



industrias textil-piel,
químicas y afines



industri
global union

Argentina - 2013

*Aproximación sindical
a su Industria de la Confección*

con empresas proveedoras de

Inditex

Julio 2013

Isidor Boix

Director del Departamento de RSE/RSC de FITEQA-CCOO
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Mundial con Inditex

Índice

1.- Argentina, el país y su industria de la confección

2.- Inditex en Argentina, características de las fábricas visitadas

3.- Legislación laboral

4.-Negociación colectiva: 3 sindicatos y 3 convenios de aplicación en cada empresa de la confección

5.- Condiciones de empleo y de trabajo observadas

6.- El sindicalismo argentino

7.- Proyectos de futuro: reunión sindical y posterior reunión con la dirección de Inditex

Siguiendo el plan de trabajo establecido desde la Federación Sindical Mundial “IndustriALL Global Union” con el Departamento de RSC de Inditex, después de las recientes visitas a la industria del vestido de Marruecos (http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1592745-Marruecos_2013.pdf), de Brasil (http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1620886-Brasil_2013.pdf) y de Cambodia (http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1642998-Cambodia_2013.pdf), y en la preparación ya de actividades similares en China y Bangladesh¹, del 2 al 5 de julio hemos desarrollado en Argentina el proyecto de visitas a fábricas textiles proveedoras de Inditex. Todo ello en aplicación del Acuerdo Marco de 2007 y del Protocolo de 2012 para la intervención de los sindicatos locales, con la coordinación que se establece de éstos con Inditex para la gestión de la Responsabilidad Social en toda la cadena de producción, así como las nuevas posibilidades de acción, y también responsabilidades, que se trasladan a los sindicatos de todos los países donde se ubican sus fábricas proveedoras.

La delegación sindical estaba constituida por Luis Alberto Bellido (Subsecretario Gremial del Sindicato Obrero de la Industria del Vestido –SOIVA- adherido a FONIVA), Jorge Almeida (Secretario Regional y responsable de la Oficina de Montevideo de IndustriALL Global Union en Latinoamérica y Caribe), y por mí como Coordinador de IndustriALL. Inditex estaba representada por Félix Poza (Director del Departamento de RSC de Inditex), Indalecio

¹ En este caso el proyecto es más complejo, ya que nuestro objetivo es enlazar el esquema de formación del Acuerdo Marco, iniciado en Turquía, con el Acuerdo del 15 de mayo de este año para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios, firmado por más de 70 marcas mundiales con IndustriALL y UNI, y en el que se establece la necesidad de elegir Comités de Seguridad en todas las fábricas de Bangladesh proveedoras de las multinacionales. En la última reunión entre Inditex e IndustriALL para el seguimiento del Acuerdo Marco acordamos orientar el trabajo de formación, precedido en la mayoría por el de elección de los propios Comités, a los más de 200 fábricas y talleres que fabrican en Bangladesh productos de las marcas de Inditex.

Pérez (del Departamento de RSC de Inditex y responsable en éste para la Unión Europea, Latinoamérica, Marruecos y China) y Giovanna Cristoforo (responsable del Departamento de RSC de Inditex en Argentina).

En esos días realizamos acciones conjuntas por parte de la delegación sindical-empresarial, con visitas a 4 empresas de diversas características, así como entrevistas sindicales con trabajadores de las empresas visitadas y con los 3 sindicatos argentinos presentes en la industria de la confección del país, es decir: FONIVA (Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines), SETIA (Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines) y UCI (Unión Cortadores de la Indumentaria).

1.- Argentina, el país y su industria de la confección

Argentina, con una extensión de algo más de 5 veces la de España y una población ligeramente inferior a la nuestra, vive actualmente en lo que allí se denomina “desaceleración de la actividad económica”, habiéndose producido en 2012 un descenso del 4,6% en la producción industrial. Tras la fuerte crisis del 2001-2002 (“el corralito”), su PIB estuvo creciendo en torno al 6 % anual, excepto en 2009 que lo hizo en el 0,9%. En este momento una de sus principales preocupaciones es la alta inflación, que, tras mantenerse en torno al 6 a 7% anual de 2003 a 2009, subió al 22 % en 2010 y este año se prevé que alcance el 25 % en cifras oficiales, puestas incluso en duda en muchos ámbitos. A ello contribuyó sin duda el incremento del consumo doméstico que en los últimos 6 años aumentó en un 50%. Otro gran problema es el cambio peso/dólar estadounidense, mantenido, parece, oficialmente bajo, lo que ha provocado una gran oferta de “cambio” en las calles de Buenos Aires (en torno a 5,4 pesos por dólar oficialmente, en torno a 8 en ese mercado callejero).

