

-Bangladesh 2015-

Nueva visita sindical,
proyecto para la constitución de
comités de empresa y de seguridad
en la cadena de producción de Inditex



Trabajadores en la fila, preparándose para votar.

Diciembre 2015

Víctor Garrido
Isidor Boix,

Secretaría de Acción Sindical Internacional CCOO Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex

ÍNDICE:

- 1.- *Objetivos y Programa de la visita sindical a Bangladesh.***
- 2.- *Situación actual en Bangladesh.***
- 3.- *Situación del “ACCORD” para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios. Su desarrollo dos años después de Rana Plaza. Su aplicación en la cadena de producción de Inditex***
- 4.- *La legislación laboral para la realización de las elecciones sindicales en Bangladesh, cambios.***
- 5.- *Constitución de los comités de empresa y de seguridad en la cadena de producción de Inditex.***
- 6.- *Balance sindical y proyección futura, algunas conclusiones.***

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

Esta visita se inscribe en el proyecto iniciado en este país, después de nuestra primera visita en abril y en aplicación del Acuerdo Marco Global (AMG) de IndustriALL Global Union (IGU) con Inditex. En esta ocasión planteamos la visita con varios objetivos, uno primero dentro del plan de trabajo establecido para 2015 en el ámbito de nuestra responsabilidad de coordinación del AMG desde IGU con un proyecto piloto en cinco fábricas de la cadena de producción de Inditex para la renovación de los comités de empresa, una vez que estos terminaban su mandato electoral. Se trataba también de hacer un balance de la situación actual del "ACCORD" dos años y medio después del "homicidio industrial" que significó la tragedia de Rana Plaza.

Y en una segunda parte, en representación de CCOO Industria, asistir a la conferencia global anual del sector de la construcción y del desguace de buques, convocada en la ciudad Bangladesí de Chittagong, que se recogerá en otro informe específico.

En esta ocasión la delegación sindical en representación de la Federación Sindical Internacional IGU estaba constituida por Víctor Garrido Sotomayor, de CCOO-Industria, coordinando el AMG, y por Eusuf Mollaf, de la oficina de IGU en Bangladesh. Por parte empresarial participaron distintos responsables de la Delegación de Inditex en el país y por Javier Díaz Pena, del Departamento central de RSC de Inditex.

El programa de esta visita, que se desarrolló del 1 al 6 de noviembre, consistió en establecer las condiciones necesarias para la renovación y constitución, garantizando la libre elección por parte de los trabajadores, de los comités de sus empresas como paso previo para la constitución de los respectivos comités de seguridad y salud en cada una de ellas.

2.- Apuntes sobre la situación actual en Bangladesh

Es un país que desde su nacimiento en 1971 ha mantenido siempre una permanente inestabilidad social y política, que se ha incrementado con una serie de problemas internos entre los dos principales partidos políticos y que ha provocado que después de dos luchas por la independencia, primero del imperio británico y posteriormente de Pakistán, siga existiendo un altísimo índice de conflictividad y de corrupción del que no se salva prácticamente ningún sector o estamento.

Una situación que en estos momentos se torna mucho más preocupante por la aparición a nivel mundial del mal llamado Estado Islámico (Daesh), que también está golpeando en Bangladesh (aunque no tenga la misma expresión que en otros casos en los medios) y cuya incidencia en este país se acentúa por las connotaciones políticas y religiosas, lo que provoca que afecte a prácticamente todos los estamentos de la sociedad.

En Octubre se lanzaron bombas caseras contra miles de feligreses chiíes reunidos en un lugar sagrado (Huseni Dalan), en la capital de Bangladesh, ocasionando la muerte de una persona e hiriendo a más de 100. Un acto reivindicado por el Daesh que podía haber causado una masacre ya que estaban reunidas unas 25.000 personas en la celebración de la Ashura (festividad religiosa islámica celebrada particularmente por los chiíes, que se celebra en el décimo día del mes de muharram, primer mes del calendario islámico. El Daesh proclamó que "soldados del Califato en Bangladesh" habían activado varios artefactos explosivos durante "los rituales politeístas" de la comunidad chií.

