



TEXTO:
Léonie Guguen

informe especial

FOTO:
Inditex

IndustriALL Global Union y el grupo Inditex: **obtener resultados con los Acuerdos Marco Globales**

El Acuerdo Marco Global concluido entre IndustriALL Global Union y la mayor empresa minorista de ropa de moda, Inditex, es un ejemplo modélico de los resultados que se podrían obtener si se difundieran los Acuerdos Marco Globales en el resto de las empresas del sector de la prendas de vestir. Concertado en 2007, el Acuerdo ha permitido reincorporar a los trabajadores despedidos por sus actividades sindicales, alzar el nivel de salarios y promover la libertad sindical en los países con un índice de sindicalización bajo.



1

Los Acuerdos Marco Globales (AMG) tienen por objeto proteger los intereses de los trabajadores en todas las filiales y operaciones de las empresas multinacionales, estableciendo la pauta para la adopción de mejores prácticas en materia de derechos sindicales, salud, seguridad y medioambiente. Los AMG son objeto de revisiones y mejoras constantes por parte de IndustriALL.

“El AMG nos permite llevar a cabo nuestra labor en colaboración con los dueños de la empresa,” dice Isidor Boix del sindicato español Industria-CC.OO., que es el coordinador encargado de la aplicación del Acuerdo con Inditex de IndustriALL. “Hemos podido traducir las buenas intenciones que constan en el acuerdo en actividades concretas.”

El grupo de moda español, Inditex, posee 6.340 tiendas en 87 países y emplea a más de 128.000 personas en todo el mundo. El personal de distribución y administrativo está cubierto por el Acuerdo concluido con el sindicato mundial UNI. Constituido principalmente por la cadena de tiendas Zara, Inditex tiene también otras siete marcas: Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Pull & Bear, Uterqüe y Zara Home.

Gran parte del éxito de la empresa se debe a su capacidad de adoptar los modelos de los grandes estilistas de moda y ponerlos a disposición de la clientela de sus tiendas en cuestión de semanas. Para lograr ese rápido salto del estudio de diseño a la tienda, aproximadamente un 50 % de la producción se fabrica en países cercanos a España, como Turquía, Portugal y Marruecos. Otras zonas de producción importantes son Brasil, Argentina, Pakistán, China, India, Bangladesh y países del sudeste asiático. La empresa cuenta con unos 6.000 proveedores.

El Acuerdo entre IndustriALL y el grupo Inditex cubre a más de un millón de trabajadores del textil y la confección que trabajan para el grupo.

“Como organización internacional, IndustriALL tiene la capacidad de defender a los trabajadores que trabajan en todas las etapas de la gigantesca cadena de suministro del grupo. Con el Acuerdo se ha logrado integrar los derechos de los trabajadores en las directrices de conducta y éticas del grupo. Gracias a esta positiva colaboración, los dueños de la empresa están aprendiendo a considerar a los sindicatos como asociados clave para crear una fuerza laboral sostenible,” dice Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL.

“El Acuerdo establece una línea de comunicación directa entre los trabajadores y la empresa” dice Félix Poza, Director de la Responsabilidad social empresarial (RSE) en Inditex. “Es una manera de plantear los problemas y participar en su solución. Hemos podido resolver problemas serios en algunos países.”

La mejora de la relación ha trascendido el marco del acuerdo original, ya que Inditex e IndustriALL adoptan iniciativas de formación y visitas de país conjuntas. “El Acuerdo es algo que hemos integrado en nuestras actividades normales,” dice Poza.

Sin embargo, el éxito no llegó de la noche a la mañana. Fueron necesarios cinco años de negociaciones con Inditex antes de que, en 2007, se firmara el Acuerdo con la predecesora de IndustriALL, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTVC).

Fue el derrumbe de la fábrica Spectrum en Bangladesh en 2005 que incitó a la Inditex a actuar. 64 trabajadores perdieron la vida y

80 personas resultaron heridas cuando se desplomó un edificio que tenía más plantas de las que estaba autorizado legalmente a tener. La FITTVC luchó por obtener una indemnización para las víctimas de las marcas que subcontrataban de las fábricas. Finalmente, solo Inditex, cuyo proveedor había subcontratado a la fábrica, aceptó pagar una indemnización conforme con las normas internacionales.

La cooperación en torno al desastre de Spectrum dio un impulso a la relación entre la FITTVC y el grupo Inditex, y condujo a la firma del Acuerdo en octubre de 2007.

