



**Aproximación sindical
a la Cadena de Suministro de**
El Corte Inglés
en Bulgaria y Rumanía

Septiembre de 2019

Víctor Garrido Sotomayor
Isidor Boix Lluch

Índice

- 1.- Organización y objetivos. Método de trabajo aplicado y algunas primeras consideraciones
- 2.- Algunos datos de los países visitados
- 3.- Bulgaria y Rumanía en la cadena de suministro de El Corte Inglés. Los problemas para el desarrollo industrial en ambos países
- 4.- Características de las fábricas visitadas. Marcas propias, subcontratación
- 5.- Legislación y relaciones laborales en ambos países. Condiciones de trabajo observadas
 - 5.1.- Plantillas y formas de contratación aplicada
 - 5.2.- Jornada de trabajo, jornada ordinaria y horas extraordinarias
 - 5.3.- Salarios y Seguridad Social
 - 5.4.- Seguridad y Salud
 - 5.5.- La representación de los trabajadores en la empresa
 - 5.6.- La organización sectorial empresarial en ambos países
- 6.- El grupo E. Miroglio, una multinacional del textil de origen en Italia, con cabecera hoy en Bulgaria
- 7.- La fábrica que no pudimos visitar
- 8.- Entrevistas con las federaciones sindicales búlgaras
- 9.- Proyectos de trabajo sindical en ambos países para el inmediato futuro con los sindicatos búlgaros

1.- Organización y objetivos. Método de trabajo aplicado y algunas primeras consideraciones

Aunque no hemos suscrito aún un Acuerdo Marco formal (ni Global ni Bilateral) con **El Corte Inglés**, desde hace años, además de examinar la posibilidad y conveniencia de tales acuerdos, estamos desarrollando un trabajo sindical con esta empresa en relación con su Cadena de Suministro, principalmente en el sector de prendas de vestir y en el marco de sus compromisos unilaterales de RSC y de su Comisión de Grupos de Interés. Hemos desarrollado ya positivas actividades con ellos en Marruecos, Portugal, Turquía e India. Ahora en Rumanía y Bulgaria.

La delegación sindical estaba integrada en esta ocasión por Víctor Garrido Sotomayor e Isidor Boix Lluch¹, como sindicalistas del país de la casa matriz, y por Tsvetelina Miltchalieva, Presidenta, y Valentina Katsaska, Vice-Presidenta de la federación de FOSIL/CITUB, y Rositsa Marinova, Presidenta de la Federación de la industria ligera/PODKREPA, así como por otros miembros de ambas federaciones búlgaras, como representantes del sindicalismo local. Con los sindicatos rumanos no fue posible, en esta ocasión, coordinar el trabajo. Por parte empresarial, por María Lecuona, responsable del departamento Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de ECI.

La reciente visita se planteó con un doble objetivo: la aproximación sindical a su red de suministro, de su distribución de prendas de vestir, en ambos países, de forma coordinada con el sindicalismo local, y al mismo tiempo formalizar una relación regular directa de éste con esa red de suministro y con el departamento de RSC de El Corte Inglés. Este informe es un primer balance del avance en ambos objetivos.

Además de las fábricas de ropa tuvimos la posibilidad de visitar las instalaciones de una fábrica de electrodomésticos, neveras en particular, de Rumanía, proveedora también de El Corte Inglés. Por su ubicación y nuestra distribución del tiempo, no fue posible desarrollar de forma completa el plan de trabajo que hemos aplicado en éste y otros viajes, por lo que nos limitamos a esta referencia, añadiendo la buena impresión tecnológica y de organización de la producción que nos causó.

Para la señalada aproximación establecimos el método de trabajo que hemos venido desarrollando desde hace años: con una preparación previa con los sindicatos locales y con la multinacional española en su programación y contenidos, así como con los datos económicos, industriales y sindicales de referencia en el país

¹ Miembros de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria, área de Responsabilidad Social Empresarial. Víctor Garrido es responsable de los Acuerdos Marco Globales (AMG), actual Coordinador General del AMG con Inditex y del Acuerdo Bilateral con Mango. Isidor Boix fue Coordinador General del AMG con Inditex hasta 2017, actualmente es Coordinador del Grupo “Cadenas de Suministro” del Foro Social de la Industria de la Moda de España.

y con las auditorías de las fábricas a visitar, estableciendo la relación de tales fábricas en base a los intereses y propuestas de los sindicatos locales, a los problemas detectados, a los datos de las empresas proveedoras, así como a las propuestas de la multinacional. Estableciendo luego el calendario de trabajo. Para, en cada una de esas fábricas, empezar con una reunión de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa para conocer los rasgos esenciales de ésta y la correspondiente documentación.

Para continuar con una visita a las instalaciones para una primera apreciación de las condiciones de trabajo y, a la vez, elegir a algunas/os trabajadoras/es, a sumar a los que los sindicatos locales hubieran podido decidir previamente, con los/as que entrevistarnos luego. Para culminar con dos reuniones exclusivamente sindicales, individualmente con las personas elegidas y colectivamente con la o las representaciones de la plantilla existentes en el lugar. Todo ello culminado con una reunión final conjunta con la dirección de la empresa y la multinacional para un primer balance y posibles decisiones de futuro. Sirven además estas visitas y entrevistas para ir estableciendo un método de trabajo sindical en cada país y de interrelación con el sindicalismo global y del de la casa matriz, así como para ir concretando y difundiendo un conocimiento directo, más allá de tópicos ciertos o deformados de la realidad no tan homogénea de las cadenas de suministro de las multinacionales.

En esta ocasión, como luego explicamos y como ya sucedió anteriormente en Marruecos, resultó imposible la visita a una de las fábricas previstas, lo que puede ayudar a entender la complejidad y posibles dificultades de esta forma de trabajo.

Los datos que se señalan más adelante añaden precisiones, pero como consideración general podemos ya afirmar que estas visitas mixtas sindical-empresariales y unilaterales sindicales confirmaron de nuevo su mayor capacidad para detectar problemas particulares de fábrica y globales de país mucho más eficaces que las habituales auditorías sociales, incluidas las supuestamente más y mejor elaboradas, a la vez que apuntar algunas serias deficiencias de las aplicadas en algunos casos².