En las semanas anteriores a nuestra visita, dos escritores y un editor fueron asesinados en una ola de atentados sobre periodistas, blogueros entre los que se encontraban algunos de la publicación 'Shuddhoswar Prokashoni, muy críticos con el activismo religioso. También recordar, que el pasado mes de febrero islamistas radicales asesinaron a otro editor, Avijit Roy, ciudadano estadounidense de origen bangladeshí crítico con el activismo religioso. Desde entonces, han sido apuñalados mortalmente cuatro blogueros, lo que ha llevado a la propia ONU, a través del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Zeid Ra'ad Al Hussein, a condenar enérgicamente los continuos ataques a periodistas en Bangladesh.

Estos incidentes se suman a la serie de ataques ocurridos a lo largo de los últimos meses donde dos extranjeros también fueron asesinados, lo que está creando importantes problemas a su actividad productiva, y que significó también uno añadido, en nuestro trabajo, como consecuencia de las continuas medidas de seguridad y la dificultad de movimientos durante el día y especialmente al caer la noche.

3.- Situación del “ACCORD” para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios. Su desarrollo dos años después de Rana Plaza. Su aplicación en la cadena de producción de Inditex.

Es conveniente recordar que el “ACCORD” es un acuerdo por cinco años, con aportaciones económicas para su aplicación de hasta 500.000 dólares anuales por parte de cada empresa firmante, para la prevención de incendios y por la seguridad de los edificios, y que han llegado a firmar ya más de 200 marcas mundiales, entre ellas cinco españolas (Inditex, El Corte Inglés, Mango, Padma Textiles y Mayoral). Entre las marcas firmantes se incluyen minoristas e importadores de más de 20 países de Europa, América del Norte, Asia y Australia; dos sindicatos globales IGU y UNI (industria y servicios), ocho sindicatos de Bangladesh y cuatro ONGs¹

¹ 4 de IGU (Bangladesh Textile and Garments Workers League, Bangladesh Independent Garments Workers Union Federation, Bangladesh Garments, Textile & Leather Workers Federation, Bangladesh Garment & Industrial Workers Federation), 4 de UNI (IndustriALL Bangladesh Council, Bangladesh Revolutionary Garments Workers Federation, National Garments Workers Federation y United Federation of Garments Workers), y 4 ONG's (Worker Rights Consortium, International Labor Rights Forum, Clean Clothes Campaign, Maquila Solidarity Network).

Victor Garrido- Isidor Boix

Secretaría de Acción Sindical Internacional CCOO Industria,

Coordinación de IndustriALL Global Union para el AMG con Inditex – Diciembre 2015

Existe otro grupo de marcas que han constituido la denominada "Alliance", esencialmente norteamericanas, en torno a Wallmart y GAP, que han establecido un compromiso unilateral sin interlocución ni participación sindical.

Entre el "ACCORD" y el Alliance se controlan las 3.500 fábricas y talleres, de éstas ACCORD controla directamente 1.677, que fabrican para las marcas europeas y norteamericanas, mientras que hay otras 1.500 fábricas que fabrican para otras marcas de otros países y que fueron asignadas a una iniciativa liderada por el Gobierno y tutelada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dos años y medio después del homicidio industrial de Rana Plaza, no llega a una decena los talleres que han completado con éxito la totalidad de las reformas requeridas, treinta y siete talleres o fábricas han tenido que cerrar sus puertas y a la gran mayoría de las 3.500 fábricas exportadoras les espera todavía un largo camino.