El Acuerdo de colaboración tiene por finalidad asegurar la aplicación efectiva de las normas internacionales de trabajo en toda la cadena de suministro del grupo Inditex, con inclusión de los centros de trabajo que no están representados por los sindicatos de IndustriALL. Esto implica también que Inditex reconoce a IndustriALL como su contraparte sindical y representante de los trabajadores en relación con sus compromisos en el marco de la Responsabilidad social empresarial.



2

“La RSE puede plantear problemas para los sindicatos porque es unilateral. Son las empresas que toman las decisiones, llevan a cabo las auditorías, etc.,” dice Boix. “Otras grandes marcas, por ejemplo, H&M y Gap, han emitido declaraciones relacionadas con la RSE que no definen claramente el papel de los sindicatos. El Acuerdo prevé un mecanismo muy necesario para establecer una relación entre la responsabilidad social empresarial de Inditex, el Acuerdo y los sindicatos locales.”

“El sindicato local puede decir a Inditex: ‘Queremos visitar esa fábrica para ver lo que sucede allí’ e Inditex llama a la fábrica y lo organiza.”

En los últimos 12 meses, IndustriALL ha realizado numerosas visitas de fábricas en

“El Acuerdo establece una línea de comunicación directa entre los trabajadores y la empresa”



3

siete países. Desde 2007, el Acuerdo ha permitido a IndustriALL resolver problemas relacionados con la libertad sindical, supervisar las condiciones de trabajo en las fábricas de los proveedores y luchar exitosamente por la reincorporación de los trabajadores despedidos por causa de sus actividades sindicales en países como Perú, Turquía y Camboya.

“Podemos hablar con los trabajadores libremente, sin la presencia de los dueños de la fábrica o de representantes de Inditex,” nos cuenta Boix.

El Acuerdo también ha permitido reforzar el derecho de sindicación de los trabajadores en el Código de Conducta para los Fabricantes y Proveedores Externos de Inditex, que establece como uno de sus pilares el ‘respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva’.

Sin embargo, en la práctica, el ejercicio del derecho de sindicación no es tan fácil de concretar. **“Es un mecanismo que no siempre funciona bien. En países como Marruecos es muy difícil establecer una presencia sindical, mientras que en países como Brasil resulta mucho más fácil,”** dice Boix.

“Es un reto para todos, también para IndustriALL, que tiene que trabajar en muchos países para mejorar la capacidad de los sindicatos locales,” coincide Poza.

“Muchas fábricas no tienen ninguna representación sindical, así que hablamos con los trabajadores sobre la función de los sindicatos, la legislación sindical y les ayudamos a establecer una organización en sus fábricas,” dice Boix. **“Para mucha de la gente con la que hablamos, es la primera vez que tienen la oportunidad de hablar sobre sus condiciones de trabajo de forma colectiva.”**

Salario vital

Como consecuencia del Acuerdo, se incorporó el concepto de salario vital en el Código de Conducta de Inditex. **“Los salarios deberán ser siempre suficientes para satisfacer al menos las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, así como cualesquiera otras necesidades razonables que puedan tener,”** se indica en el texto. Esa definición se acordó con el antiguo Secretario general de la FITTVC, Neil Kearney, y se introdujo en el Código en 2007.

“Es un elemento esencial y un logro histórico para nosotros. La inclusión de una definición de lo que es un salario aceptable era un hito importante en aquella época” dice Indalecio Pérez, del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Inditex.

“¿Cuál es la proporción de los salarios en el precio de una prenda de vestir? En muchos casos se trata de unos cuantos céntimos de euro respecto del precio de las materias primas, el costo del corte, fabricación o transporte,” estima Poza. **“Hemos procedido a varios incrementos salariales en el último año y el negocio sigue funcionando.”**

Sin embargo, Pérez admite que es difícil conseguir resultados si se actúa solo: **“Somos solo una empresa, aunque sea grande. Si se compara el total de nuestra producción con la producción a nivel mundial, solo representamos un pequeño porcentaje. La repercusión es menor cuando se avanza en solitario. Tenemos (las marcas) que actuar juntos, tratar con organizaciones locales, instituciones creíbles y con los gobiernos. No podemos reemplazar la función de los gobiernos.”**

