



Portugal – 2015

Aproximación sindical a la Industria del Vestido y del Calzado proveedora de INDITEX

Marzo 2015

**Isidor Boix
Víctor Garrido**

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

Índice

1. Nuestra visita a la industria portuguesa del vestido y del calzado
2. Algunos datos de Portugal
3. Acerca de las normas legales y convencionales de esta industria portuguesa
4. Las fábricas visitadas. INDITEX en Portugal
5. Trazabilidad. Derivación y subcontratación de la producción en la cadena de producción de INDITEX en Portugal
6. Nuestras observaciones en relación con las condiciones de trabajo. Contratos, salarios, jornada, salud y seguridad, ejercicio de los derechos sindicales, ...
7. La actividad sindical en estas empresas
8. Proyección futura de esta experiencia desde IndustriALL Global Union

1.- Nuestra visita a la industria portuguesa del vestido y del calzado

Portugal fue uno de los primeros países en los que intervinimos desde CC.OO. (entonces FITEQA-CCOO) en la política y práctica de Responsabilidad Social empresarial. Desde 2005, en nuestro trabajo con el Departamento de RSC de Inditex, Portugal fue una de las referencias (junto con Marruecos, China y Bangladesh) para negociar y concluir en 2007 el Acuerdo Marco Global con el sindicalismo internacional, la hoy IndustriALL Global Union, entonces ITGLWF.

En 2006 establecimos una relación regular con el sindicalismo portugués, concretamente con FESETE-CGTP, organización sindical mayoritaria en el sector, lo que permitió abordar conjuntamente desde entonces diversas situaciones y algunos problemas que se plantearon en algunas de las fábricas portuguesas de la zona de Oporto en la que se concentra la mayoría de las proveedoras de Inditex en el país.

A lo largo del año 2008 el Departamento de RSC de Inditex y FITEQA-CCOO contribuimos a que se ultimara un preacuerdo entre FESETE-CGTP y la organización patronal ATP (Asociación del Textil y el Vestuario de Portugal) sobre la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de las marcas mundiales que fabricaban sus productos en el país. Quedó pendiente su firma de la consideración con la otra gran patronal del sector ANIVEC (Asociación Nacional de las Industrias del Vestuario y la Confección) y con el gobierno portugués, sin que luego se dieran avances en su conclusión. Una cuestión pendiente a la que la reciente visita pudiera contribuir a ultimar o a retomar.

En esta ocasión organizamos la visita de 5 fábricas, del 23 al 27 de febrero, conjuntamente con las dos organizaciones sindicales mayoritarias en el país, CGTP y UGTP, presentes en el sector a través de sus Federaciones FESETE y SINDEQ. Integraron la delegación sindical los Secretarios Generales de ambas, Manuel Freitas y Osvaldo Pinho, acompañados por dirigentes sindicales de las diversas comarcas de las zonas visitadas, junto con los coordinadores de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex, Isidor Boix y Víctor Garrido. La delegación de Inditex estuvo constituida por María Morell, del Departamento de RSC de Inditex en España, y Roberto Meneses, responsable de la delegación de este Departamento en Portugal.

2.- Algunos datos de Portugal

Portugal ha vivido y vive la crisis seguramente de forma aún más acentuada que España en cuanto a la economía, con rescate, y también con reformas laborales que han supuesto agresiones a los derechos de los trabajadores similares a las nuestras. Sin pretender desarrollar aquí un análisis de todo ello, apuntamos a continuación algunos datos de la realidad portuguesa en 2013 (salvo donde se indica otro año):

Conceptos	Portugal	España
Superficie	92.210 Km2	505.600 km2
Población	10.459.806 habitantes	46.507.760 habitantes

Deuda nacional	128 % del PIB	92,1 % del PIB
Déficit	4,9 % del PIB	6,8 % del PIB
Producto Interior Bruto	227.324 Millones de USD ¹	1.358.687 M USD
PIB per cápita	21.324 USD	29.150 USD
Gastos en educación	10,92 % de los PGE	9,5 % de los PGE
Gastos en salud	12,2 % de los PGE	14,96 de los PGE
Desempleo 2014	13,4 %	23,7 %
Exportaciones	28,57 % del PIB	23,21 % del PIB
Importaciones	34,16 % del PIB	24,94 % del PIB
IPC 2014	- 0,4 %	- 1%
Índice de nacimientos	7,9 por mil	9,11 por mil
Expectativa de vida	80,60 años	82,84 años
Salario mínimo mes x 14	505 € desde octubre 2014	648 € desde enero 2015
Salario medio anual	23.023 USD	34.566 USD

3.- Acerca de las normas legales y convencionales de esta industria portuguesa

Las normas básicas en los sectores del vestido y del calzado son el Código de Trabajo y los Convenios Colectivos sectoriales cuya fórmula de vigencia y aplicación luego señalamos. El actual redactado del Código de Trabajo data de 2009 con posteriores modificaciones, algunas importantes, sobre todo en 2012. En la industria del vestido (confección) el Convenio Colectivo aplicable en la mayoría de empresas es el firmado con la patronal ANIVEC (de directa aplicación a 6.000 empresas y 100.000 trabajadores), cuyas tablas salariales han sido actualizadas con efectos 1 de enero 2015 y pendiente de extensión a todo el sector. Existe también un Convenio firmado con la patronal ATP (del textil y la confección, que es de directa y única aplicación a 730 empresas y 95.000 trabajadores, pero de escasa aplicación en la confección).

¹ Damos la cifra en USD (dólares USA) tal como figura en la estadística de referencia

En el Calzado el Convenio se firmó con la patronal APICCAPS (de directa aplicación a 600 empresas y 17.000 trabajadores, sobre un total de 1.200 empresas y 30.000 trabajadores), extendido también a todo el sector y que entró en vigor el 1 de octubre de 2014.