Se han detectado alrededor de 67.000 incorrecciones en el ingente trabajo realizado hasta ahora, durante las visitas a las 1.677 fábricas pertenecientes al ACCORD, 617 de los cuales (un 37 %) aún no han presentado un plan de viabilidad un año y medio después de la primera supervisión, es decir tienen un plan de acción correctivo incompleto, o todavía sin aprobar por el ACCORD, mientras que más de un millar (un 60 %), están llevando a cabo el plan de acción correctivo, pero implementándolo muy lentamente. Sólo dos fábricas de ACCORD cumplen ya plenamente con los requisitos completos de seguridad, a las que se suman seis más inspeccionadas por Alliance.

3.1.- Los indicadores de progreso del ACCORD en cuanto a inspecciones y planes correctivos.

El Comité Director del ACCORD² está siguiendo de cerca los progresos realizados por los firmantes y por las fábricas afectadas. Se ha comprometido desde su establecimiento con la transparencia y responsabilidad pública (se publican informes trimestralmente (Artículo 19c)), que informan sobre el progreso de las inspecciones y de la remediación de los problemas detectados. La página www.bangladeshaccord.org ofrece una visión general de los principales indicadores de tal actividad. Los datos aquí aportados se basan en el informe correspondiente a noviembre de este año.

Según datos que refleja el último informe publicado por el ACCORD (noviembre de 2015), existen 1.651 planes de acción correctivos (CAP's). De un total de 67.628 acciones requeridas en estos CAP, se han implementado y certificado por el ACCORD, un total de 6.520 acciones correctivas. La situación de tales acciones se resume en el siguiente cuadro para cuya interpretación ha de tenerse en cuenta que los diversos conceptos no son excluyentes:

² Compuesto por 3 representantes sindicales y otros 3 empresariales. En la representación empresarial Inditex participó desde el primer momento pese a no haber estado involucrada en la catástrofe.



Si bien el Comité Director del ACCORD y las marcas firmantes del mismo afirman desarrollar esfuerzos para acelerar la solución de los problemas detectados, particularmente en los retrasos detectados, es evidente que su ejecución es inadecuada. Existe por otra parte una evidente y directa responsabilidad de las propias fábricas, de sus propietarios, esencialmente chinos, coreanos y bangladeshís, así como del gobierno del país. Mientras estos retrasos y carencias no se resuelvan, esas fábricas siguen inseguras y en cualquier momento se pueden convertir en una nueva trampa mortal para las personas que se encuentran trabajando en ellas.

3.2.- Actividades del ACCORD en lo referente al Proyecto Piloto (OHS Project) de constitución de los Comités de Seguridad y Salud (HSC).

El ACCORD establece la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud en todas las fábricas y talleres, indicando que los representantes de los trabajadores deben ser como mínimo el 50% del total. Por parte del ACCORD se entiende que la prioridad para su constitución hay que darla a las fábricas que cuentan ya con representación de los trabajadores en el "Comité de Participación" o están sindicadas. En la reforma de la legislación laboral ("national labour law" BLA 2013) se incorporó un nuevo artículo en el que se establecía la obligación de las empresas con más de 50 trabajadores de implementar un comité de salud y seguridad, aunque no se especificaba como debía elegirse.

Una nueva y posterior modificación de la legislación laboral establece que los miembros del comité de salud y seguridad deberán ser nombrados por los mencionados "comités de participación" (Worker Participation Committee, WPC), a través de las organizaciones sindicales de empresa reconocidas como tales, si las hubiere. Por ello decidimos orientar nuestro trabajo prioritariamente a la constitución y formación de estos comités (lo que suponía una actividad que potenciaba al mismo tiempo la sindicación de sus trabajadores), previamente a los de seguridad y salud.

Por otra parte el ACCORD ha contratado a una consultora con amplia experiencia en seguridad, salud ocupacional y en relaciones laborales, para preparar materiales y orientar en los procesos de aplicación de tales normas, incluyendo las vías para las quejas de los trabajadores al respecto. Han impulsado ya charlas con los trabajadores sobre las funciones de estos

comités, y se ha diseñado un proyecto piloto con unas 50 fábricas de todas las marcas del ACCORD, solicitando a éstas que propongan para el mismo a alguno de sus proveedores. En este proyecto piloto se incluye a uno de los proveedores de Inditex en la primera fase y 4 en la segunda, es decir 5 sobre el total de 50.