A continuación se indican algunas cifras de 2011 que ilustran su actual coyuntura, junto con las de España y las de Brasil (cifras redondeadas y de fuentes no siempre homogéneas, pero suficientemente indicativas para esta aproximación a su realidad):

Concepto	Argentina	España	Brasil
Población (millones)	42	47	206
Crecimiento anual de la población en %	1	0,65	1,1
Esperanza de vida (años)	77,4	81	72,8
Fertilidad por mujer	2,3	1,48	2,1
Alfabetización en %	97,1	97,5	89
Gastos en salud / PIB	9,5 %	9,7 %	9 %

Médicos / mil habitan.	3,16	3,7	1,72
Camas hospital / mil h	4	3,2	2,4
Extensión (km2)	2.780.400	504.000	8.514.877
PIB per cápita en \$ USA (FMI)	11.572	30.150	12.339
Fuerza laboral (millones trabajadores)	17	23,1	105
Consumo de petróleo (barriles/día)	620.000	1.441.000	2.000.000

En relación a la industria de la confección argentina cabe señalar lo siguiente:

Dos fenómenos parecen haber incidido: el desplazamiento de la actividad productiva hacia los países de más bajos salarios, con el final del Acuerdo Multifibras y la progresiva reducción de las limitaciones a través del sistema de cuotas, así como la disminución de competitividad resultado de la paridad peso-dólar hasta 2001. Entre 1993 y 2002 perdió aproximadamente la mitad de la producción y del empleo en el sector. Desde 2002 hasta 2008 se produce una fuerte recuperación, del orden del 45 % en ese periodo, con un aumento de las exportaciones, aunque éstas se limitan esencialmente a sus vecinos (Uruguay, Brasil, Chile y Paraguay) que absorben el 70 % de las mismas, mientras se incrementan las importaciones de China que ahora representan el 60% del total de las de ropa, desplazando a Brasil de la primera posición.

Estas pinceladas resultan confirmadas por la impresión deducida de las fábricas visitadas, observando las pocas marcas internacionales allí producidas, lo que contrasta con lo observado en las fábricas proveedoras de muchos otros países. Solamente encontramos prendas producidas con las marcas de Inditex (ZARA) y Nike, una trabajaba también para El Corte Inglés y otra para las marcas comercializadas por la cadena de almacenes de la multinacional chilena FALABELLA. Todas trabajaban además para diversas marcas argentinas (sobre todo RAPSODIA). A ello han contribuido sin duda las iniciativas del gobierno argentino para favorecer la industria local, entre ellas los altos aranceles que desincentivan la importación. Estas circunstancias, así como la evolución de los costes de producción del país, han provocado al parecer que diversas marcas mundiales que antes fabricaban en Argentina hayan abandonado el país.

2.- Inditex en Argentina, características de las fábricas visitadas

La producción de Inditex en Argentina es del orden de 3 millones de prendas anuales, sobre las casi 1.000 millones de su fabricación total. Una parte se vende en el propio país y el resto, que se exporta, se equilibra con importaciones de sus marcas, producidas sobre todo en Brasil. Tiene 10 tiendas en el país, todas en Buenos Aires, una de las cuales es una de las más impactantes de la Calle Florida, la calle peatonal y comercial por excelencia del centro bonaerense.

Sobre un centenar de talleres y fabricantes argentinos, Inditex realizó durante el ejercicio 2012, 111 auditorías y 110 iniciativas denominadas “Planes de Acción Correctiva” para remediar incumplimientos detectados.

Las cuatro fábricas visitadas pueden considerarse, por las características de esta industria en el país, como “grandes” y “medianas”. Las grandes con 125 y 135 trabajadores (integrando éstas desde el corte, en ocasiones el diseño, a la confección de la prenda y posterior expedición), y las medianas con 40 y 50 (subcontratando la confección). Estas características de la industria de la confección argentina provoca la proliferación de talleres, la mayoría pequeños, a los que a veces se derivan producciones; muchos de ellos con en torno a 10 trabajadores, aunque también los hay de mayores dimensiones que las empresas de las que procede la orden de producción.