En ambos casos se había producido una congelación salarial desde 2012 hasta 2014 como consecuencia de la negativa empresarial a negociar nuevas tablas salariales en dichos años apoyándose en las medidas derivadas de la política del gobierno portugués frente a la crisis. Comprobamos sin embargo que en estos años algunas empresas del sector procedieron a pequeños aumentos salariales.

Los contenidos esenciales del Código de Trabajo y de los Convenios son en muchos aspectos similares a las que rigen en nuestro país. Los más característicos y con diferencias con los nuestros, son los siguientes:

1.- Ámbito de aplicación y vigencia de los Convenios Colectivos

Inicialmente los convenios colectivos sólo son de aplicación a las empresas afiliadas a la organización empresarial y a los trabajadores de los sindicatos firmantes, aunque en la práctica se aplican de forma generalizada en el sector, lo que resulta además en muchos casos por su formal extensión al mismo resultado de decreto ministerial a partir de una petición conjunta de las organizaciones firmantes.

Si concurren varios convenios y acuerdos de diverso ámbito, el Código de Trabajo señala la prioridad de los de empresa.

En una empresa con varios sindicatos podría darse la existencia de dos o más convenios aplicables, de modo que los trabajadores no afiliados a ningún sindicato tienen un plazo de 30 días para solicitar su adscripción a uno de ellos.

Al finalizar la vigencia existen diversas fórmulas de prórroga y mediación que pueden llevar a una ultraactividad de 20 meses.

2.- Tiempo de trabajo

A partir de los límites de 40 horas semanales y 8 diarias como jornada “ordinaria”, el Código de Trabajo prevé un “banco de horas” a disposición de las empresas (de modo que éstas pueden administrar un horario irregular) de hasta 20 horas semanales si así se pacta en el convenio colectivo, o limitadas a 10 si se pacta individualmente. Los convenios de la confección (vestido) y del calzado establecen un máximo semanal de 10, y el del textil-confección de 15, con preavisos de 7 días en los dos primeros y de 3 en el último.

Las horas extraordinarias pueden llegar según el Código de Trabajo a 175 al año en las pymes y a 150 en las medianas y grandes, pudiendo alcanzar las 200 si así se pacta en convenio. Y hasta estos límites las horas extraordinarias son obligatorias. Las compensaciones eran de un descanso del 25% más una compensación económica adicional del 50% en la 1ª diaria, del 75% en las siguientes y del 100% en los festivos. La reforma del 2012 ha suprimido la compensación por tiempo y redujo a la mitad las compensaciones económicas. El Convenio Colectivo del Calzado mantiene los complementos económicos de 50%, 75% y 100%. En el

de la Confección las 100 primeras horas se pagan al valor del Código del Trabajo reformado y las siguientes con los mismos complementos económicos que en el del Calzado, anteriores a la Reforma.

En cuanto a las vacaciones, el Código las fija en 22 días laborales, con un aumento de 1 hasta 3 días si el trabajador ha tenido de 3 a ninguna falta al año. Este incremento se ha suprimido del Código en la reforma del 2012, pero se mantiene (y se aplica) en los convenios. Como sanción pueden suprimirse hasta 2 días de vacaciones. A las vacaciones hay que añadir 13 festivos nacionales más 1 local.

Los calendarios fijados por la empresa deben estar expuestos antes del 15 de abril.

2.- Retribuciones

El salario mínimo del país ha sido fijado en 505 €uros mensuales para 2015 (485 € hasta 31.9.2014), siendo de 509 € en el convenio de la confección y 512 € en el del calzado, al que hay que añadir 2,40 € por día trabajado como “subsidio de alimentación” en los convenios del textil-confección y en el de la confección, y de 2,2 € en el del calzado. Con 14 pagas al año. Los salarios mínimos legales son de hecho de aplicación efectiva, con ligeras mejoras establecidas en los convenios, a los operarios, hombres y mujeres, de taller, mientras que para los demás trabajadores, es habitual abonar retribuciones superiores.

Como sanción, el Código de Trabajo prevé la posibilidad de reducir hasta en un tercio la retribución, sin que tal posibilidad se contemple en los convenios.

El convenio de la confección prevé que para el trabajo de “costurera” el contrato puede ser de “prácticas” con una duración de hasta 2 años si tiene menos de 20 años. Para los demás trabajadores y para las costureras de más de 20 años el límite es de 1 año. Las retribuciones de prácticas son del 60% el primer semestre y un 10% más cada semestre en las costureras en prácticas de 16 y 17 años, del 70 % el primer semestre, con un 10% más cada semestre, en las de 17 a 20 años, y del 80 y 90 % cada semestre en las de más de 20 años.

El régimen de Seguridad Social establece un 11% de cotización por parte del trabajador y un 23,75% por parte de la empresa. En cuanto al impuesto IRS (nuestro IRPF) es del 11,5 % para los salarios inferiores a 4.899 €uros anuales, con una escala hasta un 46,8% para los superiores a 158.300 €uros al año.

3.- Formación

El Código de Trabajo y los Convenios considerados establecen un derecho a la formación de hasta 35 horas año pagadas, durante la jornada de trabajo, para todos los trabajadores, estando las empresas obligadas a aplicarlo anualmente a un mínimo del 10% de su plantilla, de tal forma que de no aplicarlo cada trabajador puede exigirlo y acumularlo en un plazo máximo de 2 años. A cambio, las empresas pueden exigir al trabajador un compromiso de permanencia de máximo 3 años.