Esta actividad ha comenzado ya en su primera fase con 6 fábricas sindicalizadas, con reuniones iniciales en las que participan trabajadores de producción y en dos de ellas también empleados. Se han constituido así 4 comités de Seguridad y Salud. Posteriormente, se plantea una nueva fase con otras 9 fábricas con presencia sindical, para extender las primeras experiencias a las 35 fábricas restantes que integran este proyecto piloto. En todos los casos el proceso se ha iniciado con una reunión con el sindicato implantado en la empresa, seguida de reuniones informativas con trabajadores de la misma.

Se plantea asimismo un método de apoyo para el funcionamiento eficaz de éstos, su relación con las inspecciones, así como la resolución de posibles conflictos sobre cuestiones de seguridad y salud.

Se prevé también un procedimiento para la formación de los Comités y puesta en práctica de los criterios establecidos, estructurado en cinco puntos:

- 1: Fundamentos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- 2: Procedimiento de quejas y reclamaciones.
- 3: Resolución de problemas.
- 4: Inspecciones y control de peligros en el lugar de trabajo.
- 5: Establecimiento de mecanismos de seguridad y de vigilancia en el Trabajo.

3.3.- Actividades de Inditex en lo referente al Proyecto Piloto del ACCORD.

Inditex, al igual que el conjunto de marcas firmantes, se comprometió a la aplicación del art. 17 del ACCORD, lo que supone colaborar activamente en la constitución de los comités de Seguridad y Salud en todas las fábricas que trabajan para ellos en el país, y que se especifican en la información trasladada al Comité de Dirección del ACCORD.

En 2014 tenemos que alrededor de 208 fábricas, como marca activa, con unos 350.000 trabajadores, fabricaron ropa de las marcas de Inditex, la mayoría trabajando también para otras marcas, mientras otras 45 no recibieron pedidos de Inditex ese año. De estas 208, 192 han sido inspeccionadas y tienen un CAP en curso para llevar a cabo las acciones correctivas que se fijaron tras las inspecciones estructurales, de seguridad contra incendios y de temática eléctrica.

Inditex es directamente responsable de la supervisión (Lead Brand) en 75 de esas 208, que han sido asignadas directamente a Inditex para que ésta lidere el proceso de coordinación con las otras marcas activas en esas fábricas, en lo relativo a la implementación de los planes de acción correctivos, lo que en

este momento se concreta en todas ellas en que de manera regular se procede a un monitoreo de la evolución del CAP así como reuniones de seguimiento y asesoramiento técnico.

Inditex planteó su participación el proyecto piloto con las 5 fábricas antes indicadas sobre las 50 del mismo. Complementariamente desde la Coordinación del Acuerdo Marco nos hemos planteado desarrollar un proyecto propio en la misma línea que el general pero abarcando un número superior de fábricas de entre las anteriormente indicadas y con proyección sobre todas ellas. Por ello nos planteamos impulsar primero la elección efectiva de Comités de Participación para desde ellos, o desde las estructuras sindicales que de esta acción resulten, nombrar a los Comités de Seguridad y Salud de las fábricas.

