

Informalidad y cadenas de valor

Hacia la integración productiva con trabajo decente

INDITEX: una experiencia de intervención sindical

(Artículo para el Proyecto FORLAC – Programa de la OIT para la “formalización de la informalidad”-)

Isidor Boix

Director del Departamento de RSE/RSC de FITEQA-CCOO
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Mundial con Inditex

La Globalización ha conllevado profundas modificaciones en la estructura de la producción y el comercio mundiales y ha supuesto la incorporación de millones de personas, en primer lugar de trabajadores, a esas redes de producción y distribución. Una incorporación masiva que ha significado una distribución muy desigual de los beneficios y sacrificios que de ello derivan.

Un par de datos me parecen de interés como punto de partida para las consideraciones que expondré a continuación. En las redes de producción y distribución de las multinacionales se integra más del 50% de la clase trabajadora mundial. En la industria de la confección, en 160 países se fabrican las prendas de vestir que se comercializan en el mercado de los 30 países más desarrollados. Estas últimas cifras resultan de varios fenómenos estrechamente interrelacionados. En primer lugar la deslocalización industrial, en busca de menores costes¹, como parte, sólo parte, de la internacionalización industrial, con el desarrollo de potentes y más rápidos medios de transporte, y la modificación de los hábitos, la cultura, del consumo. Cuestiones que señalo como puntos de partida a los que me referiré en mayor o menor grado a lo largo de estas notas.

¹ No es mi intención abordar en este trabajo el contenido de esta afirmación, sólo quiero dejar constancia de que no me refiero solamente a los costes laborales, para los cuales convendría además no olvidar que lo significativo es el coste laboral por unidad de producto, no por unidad de tiempo contratado

1.- Apuntes sobre la subcontratación o tercerización, la globalización productiva y la Responsabilidad Social empresarial.

La subcontratación o tercerización (como se la denomina particularmente en Latinoamérica) constituye un fenómeno ampliamente extendido en la globalización. Podría también denominarse, de forma más general, como “externalización” de actividades que antes eran propias o de nuevas actividades exigidas por el propio proceso productivo. Ha tenido muy graves consecuencias para millones de trabajadores, dando lugar a lo que puede parecer una respuesta obvia desde el sindicalismo: “lucha contra la subcontratación”, “contra la tercerización”, es decir contra el fenómeno señalado.

Para simplificar adelanto mi opinión al respecto: considero un error este planteamiento, aunque estaría absolutamente de acuerdo si se afirmara la necesidad de luchar “contra los efectos de la subcontratación, de la tercerización”, en la medida que ésta, que puede estar justificada, aunque no sea siempre ni necesariamente así, por razones productivas, técnicas e incluso de organización del trabajo, genera en muchas ocasiones situaciones de mayor desprotección de los trabajadores, un claro empeoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, mayores dificultades para la defensa colectiva, sindical, de los derechos e intereses individuales y colectivos.

Entiendo al mismo tiempo que es un acierto de esta propuesta de trabajo poner el acento en la “informalidad”, economía sumergida o negra decimos en España, que se encuentra a menudo en los últimos, y algunas veces ya en los primeros, eslabones de las cadenas de valor. Porque la reestructuración de la estructura productiva puede conllevar diversificación empresarial desde la perspectiva de la eficacia productiva, pero no tiene que significar necesariamente la expulsión de las estructuras reglamentadas, formales de una parte de la actividad productiva. Es más, el ámbito de la informalidad supone un riesgo productivo evidente al situarse en el descontrol, aunque pudiera suponer un abaratamiento de costes. E incluso esto está por ver, si apuntamos al coste final del producto, ya que llevar una parte de la producción a la economía sumergida beneficia más bien a eslabones intermedios de la propia cadena de valor. Es más, muchas veces supone una disminución en la calidad del producto y siempre conlleva el riesgo.

Por todo ello, reitero mi opinión sobre el acierto del planteamiento inicial, ya que la “integración productiva” puede tener formas diversas y estructuras productivas, suficientemente y con claridad interrelacionadas, integradas. Y en todas sus formas es necesario situar el “trabajo decente” como claro y expreso objetivo.