4.- Derechos de representación y garantías sindicales

El Código de Trabajo prevé varias formas de representación no excluyentes.

Por una parte las “Comisiones de Trabajadores” de elección directa a propuesta de un mínimo de trabajadores, con un mandato de 4 años y 25 horas sindicales al mes durante la jornada de trabajo, con un mínimo de 2 para las empresas de menos de 50 trabajadores y un máximo de 11 en las de más de 1.000 trabajadores.

Por otra, los “Delegados Sindicales” en función del nº de afiliados al sindicato en la empresa. 1 en las de menos de 50 afiliados, hasta 6 de 200 a 500 afiliados y a partir de este volumen de afiliación según la fórmula: $6 + (N-500) : 200$. Los Delegados Sindicales tienen 5 horas pagadas disponibles al mes para su actividad. El Código atribuye horas sindicales pagadas también a los dirigentes sindicales (desde el nivel de Federación comarcal) de 4 días cada mes, fijando un máximo de los que puedan disfrutarlo en cada empresa: 1 en las de menos de 50 trabajadores afiliados, hasta 12 en las de más de 10.000 afiliados.

El Código de Trabajo establece el derecho a realizar asambleas en horas de trabajo de hasta 15 horas año, convocadas por los representantes (comisiones de trabajadores o delegados sindicales) o un tercio de la plantilla.

El Código regula asimismo el derecho de huelga, con preaviso de 5 días (10 en la empresa pública) y prohíbe expresamente el lock-out empresarial.

El Código de Trabajo y los Convenios establecen la posibilidad de constituir Comisiones de Seguridad e Higiene, o Seguridad y Salud, paritarias, con normas para su elección y formas de trabajo, aunque su aplicación depende de la iniciativa de las partes.

Cabe añadir, aunque no corresponda exactamente a este epígrafe, que el convenio del calzado establece para el trabajador, en el supuesto de despido improcedente por sentencia, el derecho de opción entre reingreso o indemnización (de 12 días por año desde el 2012, antes de 30 días por año).

4.- Las fábricas visitadas. INDITEX en Portugal

La industria del textil-confección-calzado de Portugal emplea a unos 200.000 trabajadores en unas 9.000 empresas. Aproximadamente la mitad de esta industria se encuentra en la región de Oporto y una parte importante trabaja (aunque no únicamente) para Inditex, hasta el punto de que según FESETE ello podría suponer el 50% de las fábricas en esta zona, y uno de los empresarios entrevistados nos llegó a afirmar que esa proporción era del 90%. Inditex produce en Portugal en torno al 15 % del total de su producción mundial (calculada ésta en unos 1.000 millones de prendas al año). Las fábricas portuguesas del vestido y del calzado censadas por Inditex como proveedores activas cuyas ascendieron según su Memoria anual a 785 en el año 2013.

Ninguna de las empresas visitadas afirma haber sufrido consecuencias de la crisis económica, resultado lógico de que su principal cliente, Inditex, no ha bajado su producción en estos años.

Las fábricas visitadas lo fueron según una relación consensuada entre los sindicatos portugueses y la delegación de RSC en el país. Dos tenían la calificación “a” en las auditorías (cumple con el Código de Conducta), una “b” (incumple algún aspecto poco relevante del Código de Conducta), y otras dos “c” (incumple algún aspecto sensible del Código de Conducta). Una de estas últimas había superado un Plan de Acción Correctivo (por incumplimientos en aspectos críticos del Código de Conducta y con el objetivo de corregirlos en un plazo de seis meses).

Los incumplimientos más relevantes se referían al diseño o implantación de planes de emergencia, al abono de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, al control documentado del uso del “banco de horas”, y la entrega regular de las hojas de salarios. Comprobamos que todos ellos se habían solucionado a partir de las indicaciones o los “planes de acción correctivos” establecidos en la auditoría, salvo en una en la que para la elaboración de los planes de emergencia se había ya superado el plazo previsto. En otra subsistía la incertidumbre sobre el pago de los salarios atrasados, pero con correcto cumplimiento hasta este momento de lo acordado. Comprobamos sin embargo incumplimientos no apuntados en las auditorías o surgidos con posterioridad a éstas y a los que nos referimos luego, lo que subraya nuestra consideración de los límites objetivos de las auditorías sólo compensables con una adecuada intervención sindical.

Visitamos 5 fábricas, una por día, con un número de trabajadores en ellas entre 52 y 155, es decir de un tamaño medio-grande en esta industria en Portugal, aunque el Código de Trabajo considera “medianas” las de 30 a 250 trabajadores. Cuatro fábricas de la confección (vestido) y una del calzado². En las de la confección la cadena de producción estaba ocupada únicamente por mujeres (en el convenio y en la hoja de salarios su actividad se denomina aún “costurera” o “brunideira” –planchadora-), con las jefas de línea todas mujeres (aunque en la hoja de salarios figuraban como “jefes de línea”), unos pocos hombres se encargaban de las tareas de jefe de producción (en dos eran mujeres), corte (había también alguna mujer), mecánico, motorista y jefe de almacén, lo que supone una proporción de mujeres superior al 90% en las del vestido. La del calzado tenía una proporción de hombres superior, del 20 %, y una denominación de “operario de costura”.

Las de la confección trabajaban esencialmente para Inditex, con proporciones del 70 al 100 % del total de su producción, mientras que en la del calzado el trabajo para Inditex era el más importante, pero del orden del 25%. Una de la confección y la del calzado tenían marca propia para el mercado portugués, aunque en una muy reducida proporción de su producción, del 2 al 10 %.

