



China e India: Trabajo y Sindicalismo en la fábrica del mundo

Isidor Boix

**Miembro de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Ex Coordinador General de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX**

Nuevos modelos de organización productiva cien años después de la Revolución de Octubre
Universidad de Castilla-La Mancha, 13 de septiembre de 2017

Esquema de esta presentación

1. La globalización – algunos apuntes
2. China e India – Una aproximación sindical
3. EL AMG con Inditex, una experiencia de acción sindical por el trabajo decente, por una globalización sostenible.

Retos sindicales

La globalización, algunos apuntes

La Globalización

- Fenómeno acelerado a finales del S XX y en este Siglo
- Internacionalización productiva – Comercio mundial – deslocalización y relocalización.
- Del ámbito local y regional, al global
- Globalización no sostenible (¿irreversible?):
 - Una globalización sin garantías de “trabajo decente”
 - Una antiglobalización reaccionaria (Trump, Brexit, Le Pen)
 - Modelo 160-30 en la industria del vestido: superado ya
- Sin un ordenamiento jurídico mundial eficaz
- Trabajo decente: la OIT no puede, la OMC no quiere
- Intereses sociales contradictorios: deslocalización, dumping, ...

Las multinacionales

- **Sus cadenas de valor** (producción y distribución – matriz, filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas, ..., hasta el trabajo doméstico) suponen (según estimaciones de la CSI):
 - **50 %** de la clase trabajadora mundial
 - Pero sólo el **3%** en plantilla propia
 - **60 %** del valor producido
 - **80 %** del comercio inter-nacional
- Progresiva degradación de las condiciones de trabajo a lo largo de toda la cadena de producción (“de suministro”)

Peso sobre el PIB mundial – 2015

(datos del FMI)

- Economías “avanzadas”: **49,6 %**:
 - USA: **19,3 %**
 - Alemania: **3,7 %**
 - España: **1,6 %**
 - Japón: **5,4 %**
- Economías “emergentes”: **50,4 %**:
 - China: **15,4 %**
 - India: **5,8 %**
 - Brasil: **2,8 %**

Evolución del PIB en PPA – I

(Orden según estimaciones y previsiones del FMI)

	2016		2050		
• China	1	1	China
• USA	2	2	India
• India	3	3	USA
• Japón	4	4	Indonesia
• Alemania	5	5	Brasil
• Rusia	6	6	Rusia
• Brasil	7	7	Méjico
• Indonesia	8	8	Japón
• Reino Unido	9	9	Alemania
• Francia	10	10	..	Reino Unido

Evolución del PIB en PPA – II

porcentaje sobre el PIB mundial

(datos, estimaciones y previsiones del FMI y PwC)

	2015	2016	2050
	PIB	PIB en PPA	PIB en PPA
• China	15,4 %	18 %	20 %
• USA	19,3 %	16 %	12 %
• UE 27 ...	18,9 %	15 %	9 %
• India	5,8 %	7 %	15 %

Otros datos

- Salario Mínimo legal en 2016 (€uros al mes en 12 pagas) y coeficientes de “paridad de poder adquisitivo” (2015):
 - Alemania**1.440** 1,16 **0,86**
 - Bangladesh **68** (20 en 2010)2,76 **2,04**
 - Camboya **128**3,01 **2,23**
 - China **250 a 300** (30 a 65 en 2006)....1,80 **1,33**
 - Vietnam ..**100 a 145** (38 en 2007) 2,86 **2,12**
 - India **85 a 100** 3,8 **2,81**
 - Turquía **518** 2,19 **1,62**
 - Bulgaria **210** 2,61 **1,93**
 - España **764** 1,35 **1,00**

Una empresa de Vietnam

- Fábrica de la confección proveedora de Inditex, Mango, ...
- Desde el año 2000 al 2016 (apreciaciones del empresario):
 - Salario mínimo del país: multiplicado por 12
 - Plantilla: - 40 %
 - Valor de su producción: multiplicado por 2
 - Los precios pagados por las multinacionales apenas han subido, algunos iguales, otros han bajado
 - Su fábrica sigue siendo “rentable”
 - Antes fabricaba camisetas
 - Ahora trajes
- Desde Vietnam hoy se deslocaliza a Bangladesh