De las observaciones y análisis sindicales resultantes derivan en este caso, como en casi todos, objetivos y criterios tanto para las organizaciones sindicales supranacionales (Industrial Global Union e Industrial European Trade Union), para el sindicalismo de la casa matriz (CCOO en este caso), como para los sindicatos locales (búlgaros en este caso). Y permiten también apuntar posibles o necesarios objetivos compartidos sindical-empresariales, puntuales de fábrica y/o globales de país, en defensa del trabajo decente, para desarrollar conjuntamente con las

² Tema de especial relevancia, y de necesaria corrección, cuando aparecen como avaladas por proyectos multiempresas como ocurre para el caso del BSCI.

direcciones empresariales de las multinacionales que operan en el país, a ser posible de forma coordinada con los sindicatos locales y los de la casa matriz por parte de las organizaciones sindicales supranacionales.

A partir de los datos y observaciones de este informe concretaremos cómo entendemos estos criterios de acción sindical y sindical-empresarial en el caso de Bulgaria, que resultan muy similares a lo que hemos apuntado ya anteriormente en relación con Vietnam o China (particularmente en relación con las muy excesivas prolongaciones de jornada de trabajo) y con otros países emergentes.

2.- Algunos datos de los países visitados

Bulgaria y Rumanía tienen algunas características similares (aunque no idénticas), como países de los conocidos como PECOS (de la Europa Central u Oriental, antiguos países de la órbita soviética), miembros hoy de la Unión Europea (aunque no de la zona euro), siendo en este caso muy significativa la de que son los países de la Unión con un PIB per cápita más bajo (frente a Luxemburgo e Irlanda, con el PIB per cápita más alto).

Puede resultar de interés comparar algunas de sus cifras esenciales³ de 2018 (salvo para las que se indica otro año), también con las de Alemania y España.

Concepto	Bulgaria	Rumanía	España	Alemania
Superficie	111.000 km ²	238.400 km ²	505.935 km ²	357.580 km ²
Población	7,01 Millones	19,5 Millones	46,7 Millones	82,9 Millones
PIB anual	55.182 M euros	202.884 M €U	1.208.248 M €	3.386.000 M €
PIB per cápita	7.075 euros	10.404 euros	25.873 euros	40.844 euros
Coficiente PPA ⁴	2,5	2,16	1,31	1,09

³ Como en anteriores informes conviene tener en cuenta la inevitable heterogeneidad de las fuentes, por lo que estos datos sirven esencialmente para tener una idea de las similitudes y diferencias entre estos países

⁴ Relación para cada país entre dos cifras del Producto Interior Bruto (PIB) de 2018: 1) el establecido como "Paridad de Poder Adquisitivo" (equivalente en USA de su PIB, es decir el valor total en ellos de los bienes y servicios producidos anualmente en cada país), y 2) su PIB nominal (el señalado en la tabla anterior).

Coeficiente PPA/España⁵	1,91	1,65	1	0,83
Gasto público	19.188 M euros	71,070 M €	499.520 M €	1.485.549 M €
Gasto público % sobre PIB	34,8 %	35 %	41,3 %	43,9 %
Desempleo	4,6 %	3,8 %	14 %	3,2 %
Salario Mínimo (SMIG) 2019⁶	286,3 euros	446 euros	1.050 euros	1.557 euros
SMIG en PPA sobre España	547 euros	736 euros	1.050 euros	1.292 euros⁷
Salario medio anual 2018	5.529 euros	6.851 euros	26.932 euros	50.546 euros
Salario medio en PPA/España	10.560 euros	11.304 euros	26.932 euros	41.953 euros
Exportaciones 2018	28.105 M €	67.434 M €	292.063 M €	1.320.905 M €
Importaciones	32.122 M €	82.855 M €	328.463 M €	1.088.474 M €
Tasa Natalidad	9 por 1.000	10,3 por 1.000	8,41 por 1.000	9,5 por 1.000
Tasa Mortalidad	15,5 por 1.000	13,3 por 1.000	9,07 por 1.000	11,3 por 1.000
Esperanza de vida	74,8 años	75,3 años	83,4 años	81,1 años

Algunos otros datos son:

Las principales exportaciones de Bulgaria en 2018 fueron: a Alemania (3.600 Millones de euros), Turquía (2.500 M €), Italia (2.300 M €), Rumanía (2.200 M €).

⁵ Relación del Coeficiente de PPA del país en relación con el de España, lo que permite valorar el “poder adquisitivo” de sus salarios en relación con los costes en el nuestro. Téngase en cuenta el valor aproximado de todas estas cifras, no sólo por la disparidad de los métodos estadísticos de cada país, sino también de sus diferentes hábitos de consumo, así como de los costes relativos de alimentación, vivienda, transporte, ocio, de su clase trabajadora, no idénticos a los del conjunto de la población. Son por ello una aproximación a los conceptos indicados, que dan sin embargo una idea sobre los mismos y permite comparaciones de conceptos de similar denominación, pero no siempre de idéntica traducción. Éste es el PPA al que nos referiremos en el resto del informe.

⁶ Calculado sobre 12 pagas (mensuales) al año y al cambio de sus monedas (lev de Bulgaria y leu de Rumania) en el momento de redactar este informe (1€ = 1,96 lev búlgaros, 1€ = 4,73 leu rumanos)

⁷ ((Es el resultado de multiplicar su SMIG nominal (1.557) por el Coeficiente de PPA respecto a España (0,83))

Y sus principales importaciones: de Alemania (3.700 Millones €), Rusia (3.100 M €), Italia (2.200 M €), Rumanía (2.200 M €).

Mientras que para Rumanía las exportaciones se dirigieron principalmente a: Alemania (15.375 M euros), Italia (7.753 M €) y Hungría (3.169 M €).

Y las principales importaciones rumanas: de Alemania (16.571 M euros) y de Italia (8.285 M €).

La religión dominante es la misma en ambos países: cristianos ortodoxos (76 % en Bulgaria y 82 % en Rumanía), seguidos en Bulgaria por los musulmanes (9,5%) y en Rumanía por los protestantes (6,4%), para quedar los católicos en unas cifras marginales (el 0,8 % en Bulgaria y el 4,3 % en Rumanía).