No es tampoco intención de estas notas profundizar en todas estas cuestiones, aunque las considero de gran importancia y necesaria referencia para entender los planteamientos y criterios que luego se señalan. Ya me he referido a ellas en otras ocasiones, aunque habrá que volver con frecuencia sobre las mismas. Sólo un apunte más: entiendo que la globalización productiva, el crecimiento de las cadenas de producción, de valor, constituye un fenómeno inevitable del desarrollo productivo, que irá incluso profundizándose, salvo que alguna catástrofe mundial o planetaria nos retrotraiga a una nueva prehistoria. Creo por el contrario que sí es posible, en realidad necesario, luchar contra formas y consecuencias de este fenómeno consustancial a la globalización, particularmente la “informalidad”. Y la forma de plantearlo sería la afirmación, también repetida, de “globalizar los derechos”, la defensa del trabajo decente, del trabajo digno, en el mundo, en las cadenas de valor en toda su extensión.

Esta última afirmación, esa sí fácilmente compartible, comporta un nuevo apunte. En este mundo global no existe un ordenamiento jurídico mundial eficaz, es decir capaz de imponer su aplicación

en los supuestos de vulneración. Y no por inexistencia de formulaciones válidas a tal fin, como lo son la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, los Convenios de la OIT, ... No pues por imposibilidad del mismo, sino, aún, por la negativa voluntad de los poderes reales, de país, de región, mundiales, a que se aplique. Digo que “no existe” tal orden mundial, no que no sea posible la acción social colectiva para lograr la extensión del reconocimiento y aplicación de tales derechos. Empiezan a haber pruebas de tal acción y de sus posibles, y necesarios, éxitos.

Una de los instrumentos para avanzar en tal sentido es en mi opinión la intervención sindical en lo que se venido en denominar “Responsabilidad Social” de las empresas; una cuestión surgida a partir de una mezcla de estímulos, desde el marketing empresarial hasta la exigencia social, y a la que desde el sindicalismo nos hemos incorporado tarde y no siempre con, a mi entender, la adecuada iniciativa.

Considero estas primeras notas como una referencia necesaria para que se entienda mejor cómo hemos trabajado, como estamos trabajando, en el ámbito de la primera distribuidora (y por tanto productora de hecho) de ropa del mundo, la multinacional española INDITEX y cómo en este trabajo y en este ámbito se ha planteado lo que es la referencia primera de este proyecto de FORLAC: *“hacia la integración productiva con trabajo decente”*.

2.- Algunos datos de INDITEX

Considero necesario tener una idea suficiente de las características de esta multinacional del vestido para analizar la propia experiencia a la que luego me referiré. Inditex se ha convertido en los últimos años en la primera distribuidora mundial, superando a la americana GAP y a la sueca H&M. Sus datos más relevantes del año 2012 son:

- Las ventas fueron de 20.890 millones de USD (con un incremento del 16% sobre 2011, a pesar de la crisis),
- 1.000 millones de prendas fabricadas y vendidas al año.
- 8 millones de clientes al día
- Las ventas en América y Asia representaron un 34 % del total, con un incremento ese año superior al 30%
- Las ventas en España fueron un 21 % del total, frente a un 25% en 2011
- Beneficios netos 3.101 millones de USD, con un incremento del 22%
- Su aportación tributaria en el conjunto de países en los que opera (comprando producción y/o vendiendo vestido) fue de 5.370 millones de USD
- Su total de tiendas es de 6.009 (482 nuevas) en 86 países (online en 23), la mayoría propias, unas pocas en régimen de franquicia. Su previsión para este año 2013 es de abrir otras 450
- Los países en los que más tiendas tiene abiertas son: España con 1.930, China con 396, Portugal con 348 y Rusia con 331. A mayor distancia se sitúan Japón con 80 ó Alemania con 72.
- Las inversiones realizadas han sido de 1.834 M USD, un 34% más que en 2012.