También son datos

- Rana Plaza: **1.132 muertos**, 24 de abril 2013
- Incendios y derrumbes: Bangladesh, Pakistán, ...
- “Sumangali”, India (“mujer felizmente casada” en idioma tamil):
 - Niñas y adolescentes de **12 a 18 años**
 - Con contrato de “aprendizaje” de **3 años** para una actividad que se aprende en 3 semanas
 - La empresa **retiene el 50 %** del salario para la “dote”
 - Lo perciben si aguantan los **3 años** (huidas, suicidios)

China e India:

Una aproximación

sindical

(global y textil-calzado)

China – India: grandes cifras I

	China	India
Superficie (km ²)	9.562.911	3.287.000
Población (millones)	1.390	1.340
PIB 2016 (millones €)	10.120.237	2.045.458
PIB PPA 2017 (M. USD)	23.194.411	9.489.302
PIB per cápita (€uros)	7.309	1.545
PIB PPA per cápita (USD)	16.676	7.153
Exportaciones (M. €uros)	1.895.529	238.522
Importaciones (M. €uros)	1.434.123	324.359

China – India: grandes cifras II

(año 2015)

	China	India
Esperanza de vida	75,99 años	68,35 años
Tasa de natalidad	1,57 hijos por mujer	2,40 hijos por mujer
Tasa de mortalidad	7,1 por mil	7,3 por mil
Mortalidad infantil 2014	14,8 por mil (< 1 año)	43,2 por mil (< 1 año)
Analfabetismo 2009	6,7 % (5 % en 2015)	34 % (28 % en 2015)
Fuerza laboral global	570 millones	480 millones
Fuerza laboral Textil-C	20 a 60 millones	15 a 40 millones
Afiliación sindical *	292 millones	14 millones

Actividades en China: 2006 a 2016

- 9 viajes: Pekín, Guangzhou, Shenzhen y Hangzhou:
 - Visita, sin los sindicatos locales, a **32** fábricas de la confección y el calzado proveedoras de Inditex y Mango
 - Reuniones con:
 - Sindicatos oficiales (ACFTU): Confederación en Pekín, y Uniones de Shenzhen y Guangzhou
 - Escuela de RRLL de la Universidad del Pueblo de Pekín
 - Instituto de Estudios Europeos de la Academia de Ciencias Sociales de China
 - Proveedores de Inditex en China
 - Embajador, y dirigentes de la instituciones y medios de comunicación españoles en Pekín

Actividades en India: 2015 y 2016

- 3 viajes, zonas de Delhi, Bangalore y Agra:
 - Acciones coordinadas con la Oficina Regional (Delhi) de IndustriALL GU y el sindicato Garment Labour Union
 - Visita a **8** fábricas de confección y calzado, proveedoras de Inditex, Mango y El Corte Inglés
 - Primera visita sindical a una “spinningmill” (Sumangali)
 - Reuniones con las ONGs SWASTI, SAVE, y JANODAYA, y con la Oficina regional de ETI, visita de Residencias (“hostels”)
 - Visita a Comunidades de trabajo a domicilio del calzado
 - Visita a Residencias de Trabajadoras en Bangalore
 - Reuniones con agentes de colocación (“contractors”)

Contratación y plantillas

- Limitaciones legales a la temporalidad. De hecho: temporalidad indefinida, ampliamente asumida
- Mayoría de migrantes de 1^a y 2^a generación
- **China:**
 - Amplia mayoría de mujeres en el taller
 - Rotación del 10 al 50 % anual
- **India:**
 - Mayoría de hombres en el Norte y de mujeres en el Sur (derivado de las corrientes migratorias)
 - “Contractors” (del 2 al 50 % de las plantillas) y “Sumangali”
 - Rotación hasta el 50 % anual
 - Oscilaciones de plantilla de hasta el 20 % anual

Salarios

- **China:**

- Salario Mínimo: Desde 30 a 65 € en 2006, a 250 a 300 € en 2016
- Salario efectivo en el taller (con bonus y horas extra): desde 100 a 140 € en 2006 a 350 a 550 € en 2016
- Casi general: transferencia bancaria

- **India:**

- Salario Mínimo: 85 a 100 € en 2016
- Salario efectivo en el taller (con bonus y horas extra), en hoja de salarios: de 115 a 130 € en 2016
- Mayoría de horas extra pagadas en negro
- Pendiente eficacia de la “desmonetización” bancaria

Cotizaciones y protección social

- **China:**

- Compleja regulación: cotización de empresa, seguros territoriales, porcentaje de plantilla obligada, ...
- De 35 a 70 € mensuales, lineal, no en todas las empresas
- Escasa cobertura, acciones complementarias de empresa discrecionales