En ambos países la historia ha dejado tensiones nacionalistas diversas: en Bulgaria por los búlgaros desplazados a Serbia, una zona en litigio con Rumanía, las secuelas de los problemas con Macedonia y hoy las secuelas del paso de emigrantes procedentes de los conflictos de Medio Oriente, Siria principalmente, que llegan desde Turquía. En Rumanía el problema se sitúa principalmente por los 300.000 rumanos que viven en Ucrania y los casi 100.000 ucranianos en Rumanía, con un 6,1% de búlgaros y entre un 3 y un 10% de etnia gitana según diversas fuentes.

3.- Bulgaria y Rumanía en la cadena de suministro de El Corte Inglés. Los problemas para el desarrollo industrial en ambos países

No se trata de países con gran significación en su cadena de suministro en cuanto al volumen producido, aunque resultan de evidente interés tanto por su proximidad como por la garantía de la profesionalidad consecuencia del nivel cultural medio de su población (herencia de su compleja historia político-económica, con su reciente etapa de “socialismo” estalinista).

En Bulgaria son 31 las fábricas que actualmente trabajan para El Corte Inglés, con 7.461 personas trabajando en ellas (5.596 mujeres y 1.865 hombres). En Rumanía son 5 fábricas con 1.091 personas (896 mujeres y 195 hombres). La tendencia de otras marcas europeas del vestido, así como la española Inditex, es sin embargo de una mayor producción en Rumanía que en Bulgaria.

Es significativo el promedio que resulta de tales cifras: 245 trabajadores por fábrica, muy similar también al de Rumanía, teniendo en cuenta además que en ambos países se trata de fábricas con menos de 50 trabajadores muchas de ellas,

alcanzando las mayores en torno a 1.000 trabajadores (en Bulgaria sólo hay 2 de más de 1.000 trabajadores). Un tamaño, como puede observarse, notablemente distinto de las grandes fábricas del vestido de los países de Asia en los que se extiende la mayor parte de proveedores de las cadenas de producción de las multinacionales de esta industria.

Su característica dominante, de fábricas pequeñas y medianas, muy similar además a la de las cadenas de suministro de Inditex y Mango, apunta a una ventaja, y es la de poder cubrir pedidos más reducidos y facilitar su rápido suministro. Seguramente las cadenas de producción de las otras marcas multinacionales serán similares.

Se trata de un sector industrial importante en ambos países, resultado de un buen nivel medio de formación de la población y de una ya importante tradición industrial. Su pertenencia a la Unión Europea y sus, aún, bajos salarios resultan de interés para las cadenas de producción mundiales, con subcontratación desde muchos otros países, siendo significativo que se produzca también desde Turquía.

En Bulgaria los sindicatos nos informaron de que el 95 % de la industria textil-confección trabaja para la exportación (lo que representa el 8 % del total de las exportaciones del país), el 90% de la cual se dirige a países de la Unión Europea.

Probablemente el mayor problema en ambos países sea la tendencia de las jóvenes generaciones a emigrar a otros países de la Unión Europea con mayores niveles salariales, lo que no supone necesariamente mejores condiciones de empleo y de trabajo. Parece haber una tendencia al retorno de una parte de la emigración, como se desprende de algunas cifras y consideraciones, también de algunos casos concretos que resultaron de nuestras entrevistas en las empresas visitadas y de los datos que nos facilitaron los sindicatos búlgaros. Una realidad ante la que no parecen plantearse iniciativas suficientes por parte de las instituciones de gobierno, ni tampoco constituir un problema planteado abiertamente en el necesario diálogo social.

4.- Características de las fábricas visitadas. Marcas propias, subcontratación.

Todas las fábricas visitadas, excepto la de Miroglío a la que dedicamos un apartado específico, eran pequeñas, con plantillas entre 20 y 110 personas. Todas privadas y sólo una había sido empresa pública, pasando a propiedad belga para terminar de propiedad israelí (con rasgos derivados de su historia: estaba situada en pleno casco urbano, con una escasa utilización de amplios espacios ocupados por naves

semivacías). Salvo en este último caso, en todas las demás los propietarios ejercían a su vez como directivos. La mayoría de las fábricas del sector son de capital búlgaro o rumano. Otras son resultado de inversiones extranjeras, integradas en grupos industriales multinacionales, turcos en algunos casos.

Todas afirmaban su capacidad, y disponibilidad, para incrementar la producción, limitados sin embargo por la carencia de jóvenes profesionales dispuestos a trabajar en el sector. Las públicas sufrieron una reducción significativa de plantilla al privatizarse, un ligero aumento posterior y nueva reducción en el inicio de la crisis, sin posterior recuperación de plantillas, aunque sí del volumen de producción.



Mujer trabajando en una de las fábricas visitadas

Todas las empresas tienen como actividad principal la exportación, para marcas europeas en todos los casos vistos. Algunas exportan el 100% de su producción, otras, incluso de las más pequeñas, tienen marca propia orientada al mercado interior, con del 5% al 30% de su producción. Todas las visitadas están vinculadas a una red de pequeños talleres a los que subcontratan sus puntas de producción, talleres del propio país en general, pero también de Ucrania y otros países de la zona. Una señaló el control y autorización de las marcas para tal subcontratación, aunque los controles de condiciones de trabajo los realizaban sólo ellos, no las marcas. Otra afirmó que sólo subcontrataba la producción de su marca propia, por lo que no precisaba de autorización ni de control de las marcas globales para las que trabajaban, aunque de sus propias explicaciones y de las entrevistas realizadas se deducía que la subcontratación no resultaba de las marcas producidas sino, como es lógico, de los plazos exigidos en sus pedidos.

Todas trabajaban para diversas marcas, la mayoría también para Inditex y H&M, alguna para Mango. Su pequeño tamaño se adapta a pedidos más reducidos de ECI y otras marcas, una para ECI hasta el 80 % de su producción.

Más allá de los problemas observados en sus relaciones laborales y condiciones de trabajo a los que luego aludiremos, todas parecían de un buen nivel tecnológico, con maquinaria china, japonesa y/o italiana.