En una de las fábricas visitadas Inditex era su principal cliente, del orden del 75 % de su producción, mientras que en las otras era minoritario, del 10 al 25 % de su actividad. En una Inditex proporciona el tejido, las otras lo adquieren en el mercado argentino, pero Inditex establece sus características y las controla.

El tema de la trazabilidad de la producción, con el conocimiento y posibilidad de control de toda la cadena de producción, constituye un problema general del país, también en la de Inditex. Una de las empresas visitadas nos dijo que trabajaba habitualmente con unos 15 talleres, de ellos sólo 4 en la producción para Inditex (que los ha auditado). Otra, de las dos mayores, trabaja con 3 talleres, uno del doble de trabajadores que la propia empresa. En una afirmaron que habían dejado de trabajar con talleres “no regularizados” a partir de la exigencia por parte de Inditex de conocer su particular cadena de producción y el control de tales talleres.

La proporción de mujeres en estas fábricas resultó muy variable, desde el 30 al 80%. Esta aparentemente curiosa diferencia se explica en función de dos circunstancias: si en la empresa hay la actividad de confección, y si en ella se contrata a inmigrantes (bolivianos, paraguayos y peruanos principalmente²) para la actividad en las máquinas de coser. Esta inmigración industrial, y su ocupación en la costura, está protagonizada por hombres en su mayoría, mientras que si tal actividad está desarrollada por ciudadanos argentinos se trata esencialmente de mujeres.

En todas las fábricas los empresarios se refirieron en términos similares a la relación inflación, precios y salarios, afirmando que con una inflación este año del orden del 25 al 30%, los salarios van a tener incrementos similares o ligeramente superiores, mientras que los precios abonados por las marcas, tanto argentinas como mundiales, van a suponer aumentos anuales del orden 10%. En todas ellas los empresarios añadían sus quejas por la carga

² De inmigración regular en las fábricas visitadas, como pudimos comprobar con la documentación que pedimos de los trabajadores entrevistados elegidos al azar. Esta inmigración constituye también la mayoría de los trabajadores en los talleres de la economía sumergida, o “informal”, que en Argentina pueda cifrarse en el 40%, según valoración sindical argentina. En cuanto a la inmigración boliviana se cifraría en 1 millón, aunque nos dijeron que tiende a disminuir (para desplazarse a Brasil) debido a las dificultades para el envío de divisas a su país.

impositiva, que situaban del 27 y al 33 % para ellos (y del 17 al 19% para el trabajador), entre desempleo, jubilación y “Obra Social”³.

3.- Legislación laboral

Los documentos básicos de la legislación laboral argentina son la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, de 21.5.1976, y la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales, de 23.3.1988.

A efectos de este informe tiene particular interés esta última que en su artículo 10 señala 3 posibles formas de organización sindical: “por actividad”, “por oficio, profesión o categoría”, o “por empresa”. Para desarrollar la acción sindical resulta esencial el reconocimiento de “personería gremial” para la que se exige ser la de mayor afiliación entre las que pudieran acreditar más del 20% de la misma en su ámbito. Tal reconocimiento oficial da derecho exclusivo a la negociación colectiva, al cobro de la cuota sindical a través de las empresas como “agente de retención” y a la administración de la “Obra Social”.

En el ámbito de la industria de la confección la forma de organización aplicada es por “oficio”, como se explica luego, y de ámbito sectorial territorial (por provincia y nacional).

Para entender la significación de la capacidad de acción sindical reconocida como exclusiva es necesario tener en cuenta que la ley señala que solamente puede reconocerse a otra que demuestra una afiliación “sensiblemente superior” a la primera, de lo que no hemos podido tener ningún ejemplo conocido, y que evidentemente resulta muy difícil después de que una organización sindical se implante en un ámbito determinado.

Señala también esta Ley la posibilidad de elegir a “delegados de personal” (delegados sindicales) por parte de las organizaciones sindicales reconocidas, en número de: 1 delegado en las empresas con entre 10 y 50 trabajadores, 2 hasta 100 y 1 más por cada 100 trabajadores en plantilla.