- El valor en bolsa de la acción en 2013 se ha situado en 127,7 USD, un 54% más que en 2012. Estas acciones salieron al mercado en 2001 por 19,7 USD.
- Los dividendos pagados a los accionistas han sido de 1.480 millones de USD, un total un 22% superior al 2012
- El total de trabajadores en plantilla de Inditex es de 120.314 personas, con un aumento de 10.802 sobre 2012. Un 82% tienen con contrato indefinido, 78,7 % son mujeres
- Los proveedores (intermediarios con o sin producción propia) a los que se ha realizado compra en 2012 han sido 1.434, los cuales se abastecen de unos 5.000 fábricas y talleres en 40 países, y donde trabajan 1 millón de personas aproximadamente. Algunos datos de esta red de producción en 2012 y de los que tiene constancia directa Inditex son:
 - Marruecos: 96 proveedores, con 158 fabricantes y 52.000 trabajadores
 - Portugal: 139 proveedores, con 394 fabricantes y 21.000 trabajadores
 - Turquía: 136 proveedores, con 374 fabricantes y 66.000 trabajadores
 - India: 134 proveedores, con 177 fabricantes y 64.000 trabajadores
 - Brasil: 59 proveedores, con 182 fabricantes y 16.000 trabajadores
 - Argentina: 53 proveedores, con 72 fabricantes y 2.046 trabajadores
 - Bangladesh: 108 proveedores, con 177 fabricantes y 229.000 trabajadores
 - China: 224 proveedores, con 966 fabricantes y 171.000 trabajadores
- En 2012 se han establecido contratos con 418 proveedores nuevos, a la vez que se ha dejado de trabajar con otros 474 con los que había contrato en 2011, una parte importante por incumplimientos importantes y no corregidos del Código de Conducta. En el primer trimestre de 2013 los talleres abandonados por incumplimientos no corregidos han sido 86
- El total de auditorías realizadas en 2012 a fábricas y talleres fue de 3.513, un 48% más que en 2012
- Los resultados en 2012 de las auditorías de proveedores, fábricas y talleres, fueron: 37 % los calificados como A (sin problemas detectados), 43 % los calificados como B (pequeños problemas), 11 % como C (problemas importantes a corregir pero no excluyentes), 5% como PAC (problemas importantes a corregir en un plazo establecido), y en proceso un 4%.
- Los proveedores calificados como A y B suministraron un 91 % de la producción en 2012, siendo del 89 % en 2011.

3.- Los acuerdos con Inditex. Acuerdo Marco de 2007 y Protocolo de 2012

El Acuerdo Marco con Inditex se firmó en 2007, habiéndose empezado a negociar en 2002. Ese año supimos en FITEQA-CCOO de un acuerdo de la multinacional española con la ONG “Entreculturas” relativo a su Código de Conducta en la cadena de producción y a las formas de intervención de la ONG para la posible comprobación de su cumplimiento. No era en nuestra

opinión el mejor acuerdo, pero utilizar el mismo texto cambiando “Entreculturas” por “FITEQA-CCOO” podía ser una forma de iniciar la intervención sindical. Y así lo propusimos. Parecía que se iba a aceptar, pero finalmente la dirección de Inditex consideró que esa mutación no era posible, con lo que se inició un largo proceso de negociación que culminó 5 años más tarde. Sin embargo no esperamos a la firma para intervenir en la medida que entendíamos, y seguimos entendiendo ante muchos otros supuestos, que los compromisos de RSE o RSC de las empresas aunque sean unilaterales son exigibles. Y así lo asumió también la dirección de Inditex.

Desde 2002 iniciamos un seguimiento de los problemas que pudieran aparecer en su cadena de producción, en coordinación con la Federación Sindical Internacional del sector, entonces ITGLWF. Así es como intervinimos en varios supuestos, visitamos empresas proveedoras en varios países e intervinimos en varios problemas detectados, siendo probablemente los más significativos los casos de Spectrum en Bangladesh², o el conflicto en TOPY TOP de Perú.³

Y seguimos negociando a partir de nuevas propuestas de texto y de la propia experiencia de nuestra intervención, lo que finalmente culminó en el Acuerdo firmado el 4 de noviembre de 2007 ([http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc153830 Acuerdo Marco Internacional en la cadenas de produccion de INDITEX.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc153830_Acuerdo_Marco_Internacional_en_la_cadenas_de_produccion_de_INDITEX.pdf)).

