

INFORME DE APROXIMACION SINDICAL A LA CADENA DE SUMINISTRO DE INDITEX EN BULGARIA



Junio 2017

Víctor Garrido

Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX

Anne-Marie Mureau

Asesora de IndustriALL Global Union en la región.

Índice:

1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a Bulgaria.

2.- Reunión de capacitación y seguimiento sobre la implementación del AMG con las Federaciones del textil, del vestuario y de la confección de Bulgaria.

3.- Características de las empresas visitadas.

4.- Condiciones de trabajo en las fábricas visitadas.

4.1.- La contratación.

4.2.- La estructura salarial.

4.3.- La jornada laboral.

5.- Situación sindical del sector textil y del vestuario, en las fábricas visitadas.

6.- Balance sindical y siguientes pasos en la cadena de suministro de Inditex. Conclusiones y propuestas concretas de trabajo.

1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a Bulgaria.

Esta visita en Bulgaria se inscribe en el proyecto para la aplicación del Acuerdo Marco Global (AMG) entre Inditex e IndustriALL Global Union (IGU) como se acordó en las reuniones de seguimiento previas.

En éste, y como está previsto en otros, el proyecto se concretó en una visita durante los días 12 al 17 de junio de 2017, entre IGU y el departamento de sostenibilidad de Inditex junto con los sindicatos locales del sector:

- Federación del Textil FOSIL/Confederación CITUB-KNSB
- Federación del Textil, FLI/Confederación Podkrepa,

Forma parte a su vez de la implementación del AMG en Bulgaria, por tanto, se acordó primero una jornada de capacitación y seguimiento de la implementación del AMG, para posteriormente visitar dos fábricas de su cadena de suministro, a petición de los sindicatos locales.

Por parte de la representación de IGU: Christina Hajagos-Clausen como directora del sector textil a nivel global, Anne-Marie Mureau Asesora de IGU en esta zona, Víctor Garrido Sotomayor de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria en España y Coordinador General de IGU para el AMG con Inditex y Sedat Kaya experto sindical del AMG en Turquía; y por parte de la empresa, Javier Díaz del departamento de Sostenibilidad en España y Murat Akkun y Doruk Coskun, del departamento de Sostenibilidad en Turquía.

También nos acompañaron en la visita Tsvetelina Miltchalieva, Presidenta y Valentina Katsaska, Vice-Presidenta de la federación de FOSIL/CITUB; y Rositsa Marinova, Presidenta, Kostadin Draginov y Albena Savova de la Federación de la industria ligera/PODKREPA

2.- Reunión de capacitación y seguimiento sobre la implementación del AMG con las Federaciones del textil, del vestuario y de la confección de Bulgaria.

La sesión de sensibilización y capacitación se centró en la implementación del AMG, las experiencias previas exitosas, en la cadena de suministro de Inditex en un país como Turquía, y las directrices y estrategia de IGU para los AMG en el escenario global, el objetivo para IGU siendo, como se destacó, fomentar el funcionamiento de buenas relaciones laborales en la cadena de suministro y lograr un salario vital La sesión también abordó el seguimiento de la actividad sindical de los sindicatos locales que se había producido en la cadena de suministro de Inditex desde nuestra última visita en octubre de 2016.

Durante la presentación sobre la implementación del AMG en Turquía, se hizo hincapié en el programa de formación que se está realizando conjuntamente por IGU e Inditex y con la participación activa de los sindicatos locales. Este programa ya ha permitido entablar un diálogo abierto y resolver conflictos que pudieran surgir (se citó como ejemplo de conflicto las horas extras). También se mencionó la reunión con los proveedores que se celebró en este país a fin de promover la comprensión del AMG e impulsar un diálogo entre los sindicatos o representantes de los trabajadores y la dirección de fábricas que suministran a Inditex.

Se nos realizó una presentación de la situación del sector, y de sus fortalezas y debilidades, por parte de BAATPE, la Asociación Búlgara de productores y exportadores del textil y de la confección y miembro de EURATEX (Asociación Europea de estos sectores). En esta, se nos daba a conocer el sector, que emplea a unos aproximadamente 120.000 trabajadores en unas 3.500 fábricas, donde la actividad está centrada en unas 40 o 50 de mayor tamaño que subcontratan la mayoría de las veces a muchas de ellas.