4.- Negociación colectiva: 3 sindicatos y 3 convenios de aplicación en cada empresa de la confección

En aplicación de la señalada legislación sobre el derecho de organización sindical, en la industria de la confección hay 3 organizaciones sindicales, cada una de las cuales tiene la exclusiva capacidad de representación y negociación de los trabajadores de los oficios correspondientes. Las actuales 3 organizaciones sindicales en las fábricas de la confección (cuya presencia comprobamos en todas las fábricas y talleres visitados) son:

³ Sistema de protección social en situación de enfermedad o accidente, gestionados por el sindicato reconocido con “personería gremial” en cada ámbito. Los trabajadores pagan el 3% (las empresas pagan otro 6%), pero pueden elegir entre una u otra “Obra Social”, y pueden seguir en la misma al cambiar de empresa. Pueden también transferir su 3% a una entidad sanitaria privada, a la que deberán pagar una cuota adicional, lo que al parecer hace una minoría, que en general son del sector de “empleados”.

- FONIVA (Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines), en la que se integran los diversos sindicatos provinciales SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines), uno de cuyos dirigentes, Luis Alberto Bellido, se incorporó a nuestra delegación sindical. En la reunión sindical del último día nos indicaron que en su ámbito hay unos 35.000 trabajadores “en blanco” (economía formal) en la provincia de Buenos Aires (Gran Buenos Aires) y hasta un total de 45.000 en el país.
- SETIA (Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines), en su ámbito hay unos 5.000 trabajadores en el Gran Buenos Aires y hasta 20.000 en el país (agrupan también a trabajadores de las tiendas de algunas marcas directamente vinculadas a empresas de la producción). Éste es el único sindicato en el que se puede dar una diferencia entre los trabajadores censados y aquellos a los que se aplica el convenio, ya que de éste pueden excluirse los considerados como directivos (“personal superior” y “viajantes de comercio”). El actual convenio señala como “beneficiarios” del mismo en el país a 6.000 trabajadores.
- UCI (Unión Cortadores de la Indumentaria), sector que cuenta con un total de unos 5.000 trabajadores en las empresas de la confección, y que incluye tanto a “cortadores” como a “diseñadores”.

Cada uno de los tres sindicatos negocia un convenio colectivo de ámbito nacional argentino con la misma organización empresarial: FAIIA (Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines). Los elementos esenciales de los 3 convenios son:

- Los articulados del convenio de los obreros de la confección (FONIVA) y del de empleados (SETIA) están vigentes desde 1.1.09, y el de cortadores (UCI) desde el 9.11.10. Los salarios sin embargo se negocian anualmente y pueden modificarse también cada año cláusulas del mismo a través de las correspondientes “comisiones paritarias”, aunque las revisiones anuales generalmente se limitan a los conceptos retributivos.
- Los convenios son de eficacia general tras su homologación por el Ministerio de Trabajo, que a veces se demora varios meses.
- Los incrementos salariales establecidos para 2013 son del 22,5% (escalonado con un 7,5% cada cuatrimestre) en el de FONIVA, 24 % (con escalones del 9, 8 y 7 %) en el de SETIA, y un incremento similar en el de UCI. En los 3 convenios se añaden cantidades adicionales de percepción única anual de unos 110 USD (dólar USA).
- La jornada de trabajo se señala en el de FONIVA como de 8 horas diarias, 25 días o 200 horas al mes, y en el de UCI de 48 horas semanales, lo que podría llevar a algunos desajustes.
- Se fija un “premio por productividad” del 20 al 30% del salario en el de FONIVA, y del 22 % en el de UCI, sin que el convenio indique una directa relación con la productividad efectiva del trabajo, ni tampoco un mecanismo de negociación de ésta y de su retribución.
- Se fijan pluses de antigüedad, iguales en los 3 convenios, del 4% a los 2 años, 10% a los 5, 16% a los 10, 22% a los 25 y 35% a partir de los 40, así como una mensualidad adicional al año al cumplir los 20, 25, 30, 35 y 40 años en la empresa.