- **India:**

- Diversos conceptos que suponen un aportación del 15 % por parte de la empresa y del 13 % por parte del trabajador
- Cotización sobre las cantidades declaradas (sin horas extra)
- Escasa protección: paga única en concepto de jubilación

Tiempo de trabajo

- **China:**

- Límites legales: 40 horas como semana “ordinaria” y 36 mensuales como “extraordinarias”
- Realidad: las horas extraordinarias pueden llegar a 100 al mes. Sin control ni preocupación institucional ni “sindical”
- Hasta 3.200 horas anuales de trabajo

- **India:**

- Límites legales: 48 horas como semana “ordinaria” y 50 trimestrales como “extraordinarias”
- Realidad:
 - Aparente cumplimiento de los límites legales
 - Oscilación permanente de la plantilla
 - Utilización del trabajo domiciliario (informal)

Alojamiento y comida

- **China:**

- Bloques con habitaciones de literas en las fábricas alejadas de las zonas urbanas (muchas)
- 2006: 10 a 12 literas para 8 a 10 personas en 25 m².
2016: 8 literas para 5 a 6 personas
- De gratuitas a 8 € mensuales
- Pocas TV, bastantes TVs, casi sólo móviles
- Comida: de gratuita a 10 € al mes (25 € en una)

- **India:**

- Residencias para mujeres. “Protección” (encierro)
- 8 a 10 mujeres en 30 m². Esteras en el suelo (¿”tradición”?)

Sindicalización

- **China:**
 - Aparente (oficial) sindicación masiva “no obligatoria”
 - Ignorancia también masiva del concepto “sindicato”
 - Idea de las actividades “sindicales”: ocio, asistenciales, “karaoke”
 - 2 % de la masa salarial + cuotas individuales casi inexistentes
- **India:**
 - Ausencia generalizada de afiliación sindical. Un sindicato de Bangalore: 2.000 afiliadas en 20 fábricas.
 - Sin relación con los sindicatos, sin participación en las acciones sindicales generales (huelgas generales)

Órganos de representación

- **China:**

- Derivados del sindicato “oficial”. Dirección sindical casi identificada con la dirección empresarial: jefes de personal, ..., “elegidos” por procedimientos “informales”
- Programa piloto de la ACFTU en Guangzhou: No a los dueños o familia como Presidentes del sindicato de empresa

- **India:**

- 4 comités mixtos. Trabajo, Salud y Seguridad, Hostels y Cantina, **Prevención del acoso sexual.**
- Funcionamiento regular, más o menos efectivo
- Representantes de los/as trabajadores/as: elegidos/as por procedimientos “informales”

Conflictos laborales, huelgas

- **China:**

- Incremento importante en el país de “disturbios sociales”, “incidentes de masas” o “interrupciones del trabajo” (denominaciones oficiales). 200.000 “incidentes” en 2012
- Metal (automóvil), informática, 2010. Yue Yuen Industrial Holding (calzado deportivo: Nike, Adidas, ...) en 2014: huelga de 2 semanas con 45.000 trabajadores.
- Ninguna repercusión aparentemente en el textil-confección

- **India:**

- Ninguna acción de huelga en los sectores del textil-confección o calzado.
- Sin participación en las Huelgas Generales (200 M)

Acción sindical, negociación colectiva

- **China:**
 - Sólo “convenios” de empresa. Aprobación formal en “Congresos”, sin previsión de desacuerdos
 - 2.400.000 “convenios” para 300 millones de trabajadores en 2013, con mínima incidencia en las condiciones de trabajo
 - Precio de la litera, ... No se aborda: salarios, incentivos, ...
- **India:**
 - Convenios de empresa
 - Desconocimiento sindical sobre posible negociación colectiva en las industrias del textil-confección y calzado

Desde el sindicalismo global

- **China:**

- La ACFTU: sin afiliación internacional, ni CSI ni FSM
- Desde la CSI: crítica a la falta de libertad sindical.
Relaciones de “perfil bajo”
- Relaciones sectoriales heterogéneas desde los diversos sectores de IndustriALL Global Union (IGU)
- CSI apoyó la presencia de la ACFTU en órganos de la OIT

- **India:**

- Pluralidad sindical
- Presencia de los sindicatos indios en las estructuras sindicales supranacionales confederales: CSI y FSM, y sectoriales: IGU, UNI, ...