Hay un absentismo del orden del 2 al 4% en casi todas, pudiendo llegar al 10 % en una, y una rotación muy reducida en comparación con los proveedores de los países emergentes, lo que lleva a una edad promedio bastante más elevada, del orden de 35 años nos dijeron, aunque pudimos observar bastantes trabajadoras de mayor edad, sobre todo en la costura.

Sólo una de las cinco fábricas tenía transporte público para el acceso a la misma. En las demás el sistema más empleado era el de furgonetas de la empresa (de capacidad para 9 personas) que llevaban a los trabajadores sin coste adicional, conducidas por uno de los propios trabajadores, sin retribución adicional. Este sistema de transporte explica además que

² En la fabricación de calzado como complemento de las marcas de ropa de Inditex, Portugal se orienta preferentemente a producir el calzado de piel.

se impone en la práctica un horario igual para todos, horas extra incluidas, estando obligado quien no las haga a disponer de un medio de transporte propio.

Todas las cinco empresas afirmaron que Inditex les audita regularmente. Una nos indicó que las demás marcas (que sólo suponían un 2% de su producción) no les auditaban, aunque sí lo hacían en otras marcas de superior volumen contratado. Las proveedoras directas afirmaron que Inditex audita también los talleres a los que ellos derivan o subcontratan producción, aunque no así otras marcas.

Nuestra impresión fue de un buen nivel tecnológico de la fábrica del calzado y de las de confección que son proveedoras directas, y también, aunque menor, en los talleres de subcontratación.

El tema de la subcontratación y del desvío de producción constituye en nuestra opinión uno de los más importantes problemas que hemos detectado en este viaje, y estamos convencidos de que la problemática observada es de aplicación en la mayoría de países, por lo que le dedicamos el siguiente apartado.

5.- Trazabilidad. Derivación y subcontratación de la producción en la cadena de producción de INDITEX en Portugal

La trazabilidad de lo fabricado en el ámbito de la globalización productiva constituye un objetivo esencial en la defensa del trabajo decente y del medioambiente. Trazabilidad en el ámbito mundial, pero también en cada país. Los proveedores directos de las grandes marcas subcontratan a fábricas y talleres no sólo para hacer frente a puntas en los pedidos o encargarles regularmente una parte de las operaciones, sino también para obtener un beneficio adicional por la producción que a ellos derivan. Conocer y controlar cómo se trabaja en toda la cadena de producción en relación con las condiciones de trabajo, así como con la calidad del producto y con las condiciones de producción, se ha convertido no sólo en una necesaria preocupación social, sino también de las propias empresas principales.

La visita de las fábricas portuguesas fue preparada previamente a partir de la propuesta del sindicalismo local, por lo que seguramente pudimos abordar la problemática de la cadena de producción en mejores condiciones que en otras visitas, con fábricas en los diversos “niveles” de esta cadena, y, además, con alguna en la que se hubieran planteado problemas detectados por el sindicato.

Inditex, como todas las grandes multinacionales del vestido, permite la derivación de parte de su producción o la subcontratación de algunas de sus operaciones por parte de sus proveedores directos (los del primer nivel) a otras fábricas, unas (las del segundo nivel) vinculadas a las del primer nivel y otras (las del tercer nivel) a estas últimas. La condición exigida es que esta derivación de producción o subcontratación de actividad sea informada y expresamente autorizada. Los proveedores subcontratantes han de registrar en un sistema de gestión de pedidos la totalidad de fábricas o talleres que son utilizados para las producciones que les contratan. Fábricas o talleres que han de pasar un filtro previo antes de poder comenzar a producir para Inditex. Si son aprobados, quedan sujetos al Programa de Cumplimiento del Código de Conducta, llevando a cabo Inditex auditorías y controles periódicos en todos los niveles. Un sistema complicado que, de cumplirse correctamente,

permite saber en todo momento dónde se produce cualquier pieza de cualquier pedido y que ofrece adecuadas garantías para el control tanto del producto como de las condiciones de su producción.

Las diferencias esenciales que apreciamos resultaron como consecuencia de su ubicación en la cadena de producción. Observamos varios signos externos, como los automóviles aparcados (de “mercedes” en unas a gastados utilitarios en otras) o la propia apariencia de sus instalaciones, que indicaban una diferencia entre los proveedores directos de Inditex frente a los talleres a los que éstos derivan o subcontratan producción. Lo esencial para nosotros eran evidentemente las posibles diferencias en las condiciones de trabajo. Y comprobamos que las había, así como en el cobro de los salarios, resultado al parecer de las diferencias entre los precios y en la puntualidad en el pago en los diferentes niveles. Diferencias entre la actuación por parte de Inditex y la que en tal sentido realizan los proveedores del primer, incluso segundo, nivel con los talleres a los que derivan o subcontratan producción.

A partir de la información recogida en las cinco fábricas visitadas, observamos que los proveedores del primer nivel compran en general ellos la materia prima (tejidos, piel, ...), mientras que a los del segundo y tercer nivel se la facilita el que les hace el encargo. En la fábrica de segundo nivel visitada realizaban la operación completa o recibían el material después de pasar el corte en el primer nivel, efectuando ellos el final de la operación, embalaje incluido. En la de tercer nivel se limitaban a la confección, iniciando y terminando las operaciones las del primer o segundo nivel. No es fácil determinar el volumen total de producción atribuible a las de segundo y tercer nivel por la diversa distribución de las operaciones, pero en la que más pudimos concretar la cuestión era del orden del 30 % el volumen total de producción derivada (aunque en ésta un cortador nos explicó que cortaba más para los talleres subcontratados que para su producción directa), sin poder afirmar que el 70-30 que podría desprenderse de tal distribución lo sea del precio pagado por Inditex (nuestra impresión es que no).

