

Inditex:

Reuniones de la dirección de Inditex con sus proveedores en Portugal y Turquía, con participación sindical

Después de las reuniones realizadas en 2005 y 2006 con sus proveedores de Marruecos y China y de las que se informó en su momento, en enero 2007 se han desarrollado 2 reuniones de la dirección de Inditex con sus proveedores de Portugal y Turquía, en Oporto del 15 al 17 de enero y en Estambul del 29 de enero al 2 de febrero respectivamente. En éstas, al igual que en las anteriores, hubo también presencia sindical, del Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO., con participación en los plenos con los proveedores, no así, lógicamente, en las reuniones de trabajo individualizadas de la dirección de Inditex con cada uno de ellos. Nuestra participación se dio también en las visitas a fábricas y entrevistas en éstas con la dirección empresarial y los representantes de los trabajadores, así como en las posteriores reuniones con los sindicatos de los países visitados.

El esquema del trabajo en ambos países fue similar, tal como se señala a continuación, con las diferencias en las situaciones concretas que se indicarán.

1.- Intervención de la dirección empresarial de Inditex

En ambos casos la reunión estuvo dirigida por el departamento de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Industrial, con la presencia de directivos de producción y/o comerciales de las diversas cadenas y marcas de Inditex en función de la producción de cada país (vestido y calzado en Portugal, vestido en Turquía). Junto con la dirección empresarial, participaron en ambos casos los responsables de las empresas auditoras que están realizando las auditorías que sirven de base para estos encuentros de trabajo y para el seguimiento de la aplicación del Código de Conducta.

2.- Proveedores convocados

Los proveedores convocados y los objetivos concretos para ellos fijados fueron, con características similares en ambos países, los siguientes:

- 1) Aquellos cuyas auditorías han detectado problemas importantes en las relaciones laborales y/o en la calidad del producto a partir del Código de Conducta, con el

objetivo primero de realizar en plenario un examen del Código de Conducta y los problemas principales que se plantean en su aplicación, para pasar luego a determinar las necesarias medidas correctoras de las deficiencias detectadas en cada uno de ellos y los procedimientos y plazos de aplicación y nueva verificación.

- 2) Los nuevos proveedores pendientes de auditar, con el objetivo de presentar el método de trabajo utilizado a partir del Código de Conducta de Inditex y de concretar con cada uno el procedimiento a seguir.
- 3) Algunos de los proveedores que, aún habiendo obtenido resultados más correctos en sus auditorías, tienen particular relevancia para Inditex en función de la cantidad y/o calidad de los productos suministrados. En este caso el objetivo era mantener una directa relación.

3.- Contenido de las reuniones plenarias

Las reuniones fueron presentadas por el Departamento de RSC de Inditex con referencias a la historia de Inditex, su Código de Conducta, el método de trabajo de su aplicación y control, el balance del mismo en este inicio de 2007, así como sus proyectos inmediatos.

3.1.- Datos sobre Inditex, su red industrial y comercial

Tras un breve recordatorio de la historia de Inditex, con su nacimiento en 1963, su primera fábrica y su primera tienda en Coruña, para alcanzar, en este inicio de 2007, 3.200 tiendas en todo el mundo. La producción fue de 492 millones de piezas en 2006 (un 25% superior a la de 2005). 58.190 trabajadores estaban en plantilla de Inditex a finales 2005 en sus fábricas y tiendas de todo el mundo, sin contabilizar los que trabajan en los talleres proveedores y que superan ampliamente esa cifra. En este momento los talleres proveedores son del orden de 1.400.

La distribución de la producción en 2006, medida en unidades, es decir sobre los 492 millones indicados, es:

- ❑ Europa: 44% (de ellos 12% en Portugal)
- ❑ Marruecos: 4% (esencialmente “moda”, lo que supone una importancia en el mercado y en la facturación, muy superior a ese porcentaje)
- ❑ Turquía: 15 % (del que una parte muy importante es “moda”)
- ❑ Bangladesh: 9% (esencialmente “básicos”, es decir poco sometidos a los cambios de moda)
- ❑ India: 6% (idem)
- ❑ China: 15 % (idem)
- ❑ Resto mundo: 7% (Pakistan, Camboya, Vietnam, Perú, Venezuela, ...)