- Se fijan licencias con sueldo, en los 3 convenios, de 10 días por matrimonio, 4 por nacimiento de hijo, fallecimiento de conyugue o “persona que conviva”, 2 por examen académico y 1 por “examen médico prenupcial”.
- Se fija un “premio estímulo puntualidad y asistencia” del 20%, con pérdida progresiva por retrasos y faltas, al que se añade un 5% de “asistencia-puntualidad perfecta” si no hay ninguna ausencia o retraso.
- En el de FONIVA se fija un “subsido por sepelio” de 3.500 \$ (pesos, equivalentes a 630 USD)
- En los 3 se señala que cada año habrá un día de venta de la producción de la empresa “a precio de salida” con descuento.
- En el de FONIVA se fijan dos pluses diarios (uno de “refrigerio” y otro de “viático” – transporte-) equivalentes a 0,7 USD cada uno. En el de SETIA son de 1,8 USD y en el de UCI de 1 USD cada uno.
- En los 3 se señala el derecho de cada sindicato a disponer de una “pizarra” o “vitrina” en cada fábrica, que no los vimos en ninguna de las visitadas.
- En los de FONIVA y UCI se establece un crédito horario de 90 horas retribuidas al año para los delegados sindicales. En las fábricas visitadas no había en ninguna. SOIVA (FONIVA) nos indicó que en la provincia de Buenos Aires hay delegados aproximadamente en la mitad de las empresas del sector.
- Las aportaciones a los sindicatos, deducidas de las nóminas de los trabajadores por las empresas, son: un 3% mensual como “cuota sindical” (a los no afiliados se les descuenta el 2% por el de FONIVA y del 2,5% por los otros dos, en concepto de “contribución solidaria” por el beneficio que obtienen de la gestión sindical en el convenio de eficacia general⁴), 1,3% para “acción social”, y 1 % para “acción cultural y turismo” en el de FONIVA (3% en el de SETIA y 3,5% en el de UCI por conceptos similares).
- Las empresas abonan también un 0,25% de la masa salarial a la organización patronal FAIA en concepto de “Fondo de Capacitación profesional empresarial”.

5.- Condiciones de empleo y de trabajo observadas

Las características de las plantillas son similares y regidas por los convenios antes indicados. Como cuestiones específicas observadas (o informadas), cabe señalar:

- Todas las personas entrevistadas, elegidas al azar en la visita, tenían el contrato en regla desde el momento del ingreso. Los contratos eran indefinidos, con un periodo de prueba de 3 meses y de alta (“alta temprana”) para las cotizaciones obligatorias de desempleo y jubilación, así como la voluntaria (muy generalizada) a la “Obra Social”.

⁴ Equivaldría conceptualmente a nuestro “canon sindical”, propuesto por los sindicatos españoles en una mucho más modesta proporción (un porcentaje sobre el incremento de un mes conseguido en el convenio de eficacia general) y cuya posibilidad fue de hecho anulada primero por nuestro Tribunal Central de Trabajo y luego por su regulación en la LOLS.

- Aunque en diversas visitas se afirmó la dificultad por encontrar buenos profesionales, sólo en una había una formación planificada con un centro de formación externo.
- El salario real⁵ de un/a costurero/a se sitúa entre 850 y 980 USD netos⁶, incluyendo puntualidad, antigüedad y productividad. Ésta última es fija, sin constituir los ritmos de trabajo y los mínimos de producción exigibles un elemento de discusión-negociación sindical con la empresa por el convenio, pero tampoco por la práctica observada. Parecía no haber problemas en los ritmos de trabajo, según todas las partes (empresa, trabajadores, sindicato), por lo que no parecía ser necesario establecer un incentivo específico ligado a la cantidad producida. En consecuencia no se aplicaban tampoco sistemas de destajo en ninguna de ellas.
- La retribución del personal técnico y administrativo (con alguna responsabilidad de gestión) se situaba en general entre 900 y 1.200 USD, aunque nos pareció en más de una ocasión que las personas regidas por el convenio de SETIA tenía una retribución ligeramente inferior a los de taller de los que podríamos considerar en un mismo “nivel profesional”. En este tipo de comparación eran los trabajadores de diseño-corte los que resultarían en mejores condiciones. Una administrativa de confianza del dueño, con diversos ámbitos de gestión, tenía una retribución de 800 USD netos (990 brutos).
- En una empresa reconocieron una retribución a final de año de 2 a 3 mensualidades, decidida por la dirección discrecionalmente para aquellos trabajadores “que se lo merecían”, pagada fuera de la hoja de salarios.
- El alto personal de dirección tiene retribuciones netas del orden de 2.000 USD y en una nos dijeron que el salario más alto era el del gerente, de 4.500 USD mensuales, aunque en otras esa función era ya del dueño, de salario-ingresos no confesados.
- Las empresas afirmaron que la repercusión real de los convenios de este año situarían los incrementos de los costes laborales del orden del 30%.
- La jornada de trabajo más habitual encontrada es de 8 a 17 h de lunes a viernes, con una pausa de 20 a 40 minutos incluida y pagada, dejando el sábado para posibles horas extraordinarias. En una eran 10 horas de presencia, con pausa de 1 hora para la comida no considerada como efectiva, 5 días a la semana.
- Las vacaciones vienen reguladas por la legislación general, con una escala de 14 días si la antigüedad es menor de 5 años, de 21 si está entre 5 y 10, de 28 a partir de los 10 años y de 35 días a partir de los 20 años en la empresa. Ello lleva a que en general no hay vacaciones colectivas pues resulta muy difícil organizarlas como tales.
- Las horas extra pueden ser de 1 a 2 diarias, pero en general de forma ocasional. Se pagan con un plus del 50%. No encontramos en las hojas de salarios mostradas ninguna hora extra reflejada, a lo que tanto empresa como trabajadores dijeron que “en aquel mes no las habían realizado”. De las personas entrevistadas, algunas no las hacían nunca y afirmaban no tener problemas por ello.