4.- La legislación laboral sobre las elecciones de representantes en Bangladesh

Este año se ha revisado toda la legislación laboral en el país, no sólo en temas de Seguridad y Salud laboral. En relación con los Comités de Participación los elementos esenciales de la norma son:

- En todas las empresas con más de 50 trabajadores se formará un Comité de Participación en los tres meses siguientes al inicio de la actividad de la empresa.
- El número total de miembros, entre las dos partes (trabajadores y directivos) no será inferior a seis personas ni superior a treinta. El tamaño del Comité de Participación lo determina el empresario dentro de los límites de la siguiente tabla:

Número de trabajadores ordinarios			Número máximo de miembros en el comité de participación
1	a	100	6
101	a	400	10
401	a	800	12
801	a	1500	14
1501	a	3000	18
3001	a	5000	22
5001	a	7500	24
Más de 7501			30

- Estableciendo a su vez, en el artículo 189 punto 2, que el empresario decide el número de representantes dentro de los parámetros comentados, así como su distribución por secciones, categorías o departamentos.
- Cuando exista un sindicato reconocido en la fábrica, es decir, con al menos el 10% de personas afiliadas, éste designará el nombre y recabará los datos del representante sindical y de los representantes de los

trabajadores, e informará al empresario para la designación del Comité de participación por categoría, sección y los diferentes departamentos.

- Cabe destacar la inclusión de una cláusula para favorecer la presencia de mujeres, y dependerá de los departamentos de la fábrica, en los que si hay varias candidaturas, la nominación de la trabajadora en el Comité de Participación tendrá preferencia. Especificando que la elección de estas, para las empresas con más de 50 trabajadoras o que el número de mujeres son más del 10% del total, debería ser proporcional al número de trabajadoras.
- El empresario designa a las personas que serán sus representantes en el Comité de Participación.
- Si no hay representación sindical en la fábrica la norma establece la elección de los representantes de los trabajadores a través de voto secreto, para lo que es necesario su notificación a la Dirección de Trabajo que podrá supervisar el proceso electoral para garantizar que la empresa no intenta influir en tal elección.
- Cualquier trabajador adulto que se emplee en la fábrica con una antigüedad de al menos de seis meses puede ser candidato en las elecciones que se deben celebrar por votación secreta si hay más personas candidatas que puestos a elegir. Cualquier trabajador podrá ser votante (excepto temporales, transferidos, aprendices y/o estacionales) si han trabajado en la fábrica al menos tres meses, pudiendo emitir su voto en las elecciones del comité participativo para elegir a un representante de los trabajadores.
- Las candidaturas deben ir acompañadas de un símbolo para facilitar el voto de las personas analfabetas.
- El empresario, o una persona designada por éste, será el presidente del Comité de Participación y facilitará la logística para llevar a cabo las actividades del comité. Los representantes de los trabajadores podrán seleccionar al vicepresidente. El responsable de personal o asistente social de la empresa será el secretario y encargado de la gestión del organismo cuyas convocatorias se realizan con un preaviso de 7 días y de 24 horas en el caso de emergencia.
- La validez del mandato será de dos años.
- La dirección de Trabajo puede revisar, vigilar o controlar el proceso de implementación en la fábrica de este comité.

5.- Constitución de los comités de empresa dentro de la cadena de producción de Inditex.

El objetivo central de este viaje era impulsar y estar presente en algunas elecciones de representantes en los Comités de Participación de fábricas de la cadena de producción de Inditex. En una anterior visita planteamos la necesidad de tutelar la renovación de varios de estos Comités para los que cumplían por fecha, el anterior mandato electoral. Lo planteamos para cinco

fábricas y así, realizar una experiencia piloto, partiendo de la nueva normativa y con el objetivo de establecer en la práctica un procedimiento con las mejores garantías democráticas.

Con tal objetivo implicamos al departamento de RSC de Inditex, así como a los responsables de las fábricas y a la Federación Sindical Internacional, IGU, y sus responsables en esta zona. Por parte sindical, desde IGU, para la búsqueda de candidatos y candidatas en las mejores condiciones, entrevistas y asambleas con los trabajadores afiliados y afiliadas a algún sindicato, así como para vigilar el proceso y garantizar la limpieza de las elecciones. Por parte del departamento de RSC de Inditex, para contribuir a que en las empresas hubiera garantías de medios para las elecciones y el libre desarrollo de éstas.

