS.

Hemos conocido la existencia de diversos problemas en varias fábricas, a través de diferentes fuentes de información: trabajadores, sindicatos locales, desde miembros del CSG, desde ONGs, etc., y con diversos temas: de garantías de salud laboral derivados de la pandemia, de despidos de trabajadoras o de líderes o miembros del sindicato, de pagos de indemnizaciones, de cierres, etc.

En la mayoría de éstas, tanto Inditex como Mango tenían producción minoritaria con respecto a otras marcas mundiales del sector TGLF, lo que implica más dificultades en la solución de los problemas, al no tener capacidad de intervención determinante con los proveedores, y tampoco de escasa o ninguna ayuda de otras marcas, ni sindicatos nacionales donde están sus sedes o internacionales, pero sí de iniciativa o propuesta, como así ha sido, para resolver el problema conjunta y positivamente.

Fábrica a fábrica, caso a caso, hemos hecho un seguimiento de los problemas planteados, algunos de ellos, donde trabajaban las marcas españolas, en otras, después de realizar las oportunas comprobaciones, donde no estaban trabajando y por tanto, donde no podíamos intervenir, al estar en ellas presentes otras marcas europeas o americanas.

A continuación podemos, sin embargo, señalar algunos de los casos y fábricas planteados, así como los países:

- Myanmar: Royal Apollo Co. Ltd., Guotai Guohua Garment Co.,Ltd., Vent d'Est Co.Ltd, Xu Xing, Myan Mode, Rui Ning, Huabo times, Amber Stone,
- Marruecos: Le gran Mahgreb Industrie, Fell Sbih Confection Sarl,
- Pakistan: Denim clothing company,
- Bangladesh: Grupo Windy (Prendas Sayboltex, Windy Wet and Dry Processing Unit-2, Tanaz Fashion),
- Rumanía: Tanex,



Trabajadores de Rui Ning celebrando el Acuerdo alcanzado para la readmisión de los líderes sindicales

En cada situación hemos tenido que tener en cuenta las diferentes legislaciones, con los respectivos problemas en cada país, más o menos complejos. También de la situación y relación interna de los sindicatos locales entre ellos, unas veces con acuerdos previos que eran impugnados o denunciados por otros, afiliados unos a IGU, otros no, así como la diversa incidencia de las grandes y pequeñas ONGs, que aportaban unas veces colaboración, compartiendo y coordinando el trabajo, y otras, ruido.

Ha habido que tener en cuenta también la situación en la que se encontraban las personas despedidas, de los líderes sindicales y de los sindicatos afectados, de escasez de pedidos de producción. Y la falta de asunción de sus responsabilidades, como ya hemos señalado, por parte de instituciones, EMNs y a veces de las propias federaciones sindicales supranacionales. Un trabajo ingente, en algunos casos con resultados positivos en otros, los menos, sin capacidad de intervención.

5.2.- Un caso práctico en la aplicación de los Acuerdos para la resolución de un problema importante (defensa de los derechos sindicales) en un proveedor: el caso MYAN MODE.-

A continuación se detalla un caso práctico resuelto con un proveedor que produce, con porcentajes pequeños, para Mango e Inditex, así como para otras EMNs (una española que no se ha pronunciado (Desigual) y otras europeas (Bestseller y Primark), que NO han participado en las diferentes negociaciones que hemos mantenido y que por ello no han contribuido a la solución del problema a pesar de su evidente responsabilidad.

Gracias a la aplicación de ambos AMIs hemos podido establecer contactos y negociar para resolver el grave conflicto que se planteó en MYAN MODE durante la pandemia, fábrica de Myanmar que produce para ambas empresas españolas⁴³, y que a continuación pasaré a explicar.

Recibí notificación del problema el pasado 23 de abril a través de la ONG global CCC, desde su sede en España (Setem) que nos informó que en esta fábrica, con unas 1.200 personas, habían despedido a 671, y que nos hace contactar, después de verificar que forman parte de sus CMS, ya que estas dos empresas son las únicas que nos entregan anualmente el listado completo de éstas, con las empresas españolas, Inditex y Mango.

⁴³ Ambos listados actualizados durante la pandemia del COVID-19.

Los despidos NO habían sido acordados con el sindicato, como exigen las nuevas normas dictadas en este país, con ocasión de la pandemia, y que posibilitan que las empresas puedan, en esta coyuntura, rescindir los contratos de trabajadores con menos de 1 año de antigüedad, ya sea para aumentar la distancia social dentro de las fábricas o por falta de trabajo/pedidos. Pero exige que se hayan pactado con la representación sindical, si existe, y siempre con el pago de las indemnizaciones fijadas por la ley.

El 90% de las personas despedidas eran afiliadas al sindicato FGWM (Federación de trabajadores del vestuario en Myanmar, en sus siglas en inglés), aún no constituido como sindicato. Incluían además en los despidos a los 13 líderes sindicales. Luego despidieron a otras 30 personas simpatizantes del sindicato que participaron en las movilizaciones de las trabajadoras contra los primeros despidos. Estas últimas, más otras 50, no habían cobrado de las indemnizaciones correspondientes al negarse también contra los despidos previos y movilizarse en favor de la readmisión de sus líderes sindicales.