- **Una experiencia de acción sindical por el trabajo decente, por una globalización sostenible**
- **Retos sindicales**

“Responsabilidad Social”

- Una fórmula a partir de la “reputación” empresarial
- Definición de la Comisión Europea: “*Impacto de la actividad de la empresa*” (COM 2011-681)
- Los impactados: “Grupos de Interés” (colectivos)
- Justificadas reticencias sindicales ante iniciativa empresarial
 - Marketing
 - Voluntariedad, Unilateralidad
 - Intento de robar materias de la negociación colectiva
- Rechazo lógico de esta versión, ¿significa esperar?
- Necesaria iniciativa sindical
- ¿Dónde?: **Cadenas de valor, cadenas de suministro**
- En ese camino se está avanzando: OIT, UE, CSI, ...

De la unilateralidad a la contractualidad

- De la calidad del producto a también la calidad del proceso de producción: sostenibilidad social y medioambiental
- 10.000 Códigos de conducta unilaterales, por 100 Acuerdos Marco con el sindicalismo internacional
- Pocos Acuerdos Marco sobre toda la cadena de suministro
- En el textil-calzado: sólo Acuerdos Marco de Inditex (2007 y 2014), H&M (2015), Tchibo (2016)
- Rana Plaza: 200 marcas pactan con IGU y UNI
- ACT (15 grandes marcas): fomento de la negociación colectiva salarial en cada país, por un “salario vital”
- AMG en negociación: MANGO, C&A, MIZUNO, PRIMARK

Una experiencia: Inditex - I

- 10 marcas: *Zara, Massimo Dutti, Bershka, Oysho, Pull & Bear, Stradivarius, Zara Home, Kiddy's Class, Uterqüe, Lefties*
- 1.300 millones de prendas cada año
- 7.292 tiendas en 93 países (España, China, Rusia, ...)
- Casi 7.000 fábricas en 47 países (China, Portugal y Turquía: con más de 1.000 fábricas en cada uno)
- Más de 1,8 millones de trabajadores en la cadena de producción (Bangladesh: más de 300.000, China: más de 250.000, Turquía, Vietnam e India: más de 100.000)
- 162.450 trab. (48.589 en España, 103.785 en Europa)

Inditex - II

- 2001: Código de Conducta unilateral
- 2002-2007: **trabajo sindical**:
 - Seguimiento de su aplicación en las fábricas proveedoras,
 - Debate sindical en la cabecera de la multinacional
- 2007: Acuerdo Marco Internacional (AMI)
- 2012: Protocolo de derechos de intervención sindical
 - **Conocimiento de toda la cadena de suministro**
 - **Derecho de acceso a todos los centros de trabajo**
- 2014: Acuerdo Marco Global (ratificando el AMI)
- 2016: Acuerdo expertos sindicales

10 años de AMG - I

- Libertad sindical (Topy Top, River Rich, Rotex Hera, ...)
- Derecho de Negociación Colectiva (apoyo ACT)
- Seguridad y Salud (Spectrum, Rana Plaza – apoyo “Accord”)
- Cierre de fábricas (empleo, salarios, indemnizaciones)
- Acción sindical más allá de las auditorías
- Aproximación sindical a los países: más de 100 fábricas visitadas desde la Coordinación General con los sindicatos locales (Argentina, Brasil, Portugal, Bulgaria, Marruecos, Túnez, Turquía, India, China, Camboya y Vietnam)
- Formación sindical-empresarial (esquema Turquía: dos seminarios en paralelo): elección de los participantes

10 años de AMG - II

- Y en las fábricas propias y logística española:
 - Información permanente
 - Boletín sindical
 - Asambleas de delegadas
 - 7 de octubre: acción en los centros de trabajo, cada año
- Desde 2002 (5 años antes del Acuerdo Marco)
- Debate en Galicia: “*¿Y de nuestros problemas qué?*”
- Respuesta: “*¡También nos interesa a nosotras!*”
- Debate también con un dirigente “sindical” chino: “*Los trabajadores europeos sois nuestros peores enemigos*”
- **Una referencia sindical y también empresarial**

Retos al sindicalismo global

- Acción sindical (no sólo denuncias tipo ONG) en toda la cadena de suministro:
 - Responsabilidad principal: cabecera de la multinacional
 - Adecuada política sindical “global” desde las estructuras supranacionales (CSI, IndustriALL Global Union, UNI, ...)
 - Deslocalización-Relocalización
 - Dumping (“social”, comercial), ... intereses comunes
- Asunción de la solidaridad como interés del que la practica. “7 de octubre”
- **Necesaria acción sindical global en la acción sindical diaria**