En un primer planteamiento se concretó el proceso electoral para los meses de junio y julio de este año, aunque no fue fácil coordinarlo con la representación de IGU en la zona.

La situación de la que partimos en las empresas elegidas era:

- Una fábrica en la zona de Tongi, con 13 miembros en el Comité de Participación: 6 hombres y 7 mujeres, elegidos la vez anterior con urna, pero por designación previa de los candidatos por los supervisores.
- Dos fábricas en la zona de Gazipur:
 - Una con 15 miembros de comité de empresa, de ellos 6 mujeres, y 9 hombres que fueron seleccionados por la empresa por ser los más antiguos.
 - Otra, con 23 personas anteriormente, 6 hombres y 17 mujeres, elegidos anteriormente a mano alzada.
- Dos fábricas en la zona de Mirpur:
 - Una primera con 7 hombres y 4 mujeres, que anteriormente fueron elegidos a mano alzada.
 - Otra en esta zona con 9 hombres y 11 mujeres, seleccionados por los supervisores.

Finalmente programamos estas visitas para la ciudad de Dacca, en las zonas de Gazipur, Tongi y Mirpur, en las 5 fábricas, 3 en una primera fase y 2 en abril de 2016. Teniendo en cuenta que los procesos en las fábricas se tenían que realizar, ya que correspondía su renovación, decidimos priorizar las garantías de las elecciones para romper la inercia de las anteriores controladas de hecho por las empresas.



En cuanto a la logística, en cada una de las fábricas se plantea realizarla por departamentos y/o plantas (conviene recordar que en algunos casos son fábricas de hasta 8 plantas), garantizando ya la libre presentación de las candidaturas. En éstas, además del nombre de cada una de las personas, se incorpora un símbolo.

La votación se realiza por departamentos y plantas, con una zona en cada una de las plantas para poder realizar con garantías el voto de una manera aislada

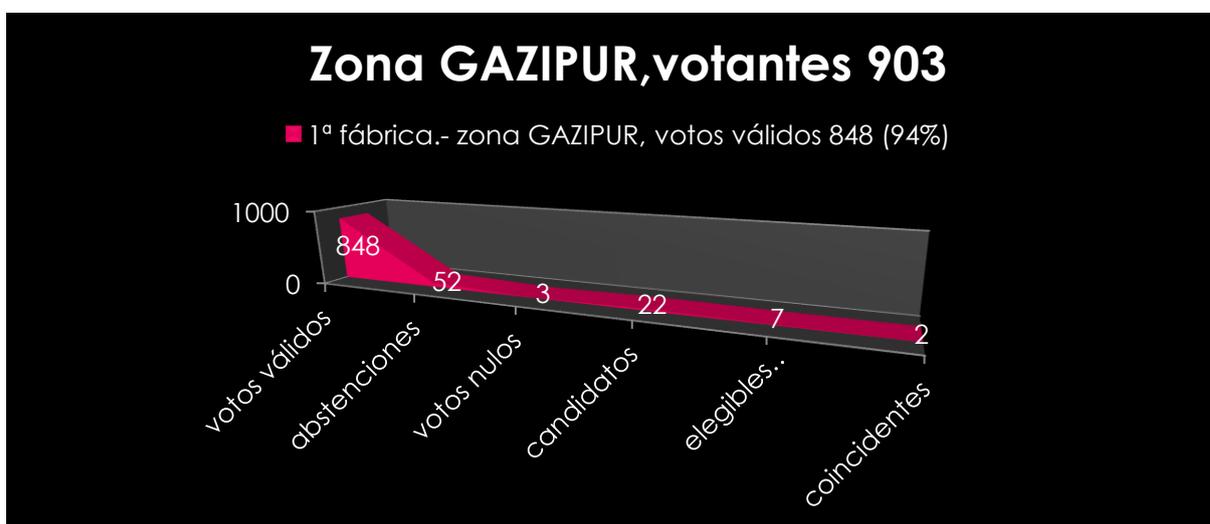
y confidencial.