La amplia experiencia de intervención sindical en la política y práctica de RSE de Inditex desde entonces permitió en 2012 concretar un nuevo acuerdo que desarrollara el primero en relación con una cuestión clave, la intervención de los sindicatos locales. Así firmamos un nuevo texto, que denominamos “PROTOCOLO”, para concretar la intervención de los sindicatos locales ([http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121424 Protocolo para oncretar la participacion sindical para el fortalecimiento del Acuerdo Marco Internacional en la cadena de produccion INDITEX.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121424_Protocolo_para_oncretar_la_participacion_sindical_para_el_fortalecimiento_del_Acuerdo_Marco_Internacional_en_la_cadena_de_produccion_INDITEX.pdf)). Su ya iniciada aplicación ha supuesto un importante avance en la implicación sindical, a la vez que una importante experiencia para la nueva Federación Sindical Internacional “IndustriALL Global Union”⁴

El Acuerdo Marco, y el Código de Conducta que incluye, afirman los derechos básicos del trabajo plasmados en los Convenios de la OIT, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y en las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, con una detallada referencia a los mismos, y entre ellos el “trabajo regular” con las formas de contratación legalmente previstas. Su control constituye de hecho uno de los elementos básicos en las auditorías y en el seguimiento sindical.

² Hundimiento de una fábrica, de subcontratación no autorizada por Inditex, que provocó la muerte de 62 trabajadores el 11 de abril de 2005. La intervención de Inditex fue decisiva para establecer un procedimiento de indemnización que se ha convertido en referencia para los posteriores supuestos similares, de accidentes con víctimas, de proveedores de las multinacionales textiles. ([http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121422 Memorandum - CATASTROFICO HUNDIMIENTO DE UNA FABRICA TEXTIL EN SAVAR \(BANGLADESH\) . EL 11 DE ABRIL DE 2005.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121422_Memorandum_-_CATASTROFICO_HUNDIMIENTO_DE_UNA_FABRICA_TEXTIL_EN_SAVAR_(BANGLADESH)_EL_11_DE_ABRIL_DE_2005.pdf))

³ Fábrica peruana, principal proveedora, entonces, de Inditex en el país, que había despedido a varios grupos de sindicalistas cuando intentaban organizar el sindicato en la empresa. La intervención sindical y de Inditex lograron la readmisión de todos ellos y el reconocimiento del sindicato en lo que ha sido una referencia durante años en el sindicalismo peruano ([http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121419 Denuncia despidos Topy Top.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121419_Denuncia_despidos_Topy_Top.pdf), [http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121420 Historico acuerdo en la empresa TOPY TOP, del Textil-Confeccion de Peru, firmado esta manana en Lima.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/doc121420_Historico_acuerdo_en_la_empresa_TOPY_TOP,_del_Textil-Confeccion_de_Peru,_firmado_esta_manana_en_Lima.pdf)).

⁴ Resultado de la fusión de las anteriores Federaciones sindicales internacionales del metal (FITIM), de la química-energía-minería (ICEM) y del textil-confección-piel (ITGLWF). IndustriALL Global Union tiene entre sus planteamientos centrales avanzar en la conclusión de Acuerdos Marco con las multinacionales de la industria ([http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1495195-Conferencia sobre Acuerdos Marco Mundiales y Redes Sindicales.pdf](http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1495195-Conferencia_sobre_Acuerdos_Marco_Mundiales_y_Red.es_Sindicales.pdf))

Junto con la definición de los principios se incluyen asimismo criterios e instrumentos de trabajo necesarios para que no quede en un simple enunciado de buenas intenciones. Lo esencial de ello es:

- 1) Se establece la aplicación del Acuerdo Marco en toda la “cadena de producción”, especificando que se trata de todas las fábricas y talleres, así como de todas sus subcontratas (que además deben estar previamente autorizadas por Inditex), en las que se fabrican los productos de todas las marcas de Inditex (Zara, Massimo Dutti, Pull and Bear, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Kiddy’s Class, Uterqüe y Lefties)
- 2) Reconocimiento de la Federación Sindical Internacional (ITGLWF hasta 2012, IndustriALL Global Union desde ese año) y de los sindicatos en ella federados como organización representativa de los trabajadores en toda la cadena de producción y como interlocutores para la aplicación del Acuerdo Marco. Interlocución reconocida también para las empresas, fábricas o talleres en los que no exista directa implantación de ninguno de los sindicatos locales adheridos a IndustriALL. A todos los centros de trabajo de la cadena de producción puede acudir el sindicato local, también la federación sindical internacional, coordinándolo con la representación de Inditex en el país.
- 3) Examen de IndustriALL con Inditex de los medios necesarios, que aportará Inditex, para la aplicación del Acuerdo Marco, concretamente para la actividad de los “expertos sindicales” (que IndustriALL designará en las zonas principales) y para los programas de formación.
- 4) Información anual de toda la cadena de producción a IndustriALL, es decir proporcionar a la Federación Sindical mundial la relación completa y actualizada de los proveedores, así como las fábricas y talleres, propios o subcontratados, en los que cada proveedor produce las prendas contratadas con Inditex. Esta cadena de producción, propia y subcontratada, ha de ser conocida y autorizada por Inditex, así como controlada la aplicación del Código de Conducta en toda ella. IndustriALL asume la responsabilidad del conocimiento y utilización por parte de los sindicatos locales de esta información
- 5) Se establece en cada ámbito (región y/o país) una relación directa entre el sindicalismo local adherido a IndustriALL con los responsables de RSC de Inditex en el mismo.
- 6) En cada ámbito (región y/o país) se examina anualmente el plan de auditorías previsto por Inditex, para facilitar la aportación de las consideraciones sindicales al respecto, de conjunto o en relación con determinados proveedores, fábricas o talleres

Tanto en el Acuerdo Marco suscrito en 2007 como en el Protocolo que lo desarrolla de 2012 hay una particular atención a la formación, entendida como un esfuerzo para dar a conocer tanto los contenidos de los acuerdos como las experiencias de su aplicación. A tal fin se establecen en ambos acuerdos criterios y normas para esta formación en toda la cadena de producción, dirigida tanto a sindicalistas de la misma como a directivos de las empresas que la integran.

El esquema de trabajo de formación acordado, con una primera experiencia ya en Turquía, consiste en dos seminarios paralelos, uno sindical y otro empresarial, de unas 30 personas cada uno, con dos sesiones conjuntas, una primera de apertura para situar los objetivos y una final para poner en común y debatir las conclusiones de ambos. En esta sesión de clausura del seminario se deben concretar iniciativas de diálogo social, y compromiso de balance del mismo, en cada empresa y en el país.

El contenido de ambos seminarios es similar, relativo por una parte a los derechos básicos del trabajo (Convenios de la OIT, Acuerdo Marco y Código de Conducta) y su relación con la legislación de cada país, cuestiones de organización del trabajo, competitividad y derechos sindicales. Y por otra, se trata de presentar ya un balance de la aplicación del Acuerdo Marco en diversas partes del mundo, con expresa referencia a los avances que ha significado la aplicación de sus contenidos para la defensa del trabajo digno en su cadena de producción. Como ponentes participan expertos sindicales y empresariales (del país, de IndustriALL y de organizaciones patronales), académicos de derecho del trabajo y técnicos de la OIT.