3.2.- Resumen del control del Código de Conducta y de las auditorías sociales

Los resultados de las auditorías vienen agrupados por Inditex en 4 niveles: a, b, c y d, de modo que a) son los talleres y fábricas con mejor calidad en sus relaciones laborales y condiciones de trabajo, y d) las con peores resultados. La calificación de cada proveedor resulta de la atribución de una determinada puntuación negativa a cada una de las irregularidades detectadas y su suma.

A las empresas proveedoras calificadas como “d” se les asignan plazos concretos para corregir las deficiencias detectadas y salir de esta calificación, como requisito para seguir siendo proveedor. En las demás se da prioridad a los procedimientos de corrección. El trabajo infantil y el pago de salarios por debajo de los mínimos legales son las dos circunstancias consideradas, cada una de ellas por sí misma, suficientes para calificar la empresa de d) y rescindir la relación si en un plazo determinado no se modifica la situación. A continuación, en cuanto a gravedad, se señala el impago de horas extra y la no realización del descanso semanal.

En 2006 Inditex abandonó su relación con unos 300 talleres de los casi 1.700 entonces de su red industrial mundial. Para valorar tales cifras debe tenerse en cuenta que Inditex sigue con casi el doble de talleres externos que H&M, uno de sus principales competidores en el mundo con un volumen y estructura similares.

El último balance de las auditorías, complementario de lo señalado en su memoria de sostenibilidad 2005¹, indica que un 57% de talleres se incluyen en el grupo de los que plantean pocas irregularidades fácilmente corregibles, mientras que un 19% presentan serias deficiencias que exigen medidas correctoras inmediatas. Un 24% está pendiente de auditar. Sin embargo, estas proporciones son distintas si se considera el volumen de unidades producidas, correspondiendo, desde esta perspectiva, el 5,1 % a los talleres pendientes de auditar, el 24,3 % a los que precisan importantes medidas correctoras y el 70,6 % a los que presentan irregularidades de menor entidad.

El objetivo de Inditex es terminar todas las auditorías en 2007 y reducir el nº de proveedores, a pesar de su previsto aumento global de producción, concentrando la producción en los que obtienen mejores resultados en su auditoría.

Las intervenciones de los auditores estuvieron orientadas a explicar los ejes principales de su actividad y a detallar algunos de las carencias detectadas en su examen de la aplicación del Código de Conducta, así como de los problemas que se les presentan en el ejercicio de esa función.

De la intervención de los auditores y del informe general presentado por el departamento de RSC, puede señalarse como principales los problemas que se indican a continuación. Hay que tener en cuenta que la calificación negativa asignada expresa que en la empresa en cuestión aparece el problema en algún caso o en relación con algunos trabajadores, no necesariamente que sea de aplicación a su totalidad.

Los principales problemas detectados en Turquía, entendiendo por tales los que se plantean en más del 10% de las empresas auditadas, son los siguientes, ordenados en orden decreciente según el porcentaje de fábricas proveedoras en las que se presentan:

¹ (ver en www.fiteqa.ccoo.es “acción sindical internacional”)