Del trabajo que se realiza aquí, sólo el 5% sería para el mercado interior, así que el 95% está dedicado a la exportación (el 90% para la Unión Europea), representando el 8% del total de exportaciones del mercado Búlgaro.



Algunas de las personas, y de los sindicatos búlgaros, que asistieron a la actividad formativa

3.- Características de las empresas visitadas.

Consensuamos la visita a 2 fábricas del país, a petición de los sindicatos locales, para realizar en cada una de ellas una entrevista con la dirección de la empresa y después mantener reuniones individuales con los trabajadores seleccionados durante la visita a las instalaciones, y tratar de establecer así una aproximación sindical a la cadena de suministro de Inditex y del sector del textil y de la confección en este país. Las principales características serían:

- Una de la fábrica visitada era 100% de capital búlgaro y la otra de 100% griega.
- Trabajan para la exportación, una el 98% y la otra el 70%, donde su producción es para diversas marcas mundiales como Inditex (en su caso entre el 30 y el 50%), y otras como H&M, Decathlon, Next, El Corte Inglés, Benetton, Topshot, etc: españolas como Mango, Inditex, El Corte Inglés, y otras, esencialmente europeas y americanas (como M&S, Spirit, H&M, Next y otras...).
- Las dos tienen marcas propias, dos de ellas trabajan para el mercado interior griego y tres para el mercado interior búlgaro.
- Prácticamente realizan ellos toda la prenda excepto con alguna marca que les trae el material (Benetton).
- Subcontratan la actividad en periodos punta (entre diciembre y abril), que también se auditan por las marcas.

- Una fábrica tiene 950 trabajadores y la otra 550. De los que alrededor del 65-70% son mujeres.
- El absentismo oscila entre el 5 y el 15%.
- De las fábricas visitadas, ambas son grupo empresarial y cuentan con otras 2 fábricas (una de ellas en Albania). En todas, el nivel cultural de los trabajadores del taller es bajo.
- La rotación es alta como consecuencia de la escasez de trabajadores en el mercado de trabajo, problema que se acentúa en los periodos puntas de producción. También, cambian de empresa buscando mejoras en sus condiciones de trabajo, cambiando incluso de sectores o de país, situación que obliga a muchas empresas a una “búsqueda” permanente de personal.
- La edad media en las fábricas es bastante alta a diferencia de otros países que hemos visitado, rondando los 48-50 años de edad.
- Una de las empresas tiene transporte que financia la empresa.
- Tuna de las fábricas tiene servicio de comedor con posibilidad de comprar la comida por un coste aproximado de 3 levas¹ (1, 53€) que abona el trabajador.
- Una de las fábricas forma parte de organización empresarial KRIB, que se reúne cada tres meses para analizar el sector, etc.

4.- Condiciones de trabajo en las fábricas visitadas.-

4.1.- La Contratación:

- Existen dos tipos de contratos:
 - Contrato indefinido o indeterminado, que es el que tienen la mayoría de los trabajadores de las fábricas visitadas.
 - Contrato por tiempo determinado, con un periodo de 1 año de duración (con 6 meses de periodo de prueba), que tienen aproximadamente el 20% de los trabajadores de las fábricas visitadas. El siguiente contrato se les hace indefinido o no se les renueva.
- Existen algunas contrataciones por varios meses en las temporadas altas de carga de trabajo, por tiempo determinado normalmente de 5 meses, aproximadamente el 10% de las plantillas en estos periodos.
- También existe el sistema de aprendizaje, con duración de 1 mes en el que los trabajadores realizan un pequeño curso de formación y se les paga el Salario mínimo garantizado durante este periodo. En una de las fábricas estaba anclado a un programa que financiaba la UE en el periodo de 2014 a 2020.

4.2.- La estructura salarial:

- La retribución de salario mínimo garantizado es de 460 levas/mes (234€)².

¹ Leva=moneda búlgara (BGN); 1 BGN = 0,509719 EUR

² A partir de este momento todos los datos se darán en Euro, para facilitar la comprensión.