Para entender el complejo proceso de negociación que desarrollamos hasta alcanzar un resultado positivo conviene tener en cuenta varios datos. Por una parte, las organizaciones que han intervenido en diversos momentos en sesiones de negociación junto con el Coordinador sindical de los AMIs señalados y que firma este informe, que son: CCC (Setem), Solidarity Center, el sindicato de la fábrica (FGWM), la confederación sindical americana de organizaciones industriales de trabajo (AFL-CIO); así como las dos marcas españolas (Inditex y Mango), el proveedor (de China) y el gerente de la fábrica.

Después de más de un mes, con numerosas reuniones coordinadas con las marcas, estas presionando al proveedor, nosotros dialogando con el sindicato local, negociaciones conjuntas y por separado, movilizaciones de los trabajadores, campañas publicitarias, etc., alcanzamos preacuerdo el 22 de mayo. Del que informamos a IGU el 31 de mayo, por ser firmante del AMG con Inditex y cuyo acuerdo fue suscrito por todas las partes, y firmado el día 2 de junio. A continuación lo detallo:

Acuerdo en Myan Mode:

1. Los trabajadores reincorporados asumirán las leyes laborales de Myanmar y las reglamentaciones del contrato de trabajo.
2. En el futuro, el empleador no realizará acciones agresivas ni discriminatorias contra el sindicato,
3. Si en el futuro la fábrica considera que necesita reducir la fuerza laboral por causas justificables, el empleador deberá consultar al sindicato y proceder a las rescisiones de contratos de acuerdo con las leyes y directivas del país.
4. El Comité de representación de trabajadores se realizará⁴⁴ de conformidad con la ley. Durante el tiempo de pandemia, colaborará con la compañía para que los trabajadores usen materiales de EPIs en el lugar de trabajo para su seguridad y salud.
5. Los 25 trabajadores previamente despedidos, y que no habían percibido las indemnizaciones, entre los que se encuentran los 13 líderes sindicales, regresarán a trabajar el 1 de junio de 2020. Para aquellos trabajadores que no se presenten

⁴⁴ Órgano electivo en cuya convocatoria y propuesta de candidatos el sindicato debe jugar un papel activo

ese día, la compañía pagará la indemnización legalmente establecida. Retendrán sus puestos anteriores, beneficios, salarios y años de servicio.

6. Otras 50 personas, serán readmitidos en dos tandas de 25 personas entre junio y julio. La compañía informará al líder sindical con una semana de anticipación sobre el grado y los puestos necesarios, y retendrán sus puestos anteriores, beneficios, salarios y años de servicio.
7. Cuando la pandemia de COVID-19 termine por completo y la empresa reanude sus actividades normales, la empresa volverá a contratar a los 545 trabajadores restantes despedidos. La compañía informará al representante del sindicato cuando la compañía tenga planes de reclutar nuevos trabajadores.
8. La empresa tiene el derecho de reclutar nuevos trabajadores cuando precise de calificaciones profesionales sean distintas de las de estos 545 trabajadores.
9. La empresa formará un comité de seguimiento con un tercero que no sea la empresa ni el sindicato (entre las partes negociadoras). Este seguimiento de la correcta aplicación del acuerdo se desarrollará hasta finales de este año 2020. Si fuera necesario, se prolongará de forma consensuada la aplicación del acuerdo.
10. Los 75 trabajadores readmitidos cooperarán para mejorar la productividad y el nivel de calidad del trabajo de la fábrica.
11. Si los miembros del sindicato desean celebrar reuniones del Comité de representación de trabajadores, con los demás trabajadores, o del sindicato, informarán con antelación a la dirección de la fábrica de fecha, hora y lugar.



Los líderes sindicales antes de entrar de nuevo a la fábrica Myan Mode

Sirva este ejemplo, una muestra del trabajo sindical desarrollado durante esta pandemia, como una pequeña expresión del valor de estos acuerdos marco internacionales, de su concreta utilidad. Una experiencia que se suma a los muchos otros en los que estamos interviniendo sindicalmente; muchos resueltos, otros en mitad del proceso de resolución, otros sin terminar, etc.

Constituye también una muestra de la situación del sector y permite también una valoración del trabajo que estamos realizando, un trabajo que se prevé aún más complejo en la segunda mitad del año. Un trabajo que pretendemos que, en el limitado espacio en el que trabajamos, en el que podemos incidir, aporte garantías de futuro, para el respeto de los derechos fundamentales, para las personas que trabajan en este sector. Para que constituya una pequeña aportación al positivo desarrollo de nuestra sociedad.

En la actual situación de crisis y de incertidumbre sobre su desarrollo, existe una evidente responsabilidad sindical, social e institucional. Constituye al mismo tiempo una oportunidad para que todas las partes implicadas en la industria de la moda

contribuyamos a la profundización de los derechos laborales y el trabajo decente en las CMS.

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria

Coordinador Global del Acuerdo Marco Global de Inditex y del Acuerdo Internacional de Mango