Se trataba en definitiva de facilitar la iniciativa sindical allí donde ya hubiera implantación de algún sindicato, y de establecer una práctica de libre acción del conjunto de los trabajadores que facilitara su sindicación allí donde aún no existiera.

Los resultados de las primeras elecciones realizadas ya bajo estas condiciones son los siguientes:

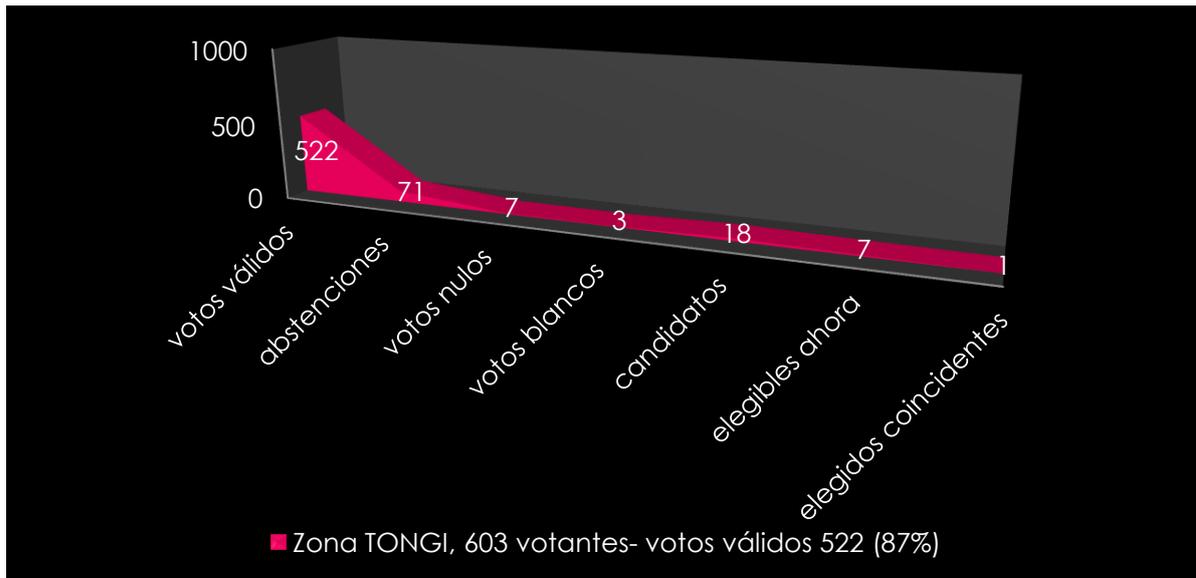
Primera fábrica en la zona de Gazipur: 7 secciones (4 de ellas del departamento de costura (sewing), terminación (finishing), corte (cutting) y calidad (quality). En cada una de ellas se presentan 3 personas, excepto en la sección de terminación en la que se presentan 5 personas y en la de corte 2. 22 candidatos o candidatas (dos repiten del proceso anterior) para elegir a 7 personas que representarán a los trabajadores y el resto los elige la empresa, que en este caso serán 5 supervisores.

Para un censo total de 903, participan 851 votantes (94,2 % de participación):