- Los niveles salariales son diferentes dependiendo de las fábricas y talleres, así como por la actividad o categoría que desarrollan. Alcanzando, en las fábricas visitadas, medias de 423,2€. En producción oscila entre el SMG y los 381,75€.
 - En la fábrica donde se trabaja 3 turnos, la compensación salarial por el trabajo de noche a partir de las 22h00 es 0.13€/hora
 - En una de ellas tienen complemento de antigüedad de 0,6% y en la otra, el 0,8% del SMG del año.
 - También en estas tienen diversos bonos o incentivos,
 - En la primera fábrica:
 - De 30,54€/mes, para todos los trabajadores, en forma de cheque para ropa o comida.
 - Por productividad, si se alcanza el 100% de lo estimado para todos, y estaría entre el 1% y el 5%, este dependerá subjetivamente de la empresa.
 - De 29,01€/mes, en forma de seguro de vida.
 - En la segunda fábrica:
 - Todos cobran al menos el SMG y además perciben un plus de productividad individual, por objetivos, en función del minutaje, que sería:
 - ❖ 0,035€/minuto, si trabajas 320 minutos/día. Este bono lo alcanza entre el 20 y el 30% de los trabajadores del taller.
 - ❖ 0,04 €/minuto, si trabajas entre 320 y 460 minutos/día. Este lo alcanzan entre el 40 y el 50% de los trabajadores.
 - ❖ 0,041€/minuto, si realizas más de 460 minutos/día. Este objetivo lo alcanzan alrededor del 10% de la plantilla.
- Este tiempo se controla en función de cada operación y se va chequeando por cada etiqueta (está escaneada), y en el taller se identifica cada uno de los trabajadores. Para calcularlo se hace una medición estándar, para saber cuál es el tiempo por cada operación, sin ninguna intervención de los trabajadores o del sindicato.
- Plus de presencia mensual, que oscila en función del departamento entre 15,27€ y 25,45€, y que no se cobra si se falta un solo día.
- Los técnicos y administrativos oscilan entre 254,5€ y 661,7€.
 - Todo el salario se abona a través de cuenta bancaria, normalmente el día 10 se abona un adelanto (entre 76,35€ y 127,25€), y el 25 de cada mes el resto.
 - Se abonan 12 pagas por año.

4.3.- La jornada laboral:

- La jornada ordinaria es de lunes a viernes de 8,5 horas de trabajo, con 30 minutos para la comida y dos descansos regulares de 10 minutos, por la mañana y por la tarde. En alguno de los departamentos de una de estas fábricas y como novedad en las fábricas visitadas, se trabaja en tres turnos, en el nocturno les complementan

salarialmente con 0,13€/hora. El personal que trabaja a turnos NO puede realizar horas extras.

- Los trabajadores realizan 1 hora extra al día y 6 horas algunos sábados (en los últimos meses contrastamos que al menos dos por mes). NO se puede exceder por ley las 30 horas extras mensuales. Se abonan de lunes a viernes al 50%, los sábados y domingos al 75% y en fiestas nacionales al 100%.
- Tiene 20 días de vacaciones, de los cuales 10 son obligatorios, y 11 días festivos al año. En una de las dos fábricas, se cogen las vacaciones de una vez en agosto/septiembre y cierre la fábrica durante ese período. En la otra no y los trabajadores escogen sus vacaciones. Sin embargo, en las entrevistas se señaló que no se cumplen siempre los descansos y/o las vacaciones y la gente prefiere trabajar para compensar los bajos salarios.

5.- Situación sindical del sector textil y del vestuario, en las fábricas visitadas.

En general la sindicalización del sector textil y del vestuario búlgara es muy baja, estimándose en alrededor del 6%, (entre las dos federaciones sindicales rondan las 7.000 personas afiliadas), y donde reclutar nuevos miembros resulta muy difícil. Además, la legislación búlgara prevé la elección de representantes de los trabajadores, es decir, comités de empresa, junto a los sindicatos.

Durante los últimos 10 años, la negociación colectiva ha tenido lugar a nivel de empresa. La situación, según nos comentan los sindicatos locales es que sólo menos del 5% de los trabajadores están cubiertos por convenios, en unas 318 empresas, en las que existen 30 convenios colectivos, algunos de ellos incluso sin registrar. La falta de una única organización patronal además hace que en la industria, en cuanto a la negociación colectiva, se centre principalmente a nivel de planta, lo que priva a los sindicatos prácticamente de cualquier influencia en esta, política y económicamente. Estos están pidiendo cambios en la legislación para ayudar a promover estructuras adecuadas de negociación colectiva a nivel sectorial, pero los empleadores están divididos en este sentido. Hay cuatro o cinco asociaciones de empleadores en el sector del textil y del vestuario, y sin voluntad de unirse y negociar con los sindicatos. La fragmentación de las organizaciones de los empleadores claramente socava el diálogo social y negociación a nivel de rama o sector.