5.- Legislación y relaciones laborales en ambos países. Condiciones de trabajo observadas

La similitud de ambos países se prolonga más allá de su común historia después de la segunda guerra mundial, situados en la órbita soviética, y de su actual integración en la Unión Europea. Señalamos a continuación los elementos esenciales:

En ambos países la legislación laboral pretende limitar la capacidad de negociación colectiva: en Bulgaria estableciéndola a nivel de empresa, en Rumanía, limitada también a la empresa desde la reforma de 2001. Ello lleva a que hoy, según la OIT, la negociación colectiva solamente cubra el 28 % de los trabajadores en Bulgaria y el 35% en Rumanía.

Resulta también significativo el sistema impositivo, tanto en relación con el impuesto sobre la renta como las cotizaciones a la Seguridad Social. En ambos países el máximo del impuesto sobre la renta se sitúa en el 10 % (cuando en algunos países de la UE puede superar el 50% para las más altas retribuciones), con el agravante de que en ambos, los salarios declarados no superan el mínimo legal en muchas ocasiones, tanto a efectos de renta como de seguridad social.

Lo más llamativo, y sorprendente, es la reciente modificación establecida en Rumanía (hace unos 2 años, nos dijeron, se cambió), comprobada en los listados salariales, por la que los trabajadores pagan a la Seguridad Social el 25% de su salario, más el 10 % por otros conceptos (desempleo, salud, ...), lo que lleva a que el neto resulta de reducir en un 35 % el salario bruto declarado. En Bulgaria el total de las cotizaciones a la Seguridad Social se sitúan en el 10,5 %.

Las cotizaciones empresariales se redujeron drásticamente en Rumanía hasta el 2,75 % (hasta la reciente modificación empresa y trabajador pagaban lo mismo, un 22,5% del salario cada uno), mientras que en Bulgaria los trabajadores pagan en total en torno al 20 % de sus retribuciones y la empresa el 36 %.

Los tiempos legales de trabajo se sitúa en ambos países en las 40 horas semanales, con limitaciones en las horas extra: de 30 mensuales como máximo en Bulgaria y de

32h/ mensuales en Rumanía. Las vacaciones y festivos son en Rumanía de 20 y 15 días respectivamente, mientras que en Bulgaria son 20 días de vacaciones, de los cuales 10 son obligatorios, y 11 días festivos al año.

Los salarios brutos mínimos legales son en este momento en Bulgaria: de 560 levs (286,31 euros) y en Rumanía: de 2.080 leus (440 euros), para las personas no tituladas y de 2.350 leus (497 euros) para las tituladas. Para su valoración conviene tener en cuenta lo señalado antes sobre PPA (“paridad de poder adquisitivo”) en comparación con España. Aplicando los coeficientes antes señalados, el salario mínimo en PPA sería de 547 € en Bulgaria y de 730 € y 820 € en Rumanía.

El sistema de contratación establecido en Bulgaria es con dos tipos de contratos: Contrato indefinido (el que tiene la mayoría de personas), o de duración determinada, por un periodo de un año, con 6 meses de periodo de prueba. Y en Rumanía, de duración determinada, con una duración máxima de 6 meses.

Señalamos a continuación las condiciones concretas observadas en las fábricas visitadas, sin considerar Miroglío.

5.1.- Plantillas y formas de contratación aplicada

Como ya señalamos se trata de fábricas pequeñas. Todas con plantilla mayoritariamente femenina (del 75 al 90%) en el personal de taller y masculina entre los técnicos y directivos. Con una edad promedio superior a los 40 años y un nivel de formación escolar medio elevado. Con escasa rotación y un absentismo en torno al 5%, que puede llegar al 10% en algunos momentos.

De las 8 personas entrevistadas (elegidas por nosotros sin datos previos, en 2 de las fábricas, de menor tamaño búlgaras visitadas, encontramos a 3 (2 mujeres y un hombre) que habían estado trabajando en otros países (2 en España y una en Gran Bretaña). Su regreso se debía a motivos diversos (familiares y profesionales), y todas afirmaban satisfacción por haber regresado, aunque sus salarios búlgaros resultaran inferiores, pero el regreso a su país suponía algunas ventajas materiales y sociales importantes.

En Bulgaria vimos algunas trabajadoras con el “hiyab”⁸. Entrevistada una de ellas, nos dijo no tener ningún tipo de problema por ello con sus compañeras y compañeros de trabajo.

En ambos países nos afirmaron la presencia en sus plantillas de personas jubiladas, que cobraban su pensión además del salario completo, algo permitido por sus

⁸ El velo que cubre la cabeza y el pecho, que suelen usar las mujeres musulmanas desde la edad de la pubertad.

legislaciones y quizás explicable por las bajas pensiones percibidas. En las entrevistas encontramos dos en estas condiciones, una era directora de producción, otra trabajadora del taller.

En ambos países parecían cumplir las formas de contratación legalmente establecidas, pasando a fijos los contratos de duración determinada que sobrepasaban el primer plazo. Nos comentaron también la utilización de contratos cortos, de 5 meses como máximo en los periodos punta de producción, para menos del 10 % de la plantilla.

En todos los casos la rotación de las plantillas era escasa, explicable por la edad promedio ya señalada y, a la vez, las dificultades para encontrar personas jóvenes dispuestas a trabajar en este sector industrial.

5.2.- Jornada de trabajo, jornada ordinaria y horas extraordinarias

Todas parecían cumplir la legislación vigente de 40 horas semanales de jornada ordinaria, con jornadas de 8 horas 5 días a la semana y una pausa de 15 minutos. Sin embargo, comprobamos en casi todas, la inexistencia de un riguroso y documentado control de entradas y salidas. Encontramos una trabajadora con un contrato de media jornada que “algunas veces” trabajaba una jornada completa, sin constancia en el listado salarial.

De las informaciones de las empresas y de las entrevistas con los trabajadores parecía desprenderse una escasa realización de horas extra, con algunos pocos sábados trabajados (5 horas en general), aunque también con las dudas que resultan del escaso control de la jornada de trabajo y del ya señalado en relación con el salario real y el declarado.