Las fábricas del primer nivel visitadas contaban con entre 8 y 15 talleres a los que derivaban o subcontrataban parte de su producción. Se trata en general de talleres más pequeños que, con los datos de lo ahora observado, podrían suponer en conjunto una plantilla equivalente a la de la empresa que deriva la producción. En una de éstas nos dijeron que este año van a contratar a una persona con el sólo cometido de controlar los talleres a los que derivan o subcontratan actividad.

Todas las empresas consideran que los precios que paga Inditex son ajustados; a todas les gustaría que aumentaran, pero todas admiten también que son precios “de mercado”. Las del primer nivel señalan además que aunque los precios en general se han mantenido en valores similares, algunos cambios de modelo sí han supuesto mejoras, mientras que los talleres que reciben producción de éstos se quejan de que se les mantienen los precios por parte de los proveedores directos de Inditex, incluso cuando aumenta la complejidad de la pieza (por ejemplo en el manejo y colocación de las etiquetas). Estos talleres de 2º y 3er nivel buscan, y ya tienen algunas, ofertas de trabajos directos (en un caso a título de prueba) para otras marcas de multinacionales o nacionales portuguesas cuyos precios son entre un 25% y un 100% superiores, con la única, aunque no despreciable diferencia, de volúmenes mucho más reducidos de producción (lo que en la práctica reduce los márgenes económicos reales).

El problema principal de las fábricas y talleres es por ello su casi absoluta dependencia de las del nivel superior, lo que, para superarlo, suscita el difícil objetivo de tener clientes de varias

marcas y, a ser posible, con volúmenes de producción superiores y como proveedor directo de alguna de ellas. Una suma de buenos deseos seguramente muy difícil de alcanzar.

Todas las empresas del primer nivel afirman que Inditex les paga su producción puntualmente en las fechas y modos previstos. En una nos dijeron además que en 2014 habían aumentado su facturación en un 40%, y esperaban volver a aumentarla este año en un 20% debido a los mayores pedidos por parte de Inditex, aunque sin incremento de plantilla ni de horas de trabajo, es decir sin mayor capacidad de producción, sólo alcanzable por tanto con una mayor utilización de los talleres subcontratados.

La misma observación sobre pagos puntuales nos hizo la del segundo nivel en relación con su cliente, proveedor de Inditex del primer nivel, con la sola consideración del reducido precio por pieza a que ya se aludió.

La situación más grave se plantea en la fábrica de tercer nivel visitada, en la que se han producido graves retrasos en el abono de los salarios, debidos, dice la empresa, a que al precio reducido que le paga la empresa que les deriva producción se unen retrasos a veces importantes en el cobro del trabajo realizado para ésta. Diez días antes de nuestra visita los trabajadores de esta empresa realizaron, como protesta por el impago de salarios, 24 horas de huelga, reanudando la actividad cuando se concretó un plan de pagos que al parecer se está cumpliendo, así como otro plan de pago de los atrasos a la Seguridad Social que había acumulado. En esta acción jugó un papel importante el sindicato, tanto en la preparación de la huelga como en la decisión para reanudar el trabajo una vez concretado los planes de pago que ahora están siendo vigilados también sindicalmente.

En las dos fábricas que recibían producción del proveedor portugués les preguntamos sobre la posibilidad o voluntad de negociar colectivamente (formal o informalmente) precios con sus subcontratantes. Comprobamos la imposibilidad de tal iniciativa, al menos por ahora, porque prima la competencia entre ellas para adquirir el pedido, y sin que las organizaciones empresariales (en las que por otra parte tampoco se integran) se planteen intervenir en la cuestión defendiendo intereses colectivos de los pequeños y medianos talleres.

Es evidente que la auditoría social se plantea para examinar las relaciones de las empresas con sus trabajadores, no las relaciones comerciales entre las empresas. Sin embargo es también evidente que el incumplimiento de las obligaciones contractuales entre empresas puede afectar a la percepción de los salarios por parte de los trabajadores y en general a todas las condiciones de trabajo. Por otra parte sería difícil establecer una plena corrección de los problemas que pueda plantear la utilización de diferentes niveles de producción y subcontratación en cadena en el ámbito de una sola marca, ahora de las de Inditex en concreto, ya que el conjunto de fábricas proveedoras de ropa trabajan para las diversas marcas de ropa del mundo y la competencia interempresarial tiende a homogenizar tanto los precios a los proveedores del primer nivel como los precios de éstos a los talleres que pudieran utilizar. Sin embargo desde la acción sindical es necesario intentar contribuir a su solución en cada uno de los casos en que el tema se plantea.

Consideramos por todo ello que se trata de una cuestión a la que habrá que prestar atención y encontrar, por parte del sindicalismo supranacional y del local, la forma y contenidos de cómo abordarla y resolverla. Probablemente no se trata solamente de un tema de RSC a tratar por parte la marca, y en relación con las auditorías sociales de los talleres que intervienen en la producción de sus prendas hasta el último de toda de toda la cadena, sino también, y quizás

más, de la necesaria acción sindical en relación con su propia empresa por parte de los trabajadores sobre cuyos salarios se presiona en cuantía y puntualidad del pago, y/o sobre la empresa de nivel superior responsable de estos pagos. Es también una cuestión que afecta a la interrelación empresarial en la industria del vestido, así como a las instituciones que sobre ella puedan o deban incidir.

Es pues un tema a abordar también desde el conjunto de las grandes marcas de la industria del vestido que podría tener cabida en la necesaria generalización de los Acuerdos Marco y su gestión desde el sindicalismo global. Acuerdos Marco en los que esta problemática se puede y debe tratar. Todo ello sin olvidar su posible tratamiento en acuerdos de país como el que tenemos en este momento paralizado precisamente en Portugal.