La selección de participantes tiene además un interés particular en el seminario sindical. Si hay presencia sindical organizada en las empresas seleccionadas, será el sindicato quien designe a los y las participantes. Pero si no la hay (como consecuencia de posibles carencias sindicales o de legislaciones que limitan el ejercicio de derechos sindicales), lo que lamentablemente es más frecuente, se realizan asambleas de trabajadores con explicación del carácter del seminario y en ellas se eligen a las personas que van a participar. En cuanto al seminario empresarial, son las direcciones de las empresas las que designarán a los participantes.

Este esquema de trabajo tiene en este momento una particular traducción en Bangladesh al servir de referencia para un proyecto específico en ésta orientado a desarrollar el Acuerdo de Prevención de Incendios y Derrumbes de edificios, firmado ya por 85 marcas mundiales con el sindicalismo internacional industrial y de los servicios (IndustriALL Global Union y UNI). En este acuerdo se establece la necesidad de constituir Comités de Seguridad en todas las fábricas de las cadenas de producción de las marcas y multinacionales que fabrican en el país, es decir en unas 1.000 de las casi 6.000 fábricas de la confección del país, con más de 1 millón de trabajadores. Ello supone abrir un proceso de elección en la medida que en muy pocas hay implantación sindical y para ello una referencia es la experiencia de la elección de los participantes en el primer seminario organizado en Turquía. El programa de formación deberá incluir evidentemente los elementos técnicos básicos de la acción preventiva ante incendios y derrumbes, pero no podrá limitarse a ello e incluirá elementos básicos de los derechos laborales y la práctica de representación, de sindicalismo en definitiva, ya que los elegidos como integrantes de los Comités de Seguridad serán al mismo tiempo la única referencia de representatividad en tales empresas.

4.- La experiencia de aplicación de estos acuerdos sindical-empresariales sobre la política y práctica de RSE. Su proyección frente a la “informalidad”

Los aspectos principales de la participación e intervención sindical son:

- 1) Visita de empresas proveedoras (Marruecos, Brasil, Turquía, Portugal, Cambodia, Argentina, China)
- 2) Seminarios de formación (Turquía, Cambodia)
- 3) Coordinación de la actuación entre la representación sindical y la de Inditex en cada país y en cada región (Turquía, Brasil, Portugal, Cambodia, India, Bangladesh)
- 4) Seminario organizado por el sindicato del país con los auditores para profundizar en el conocimiento por parte de éstos de la legislación y del convenio colectivo de aplicación (Brasil)

- 5) Reuniones de proveedores con Inditex y con presencia sindical (Turquía, Marruecos, Portugal, China)
- 6) Solución de los conflictos, ocasionados principalmente por el despido de sindicalistas, que resultaron del incumplimiento por parte de proveedores del Código de Conducta (Perú, Cambodia, Turquía), con readmisión de los despedidos y reconocimiento del sindicato como interlocutor.
- 7) Coordinación con Inditex de la intervención sindical en relación con las organizaciones patronales y los gobiernos del país, así como con las otras marcas, en torno a la exigencia de aumento del salario mínimo (Bangladesh, Cambodia)
- 8) Coordinación con Inditex de su participación en los proyectos sociales de prevención del “sandblasting”, y de prevención de incendios y seguridad de edificios en Bangladesh

La intervención sindical en todos estos aspectos de la política y práctica de RSC de Inditex ha contribuido a la propia evolución de éstas al ir incorporando elementos que resultaban de la relación que se iba estableciendo con el sindicalismo a los diversos niveles.

Al mismo tiempo esta experiencia está significando también una evolución en la propia actitud del sindicalismo ante las cuestiones de RSC en la medida que se ha pasado de considerarla, desde fuera y a veces desde lejos, como un instrumento para la denuncia de incumplimientos de los compromisos empresariales, a un ámbito de directa intervención sindical para contribuir a su efectivo cumplimiento, estimulando por ello como prioritaria la actividad preventiva.

La aplicación efectiva de los compromisos de RSC de las empresas ha dejado así de constituir una exclusiva responsabilidad de éstas para ser también en parte responsabilidad sindical, en la medida que se establecen formas de acción e intervención del sindicalismo organizado con tal objetivo. Esta responsabilidad desplazada a los sindicatos facilita además la organización sindical en toda la cadena de producción al comprobar los trabajadores de la misma el papel que juega el sindicalismo organizado en la defensa de sus derechos.

Asumiendo la definición de la Comisión Europea sobre RSC, en el sentido de plantearse los “impactos” que resultan de la actividad empresarial, la intervención sindical se ha empezado a orientar en el sentido de definir un “mapa de riesgos” para que una intervención continuada evite la violación de los derechos fundamentales del trabajo.

Todo ello puede tener también una consecuencia práctica ya que una mayor y más regular presencia sindical en los centros de trabajo de la cadena de producción debería suponer reducir el número de auditorías necesarias al comprobar que esta presencia sindical continuada constituye la mejor garantía del respeto de los derechos del trabajo decente a la vez que un instrumento para la corrección de los incumplimientos.

Todo ello tiene una particular proyección en el tema de la informalidad.

El principal problema detectado en la mayoría de países a los que llega la cadena mundial de producción de Inditex resulta de su propia estructura industrial y de las características habituales de las cadenas de producción. La primera línea de relación contractual con Inditex son los “proveedores”, con o sin fábrica propia. Y muchos de ellos, incluso los que tienen producción propia, contratan con fábricas y talleres la producción prevista, en su totalidad o parcialmente. El Código de Conducta, el Acuerdo Marco, se aplica como ya se señaló a toda la cadena, pero su control es más difícil cuantos más eslabones intermedios existan.

Existe evidentemente el riesgo de que la cadena de producción incluya talleres del ámbito de la informalidad “industrial”. Inditex tiene prohibido subcontratar sin autorización previa y ésta no se da ciertamente para talleres “informales”, pero el control de todo ello no es fácil. En realidad es uno de los principales problemas. A tal efecto puede ser útil un procedimiento informático que Inditex está poniendo en marcha y que debería poder informarle en todo momento de dónde se está fabricando un pedido en curso, o, en todo caso, dónde declara el proveedor que se está fabricando. Y tal información está en la base de los instrumentos de control. A ello puede y debe contribuir al mismo tiempo el seguimiento sindical desde los centros de trabajo y desde la localidad de la producción.

El proceso abierto con el Protocolo 2012 y la actividad desarrollada en base al mismo, facilitando a los sindicatos de cada país la relación de la fabricas y talleres que trabajan para Inditex, constituye en mi opinión el punto de partida para lo que debería ser la contribución sindical a garantizar un “trabajo decente” en toda la cadena de subcontrataciones, planteándose como primer objetivo la “formalización” de los eslabones “informales” que en la misma pudieran haber, antes que su abandono. Estoy convencido de que desde Inditex no se contrata con ningún taller informal, pero no existe la misma garantía de que desde alguno de sus proveedores no se acuda a tales centros de trabajo. Las auditorías que realiza Inditex han detectado en más de una ocasión situaciones tales y han logrado que los talleres detectados emerjan a la formalidad, lo que constituye el objetivo prioritario, o han llevado a la rescisión de la relación con dicho proveedor si no se produce. Esta acción no es fácil, aunque en ocasiones los volúmenes de los pedidos y la capacidad efectiva de la empresa contratada apuntan a tal riesgo.

A todo ello deberán prestar particular atención los sindicatos en cada país, así lo hemos estado considerando, y hemos comprobado que en algunos casos es necesariamente el tema prioritario.

El balance periódico de la intervención sindical, así como de la relación directa que en cada país estamos estableciendo entre sus sindicatos y los responsables de Inditex, aportaran respuestas concretas sobre la eficacia de este procedimiento, tanto en relación con el tema de la informalidad como de todas las demás cuestiones que afectan al trabajo digno, es decir a los derechos básicos del trabajo. Supondrá sin duda una experiencia válida para la necesaria y permanente defensa del trabajo digno en las cadenas de producción de las multinacionales, que, no se olvide, ocupan ya a más de la mitad de la clase trabajadora mundial.

Septiembre 2013

Isidor Boix