A diferencia de la mayoría de países en los que se extienden las cadenas de suministro, particularmente en los del sudeste asiático, en ambos países hay empresas que aplican sistema de turnos, 2 turnos (en plancha) y ocasionalmente 3 turnos (en corte, con el turno de noche reservado por ello a una parte pequeña de la plantilla).

De los 20 días de vacaciones, la tónica era cerrar por Navidad y fin de año en torno a una semana y una rotación de los trabajadores para descansar 10 días en verano sin el cierre de las instalaciones.

5.3.- Salarios y Seguridad Social

Señalamos antes los salarios mínimos legales. Los salarios reales, como en la absoluta mayoría de los países de las cadenas de producción de las marcas, se situaban muy poco por encima de estos mínimos legales, la mayoría de las veces como resultado de destajos. En ambos países los destajos se aplicaban esencialmente por líneas de producción y no siempre eran resultado de un control permanente del volumen producido sino de la apreciación de los responsables de línea o de taller.

Característica también general en ambos países es la ausencia de hojas de salario rigurosas. Los listados salariales que pudimos observar subrayan lo que es también una característica muy extendida en ambos: la cotización y fiscalidad solamente por los salarios mínimos legales y algunos pocos y escasos complementos, con la documentación oficial y la transferencia bancaria referida solamente a éstos. El resto (bonus, horas extra, ...) se abona en mano.

Las características señaladas en cuanto a sistema retributivo y forma de pago (en negro casi siempre lo que supera los mínimos legales) dificulta el conocimiento de las retribuciones efectivas, la diferenciación entre retribuciones “brutas” y “netas”. De los documentos observados, así como de las entrevistas con las direcciones empresariales y con trabajadoras y trabajadores individuales, y con algunos representantes, resultaría la siguiente estructura salarial:

En Bulgaria:

- las retribuciones de las trabajadoras de taller, por 12 pagas anuales, podían alcanzar desde 590 L (levs), destajos incluidos y horas extra ocasionales, es decir unos 300 € (que en “paridad de poder adquisitivo” -PPA- con los salarios españoles representarían 575 € PPA), hasta 800 L (408 € y 780 € PPA),
- las de los técnicos podrían llegar a 2.000 L (1.020 €, 1950 € PPA)
- el afirmado para el director (calificado como “máximo”) es de 3.000 L (1.530 €, 2.923 € PPA)
- en general la empresa se hace cargo del transporte o abona una cantidad de hasta 100 L (51 €, 97 € PPA), o entrega la tarjeta de transporte correspondiente a cada persona. Por Navidad es frecuente la entrega de hasta otros 100 L.
- en una empresa, el directivo nos dijo que pagaba una misma cuantía por persona de 220 L (112 €) por la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta

En Rumanía, con la confusión añadida de la alta cotización señalada a la Seguridad Social, lo que acentúa la tendencia a las retribuciones en negro y la opacidad de las retribuciones efectivas) los datos serían:

- En el taller la retribución se reduce al salario mínimo legal de 2.080 a 2.550 leus (440 €, 730 € PPA hasta 540 €, 890 € PPA), con bonos difíciles de cuantificar por lo antes señalado.
- Aunque una empresa se negó a facilitar los salarios del personal de oficina (eran “confidenciales”), según las entrevistas para los técnicos los salarios podrían ir de 2.350 a 4.400 leus (de 498 €, 822 € PPA, hasta 932 €, 1.540 € PPA). Éstas sí parecían retribuciones netas, incluyendo al parecer bonus diversos
- Puede haber ocasionalmente bonos mensuales para toda la plantilla, decididos por la empresa, del orden de 100 leus (21 €, 35 € PPA). En una empresa, ésta abonaba 25 dólares⁹ a cada persona.



Mujer trabajando en una de las fábricas visitadas

5.4.- Seguridad y Salud

Aunque las auditorías tienden a centrarse en estas cuestiones, sobre todo las que resultan de una directa observación técnica, observamos deficiencias no detectadas anteriormente en relación con polvo ambiente, ordenación de almacenes, protección de posibles pinchazos por las agujas de las máquinas de coser y ausencia de preocupación ergonómica en los puestos de trabajo. En una de las fábricas se había detectado en junio de este año un “riesgo en las instalaciones eléctricas” e

⁹ Ante nuestra sorpresa por esta forma de retribución, comprobamos que algunos conceptos se establecen formalmente en dólares USA (USD), como por ejemplo era el caso de una trabajadora que nos informó que pagaba el alquiler de 300 USD, variando en leus según el cambio de cada momento.

inadecuada señalización de la evacuación, lo que comprobamos que seguía sin resolver, pero nos aseguraron su pronta corrección (como resultado de esta visita sindical-empresarial, estas deficiencias han sido ya corregidas).

Preocupante es un problema muy extendido en las cadenas de producción globales: la ausencia de representantes efectivos de la plantilla en los Comités de Seguridad y Salud, entendidos por los propios trabajadores y sus representantes como instrumentos técnicos “naturalmente” controlados por la dirección empresarial. Un problema bastante generalizado en las cadenas de suministro mundiales al que se está ya dando importancia desde las estructuras sindicales supranacionales.

5.5.- La representación de los trabajadores en la empresa

En ambos países existe formalmente libertad sindical y tras la descomposición de los regímenes del “socialismo real” surgieron sindicatos más o menos vinculados a las antiguas estructuras. Ello ha dado lugar a una pluralidad sindical con un bajo nivel de afiliación, aunque con dificultades estadísticas para su cuantificación. La Confederación Europea de Sindicatos daba para 2016 las siguientes cifras de afiliación sindical: Bulgaria 14 %, Rumanía 21 %. Y para la cobertura de negociación colectiva: Bulgaria 28 % y Rumanía 41 %. De nuestras observaciones sobre el terreno y de las aportaciones de los sindicatos se deducen unas cifras más reducidas: en el textil-confección de Bulgaria la actual afiliación se situaría en torno al 6 %. Es necesario señalar al mismo tiempo que los sindicatos búlgaros tienen una buena integración y participación en las estructuras sindicales europeas y globales, mientras que los rumanos están prácticamente ausentes.