En una de las fábricas visitadas había representación legal de trabajadores, estos eran 25 personas, proporcionalmente a los departamentos, que no ejercían realmente tal representación y no habían sido elegidos de una manera efectivamente democrática. Estos se reunían en tiempo de trabajo 1 vez cada 3 meses y en estas reuniones se hablaba de diferentes cuestiones relativas a la maquinaria, formas de trabajo, etc. Después de hablar con los trabajadores, estos no tenían muy claro, quienes eran los representantes de los trabajadores ni qué actividad realizaban en este sentido. Tampoco tenían una idea clara del papel que desempeñan los sindicatos. Al final, como se indicó, la falta de conocimiento de la legislación laboral hace que los trabajadores no siempre estén en capacidad de detectar infracciones a la ley en el lugar de trabajo.

También en una de ellas existía comité de Seguridad y Salud compuesto por 9 personas.

A la cuestión ¿Qué queréis que se mejore en la fábrica? sin que fuera una sorpresa, los trabajadores respondieron que era el salario para poder vivir de manera decente. Por otro lado la dirección de uno de los proveedores subrayó la presión ejercida por los clientes/las marcas para mantener los precios bajos y, por consiguiente, los salarios.

6.- Balance sindical y siguientes pasos en de la cadena de suministro de Inditex. Conclusiones y propuestas concretas de trabajo.

La cadena de suministro de Inditex aquí, estaría formado por 43 empresas con aproximadamente 8.851 personas trabajando en ellas, principalmente en la ciudad de Pleven en el norte del país. Y aunque Bulgaria no es uno de los principales países en la cadena de suministro de Inditex, es un país con gran potencial para la realización de actividad sindical, y por tanto para tener en cuenta.

Además, junto con Rumanía, al estar en la frontera con Turquía, es susceptible de producirse subcontratación desde allí. Es el país que cuenta con el salario mínimo más bajo dentro de la UE.

Constatamos de nuevo, que para los afiliados y sindicatos locales, la reunión de seguimiento y capacitación, sobre la implementación del Acuerdo Marco Global (AMG) fue muy positiva y consideran, el AMG, un instrumento muy útil para su acción sindical nacional, así como para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores del sector.

Mostraron gran interés en seguir desarrollando las relaciones con IndustriALL Global Union, habiéndose producido un intercambio positivo entre las delegaciones sindicales durante nuestra visita, así como sobre planteamientos estratégicos de cara al futuro, bajo el AMG, valorando muy positivamente el derecho real que se establece en éste, de acceso a las fábricas por parte de los sindicatos locales, considerando muy importante esta información, y por tanto su disposición a participar activamente en el trabajo de acción sindical en su país.

A raíz de todo ello les hicimos formalmente la siguiente propuesta como resultado de las reuniones:

1. Plantear propuesta de visitas sindicales conjuntas a 13 fábricas de la cadena de suministro de Inditex en el país, desde septiembre de 2017 a mayo de 2018, estableciendo un método de trabajo, a saber:
 - Localización de 13 fábricas de la cadena de suministro entre los dos sindicatos locales para poder realizar la visita conjunta.
 - Reunión en septiembre de 2017, entre todas las partes activas del AMG, y los sindicatos locales, para fijar las fechas de visitas conjuntas y preparar las visitas basándose en el guion de preguntas que se utilizó para las dos primeras visitas.
2. Una vez que las reuniones tengan lugar, se realizará balance y seguimiento de esta actividad e informará a IGU de la misma, acordándose realizar una misión de IndustriALL/Inditex que tendrá lugar el año próximo (entre mayo/junio de 2017) para evaluar posibilidades de trabajos futuros.

Este proyecto ayudaría a dar más visibilidad a los sindicatos y la posibilidad de empoderar a estos, a través de la cadena de suministro de Inditex en su país.