⁵ El salario mínimo legal en Argentina desde el 1 de febrero 2013 es de 2.875 pesos, equivalente a 517 USD ó 398 €

⁶ En todas las entrevistas la referencia salarial se producía en relación con los salarios “netos”

- La rotación de personal en alguna de estas empresas se situaba en torno al 5 % anual, en otras era casi nula, dependiendo al parecer del tipo de trabajador de la costura (inmigrante –alta rotación- o argentino –escasa-).
- El absentismo del que nos informaron iba desde “prácticamente cero” hasta el 8%.

6.- El sindicalismo argentino

La legislación sindical antes indicada condiciona la estructura sindical argentina, con sindicatos y federaciones esencialmente sectoriales y, en cada sector, con organizaciones de oficio y otras “generales”, prácticamente sin posible competencia en cada ámbito debido tanto a las limitaciones legales como al poder económico que resulta del sistema de cuotas, aportación solidaria, Obra Social y otras establecidas por la propia legislación y los convenios.

Todas las organizaciones sindicales se proclaman “peronistas”, siendo habitual ver en los locales sindicales los bustos de Perón y Evita. Pueden adscribirse sin embargo a confederaciones entre sí competidoras, como son la CGT, mayoritaria, y la CTA. Ambas confederaciones han sufrido además recientemente una escisión con lo que aparecen 2 CGT y 2 CTA, enfrentadas en los tribunales por el reconocimiento de la correspondiente “personería”, y por sus solicitudes de adhesión a las organizaciones “de base”. En la mayoritaria CGT una de las causas de división ha sido al parecer la relación con el gobierno de la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner, lo que ha provocado al mismo tiempo actitudes no idénticas en relación con la política reivindicativa. En el sector de la confección hemos comprobado sin embargo que las 3 organizaciones con las que nos hemos reunido pueden trabajar conjuntamente a pesar de pertenecer a los dos sectores de la CGT enfrentados. Coincidiendo con nuestra visita, algún periódico argentino señaló que el Papa Francisco estaba haciendo gestiones para propiciar la reunificación de la CGT.

Algunos datos y características que se deducen de nuestras visitas a los centros de trabajo y de la posterior reunión con las 3 organizaciones sindicales ya referidas, son:

- Al preguntarles a los empresarios sobre la afiliación sindical de los trabajadores, la respuesta casi general era de que de “todos están afiliados”. Sólo una nos dijo que el nivel de afiliación era “en torno al 50%”, lo que coincidía más con la respuesta a la misma pregunta formulada a las personas entrevistadas. Los sindicatos del sector nos señalaron los porcentajes del 70 al 80% como afiliación sindical global en el sector y de adhesión a la Obra Social.
- En casi todas las empresas comprobamos sin embargo que el descuento en la nómina era para todos del 3%, sin diferenciar entre los afiliados (“cuota” del 3%) de los no afiliados (“contribución de solidaridad” fijada por el convenio en el 2 ó el 2,5 %), lo que llevó al sindicalista argentino que nos acompañaba a instarles a todos a sacarse el carnet sindical para poder beneficiarse de los servicios sindicales.
- También en torno al 50% podría considerarse que conocían la existencia y actividad del sindicato, aunque menos de la del convenio colectivo.
- En ninguna de las empresas visitadas observamos tablones sindicales ni tampoco la existencia de delegados sindicales.