Esta posible y seguramente necesaria generalización del problema no debe suponer sin embargo la dilución de la responsabilidad que corresponda en cada caso en particular, por lo que aquí lo abordamos y luego volvemos sobre el tema en las conclusiones de este informe.

6.- Nuestras observaciones en relación con las condiciones de trabajo. Contratos, salarios, jornada, salud y seguridad, ejercicio de los derechos sindicales, ...

El examen de las condiciones de trabajo lo realizamos teniendo en cuenta la legislación portuguesa de aplicación: Código de Trabajo y Convenios Colectivos sectoriales, sin que detectáramos acuerdos de empresa más allá del señalado para el cobro de los atrasos salariales.

A partir de lo comentado por las empresas, por los sindicatos portugueses y por los trabajadores entrevistados, así como por los contratos de trabajo y las hojas de salarios de cada uno de ellos, una primera consideración es la de un en general correcto cumplimiento de tales normas, con las siguientes observaciones.

1.- Contratación

Con ligeras variantes todas las empresas aplicaban el mismo modelo para las operarias del taller: contratos indefinidos tras periodos de “prácticas” de 6 meses (con un contrato o dos de 3 meses) o de 1 año que podrían prolongarse hasta 3 años según el Código de Trabajo y hasta 2 según el convenio. Sin embargo, por lo por todos explicado, en la mayoría de los casos la temporalidad era de 1 año, en un caso hasta año y medio. La baja rotación suponía que los trabajadores con contrato de duración determinada no llegaran al 10% (los convenios aplicables, con las patronales ATP y ANIVEC, establecen unos topes de eventualidad del 15 y 20% respectivamente).

En todas las empresas nos indicaron además dificultades para encontrar trabajadoras a pesar del paro en la zona, en torno al parecer al 10%, algo inferior al 13% a 14 % señalado para el conjunto del país. En una empresa del primer nivel nos señalaron que en general emplean a trabajadoras con experiencia previa en el sector.

Esta dificultad podría explicar que en general se mejoran las condiciones retributivas previstas en las normas sobre contratación temporal, abonándoseles el salario mínimo del convenio a los 6 meses, alguna vez al año, resultado lógico por otra parte ya que bastante antes de agotar tales plazos el trabajo realizado es prácticamente igual al de una operaria con mayor experiencia.

En una empresa nos explicaron que en verano contratan a estudiantes con contrato temporal para tareas de embalaje.

2.- Tiempo de trabajo, horas extraordinarias

El régimen general era de 8 horas diarias 5 días a la semana, con una pausa de 10 minutos por la mañana (en una también por la tarde, en otra aumentando en estos minutos la permanencia en la empresa, y en otra sin paralizar la actividad del conjunto), con una interrupción para comer de 1 ó 2 horas³.

En una de las empresas del primer nivel realizaban habitualmente 1 hora extra al día (máximo 2 en alguna ocasión, con un tope de 8 a la semana), más 5 horas los sábados. En las otras se utilizaba el “banco de horas”, es decir sin aumentar el cómputo total de horas trabajadas, y sin compensación por la irregularidad del horario. Aunque formalmente las horas extra son obligatorias, se nos dijo que hay quien no las hace alguna vez, aunque hay que dar explicaciones (justificaciones) para no hacerlas, pero la impresión es que habitualmente las hace toda o casi toda la plantilla. En la aplicación del “banco de horas” los preavisos pueden ser inferiores a los plazos de 7 días fijados en los convenios.

En las de segundo o tercer nivel no realizan habitualmente horas extraordinarias; en una nos dijeron los trabajadores que en 2014 las habían realizado “algún día” muy ocasionalmente. Como criterio general estos talleres asumían (por decisión propia o de la empresa que les derivaba o subcontractaba producción) sólo lo que podían realizar sin horas extraordinarias. Daba la impresión que las puntas efectivas, que se producen como consecuencia del tipo de producción de las marcas de Inditex, se resuelven por parte del proveedor del primer nivel con sus propias horas extra o acudiendo a otro de los talleres disponibles.

Las vacaciones (22 días laborables) se realizan habitualmente en 3 semanas (en general segunda mitad de agosto y 1ª semana de septiembre) dejando los días laborables restantes para puentes y/o Navidad. Comprobamos que es de aplicación efectiva lo de hasta 3 días más de vacaciones cuando no hay ninguna o muy pocas ausencia al año.

3.- Salarios, Horas extraordinarias y cotizaciones a la Seguridad Social

En todas las fábricas visitadas las operarias de taller estaban al nivel básico, mínimo, del convenio, es decir 505 € mensuales desde octubre de 2014, aumentando este mes de febrero con efectos 1 de enero hasta 509 € en la confección y 512 € en el calzado, con un

³ En general los trabajadores llevan la comida y la calientan en la cantina. En una era la empresa la que proporcionaba la comida y en otra (con una pausa de 2 horas) la mayoría iban a comer a sus casas transportadas por las furgonetas de la empresa.

complemento (“subsidio”) de alimentación de 2,4 € por día trabajado en la confección y de 2,2 € en el calzado. Ésta era la única retribución en las de segundo y tercer nivel de fabricación.

En las del primer nivel se podían dar diversas fórmulas de retribución complementaria: como un mayor subsidio alimenticio por día trabajado, hasta 4,2 € por día, o el subsidio base y la comida gratis, o como complemento de 30 € mensuales (que se perdían íntegros con una sola falta aunque fuera “justificada”), o en concepto de “ayuda para el transporte”, también de este orden. Se trata en todos los casos de fórmulas para esconder el carácter de retribución por el trabajo realizado y, por ello, de evitar la correspondiente cotización a la Seguridad Social.