1. Ausencia de medidas de protección
2. Datos incompletos o incorrectos en los contratos de trabajo
3. Subcontratación no autorizada ni controlada por Inditex de una parte de la producción con ellos contratada².
4. Horas extraordinarias que superan el número máximo autorizado por el Código de Conducta de Inditex (12 semanales)
5. Ausencia de formación a los trabajadores
6. Impago o pago incorrecto de las horas extraordinarias trabajadas (150% de la hora ordinaria según la legislación turca)
7. Limpieza
8. Horas de trabajo diarias superiores a los máximos legales (11 diarias)
9. Horas ordinarias de trabajo superiores al máximo legal (45 semanales según la legislación turca)
10. Ausencia del descanso semanal (mínimo de 1 día a la semana)
11. No entrega de la hoja de salarios
12. Trabajadores sin declarar a la Seguridad Social
13. Ausencia o deficiencias en el plan de evacuación
14. Ausencia o mala ubicación de extintores
15. Deficiencias en los datos y documentos de identificación de los trabajadores
16. Impago de vacaciones
17. Retribución por debajo del Salario Mínimo a algún o algunos trabajadores (el SMIG en Turquía a enero 2007 es de 562,5 YTL –“liras turcas”-, equivalentes a 305 €uros)
18. Irregular sistema de revisiones médicas
19. Problemas de contaminación medioambiental
20. Incorrecto control horario de entradas y salidas de la fábrica

En cuanto a los temas señalados como más graves, no incluidos en la relación anterior por no llegar al 10% de las empresas auditadas, debe señalarse que la presencia en la empresa de algún o algunos menores de edad legal laboral (15 años en Turquía) se ha detectado en un 3% de los talleres auditados.

De las explicaciones dadas por los responsables del departamento de RSC de Inditex y por los auditores, así como por lo apreciado en las fábricas visitadas (a lo que luego me referiré), mi primera impresión es la de que se está realizando un correcto y exhaustivo trabajo de

² Se trata de un problema muy importante dada la extensión de la economía sumergida en la confección de Turquía: 500.000 trabajadoras y trabajadores en la economía “formal” del sector y más de 2 millones en la “informal”, según cifras dadas por los sindicatos turcos y aceptadas desde el Gobierno. Es evidente que una gran parte de las empresas en que éstos trabajan no producen para el mercado interior turco, sino para la exportación, unas abasteciendo directamente a los mercadillos del mundo, compitiendo con la producción china, pero otras participando regular u ocasionalmente en las cadenas de producción que tienen su cabecera en las fábricas “formales”, la mayoría de las cuales trabajan para marcas y multinacionales europeas o norteamericanas.

auditoría, independientemente de la posible discusión de criterios, parámetros y forma de evaluación, cuestión que, lógicamente, deberá formar parte del desarrollo del trabajo sindical iniciado en esta última etapa en relación con Inditex (y con Mango) y pendiente aún con otras marcas y multinacionales españolas.

3.3.- Visita a fábricas textiles proveedoras de Inditex en Turquía

Visitamos 3 fábricas textiles situadas en los alrededores de Estambul, donde se concentran una parte muy importante de los proveedores de Inditex y de toda la industria textil de Turquía (en este país las cifras oficiales indican 500.000 personas que trabajan en la industria del textil y la confección “formal”, es decir dados de alta en la Seguridad Social, más unos 2 a 2,5 millones de trabajadores textiles en la “economía informal”, como se señala desde los sindicatos y se admite desde el Gobierno).

Se trataba de fábricas con entre 400 y 1.000 trabajadores, una calificada como d) por la subcontratación no autorizada a talleres que pagaban por debajo del SMIG, y b) y a) las otras dos. En una de ellas coincidimos con la hora del almuerzo y comimos en la cantina de la empresa, comprobando una comida correcta en cantidad, calidad y en los servicios de comedor.

De la visita a las instalaciones se desprende una impresión de condiciones de trabajo y su entorno, con diversos tipos de nivel tecnológico, y de normas de seguridad apreciables en una visita rápida, que pueden calificarse de “normales” tomando como referencia lo que puede encontrarse en España.