- Preguntados tanto las empresas como las personas entrevistadas sobre “conflictos” en la empresa, todas las respuestas fueron negativas, tanto en relación con problemas concretos de la empresa como con la negociación (anual) del convenio. A ese respecto en una nos informaron de que la negociación del convenio no genera ninguna tensión, aunque ésta sí puede resultar de un retraso en su aplicación, una vez firmado, si su homologación por el Ministerio (que puede durar varios meses) la retrasase, por lo que muchas empresas optan por aplicarlo una vez conocen que la negociación ha concluido.
- El sindicato SOIVA (adherido a FONIVA) nos informó de una huelga de 2 horas convocada hace dos años durante la negociación del convenio, y que fue secundada por casi todas las empresas en las que había una presencia sindical organizada (delegado sindical, en aproximadamente, nos dijo, el 50% de las empresas del sector).
- En 2 de las 4 empresas visitadas había acudido alguna vez el sindicato a informar de sus actividades. En una de ellas la empresa nos informó de una asamblea en horas de trabajo de ½ hora.
- Los motivos principales de sindicación eran, en prácticamente todos, los servicios sindicales, con aportaciones en las bodas, fiestas, caja navideña, útiles escolares, ...
- En la visita a uno de los sindicatos nos informaron en detalle de los servicios prestados a los afiliados y sus familias. Uno de ellos, destacado, es el de turismo, con la oferta de plazas a precios reducidísimos (téngase en cuenta las retenciones de la nómina antes señaladas) en hoteles de la organización sindical, a los que pueden acudir también otras personas pero éstas con precios de mercado.
- Curiosamente, los dirigentes de todas las empresas visitadas manifestaron no estar adheridos a organización empresarial alguna, no conocer de la actividad de ésta, ni participar de ninguna forma en la negociación del convenio, a pesar de que por tales convenios de aplicación pagan el ya señalado 0,25% mensual de su masa salarial a la Federación empresarial del sector, FAIIA, en concepto de “Fondo de capacitación profesional empresarial”.

7.- Proyectos de futuro: reuniones sindicales y reunión con la dirección de Inditex

A la llegada a Buenos Aires realizamos una primera reunión con los sindicatos argentinos para concretar el proyecto a desarrollar en los días siguientes y organizar la presencia sindical en el mismo. Tras las visitas y entrevistas hasta aquí señaladas, en nuestro último día de estancia en Buenos Aires la delegación sindical de IndustriALL Global Union realizamos dos reuniones. Primero con las direcciones de los 3 sindicatos presentes en las empresas del sector, los ya señalados FONIVA, SETIA y UCI, cuyas delegaciones sindicales estaban encabezadas por sus respectivos Secretarios Generales: Romildo Ranú, Mauricio Anchava y Heraldo P. Mage. Y luego una segunda reunión del colectivo sindical con la representación de Inditex.

En esas reuniones realizamos un balance de tales visitas y entrevistas en relación con la panorámica económica, social y política del país, con particular atención a la estructura productiva del sector en el que la subcontratación y la defensa de los derechos de los trabajadores en toda la cadena de producción se ha convertido en objetivo prioritario del

sindicalismo argentino, según nos dijeron y así se confirma por lo observado en las fábricas visitadas.

La atención principal de ambas reuniones se situó en organizar el trabajo sindical a partir de la aplicación del Protocolo 2012 de IndustriALL con Inditex, para lo cual una referencia básica a partir de ahora lo constituirá esta visita, con la entrega a los sindicatos argentinos de la lista del centenar de centros de trabajo de los proveedores, fábricas y talleres que constituyen la cadena de producción de Inditex en el país, así como la relación formal y regular de los sindicatos establecida con la representación de Inditex en Argentina. Se asumió asimismo por ambas partes el objetivo de organizar seminarios de formación sobre el Acuerdo Marco y el Protocolo 2012 en el primer semestre de 2014. Con todo ello se reafirmó la voluntad del sindicalismo argentino de una participación permanente orientada a conseguir la mejor aplicación del Acuerdo Marco Global de IndustriALL con Inditex a fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos del trabajo en todo el correspondiente entramado industrial.

Julio 2013

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO

IndustriALL Global Union