El salario neto con horas extraordinarias, sin sábados, podía llegar para la costurera a 635 € mensuales con estos complementos.

Para los otros niveles profesionales las retribuciones reales superaban ya el convenio en las fábricas del primer nivel, pudiendo llegar los netos en la confección, según la hoja de salarios, a 755 € para la jefa de línea, ó 1.500 € para una modelista familiar del dueño. Y en el calzado a 976 € para el encargado jefe de línea, 657 € para el operador de corte de 1ª y 1.106 € para el jefe de métodos. No estaba claro sin embargo que las hojas de salarios expresaran la realidad. En alguna hubo comentarios del dueño sobre los sueldos de los cuadros medios que indicaban retribuciones superiores, lo que supondría sobresueldos fuera de la hoja de salarios, aunque no pudimos verificarlo ni tuvimos ninguna afirmación en tal sentido por parte de los interesados, salvo en una ocasión en la que nos indicó que percibían “gratificaciones ocasionales”, fuera de la nómina, discrecionales tanto en cuanto al momento como en las personas beneficiadas y las cuantías otorgadas.

En una de las empresas los salarios de los familiares del dueño, según sus listados oficiales de retribuciones, resultaban absolutamente desproporcionados respecto al resto de la plantilla, hasta 4.000 € de salario base en un caso, pagando correctamente en este caso, y según tales listados, tanto la Seguridad Social como el impuesto del IRS.

En una de las visitadas del primer nivel las horas extraordinarias eran consideradas como tales por los protagonistas (empresa y trabajadores), sin descanso compensatorio y sin utilizar el “banco de horas”. Sin embargo no constaban como tales en la hoja de salarios, donde figuraba una “gratificación” que paga el impuesto IRS, pero no cotiza a la Seguridad Social. En algún caso se nos dijo que no todas las horas extra figuraban siempre en la nómina. Y los sábados se abonaban a toda la plantilla por igual, a razón de 35 € por sábado (y un bocadillo), sin constancia en la hoja de salarios y por tanto sin ningún tipo de descuento, ni a la SS ni al IRS. Una trabajadora nos explicó que en su caso no le ponían las horas extraordinarias en la hoja de salarios a petición suya, para tener una retribución aparentemente inferior y más facilidades para obtener beca para sus hijos universitarios.

En una de las fábricas de segundo nivel los empleados no percibían compensación por las horas extra ocasionales hasta marzo del 2014, habiéndose ahora regularizado el cobro de las mismas en las muy pocas ocasiones en las que las realizaban.

De todo ello resulta en la práctica una diferencia entre las retribuciones de las fábricas del primer nivel (por los complementos y/o por el hecho de realizar horas extra y cobrarlas) y las otras, sin complementos y sin horas extras.

En una de las fábricas (del primer nivel) la empresa “obsequia” con una cesta de Navidad a toda la plantilla, con un bacalao, algunos litros de aceite y 50 €, pero parece que esta práctica es bastante excepcional en el país en este momento.

En ninguna empresa existía un sistema de incentivos, ni una forma de retribución por destajo, aunque sí observamos ritmos de producción, en las máquinas de coser y en la plancha, distintos en las diversas fábricas visitadas. Por lo visto y por las respuestas encontradas, puede considerarse que el ritmo varía en función de los pedidos y sus plazos. La escasa rotación de las trabajadoras de taller y alguna formación recibida en algunos casos, apuntaría sin embargo a una más o menos espontánea mejora de la profesionalidad y por tanto de la productividad. No escuchamos quejas en relación a los ritmos de trabajo por parte de las trabajadoras entrevistadas, ni tampoco por parte de los dirigentes sindicales.

En general el cobro es por transferencia bancaria, aunque en una nos dijeron que podían pagar directamente en cash a petición del trabajador.

4.- Formación

Antes hemos señalado la interesante legislación portuguesa estableciendo derechos de 35 horas año de formación anual para todos los trabajadores y la exigencia a las empresas de garantizar su aplicación al 10 % de la plantilla.

Sin embargo, en 4 de las empresas visitadas nadie, ni empresa ni trabajadores, tenían al parecer noticia de estos derechos y obligaciones, aunque alguna de las empresas formaba selectivamente a algunos trabajadores por necesidades de su producción.

En la otra (del primer nivel) se realizaba una formación pagada por la empresa, en general hasta un máximo de unas 25 horas año, ofertada a toda la plantilla, pero fuera de horas de trabajo. Lo utilizaban bastante en todos los niveles profesionales, desde las operarias de costura hasta técnicos y mandos, con cursos de seguridad y salud (primeros auxilios, ...), informática, inglés, ...

Una costurera entrevistada era maestra titulada, pero no había encontrado trabajo para ejercer esa profesión ni al parecer tenía demasiada confianza en encontrarla en breve.

5.- Salud y Seguridad. Condiciones de trabajo

En todas las auditorías sociales se habían detectado incumplimientos, en general menores, sobre salud y seguridad. En la mayoría se habían resuelto o estaban en vías de solución, excepto en una para la que se había establecido un plazo incumplido para elaborar un plan de emergencia.

En casi todas tuvimos la impresión de bajas temperaturas, incluso en dos de las de primer nivel, observando que en una en las oficinas trabajaban con el abrigo puesto. Sin embargo, a preguntas nuestras a la mayoría de personas entrevistadas, sólo una trabajadora lo señaló como problema.

