



Intervención sindical en la cadena de valor de las EMN: la experiencia de INDITEX

Isidor Boix

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

Importante cuestión aún pendiente: Qué es la RSE

- Comisión Europea 2011 (COM 2011-681):
“La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”
- Lo que obliga a:
 - Determinar (y reconocer) sobre qué y quién impacta, individuos y colectivos (“Grupos de Interés”)
 - Concretar y evaluar cómo impacta
 - Establecer la interlocución, relación, con tales colectivos, “colectivamente” (con las organizaciones que los representan)
 - **Su intervención: no como regalo sino como derecho**
- Cuesta aún demasiado entenderlo. Y asumirlo (concepto y consecuencias)

Pero SI hay evolución en la práctica de la RSE-RSC

- Revulsivo: **la tragedia de Rana Plaza** (abril 2013)
- 186 marcas firman con IndustriALL y UNI un Acuerdo para la prevención de incendios y la seguridad de edificios
- De la unilateralidad de los compromisos empresariales a su contractualización (ambas “voluntarias”)
- Del Código de Conducta unilateral al Acuerdo Marco
- Desarrollo de la intervención sindical:
 - Desde la denuncia de los problemas detectados
 - Y la exigencia de cumplimiento de los compromisos empresariales unilaterales (los más) y pactados (aún muy pocos)
 - A la intervención para evitarlos
 - Asumiendo una corresponsabilidad en la política de RSE

- Constituyen un control de los compromisos empresariales
- Son necesarias
- Es exigible su rigor técnico (las hay)
- Utilidad (comprobaciones técnicas, contables, documentales, ...)
- Pero limitaciones inevitables en la verificación de las relaciones laborales
- Otro pero: su gestión unilateral empresarial.
No integran la interrelación con los grupos de interés, ni el necesario protagonismo de éstos

- Para definir compromisos de RS – contribuir a su eficacia – controlar su cumplimiento – corregir los incumplimientos - y establecer la corresponsabilidad en su gestión
- Con la representación de uno o varios de los “Grupos de Interés” (y específicamente, siempre, con los sindicatos)
- 42 con IndustriALL Global Union
- Uno en el textil-confección: INDITEX
- Otro, el de Mizuno es sólo un compromiso genérico de cumplir los Convenios OIT
- Único también con una EMN industrial de matriz española
- Pendiente de firma (noviembre) el de GAMESA

INDITEX:

Una experiencia de interlocución y pacto empresarial - sindical

Cadena de producción de Inditex

- 5.000 fábricas, 40 países, 1 Millón de trabajadores
- China, Bangladesh, Marruecos, Turquía, Portugal, Camboya, India, Vietnam, Brasil, ...
- Más de 200.000 trabajadores en Bangladesh y en China
- **1 Millón de trabajadores:**
 - No son plantilla de Inditex
 - Trabajan también para otras multinacionales de la moda
 - En países emergentes, muchas veces con legislaciones represoras, o sin adecuadas garantías jurídicas (legislación del país, convenio colectivo), o con deficiente aplicación

- Salarios Mínimos en **€uros/mes** (heterogeneidad datos).
 - China: de 140 a 175 (distintos según región o provincia)
 - Camboya: 67
 - Bangladesh; 50
 - Myanmar: 30
 - Brasil: 250
 - Argentina: 400
 - Marruecos: 180
 - Turquía: 400
- Salarios reales (con HE): en torno a un 50% más en las fábricas que pagan incentivos y horas extra
- Jornadas de trabajo real: de 2.300 a 3.000 horas/año
- Sin negociación colectiva en bastantes de ellos
- Escasa afiliación y división sindical

El AMG con INDITEX: renovado en 2014

- Desarrollo pactado del Código de Conducta, y método de auditoría
- Referencia a los derechos básicos (sindicales, salario vital, horas de trabajo y su retribución, ...)
- Toda la cadena de producción: subcontratas
- Información a IndustriALL Global Union:
 - De toda su cadena de fábricas en el mundo (3.500 activas en 2013),
 - De su programa de auditorías y sus resultados
 - Administrada por IndustriALL
- Derechos de los sindicatos locales (Protocolo 2012)

Derechos de los sindicatos locales

- Información de la lista de las fábricas de su país,
- Posible visita a estas fábricas,
- Seguimiento del plan de auditoría
- Seminarios de formación sindical-empresarial
(experiencia piloto en Turquía)
- Coordinación en cada país: sindicato-delegación RSC
Inditex
- Planes de trabajo coordinados por IndustriALL (Secretaría
General, Coordinación general y Oficinas Regionales)

- Seminario sindical-empresarial en Turquía:
 - Asambleas y elección de los trabajadores participantes
 - “Primera ocasión de hablar colectivamente de esto”
- Esquema previsto para la constitución y formación de los Comités de Seguridad en Bangladesh
- Amplia experiencia de intervención desde IndustriALL:
 - Portugal, Marruecos, Turquía, Perú, China, Camboya, Bangladesh, India, Brasil, Argentina
- Proyectos concretos e inmediatos: Túnez, Vietnam
- Proyección planteada de esta experiencia desde IndustriALL a otras marcas: H&M, Next, ..., italianas

- Difícil coordinación desde IndustriALL
- Difícil incorporación de los sindicatos locales
- Algunas experiencias concretas:
 - Marruecos, China
 - Perú, Camboya, Turquía, Portugal
 - Brasil
- Difícil asunción desde instancias supranacionales: OIT, OCDE, ... (Mesa redonda conjunta en París – 243 participantes, notables insuficiencias)

- Contribución importante, si profundiza experiencias concretas
- Necesidad de propuestas para avanzar en un necesario ordenamiento jurídico internacional
- Importante lo que se está ya haciendo
- Mucho queda por hacer