En esta ocasión no visité ninguna fábrica de proveedores portugueses por la limitación en el tiempo disponible, aunque anteriormente se había producida la visita a una del calzado con ocasión del viaje realizado a raíz de la información periodística sobre posible trabajo infantil³

3.4.- Reuniones con los representantes de los trabajadores

En las 3 empresas turcas visitadas solicité reunirme con los representantes de los trabajadores, pudiendo realizar breves entrevistas. Se pusieron de manifiesto 3 situaciones diferentes, aunque traducidas en unas relaciones laborales bastante parecidas:

- En una tenían un representante por sección, elegido por y entre sus compañeros/as, sin un método claro formalmente establecido, más o menos cada año, todos ellos hombres aunque el 50% de la plantilla son mujeres. No tienen ninguna relación con los sindicatos turcos “porque no lo necesitan” según su propia explicación.
- En otra “toda la plantilla” está afiliada a uno de los sindicatos mayoritarios de Turquía y tienen “un representante y dos ayudantes”, designados por la estructura local del sindicato, sin ningún procedimiento de elección previsto.
- En la tercera no tienen ningún tipo de representación “porque los problemas o peticiones de los trabajadores ya los resuelven los jefes de sección o departamento con el dueño”, según explicaron los directivos

En cuanto a las condiciones de trabajo son muy similares:

³ Ver informe del viaje el 1 de junio de 2006 a la zona de Felgueira.

- Su retribución es el Salario Mínimo del país. En la sindicalizada se les aplica el convenio que el sindicato tiene firmado con un grupo de empresas, lo que supone un complemento fijo del 6% de ese SMG.
- La jornada de trabajo es de 45 horas semanales (en éstas 3 de 5 día por 9 horas diarias), pudiendo realizar hasta 3 horas extra diarias que son retribuidas al 150% de la hora ordinaria. El preaviso para su realización es del día anterior en el caso de la empresa sindicalizada y puede ser al mediodía del mismo día en la de los representantes “independientes”. En ambos casos se dice que no son obligatorias porque si alguien (pero no muchos) alega motivos razonables para no quedarse, puede efectivamente no realizarlas, aunque al parecer se plantea en pocas ocasiones.
- No perciben primas o incentivos, tampoco discuten los métodos o tiempos, por lo que la actividad impuesta es decidida por la empresa sin discusión y sin compensación económica. Solamente a final de año la empresa puede asignar un complemento retributivo individualmente determinado para cada trabajador por la jefatura de la empresa. En un caso la referencia en una actividad no de cadena era una pizarra en la que cada día se anotan las piezas hechas por cada trabajador
- No hay una específica negociación de ningún otro tema.
- Las evidentes limitaciones en el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, observadas en todas ellas, no aparece ligado a ninguna expresa intervención coercitiva de las empresas, salvo quizás en la imposición de hecho –y aparentemente no contestada- de las horas extra como obligatorias.

Los encuentros con los representantes de los trabajadores pusieron además de manifiesto que las auditorías no podían abordar todos los temas relativos a las relaciones laborales a través de preguntas dirigidas individualmente a trabajadores elegidos aleatoriamente.

4.- Reunión de la dirección de Inditex con las Federaciones sindicales portuguesas y turcas, organizadas por FITEQA-CC.OO.

En ambos países se procedió de manera similar: la dirección de RSC de Inditex envió una convocatoria formal a las Federaciones sindicales más representativas en el sector para informarles de las reuniones realizadas con sus proveedores en ambos países. Tales reuniones fueron organizadas y coordinadas por FITEQA-CC.OO.

Participaron en tales reuniones FESETE en Portugal y TEKSIF, TEKSTIL y OZ-IPKLIS en TURQUÍA. Ambas se desarrollaron de forma similar. Inditex expuso las líneas generales de las reuniones mantenidas en cada país, como viene resumido más arriba. Por parte de los sindicatos, tanto en Portugal como en Turquía señalaron la significación de la iniciativa de Inditex al convocar la reunión, así como las en general difíciles relaciones con las multinacionales que operan en sus países, pasando a formular diversas propuestas y desarrollándose una discusión cuyos elementos esenciales son:

- El eje de los planteamientos sindicales era su voluntad de conseguir una efectiva aplicación del Código de Conducta como contribución al respeto de las Normas Fundamentales del Trabajo en sus países. Ello tiene mayor significación en Turquía, donde la legislación laboral plantea serios problemas para el libre desarrollo de la actividad sindical.