En Bulgaria, exceptuando el caso de Miroglio al que luego nos referiremos, no encontramos afiliación sindical en las empresas visitadas, aunque con dos tipos de órganos de supuesta representación: un “comité de condiciones laborales” con sus integrantes más o menos sugeridos por la empresa (departamento de personal, jefes de línea, “los más antiguos”), y otro de “seguridad”, de características “técnicas” al que ya nos hemos referido.

Las condiciones de trabajo y de salario resultaban de la imposición global de la empresa o de negociaciones individualizadas. Las federaciones sindicales búlgaras nos informaron de que, sobre las 3.500 fábricas textiles con unos 110.000 trabajadores (la mayoría de menos de 100 trabajadores y sólo 2 de más de 1.000), solamente unas 30 tienen convenio de empresa. La mayoría de personas entrevistadas desconocían la actividad sindical, aunque con una opinión positiva a distancia de los sindicatos del país.

En Rumanía encontramos un “sindicato de empresa”, sin ninguna relación con los sindicatos del país, ni interés en establecerla, con la mitad de la plantilla afiliada y una actividad esencialmente asistencial. Con una cuota del 1 % del salario de cada persona afiliada, que luego se traduce en la entrega de 150 leus (32 €) a los afiliados por Navidad y otros tantos por Semana Santa. Negocian un “convenio colectivo” de escaso contenido y desconocido por un trabajador afiliado al que entrevistamos.

No observamos animosidad de las empresas hacia los sindicatos en general. Una señaló que le resultaría más cómodo que existiera alguna interlocución con una representación del conjunto de la plantilla que tener que hablar con cada trabajador para resolver cualquier problema.

5.6.- La organización sectorial empresarial en ambos países

En ambos países la organización empresarial está fragmentada. Las principales asociaciones patronales están afiliadas a la patronal europea EURATEX. En ambos países tienen un bajo nivel de afiliación, sin un proyecto de diálogo social, sin asumir un posible interés en la negociación colectiva sectorial, incluso para coordinar los propios intereses empresariales.

En Rumanía la más importante, FEPAIUS, sólo tiene 112 miembros. En Bulgaria la principal, BAATPE (Asociación búlgara de productores y exportadores del textil y la confección), tiene poco más de 80 asociados y sólo 10 tienen convenio colectivo de empresa. 4 son las estructuras patronales en este país y de ellas sólo una es proclive a la negociación colectiva sectorial.

Salvo el caso de Miroglio, que nos pareció que interviene activamente en la organización empresarial búlgara para defender casi exclusivamente sus propios intereses directos, no encontramos en las empresas de ambos países ninguna referencia a la utilidad de sus organizaciones empresariales.

6.- El grupo E. Miroglio, una multinacional del textil de origen en Italia, con cabecera hoy en Bulgaria

El Grupo italiano Miroglio inició sus inversiones en Bulgaria en los años 90 del siglo pasado, culminando en 1999 con la compra de la histórica fábrica textil SLITEX, que facturaba 10 millones de metros de tejido al año con 5.000 trabajadores. Hoy la misma unidad industrial fabrica 7 millones con 900 trabajadores. En 2006, con la división del grupo italiano, una de las ramas del mismo dirigida por Edoardo Miroglio convirtió el centro búlgaro en cabecera de un grupo industrial propio, con presencia principal en Bulgaria (donde sigue su dirección general), así como en Serbia e Italia.

Tiene dos ramas de producción: textil (90% hilatura y tejeduría y 10 % vestido) y vinícola (comercializa la marca “E.Miroglio”). Nosotros visitamos las instalaciones de tejeduría.

La empresa participa, como ya señalamos, en los órganos de dirección de la organización empresarial búlgara y en los de la europea EURATEX.

Exporta tejidos, con marca propia, fundamentalmente a toda Europa (Francia, Alemania, Rumanía, ...). El 90 % de sus clientes son europeos (más de 60 empresas del vestido). El Corte Inglés supone del 2 al 3% de su producción, e Inditex del 10 al 15 %. Suministra también a Desigual.

La dirección empresarial considera que tienen buenas perspectivas industriales con su actual modelo de producción y comercial, afirmando que los incrementos de costes (salarios y materias primas), sin incremento apreciable en sus precios de venta, resultan compensados por los incrementos de productividad (esencialmente por su tecnología y cualificación profesional).

Cuenta con 2.500 trabajadores (66 % mujeres) en Bulgaria, de edad media 38 a 40 años, con el 50 % de su plantilla con un nivel medio de formación. El absentismo se sitúa en el 2 a 3 % (inferior al promedio sectorial antes señalado).

Trabajan con un sistema de 3 turnos con 4 equipos, 8 horas de trabajo 5 días a la semana. Algunos sábados (esencialmente de abril a septiembre) trabajan 6 horas. Las vacaciones las distribuyen cerrando las instalaciones 3 semanas en diciembre-enero y 1 en verano.

El salario de ingreso es de 730 L (lo que es un 30 % superior al mínimo legal del país, y equivale a 372,4 €, 711 € PPA). Más 50 L (25,5 €, 49 € PPA) como plus de presencia si no se produce ni una falta al mes. En producción pueden alcanzar los 1.600 L (816 €, 1.559 € PPA). Los técnicos y administrativos tienen un salario de ingreso de 840 L (429 €, 819 € PPA), pudiendo alcanzar niveles salariales que la empresa nos dijo eran “confidenciales”. Tienen complementos individuales decididos por la empresa. Y 100 L (5€, 97 € PPA) en concepto de transporte.

Aproximadamente el 50 % de la plantilla está afiliada a una de las dos principales organizaciones sindicales del sector, ostentando la mayoritaria la presidencia sindical en la empresa, con un presidente, antiguo trabajador de la empresa, cuyo salario lo cubren con la cuota sindical y que dispone de un despacho en las propias instalaciones de la empresa. La cuota sindical es del 1% del salario (para un sindicato el 30 % de las cuotas se queda para actividad sindical en la empresa y el 70 % pasa a la estructura sindical general, para el otro los porcentajes son 40 y 60%).