Inditex

- **El Acuerdo cubre a un millón de trabajadores del textil que fabrican ropa para Inditex**
- **Inditex es el mayor grupo minorista de prendas de vestir del mundo con ocho marcas diferentes**
- **Tiene su sede en La Coruña en el noroeste de España**
- **Al 31 de enero de 2014, empleaba a 128.313 trabajadores y trabajadoras en el mundo**
- **Cuenta con 6.340 tiendas en 87 países**
- **Su fundador, Amancio Ortega, es considerado el tercer hombre más rico del mundo**
- **En 2013, la ventas netas de Inditex crecieron en 5% para alcanzar los 16.700 millones de euros**
- **En 2013, obtuvo ingresos netos de 2.400 millones de euros**

Protocolo de 2012

A medida que Inditex crecía para convertirse en el gigante de la moda, el Acuerdo con la empresa iba también consolidándose. El Protocolo de 2012 hizo avanzar el Acuerdo explicitando la

función de los sindicatos en el fortalecimiento del Acuerdo en la cadena de suministro de Inditex.

“El Protocolo de 2012 amplificó la parte práctica del acuerdo,” dice Boix. **“La evolución de Inditex ha ido en paralelo a la evolución de nuestra relación con ellos.”**

El Protocolo reconoce el fundamental papel que desempeñan los sindicatos locales en la aplicación del Acuerdo en razón de su proximidad con la fábrica. En cuanto los sindicatos locales constatan un caso de incumplimiento del Acuerdo, lo notifican a Inditex y a IndustriALL, que adoptan un plan de acción correctiva si se confirma la infracción.

Un aspecto esencial del Protocolo son los programas de formación que IndustriALL e Inditex han puesto en marcha para mejorar la comprensión del Acuerdo. En esos programas deben participar los directivos, los responsables, los trabajadores y los supervisores de los proveedores y fabricantes externos, así como los representantes de los sindicatos locales de todos los países implicados.

Además de lo que figura en el Acuerdo original, el Protocolo exige a Inditex que proporcione una lista completa de sus 6.000 proveedores y subcontratistas, junto con el volumen de su producción para Inditex, de tal forma que IndustriALL y los sindicatos locales afiliados puedan mejorar sus contactos con los trabajadores.

El Protocolo también constituye un cambio importante en la actitud de Inditex en relación con los trabajadores y los sindicatos.

“En 2012 se produjo un cambio radical y positivo en nuestra relación con IndustriALL. Nuestra relación con los sindicatos nos permite prevenir los problemas antes de que se presenten,” dice Pérez.

“Nos dimos cuenta de que cuestiones como el salario vital, la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva eran medios preventivos y proactivos de garantizar la sostenibilidad de la cadena de suministro.”

Formación

Como resultado del Protocolo de 2012, se han llevado a cabo proyectos de formación conjuntos de IndustriALL e Inditex en países como Turquía, Marruecos, Brasil, Portugal, Argentina y China.

“La formación ha sido positiva y ha permitido que hablemos con los trabajadores y los sindicatos de forma distinta,” dice Poza. **“Tenemos la posibilidad de escuchar a los trabajadores, saber cuáles son sus necesidades y lo que se**

FOTO 1:
Aleix González, Félix Poza e Indalecio Pérez del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa en Inditex. *Inditex*

FOTO 2:
Isidor Boix. *IndustriALL*

FOTO 3:
Fábrica de Inditex, España. *Inditex*

“Como organización internacional, IndustriALL tiene la capacidad de defender a los trabajadores que trabajan en todas las etapas de la gigantesca cadena de suministro del grupo.”

puede mejorar. En realidad lo que está en juego es la sostenibilidad de la fábrica y en última instancia la sostenibilidad del modelo empresarial.”

Las reuniones han permitido a IndustriALL y a los sindicatos locales entablar un diálogo abierto con los altos directivos de las fábricas, lo que en muchos países ha sido una situación sin precedente.

Se han iniciado proyectos de formación, a los que siempre acuden representantes de IndustriALL, en casi todos los países proveedores, lo que también ofrece una nueva oportunidad de entablar relaciones entre los equipos nacionales encargados de la RSE de Inditex y los sindicatos locales.

“Cuando esta iniciativa comenzó no teníamos ningún contacto con los sindicatos locales, pero ahora en un plazo muy breve, hemos establecido canales de comunicación en todos los países,” añade Poza.

Coordinadores del Acuerdo 4

En un esfuerzo por mejorar el proceso, Inditex se ha comprometido a financiar una red de coordinadores cuya función será ayudar a aplicar el Acuerdo. Se designarán expertos sindicales en los países con un importante volumen de producción destinado a Inditex, que podrá trabajar con los equipos locales encargados de la RSE de la empresa. Se designarán los primeros coordinadores del Acuerdo para Bangladesh, Camboya, Turquía, India, China y América Latina.

La estructura de coordinadores del Acuerdo permitirá a Inditex y a IndustriALL mantener un diálogo contante con las afiliadas locales, lo que ya se ha logrado en gran medida en Turquía, Portugal, Brasil y Bangladesh.

Comisión de salud y seguridad de Bangladesh

Alarmada por el elevado número de muertes por incendios en las fábricas de ropa de Bangladesh, en enero de 2013, Inditex lanzó un proyecto conjunto con IndustriALL para llevar a cabo evaluaciones de incendios y establecer comisiones de salud y seguridad laborales en 200 fábricas en el país.

El proyecto ayudará a las fábricas a mejorar la organización y los procedimientos de evacuación en caso de emergencia. Se establecerá en todas las fábricas un Comité de salud y seguridad, compuesto de sindicalistas que serán elegidos por los trabajadores.

Después del derrumbe de la fábrica de Rana Plaza en abril de 2013, en el que murieron 1.138 trabajadores del textil, los inspectores de Inditex empezaron a evaluar a sus proveedores de Bangladesh para determinar eventuales riesgos estructurales.



Inditex es firmante del Acuerdo sobre incendios y seguridad de la construcción de Bangladesh (Accord on Fire and Building Safety), un Acuerdo histórico impulsado por IndustriALL y UNI tras la catástrofe de Rana Plaza, que compromete a las marcas a mejorar las condiciones de seguridad en las fábricas de ropa del país.

Inditex ha proporcionado los informes de auditoría de sus propias inspecciones estructurales a los administradores del Acuerdo.

Ante el crecimiento y desarrollo experimentado por el Acuerdo Marco, Poza se declara convencido de que ha contribuido a promover relaciones laborales maduras en la empresa.

“Los resultados de nuestra colaboración siempre han sido muy positivos y el Acuerdo nos ha permitido resolver problemas. A veces ha permitido encontrar soluciones para otras marcas también.”

“Existe en Inditex la voluntad de cooperar, incluso si no siempre vemos las cosas de la misma manera” dice Monika Kemperle, Secretaria General Adjunta de IndustriALL. “El Acuerdo Marco Global constituye un importante vínculo y consagra el compromiso de largo plazo de ambas partes de mejorar las condiciones de los trabajadores en todos los eslabones de la vasta cadena de suministro de Inditex’.”

ESTUDIO DE CASO



PROYECTO PILOTO DE FORMACIÓN EN TURQUÍA

Aproximadamente 50 representantes electos de los trabajadores, dirigentes sindicales y directivos de las fábricas que suministran prendas de vestir a Inditex participaron en un programa de formación piloto, pasando así a una nueva fase en el Acuerdo con la mayor empresa minorista de ropa de moda del mundo.

En el proyecto piloto, que se llevó a cabo en Estambul en abril de 2013, también participaron dirigentes de IndustriALL y de sus afiliadas turcas.

Para muchos trabajadores era la primera vez que debatían abiertamente sus condiciones de vida y de trabajo – con una posibilidad real de que las cosas cambiaran.

Los representantes de los sindicatos y los directivos de la fábrica fueron divididos en dos sesiones paralelas en las que se examinaron cuestiones como la legislación laboral en Turquía, los convenios de la OIT y los elementos fundamentales del Acuerdo, con oradores de universidades, sindicatos y organizaciones patronales.

En ambas sesiones se mantuvieron debates animados en los que los trabajadores se centraron a la manera de resolver los problemas a través del diálogo y la negociación colectiva. Los directivos, mientras tanto, debatieron la responsabilidad social de las empresas y la manera de fomentar el diálogo con los sindicatos.

Al término de los talleres paralelos, los representantes sindicales y los directivos se reunieron para reflexionar sobre el resultado de sus debates. Ambas partes tenían una mejor comprensión de los derechos de los trabajadores, la legislación sindical y la manera de encontrar soluciones mediante la colaboración y el diálogo.

Se espera que con la mejora de las relaciones de trabajo se potencie la productividad. Inditex ha previsto compartir los resultados de la mejora de productividad con los trabajadores, aumentando sus salarios.

FOTO 4:
Fábrica de proveedores de Inditex en Bangladesh. IndustriALL

FOTO 5:
Taller de capacitación en Turquía. IndustriALL

FOTO 6:
Departamento de diseño de Inditex. Inditex