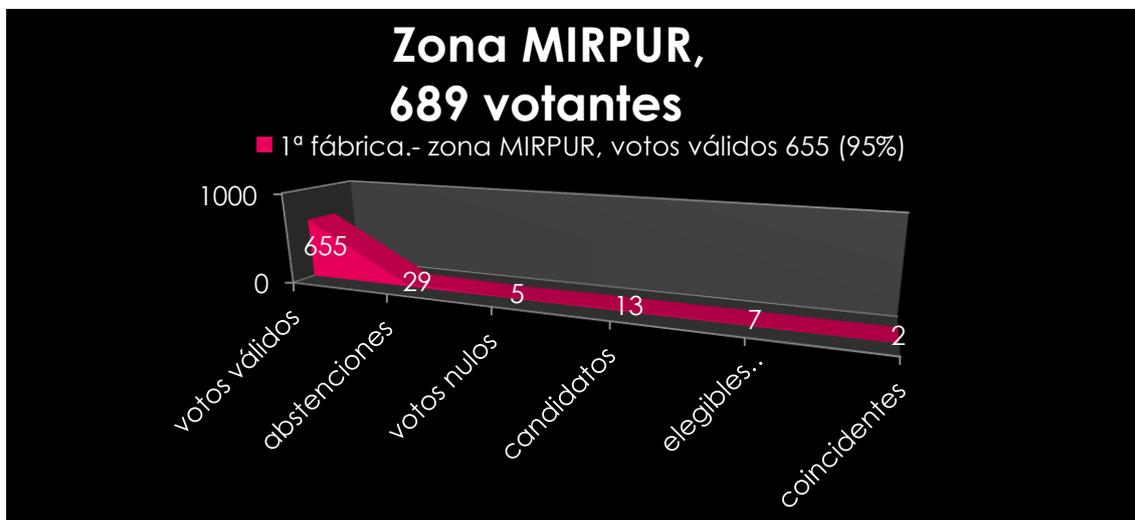
Primera fábrica en la zona de Tongi: 7 secciones (4 de costura, terminación, corte y calidad). En cada una de las secciones de costura se presentan 3 personas y en el resto se presentan 2 personas), en total 18 candidatos o candidatas para elegir a 7 personas por la parte que representa a los trabajadores de la fábrica, y por la empresa 5 supervisores.

Por tanto tenemos que, para un censo total de 603 participaron 532 personas (un 88% de participación):



Primera fábrica en la zona de Mirpur: 5 secciones (2 de costura, terminación, corte y calidad). En cada una de las secciones de costura y en la de corte se presentan 3 personas, y en el resto se presentan 2 personas. 13 candidatos o candidatas para elegir a 7 personas por la parte que representa a los trabajadores de la fábrica, y por parte de la dirección de la empresa 5 supervisores.

Por tanto tenemos, que para un censo total de 689, participan 660 (96 % de participación):



Ha habido pues una alta participación, de aproximadamente alrededor del 90%, con un porcentaje altísimo de votos válidos y de disputa entre todas las personas que se han presentado como candidatos y candidatas.

Sólo entre un 4 y un 11 por ciento de abstención, más por no encontrarse en las fábricas que por no querer participar en estos procesos. Para la gran mayoría esta elección constituyó un gran acontecimiento, tenía también

sentido como un día festivo, además lucían sus mejores galas. La gente estaba muy participativa, con ganas de disfrutar del proceso electoral. En varias de ellas después de la votación se produjo una fiesta y celebración en la que participaron todos los trabajadores.



6.- Balance sindical y proyección futura, algunas conclusiones.

Esta nueva aproximación sindical a Bangladesh ha permitido abordar diferentes problemas y servirá sin duda para avanzar a partir del trabajo sindical realizado hasta ahora.

Desde nuestra responsabilidad más directa en la cadena de suministro de Inditex en Bangladesh ha significado una nueva experiencia y una contribución para ayudar a constituir y renovar Comités de Participación, para desde éstos formar Comités de Seguridad y Salud. Y con el seguimiento de la actividad de éstos y en base al ACCORD y al Acuerdo Marco Global con Inditex, impulsar en un plazo corto (2016) las renovaciones que se quedaron sin hacer, formación sindical en las fabricas que se renovaron y la específica en seguridad y salud de estos trabajadores, con propuestas concretas de seminarios que sigan las pautas de la primera experiencia piloto ya realizada en la cadena de suministro de Inditex en Turquía. Y ello tanto a los que se elija de nuevo en la próxima etapa, como a los que estén con un sindicato implantado en ellos.