Negocian un convenio colectivo de empresa con una plataforma conjunta de las dos organizaciones y una comisión negociadora mixta (dirigentes de ambos sindicatos más un/a representante por sección o taller). Hace 10 años tuvieron que acudir a un arbitraje para cerrar el convenio y hace 3 años en la negociación hubo 1 hora de huelga durante 3 días. Este año los salarios se incrementaron en un 12,7 % (el salario mínimo del país había subido el 12,8 %), la inflación de 2018 fue del orden del 3 %.

Los sindicatos consideran que los principales problemas en la empresa son las condiciones de trabajo (ruido, polvo, temperatura, humedad, ...), más que las retribuciones que, como hemos visto, son claramente superiores a las del sector.

7.- La fábrica que no pudimos visitar

Era una de las fábricas previstas para visitar y para aplicar en ella el método de trabajo antes señalado. Como las demás, había sido informada previamente por El Corte Inglés. Acudimos, a la hora señalada, la misma delegación de trabajo de las otras visitas (con nosotros la representación de El Corte Inglés y de los sindicatos búlgaros). Nos recibieron la dueña y el director de ventas.

Parecía una fábrica con buenas instalaciones. De la auditoria y de la primera conversación al llegar, se deduce que trabajan unas 70 personas, más del 90 % mujeres, fabrican ropa infantil (por lo que vimos una producción importante en el sector búlgaro). Trabajan para otras marcas europeas, según nos informaron: francesas, inglesas, alemanas (Hugo Boss).

Después de los saludos y primeras informaciones, les explicamos el proyecto de visita que estamos desarrollando, y que preveíamos aplicar en ésta, en las cadenas de suministro de las marcas españolas en éste y otros países, incluyendo entrevistas con trabajadores decididas por nosotros y consulta de la documentación empresarial sobre contratos, retribuciones y horarios de trabajo.

Su respuesta inmediata fue que no estaban dispuestos a nada de ello, con consideraciones ofensivas sobre los sindicatos búlgaros y globales. Les respondimos educadamente explicándoles el sentido de nuestro trabajo y nos despedimos asegurándoles que “volveríamos”.

En estos últimos años hemos visitado multitud de fábricas de las principales marcas internacionales españolas del sector de las prendas del vestir y, hasta ahora, sólo se habían negado una vez a autorizar la visita de los sindicatos locales a las instalaciones y a entrevistarse con trabajadores/as de la empresa. Sucedió en Marruecos con un proveedor de Inditex. Ahora, este hecho supone evidentemente un reto importante para las garantías de libertad sindical en este centro de trabajo,

y así se lo hemos señalado a El Corte Inglés, como planteamos en la anterior ocasión y suponemos que, como entonces, la intervención de la marca española permitirá superar el problema y realizar la oportuna visita próximamente en adecuadas condiciones.

Entendemos que la referida empresa debe adherirse íntegramente a los compromisos establecidos en el Código de Conducta del Corte Inglés y cumplir los requisitos de responsabilidad social para asegurar que se cumplan los estándares contemplados en el mismo en lo que respecta a asegurar la libertad de asociación y negociación colectiva en la empresa.

Esta situación ayuda también a entender la importancia de los derechos de los sindicatos locales en la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas multinacionales en toda su cadena de producción y distribución, para la eficacia de los Acuerdos Marco Internacionales o los que planteen garantías a nivel Internacional, así como de los Códigos de Conducta de aquellas multinacionales que aún no los han suscrito con el sindicalismo global.

Esta experiencia subraya de nuevo lo relevante de la presencia sindical en estas visitas: de la federación global, del sindicalismo de la casa matriz, junto con la imprescindible de los sindicatos locales.

8.- Entrevistas con las federaciones sindicales búlgaras

Las dos entrevistas desarrolladas con los sindicatos búlgaros permiten complementar, matizar y confirmar las anteriores apreciaciones. Una con participación de la representante de El Corte Inglés y la otra exclusivamente sindical. Con los sindicatos rumanos no fue posible organizar un encuentro similar, tanto por la reducida estancia en el país (poco más de una jornada completa) como por su escasa relación con el sindicalismo europeo y global.

Nos reunimos en Sofía con las dos principales organizaciones sindicales sectoriales del textil-confección, FOSIL (de la Confederación CITUB-KNSB) y FLI (de la Confederación PODKREPA), con participación también de una representante confederal en el caso de CITUB-KNSB.

Al igual que nos hemos planteado y generalmente conseguido en otros viajes y en otros países, el objetivo de la entrevista conjunta era conocer la realidad socioeconómica y sindical del país y orientada a establecer una relación estable de la multinacional española con el sindicalismo local. Con el objetivo inmediato del “trabajo decente” con un seguimiento regular de la aplicación en el país de los acuerdos (Acuerdo Marco Global y/o Acuerdo Bilateral) si los había o, si no los

hubiera aún, de sus compromisos unilaterales de RSC. También la solución de los problemas que pudieran plantearse.

Y luego, en la entrevista exclusivamente sindical, desde la Coordinación como sindicalismo de la casa matriz, concretando las formas de trabajo sindical regular con el sindicalismo de los países de las Cadenas de Suministro de las multinacionales del vestido, para su posterior desarrollo cada vez más interrelacionado, avanzando así en la conquista del trabajo decente en el planeta y en la construcción del sindicalismo global.

Los sindicatos búlgaros expusieron la realidad del país y sus prioritarias preocupaciones, confirmando y matizando lo directamente percibido en la propia visita y lo que resultaba de viajes anteriores de Víctor Garrido. Subrayaron también la evidente potencialidad de la industria textil-confección del país basada en su propia tradición industrial y en la elevada cualificación de su clase trabajadora.

El problema principal es para el sindicalismo búlgaro, junto con la carencia de una política industrial adecuada en el país, la falta de un Convenio Colectivo sectorial nacional que establezca un cauce regular de diálogo social y unifique solidariamente las condiciones de trabajo del sector. Señalaron la pérdida de 2 convenios al efecto: hace 10 años el del sector textil y hace 8 el de la confección. También la falta de mano de obra por la búsqueda de otros empleos en el país por parte de las nuevas generaciones, y también por su emigración, esencialmente a otros países de la Unión Europea. A ese respecto señalaron que en 2018 salieron del país 33.225 trabajadores (de los que el 54 % tenía menos de 39 años), aunque resultaba esperanzador que regresaran ya 29.500 (y de ellos el 64 % de menos de 39 años).