En ninguna empresa había ningún órgano con participación de los trabajadores al respecto (ni quejas por su ausencia), aunque tales órganos están previstos como posibles, pero no obligatorios, en los Convenios colectivos y en el Código de Trabajo. Más habitual era encargar a empresas de servicios, o profesionales externos, la programación y eventual control de las cuestiones de seguridad.

7.- La actividad sindical en estas empresas

En 4 de las 5 fábricas había personas afiliadas, más en las fábricas de segundo y tercer nivel de subcontratación que en las de primer nivel, aunque en todas tal afiliación era desconocida por el resto de la plantilla. En ninguna había delegado/a sindical, ni siquiera en la que la afiliación era del orden del 50%. Tanto el sindicato como las personas afiliadas entrevistadas nos dijeron que “nadie quería” asumir tal responsabilidad.

Ello suponía que no había ninguna actividad sindical organizada en la empresa, ni una coordinación de los propios afiliados, solamente alguna reunión en los locales sindicales o en los cedidos por el ayuntamiento en las localidades donde no había local sindical. En una de las empresas realizan una reunión un día fijo mensual con los dirigentes sindicales de la zona en los locales municipales. Algunas de las personas afiliadas tenían una relación regular con la organización sindical local, por lo que ésta estaba al corriente de sus problemas y contribuía a abordarlos, incluida la declaración de huelga ya mencionada en la que los trabajadores, en reunión celebrada en los locales sindicales, tomaron tal decisión para presionar a la empresa en el abono de los salarios.

En todas las empresas los trabajadores conocían la actividad del sindicato a partir de los documentos que en diversas ocasiones se les repartían en la puerta de la fábrica, incluidos los comunicados sindicales sobre los resultados de la negociación de los convenios, particularmente las nuevas tablas salariales que en ellos se establecían (el reparto de información escrita era la única actividad de los sindicatos conocida por prácticamente todos los trabajadores entrevistados). Sin embargo la mayoría no tenían una noción clara de que tales tablas salariales resultaban de una negociación en la que participaba el sindicato (sólo una trabajadora nos dijo saberlo), tampoco de la existencia de un convenio colectivo sectorial que podía contener derechos más amplios que las leyes del país. La mayoría de trabajadores entrevistados, aún sabiendo la existencia de sindicatos en el país, no conocía su nombre. En todo caso había más trabajadores que conocían el nombre (Carlos) del sindicalista que les llevaba documentación y algunos se reunían con él en el local sindical o en el ayuntamiento.

En una solamente había una parte pequeña de los afiliados cuya cuota sindical (1% del salario base) era descontada por la empresa para abonarla al sindicato. Los demás en general lo pagaban en las reuniones mensuales en el ayuntamiento o en el local sindical.

Salvo la huelga de un día antes indicada por el retraso en el cobro de los salarios, en ninguna de las 5 empresas se había producido nunca ninguna huelga y aunque, a preguntas nuestras, afirmaron saber que en el país los sindicatos habían convocado algunas huelgas generales, indicaron que nunca habían participado en ellas.

De las 5 empresas, sólo una estaba afiliada a la organización patronal sectorial y otra a la intersectorial local, pendientes las demás solamente de la aplicación, por extensión a todo el

sector, del convenio colectivo firmado por patronal y sindicatos. A preguntas nuestras ninguna manifestó tener mala opinión del sindicalismo del país y una afirmó su buena relación con el sindicato local.

8.- Proyección futura de esta experiencia desde IndustriALL Global Union

Como ya señalamos, existe en Portugal una ya larga y positiva experiencia de relación regular entre el sindicalismo portugués y la delegación del Departamento de RSC de Inditex en el país. Esta visita contribuirá sin duda a reforzarla a la vez que ha de permitir abordar cuestiones que de la misma se desprenden y cuyo interés no sólo se plantea en relación con la industria del vestido y del calzado en Portugal, sino que tienen una significación más amplia y cuya vigencia hemos podido comprobar en otros países de la cadena de producción de las marcas de Inditex, así como de las otras multinacionales del vestido.

En tal sentido queremos destacar la cuestión de la necesaria cotización por todos los conceptos salariales, particularmente por las horas extraordinarias (ligado a la necesaria consideración de éstas como actividad laboral retribuida) y algunos otros conceptos retributivos que se desvirtúan en ocasiones para evitar su adecuada cotización a la Seguridad Social.

También la de la relación económica, en momento y cuantía, entre los diversos niveles de subcontratación en la cadena de producción, materia ciertamente de la relación comercial entre empresas, pero de evidente incidencia en las condiciones laborales de los trabajadores de las mismas. De ello deriva una cuestión importante que aquí queremos dejar planteada, y es en qué medida se trata de un problema de Responsabilidad Social de la primera empresa de la cadena, la titular de la/s marca/s que se fabrican en toda la cadena de producción.

La observada escasa actividad sindical en las empresas sólo puede ser abordada evidentemente por parte del sindicalismo portugués, pero hay una cuestión, la de la Seguridad y Salud laboral, de responsabilidad paritaria aunque de posible iniciativa sindical, que podría impulsarse desde el Acuerdo Marco. Así lo estamos trabajando en Bangladesh.

De las visitas realizadas, y la relación entre las observaciones que de ellas se desprenden y las calificaciones obtenidas en las auditorías, además de la comprensión de las limitaciones objetivas de éstas, deriva también la conveniencia de abordar el sistema de valoración en ellas de los diversos conceptos, cuestión en la que habrá que trabajar desde la perspectiva del Acuerdo Marco.

Esta experiencia supone también una más estrecha relación entre el sindicalismo portugués con las iniciativas de IndustriALL Global Union, a la vez que con el sindicalismo español.

Marzo de 2015

IndustriALL Global Union. Coordinación sindical del AMG con Inditex