- En ambos países la propuesta sindical más concreta y firme es la necesidad de que Inditex facilite la lista de sus proveedores en el país, como base de trabajo para que los sindicatos intervengan en la verificación de las condiciones de trabajo en las mismas. Es por otra parte lo que ya han empezado a hacer algunas multinacionales.
- Inditex respondió en ambos países de la misma forma que anteriormente en Marruecos, afirmando su voluntad de hacer públicas tales listas de proveedoras pero aplazando en el tiempo su puesta en práctica, alegando que se encuentra aún en fase de concretar cuáles van a ser sus proveedores estables a partir de la actual etapa de auditorías. Los sindicatos turcos, coincidiendo con nuestros planteamientos, señalaron que algunos de los actuales proveedores lo son ya desde hace años y nada debería impedir que ya ahora se les notificara precisamente esta relación de proveedores estables⁴.
- En ambos países se examinaron algunos casos concretos en los que ya se está desarrollando, directa e indirectamente la relación de la dirección de Inditex con el trabajo sindical en estos países. En Portugal en lo relativo al trabajo domiciliario en la industria del calzado de la zona de Guimerães. En Turquía en relación con varias empresas en las que se plantearon conflictos derivados de los intentos sindicales de ejercer los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en diversas empresas, INTEKS, PAXAR, DEMA, LAYTEKSTIL, todas ellas proveedoras de Inditex. En la mayoría el tema fue detectado por los sindicatos turcos que alertaron rápidamente a FITEQA-CC.OO., así como a las Federaciones Europea e Internacional. En todos los casos Inditex era cliente, no único, de dichas empresas, y en todas nos consta su positiva intervención. En el caso de PAXAR el sindicato afectado, TEKSIF, hizo una amplia explicación del conflicto (incluida la reanudación de las negociaciones a raíz de la intervención sindical (desde FITEQA-CC.OO. y desde la Federación Internacional) y empresarial (Inditex, Induyco, El Corte Inglés y otras desde España, además de alguna otra multinacional). La discusión puso de manifiesto que las intervenciones de las empresas españolas sólo fueron conocidas por las referencias sindicales desde España, pero no resultaron de la formal notificación a los sindicatos turcos como éstos hubieran deseado para su mayor eficacia.
- En la discusión con los sindicatos turcos surgió una cuestión interesante: la posible implicación de las multinacionales, de Inditex en este caso, en la necesaria democratización de la legislación del país. Dejando claro que esto es esencialmente un problema de los propios ciudadanos y organizaciones del país, se planteó también que le responsabilidad de Inditex es que en sus talleres proveedores no se vulneren las Normas Fundamentales del Trabajo. Lo que sería en todo caso rechazable (y no consta en ningún sentido) es una intervención como la que algunas multinacionales están realizando en China intentando evitar los avances importantes que parecen estar discutiéndose en aquel país para modificar positivamente su Código del Trabajo.
- De la reunión en Portugal se dedujeron informaciones nuevas a tener en cuenta para las auditorías en relación con el régimen jurídico y la retribución de los aprendices. Inditex asumió la necesidad de considerar las observaciones sindicales al respecto.
- En las reuniones de Portugal y Turquía tanto los sindicatos como Inditex asumieron la necesidad de una directa relación para establecer un canal de comunicación regular,

⁴ Por parte nuestra señalamos que más allá de los proyectos de Inditex y otras multinacionales, entendemos que el Convenio Colectivo firmado en 2006 establece ya las bases para que los representantes de los trabajadores en la casa matriz recibamos tal información

complementario de la por todos considerada útil y necesaria intervención del sindicalismo español, junto con el europeo e internacional.

La coincidente conclusión que de ambas reuniones se desprende es que con ellas se ha dado un paso más en la práctica de la necesaria traducción de los Códigos de Conducta y se verificación en procedimientos útiles para contribuir a la efectiva aplicación de las normas fundamentales del trabajo así como para abordar los conflictos concretos que se producen en los centros de trabajo de las empresas proveedoras de las multinacionales y marcas españolas, Inditex en este caso.

Febrero 2007

Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.