Nos explicaron también los sindicatos búlgaros sus propuestas para una política nacional industrial capaz de hacer frente a esta realidad, con un aumento general de los salarios y una nueva política fiscal que desgravara las bajas retribuciones, sin imposición al salario mínimo, y aumentara la de los altos salarios hasta 10 veces el salario mínimo. Con la declaración de las retribuciones reales, no solo de los mínimos legales, considerando que la práctica generalizada de cotizar sólo por estos supone una expresión evidente e importante de economía sumergida, que habría que sumar a la oficialmente reconocida del 21 % del PIB.

Sirvió asimismo la reunión para concretar las formas de relación local del sindicalismo búlgaro con la delegación de El Corte Inglés en la región, desplazada ahora a sus oficinas de Turquía, concretada además con la disposición de la multinacional española para facilitar el acceso de los sindicatos búlgaros a sus proveedores en el país y cuya relación les facilitará a través de la coordinación de esta actividad a través de CCOO-Industria.

En la posterior reunión sindical las organizaciones sectoriales búlgaras añadieron alguna información, como la existencia de 136 organizaciones sindicales (de empresa y sector) en el marco de las 2 Confederaciones y la sindicación de 5.700 personas entre ambas en el sector textil-confección. Su interés en profundizar las relaciones entre el sindicalismo búlgaro y el español, teniendo en cuenta que además de lo planteado y trabajado en este viaje, la cadena de suministros de El Corte Inglés, existe en el país una importante cadena de suministro de Inditex cuyo Acuerdo Marco Global aporta referencias (particularmente el conocimiento de la propia cadena de suministros y el derecho sindical al acceso a estos centros de trabajo) que pueden ser de evidente interés para los señalados objetivos del sindicalismo local para el prioritario objetivo del convenio sectorial.

Señalaron los sindicatos búlgaros que la experiencia de este viaje, así como los realizados anteriormente¹⁰, señalan las evidentes posibilidades que resultan de su coordinación con el sindicalismo global de IndustriALL Global Union y el europeo de IndustriALL European Trade Union, así como con el sindicalismo español de CCOO-Industria. Entienden las organizaciones sindicales búlgaras que ello podría tener un desarrollo concreto estableciendo formas de trabajo que contribuyeran a la aplicación inmediata del Proyecto ACT en el país, así como a profundizar las iniciativas en marcha de IndustriALL European Union.

Tenemos pendiente concretar estas cuestiones en un próximo futuro con los sindicatos rumanos por parte de CCOO-Industria, junto con IndustriALL European Union e IndustriALL Global Union.

9.- Proyectos de trabajo sindical en ambos países para el inmediato futuro con los sindicatos búlgaros.

De las visitas y entrevistas realizadas resultan como principales problemas de las relaciones de trabajo en este sector industrial en ambos países los siguientes:

- **Incremento salarial general con la referencia al “salario mínimo vital”**
- **Cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos sobre el total de las retribuciones efectivas**
- **Control del tiempo de trabajo**
- **Negociación colectiva sectorial**

Se trata de problemas en las relaciones de trabajo con directa incidencia en los actuales déficits de “trabajo decente” y, por ello, de directa e inmediata

¹⁰ Ver los informes correspondientes: <https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>

responsabilidad también de cada una de las empresas y marcas que fabrican y compran en Bulgaria y Rumanía, así como de sus organizaciones empresariales e instituciones gubernamentales. Una responsabilidad directa e inmediata que no puede diluirse en la también evidencia de que su plena solución exige una acción coordinada de todas las partes implicadas.

Abordarlo adecuadamente supone al mismo tiempo sentar las bases para ir solucionando uno de los grandes problemas de estos países y de su desarrollo económico y social:

- **Reversión de la tendencia a emigrar de las jóvenes generaciones**

Estas cuestiones pueden, y deben, abordarse ya en todas las empresas de las Cadenas de Suministro de las multinacionales, teniendo en cuenta que suponen déficits evidentes en el objetivo del “trabajo decente” por todas proclamado. Sin embargo, es cierto también que, tratándose de problemas generales en el país, su plena solución ha de ser en el conjunto de éste, lo que exige un planteamiento abordado desde las instancias sindicales, empresariales, y también institucionales del país. Y también desde las estructuras comunitarias al ser países de la Unión Europea.

Estas ideas surgieron ya en nuestro encuentro con los sindicatos búlgaros, apuntándose varias formas de abordarlas, prioritariamente desde la coordinación de y con los sindicatos de las multinacionales que compran en cada uno de estos países, así como de y con las multinacionales más avanzadas en la aplicación de sus compromisos de Responsabilidad Social, con las que ya han suscrito Acuerdos Marco o Bilaterales, o han firmado el proyecto ACT.

De hecho, podemos señalar ya que se está avanzando en esta línea, tanto desde Industria Global Union como desde IndustriALL Europe. Una base para ello puede ser el Proyecto ACT¹¹ que promueve la negociación colectiva en los principales países proveedores de las marcas del vestido mundiales. Por lo que hemos comprobado, Bulgaria reúne buenas condiciones para su aplicación inmediata, teniendo en cuenta la propia historia de su negociación colectiva sectorial y del nivel de asunción del tema por las Federaciones sindicales sectoriales del país, FLI-PODKREPA y FOSIL-KNSB.

Existe por otra parte un proyecto de dos años de IndustriALL Europe aprobado por la Unión Europea para el fortalecimiento sindical en los países del Este europeo, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en estos sectores industriales. Es evidente que ello, además de expresar una primera asunción de la responsabilidad

¹¹ <http://www.industria.ccoo.es/0f076885650c94b38bbbed355496a4720000060.pdf>

européa ante tales cuestiones, supone abordar los problemas señalados en la línea planteada por los sindicatos búlgaros.

Por nuestra parte, hemos afirmado la disponibilidad del sindicalismo español para participar en el trabajo concreto que ello supone, aportando la propia experiencia y la posible colaboración de cuadros sindicales de nuestras organizaciones.

Septiembre de 2019

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria