

2015



Víctor Garrido Sotomayor,  
Isidor Boix  
Secretaría de Internacional de CCOO Industria  
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex

Abril de 2015



*Aproximación Sindical a la Industria de la  
Confección  
BANGLADESH ~ 2015  
(2 años después de la tragedia de Rana Plaza)*

## ÍNDICE:

- 1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a Bangladesh.**
  - 2.- Algunos datos del país.**
  - 3.- Bangladesh 2015.**
  - 4.- El “Accord” para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios<sup>1</sup>. Su desarrollo 2 años después de Rana Plaza.**
  - 5.- El Fondo de Compensación solidario con las víctimas de Rana Plaza.**
  - 6.- La legislación laboral en Bangladesh.**
  - 7.- Condiciones generales de trabajo en las empresas visitadas.**
  - 8.- La jornada laboral.**
  - 9.- Salarios y Estructura salarial.**
  - 10.-La actividad sindical en las fábricas: Comités de empresa y de Salud laboral. Sindicatos, afiliación, sindicalización y su organización nacional.**
  - 11.- Balance sindical y proyección futura. Conclusiones.**
- 

<sup>1</sup> Ver los artículos elaborados por la Secretaría de Internacional de CCOO Industria de fecha abril de 2014.-“Significación en 2014 de BANGLADESH para el sindicalismo organizado”, y “Bangladesh 18 meses después de la tragedia de Rana Plaza”, de Octubre de 2014

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

Dentro del plan de trabajo establecido para el año 2015 en el ámbito del Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con Inditex, acordamos visitar la cadena de producción de Inditex en Bangladesh con varios objetivos:

- Primero, poner en marcha un proyecto piloto coordinado entre ambas partes para impulsar la creación de Comités de Seguridad y Salud (según lo dispuesto en el Accord) en varias fábricas de la cadena de suministro de Inditex, que sirviera además de referencia para impulsarlo en toda esta cadena de producción e incluso en toda la industria de la confección del país.
- Segundo, realizar una nueva aproximación sindical a la cadena de suministro de Inditex y a través de ella a la industria de la confección de Bangladesh.
- Y tercero, visualizar la situación del país y la realidad del Accord, 2 años después de lo que, justificadamente, se ha calificado de “homicidio industrial” de Rana Plaza, en el que si bien Inditex no estuvo involucrada, por la importancia del mismo, así como la fecha en cuestión, se creyó necesaria la inclusión de esta actividad en la agenda.

Esta visita a fábricas proveedoras de Inditex en Bangladesh se inscribe en el proyecto iniciado en otros países en aplicación del Protocolo 2012, incorporado luego al Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con Inditex ratificado en el año 2014. Como antes en los países visitados, y como está previsto ya en otros, el proyecto se concretó en visitas a fábricas (10 en este caso) proveedoras de las diversas marcas de Inditex por parte de una delegación sindical (representación de IndustriALL Global Union, en este caso Víctor Garrido Sotomayor, de CCOO-Industria, recientemente incorporado a las tareas de Coordinación de IndustriALL para este Acuerdo Marco), y una empresarial (distintos responsables en el país y, desde la central del Departamento de RSC de Inditex, Javier Díaz Pena).

En esta ocasión habíamos previsto que con Víctor Garrido integraran la delegación sindical un responsable de la Oficina Regional de Delhi de IndustriALL Global Union junto con un dirigente sindical del país en representación del Consejo Sindical de IndustriALL en el mismo. Sólo fue posible un contacto a última hora con el responsable de la Oficina Regional como consecuencia de la coyuntura del país y de la realidad sindical del país a la que luego nos referimos.

El programa de estas visitas, que se desarrolló del 15 al 19 de marzo, consistió en una primera entrevista con la dirección empresarial para plantear diversas preguntas sobre su actividad, su relación con la empresa española, sus condiciones de trabajo y su

cumplimiento de la normativa laboral de Bangladesh, con el antecedente de las auditorías realizadas a la misma, para posteriormente visitar las instalaciones preguntando algunas de las características y condiciones observadas, así como tratar de garantizar que se dan las condiciones necesarias para el establecimiento e inicio de actividad de comités de seguridad y salud con los objetivos antes señalados.

## **2.- Algunos datos del país.-**

Bangladesh es el país de mayor densidad de población del planeta, con unos 160 millones de habitantes (más del triple de la de España) en una extensión de 148.460 Kilómetros cuadrados (que no llega al tercio de la de España). La religión dominante es la musulmana, con un 90 % de la población, seguida por la hindú con el 9 %. Siendo su tasa de alfabetización, según los datos facilitados por la UNESCO (1981 a 2012), del 58,79% en el año 2012.



Algunos de sus datos más relevantes en comparación con los nuestros, y los de otros países de la zona y significativos en el mundo, son los siguientes:

Concepto	Bangladesh	España	China	EEUU	Alemania	Japón	India	Vietnam
Población millones	156,6	46,512	1360,7	316,13	80,77	127,34	1243,34	89,71
Extensión en km2	148.460	505.600	9,563 millones	9,832 millones	357.170	377960	3,287 millones	330.951
PIB millones €	121.795	1.058.469	7.129.527	13.113.060	2.903.220	3.690.018	1.413.095	128.422
PIB per cápita en €	778	22.800	5.239	41.100	35.200	28.977	1.137	1.432
PIB en PPA[2] en M USD	535.645	1.533.590	17.632.014	17.416.253	3.621.357	4.788.033	7.277.279	509.466
PIB en PPA per capita en M USD	1.790	30.740	9.143	54.609	40.756	38.297	3.944	3.550
Deuda % del PIB	35,17	97,70	39,36	104,20	76,90	237,34	61,49	51,63
Déficit % del PIB	3,41	6,80	0,88	5,76	0,10	8,71	7,22	5,59
Gasto publico % del PIB	14,61	44,30	29,06	36,61	44,30	39,90	26,98	28,49
% del gasto publico -educacion-	13,84	9,52	11,36	12,66	10,64	9,46	11,33	20,94
año	2009	2012	1999	2010	2010	2012	2012	2010
% del gasto publico -salud-	8,71	14,96	10,75	21,99	19,47	20,83	4,98	
año	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	
% del gasto publico -defensa-	9,37	2,12	7,07	10,41	3,03	5,17	9,06	7,64
IPC anual % feb-15	7,5	-1,1	3,5 (2014)	-0,1	0,1	2,4	7,2	0,6
Exportaciones Millones €	21.921,00	237.422,00	1.663.745,00	1.188.895,00	1.093.788,00	583.436,00	235.228,00	99.492,00
Importación Millones €	27.394,00	255.163,00	1.468.551,00	1.755.415,00	895.175,00	627.337,00	350.792,00	99.485,00
Tasa de natalidad por mil	20,31	9,11	12,10	12,60	8,50	8,20	20,72	15,85
Índice fecundidad	2,21	1,27	1,66	1,88	1,38	1,41	2,51	1,77
Tasa de mortalidad por mil	5,74	8,33	7,20	8,10	11,10	10,00	7,94	5,68
Esperanza de vida	70,29	82,84	75,2 años	78,74	81,00	83,10	66,21	75,61
Homicidios por 100.000 h	2,70	0,80	1,00	4,70	0,80	0,30	3,50	3,30
paro (3) ene-15	5 (2011)	23,40	6,5 (2011)	5,50	4,70	3,60	9,8 (2011)	2,3 (2011)
SMI (mensual) en €	50 (2014)	757	150 a 250 (4) (2014)	1035	1473	1148	70 a 90 (2014)	60(5) (2014)
Salario Medio año €		26.126,00	400 a 1.000[6] (2012)	37.693,00	45.952,00	34.794,00	360 (2014)	
Coefficiente Gini[7]	32,1	35	61,4[8]	46,9	28,3	37,6	33,9	37,8
Nº en orden gral.	38	58	156	123	18	75	52	78
Año	2010	2012	2010	2010	2012	2008	2010	2008

<sup>2</sup> PIB en PPA (en paridad de poder adquisitivo) se refiere a la totalidad de bienes y servicios del país (o per cápita) que pueden adquirirse a los precios del propio país. Ambos datos, en ésta y la siguiente fila, corresponden al FMI, están en dólares de EEUU (USD) y se refieren a 2014.

<sup>3</sup> Téngase en cuenta que las cifras facilitadas no resultan de criterios homogéneos entre los diversos países, o incluso en el mismo país (cuando se manejan, como en España, referencias distintas para la encuesta EPA o la de las altas a la SS). Varía también cómo se computan las diversas formas de “subempleo” o el empleo en la “economía sumergida” o “informal”.

<sup>4</sup> Se trata de Salarios Mínimos Interprofesionales distintos en cada zona, siendo el más alto el de Shanghai y los más bajos en las zonas rurales del interior. Estas cifras resultan del cambio al Euro de marzo 2015 (las otras cifras resultan de documentos que establecieron el cambio existente en 2013).

<sup>5</sup> Otras informaciones lo sitúan en 130 € desde 1º de enero 2015 tras un aumento del 15%, lo que supondría 113 € en 2014. En todo caso podremos comprobarlo en nuestro próximo viaje al país en mayo de este año.

<sup>6</sup> Ver nota anterior. Los promedios son del año 2012 a cambio de hoy.

<sup>7</sup> El “Coeficiente Gini” mide el grado de desigualdad en la distribución de los ingresos (o patrimonio), de modo que “100” correspondería a que el 20% más rico tuviera la totalidad de los ingresos y “0” a que fueran absolutamente iguales para todos. No se trata pues del nivel de ingresos, sino sólo de su distribución.

Señalamos aquí los datos más completos encontrados, que son los del informe de la ONU de 2005 recogido por Wikipedia. Para el conjunto del mundo este coeficiente es 63,0, y en la Unión Europea 30,6, siendo Noruega el país con una distribución más igualitaria con el 22,6 y las Seychelles el más desigual con el 65,8.

El Coeficiente Gini se calcula como el cociente de la superficie entre la línea recta a 45º (de total igualdad) y la curva de Lorenz (que indica la evolución de los ingresos por tramos del 20% de la población), dividida por la correspondiente al triángulo que marca la línea de igualdad perfecta.

Las cifras del Coeficiente Gini son bastante similares entre los diversos estudios (algunos los hacen sobre la línea de ingresos, otros sobre la de riqueza acumulada), aunque pueden variar de año en año para algunos países. Las cifras más desiguales aparecen en relación con China, para el que la cifra correspondiente a los últimos años oscila entre 61 y 40, con tendencia a aproximarse a esta última (de notable desigualdad aún).

<sup>8</sup> Para todos los países los datos de Wikipedia-Informe ONU son muy similares a los del FMI, excepto para China, país al que el informe del FMI le atribuye un coeficiente para 2011 de 37, muy distinto del de Wikipedia-ONU. Otras informaciones recogidas en los últimos años apuntan a un coeficiente de 49 para el año 2008 y de 47 para el 2012.

### **3.- Bangladesh 2015.-**

Una de las cosas que más impacta a lo largo de la visita por Dacca, su capital, es el continuo y terrible sonido de los claxon, como expresión de uno de los mayores problemas del tráfico. Las calles de la ciudad son el retrato más representativo del caos que se desarrolla en la capital, y en el país. Sus permanentes embotellamientos, en los que miles de vehículos de tracción humana (rickshaw) se funden con camiones, coches o autobuses públicos, encerrando a las personas en cotidianos atascos que pueden llegar a durar horas para pequeños desplazamientos.

Dacca cuenta con más de quince millones de habitantes en apenas 815 kilómetros cuadrados, siendo una de las ciudades con mayor densidad de población del mundo. Una cifra que se incrementa en más de 400.000 personas anuales debido al intenso éxodo

rural que está experimentando el país. Este crecimiento exponencial de la población se perfila como uno de los principales retos a los que se enfrentan Dacca y sus habitantes en este espacio urbano superpoblado donde la débil infraestructura de la ciudad se ve marcada por este fenómeno de expansión que está impulsando la construcción a la vez que deja a su paso miles de edificios a medio construir, alimentados por los centenares de fábricas de ladrillo que, situadas alrededor de la ciudad, producen sin descanso el 40% de las partículas en suspensión que ensucian el aire de Dacca. Según la Fundación Intervida esta práctica causa una media de 15.000 muertes prematuras anuales por cáncer y enfermedades cardiopulmonares en la que ya es señalada como una de las ciudades más contaminadas del planeta. Todo ello acompañado por una terrible expresión de la explotación infantil concretada en cientos o miles (no hay estadísticas serias de este terrible fenómeno) de niños y niñas en la calle triturando ladrillos defectuosos o de derribos, para convertirlos en polvo que sirva para producir nuevos ladrillos aptos para la industria de la construcción.

Se prevé además que el éxodo rural continúe creciendo ya que Bangladesh apenas se levanta varios metros sobre el nivel del mar. Son frecuentes las inundaciones y a finales de siglo más de un cuarto del país puede encontrarse bajo las aguas, lo que provocará más de 15 millones de nuevos desplazados según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático.

Bangladesh es por otra parte un país impulsado por la fuerza y voluntarismo de trabajo de sus habitantes. Una parte muy importante de su clase trabajadora lo hace en la industria textil, de la confección esencialmente, en las cerca de 4.000 empresas manufactureras que dan empleo a unos cuatro millones de personas, la gran mayoría de ellas en la capital y sus alrededores y donde prácticamente el 80% son mujeres. La mitad aproximadamente trabajan exclusivamente para las grandes marcas del vestido de todo el mundo.

Es el segundo país en cuanto a exportaciones (sólo China supera al bangladeshí, y tiene crecientes dificultades para competir en precios con Bangladesh) en una industria en la que en general se realizan extenuantes jornadas de trabajo que alcanzan normalmente las 60 horas semanales (el máximo señalado en los Convenios de la OIT), pero que pueden llegar a las 72, y en la que se pagan los salarios industriales más bajos del mundo (sólo por delante de Myanmar), a partir de un salario mínimo situado hoy en 50 € al mes.

Se trata de un país en el que desde su nacimiento en 1971 la discriminación política y lingüística, así como el caos económico y la explotación laboral, trajeron consigo una serie de conflictos que hicieron que (después de dos luchas por la independencia, primero del imperio británico, y posteriormente de Pakistán) haya vivido en permanente inestabilidad social y política, con un altísimo índice de corrupción muy extendido del que no se salva prácticamente ningún sector o estamento.

Con una estructura formalmente de democracia parlamentaria (aunque con muchas limitaciones en la propia legislación) y dos partidos que dominan el escenario, la Liga Awami (AMANELIZ SHEIKH HASINA) y el BNP (KHALIDA ZIA). Su última confrontación han sido unas elecciones en las que el principal partido de la oposición, el BNP, no participó como consecuencia de que la Liga, en el poder, eliminó de la Constitución lo que era norma hasta ahora: un gobierno provisional para supervisar los comicios. Ello llevó al BNP a responder convocando lo que se denomina “hartal”, huelga general, con una duración desde el día 9 de enero hasta el mismo 18 de marzo.

Una situación que subraya la dificultad añadida en Bangladesh para el conjunto en general de la población, para su actividad productiva, con particular incidencia en la industria de la confección y en cuyo marco se desarrolló nuestra visita a las fábricas. Nos encontramos con generalizadas medidas de seguridad, muy numerosos controles policiales, sobre todo al caer la noche, y alguna que otra restricción en la circulación ..... Pudimos sin embargo, comprobar que después de tantos días de huelga, la situación y los procesos de trabajo estaban ya muy normalizados (quizás por la larga duración de ésta). Comprobamos al mismo tiempo que a lo largo de la propia huelga “general” la actividad de las fábricas no ha menguado en su conjunto, pero el riesgo evidente de colapso productivo ha provocado que en las empresas se hayan generado stocks de producción, al tiempo que en algunas se han producido aún más horas extras, aplicando la normativa “excepcional” a la que luego nos referimos (que permite trabajar “legalmente” hasta 12 horas diarias 6 días a la semana) y más en la práctica en alguna ocasión.

Durante la estancia en Bangladesh se produjo el aviso por parte de una ONG a través de los medios de comunicación de que en una fábrica de la cadena de suministro de Inditex se estaban realizando más horas extras de las permitidas en los códigos de conducta, no así por la legislación en Bangladesh (la excusa que ponía el empresario), así como otras cuestiones como maltrato e impago de determinadas retribuciones por maternidad o enfermedad (la que aparece en las fotografías).



Esto llevó a personarnos allí la delegación sindical y la de Inditex y, después de intensas discusiones, solucionar la situación y establecer pautas para que esto no se produzca de nuevo (visitas, auditorias sorpresas, hablar con los trabajadores dentro y fuera de la empresa, etc.).

Todo ello, tanto las limitaciones en la representación sindical como la relativamente excepcional coyuntura del país, contribuyó sin embargo a un mejor conocimiento de la situación real del país y con ello a la aproximación sindical a esta industria.

#### **4.- El “Accord” para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios<sup>2</sup>. Su desarrollo 2 años después de Rana Plaza.-**

El 23 de abril de 2013 se produjo el colapso del edificio de Rana Plaza<sup>1</sup>, en el distrito de Savar, que estremeció al mundo cuando 1.138 personas perdieron la vida y más de dos mil resultaron gravemente heridas. La construcción, un edificio de 8 pisos en el que se habían instalado 5 fábricas, contenía talleres textiles y pequeños establecimientos, y se derrumbó a las 9 de la mañana.

El dueño del edificio, Sohel Rana, un cacique dirigente del gobernante Liga Awami, construyó ilegalmente tres plantas más de las autorizadas y lo destinó a uso industrial, sin importarle el incremento de carga ni la fragilidad de la estructura. Éste, así como varios propietarios de fábricas y técnicos municipales, fueron detenidos y acusados de negligencia y construcción ilegal, provocando un accidente definido justamente como homicidio industrial. A los seis meses fue puesto en libertad bajo fianza y luego detenido de nuevo por las protestas que ello suscitó y con nuevas acusaciones sobre construcción ilegal.

Desde entonces hemos visto a menudo la referencia a Bangladesh en los medios, como foco de continua vigilancia de la opinión pública en general y de la atención sindical en particular, especialmente en relación con la industria del vestido.

La tragedia de Rana Plaza llevó a que se alcanzara un acuerdo (“Accord”) para la prevención de incendios y por la seguridad de los edificios que han llegado a firmar 192 marcas mundiales, entre ellas, y de las primeras, por 4 españolas (Inditex, El Corte Inglés, Mango y Mayoral)<sup>9</sup>. Se trata del primer Acuerdo Marco mundial firmado por un colectivo, y tan importante, de empresas multinacionales con el sindicalismo también mundial, con

---

<sup>9</sup> Sin embargo no han suscrito tal acuerdo, a pesar de fabricar una parte importante de sus productos en el país, empresas y marcas españolas como CORTEFIEL, DESIGUAL, ADOLFO DOMÍNGUEZ, PUNTO ROMA, ...

IndustriALL Global Union y UNI, industria y servicios juntos. Se trata de un acuerdo por 5 años y con aportaciones económicas para su aplicación de hasta 500.000 dólares anuales por parte de cada empresa, en proporción al volumen de compras en el país.

En estos momentos el Comité paritario de Dirección de este “Accord” (compuesto por 3 representantes sindicales y otros 3 empresariales y en cuya representación empresarial Inditex participó desde el primer momento pese a no haber estado involucrada en la catástrofe) está trabajando intensamente junto con sus responsables de Coordinación y Seguridad, a partir de las inspecciones realizadas y las medidas que de éstas derivan.

Esta iniciativa ha empujado de hecho a otras multinacionales que no han querido incorporarse al mismo, las americanas Walmart y GAP en cabeza, a formalizar un frente de actividad distinto, sin ningún vínculo jurídico, y cuya negativa a pactar con el sindicalismo resta credibilidad, transparencia y de hecho eficacia, denominado “Alliance”.

#### **4.1.- Características principales del “Accord”:**

- 192 empresas multinacionales lo han suscrito a día de hoy.
- Es vinculante entre las multinacionales y las federaciones sindicales globales, a diferencia del Alliance.
- Se realizan inspecciones independientes coordinadas con los trabajadores de los centros de trabajo afectados y con los sindicatos del país.
- Existe divulgación de las fábricas, de las inspecciones y de las acciones correctoras.
- Hay compromisos de las marcas para mantener los pedidos con las empresas.
- Elección de comités de seguridad y salud, paritarios, en las empresas, con formación a éstos.
- Programa de participación por parte de los trabajadores, con derecho a rechazar trabajo si es peligroso, o si no es seguro.
- Unas 2.000 fábricas afectadas (las que trabajan para las marcas) de las casi 4.000 del país.
- Si se paraliza la actividad como consecuencia de las obras para garantizar la seguridad, se aseguran 6 meses de salario (se ha utilizado en 19 casos).

#### **4.2.- Aplicación del Accord.-**

Para el desarrollo del Accord se han tomado múltiples iniciativas entre las que se incluyen numerosas reuniones de trabajo con diversas instituciones de la Unión Europea y de la OIT, así como conferencias y seminarios regionales y en Bangladesh, estando disponible

esta información, así como firmantes, fábricas, etc., en [www.bangladeshaccord.org](http://www.bangladeshaccord.org).

Cabe destacar en detalle lo siguiente:

#### **4.2.1.-Inspecciones.-**

Desde el inicio de las actividades del Accord, más de 1.250 fábricas han sido inspeccionadas, en lo que respecta a sus condiciones estructurales, eléctricas y de seguridad contra incendios. Una vez generados los informes de estas inspecciones, el Accord ha asignado a una marca como “líder”, que es la responsable de coordinar con las fábricas y con el resto de marcas del Accord, activas en ella, la gestión del Plan de acción correctivo, mediante el cual, la fábrica debe llevar a cabo la corrección (remediación) de los puntos de mejora identificados, con los siguientes resultados:

- 227 inspecciones de seguimiento en materia estructural, eléctrica y de seguridad contra incendios.
- 263 inspecciones estructurales en fábricas donde fueron identificados puntos relevantes de mejora.

Por otra parte, el Accord está en contacto con Allianz para evitar la duplicación de las inspecciones de las que trabajan para marcas de ambos grupos. Pronto comenzarán las conversaciones con las fábricas y empresas para ultimar los planes de acción correctivos y comenzar las inspecciones de seguimiento de su aplicación.

#### **4.2.2.-Corrección (“Remediación”) de las deficiencias detectadas.-**

El Accord ha decidido 900 Planes de Corrección (CAP), desarrollados por fábricas con el apoyo de las marcas firmantes. Los CAP son publicados en la web cuando el inspector jefe del Acuerdo de Seguridad (CSI) y su equipo de ingenieros las han aprobado técnicamente. Todo ello se actualiza con indicación del plan financiero correspondiente para su realización, dejando constancia cuando el Accord recibe la confirmación de la marca, así como de la fábrica afectada.

En este sentido, se han desarrollado fórmulas de financiación para que las fábricas puedan, en caso de necesidad, acudir a ellas y así disponer de los recursos necesarios para implementar las acciones fijadas en el Plan de Acción Correctivo que se han comprometido a cumplir.

#### **4.2.3.-Programa piloto.-**

El Accord ha contratado recientemente a una consultoría internacional con experiencia en salud ocupacional y formación de seguridad, así como en relaciones laborales, para

preparar materiales de capacitación y orientar en las elecciones para elegir a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad y Salud, así como para establecer las vías para las comunicaciones y quejas de los trabajadores al respecto.

Además se ha propuesto a Alliance, presentar una carta conjunta al Ministro de Trabajo proponiendo que el Gobierno emita normas relativas a los comités de seguridad y salud, desarrollando la breve nota que se incorporó al Código de Trabajo después de la tragedia de Rana Plaza. La carta conjunta fue entregada al Ministro el pasado 12 de marzo. Se les ha propuesto también informar formalmente a la Secretaría de los respectivos programas de trabajo.

La Secretaría del Accord enviará cartas a las empresas con las que desarrollar este programa piloto, así como para explicar los criterios de actuación. A tal fin se ha pedido a las marcas que propongan a algunos de sus proveedores. Este programa incluirá fábricas con sindicato reconocido de acuerdo con la legislación del país, y otras sin sindicato reconocido.

### **5.- El Fondo de Compensación solidario con las víctimas de Rana Plaza.-**

Junto al Accord se planteó desde el primer momento la necesidad de constituir un Fondo solidario para pagar indemnizaciones a las víctimas de Rana Plaza. Había varios antecedentes, positivos unos, principalmente el del derrumbe de Spectrum en 2005, cuando impulsado por Inditex se estableció un criterio claro de cómo participar en el fondo de apoyo a las víctimas (con una aportación de las marcas junto a las de los empresarios, la patronal y el gobierno del país), y otros negativos, como el caso del posterior incendio en Tazreen en el que todavía está pendiente la adecuada solución.

Finalmente se constituyó un Fondo Solidario, planteado tanto a las marcas que estuvieran fabricando sus productos en las fábricas de Rana Plaza como al conjunto de las que operan en el país, sin criterios claros de cómo cuantificar las aportaciones y en el que sobre los más de 30 millones de dólares necesarios todavía faltan unos 10 para poder cubrir las adecuadas indemnizaciones. El Corte Inglés jugó un papel importante en la constitución del fondo y al mismo han hecho aportaciones Inditex, El Corte Inglés y Mango. No se han hecho públicas las aportaciones de las diversas empresas, sólo la relación de éstas (ver en [www.bangladeshaccord.org](http://www.bangladeshaccord.org)), habiendo señalado en diversas ocasiones IndustriALL Global Union la necesidad de cerrar el tema con los fondos que se precisan. En este momento es necesario recordar que para ello es exigible una concreta respuesta tanto a las marcas internacionales como a la patronal y al gobierno de Bangladesh.

## **6.- La legislación laboral en Bangladesh.-**

Las normas esenciales que regulan las relaciones laborales del país se encuentran en el Código de Trabajo, Ley nº 42 de 2006, siendo de destacar en relación con los temas ahora abordados lo siguiente:

### **6.1.- Capítulo IV.- Maternidad :**

- Licencias retribuidas al salario promedio de los últimos 3 meses: 8 semanas antes del parto y otras 8 después de éste, siempre que el inicio del trabajo se sitúe como mínimo 6 meses antes del mismo.
- Licencia no retribuida si en el momento del parto la trabajadora tiene 2 o más hijos vivos.

### **6.2.-Capítulo VIII.- Bienestar:**

- La empresa debe contar con una cantina si tiene más de 100 trabajadores. En tal caso se constituirá un comité para la gestión de ésta, con participación de representantes de los trabajadores.
- Si tiene más de 50 trabajadores deberá disponer de una sala con agua potable para poder comer lo que cada trabajador aporte.
- Las empresas con más de 25 trabajadoras dispondrán de dos salas de descanso separadas, una para hombres y otra para mujeres..
- Si el nº de mujeres es inferior a 25, dispondrán de una sola sala, con una cortina para separar a hombres y mujeres.
- En las empresas con más de 40 trabajadoras habrá una sala para hijos de éstas de hasta 6 años, a cargo de una mujer capacitada para ello, y donde poder alimentarlos.
- En las empresas deberá haber un espacio de descanso para los trabajadores y sus hijos (se denomina “zona de plantación de té”).
- En las empresas de 50 trabajadores o más se constituirá un Comité de Seguridad de acuerdo con las normas establecidas reglamentariamente (enmienda incorporada al Código en 2013, después de la tragedia de Rana Plaza).

### **6.3.-Capítulo IX.- Horario de trabajo:**

- Vacaciones: 1 día por cada 18 de trabajo (pero que pueden trabajarse y se cobran doble).

- Bajas por enfermedad pagadas: máximo de 14 al año.
- 11 días adicionales festivos por “Festival Holding”.
- No se podrán trabajar más de 10 horas diarias y 60 semanales (con un promedio anual nunca superior a 56 horas semanales) <sup>10</sup>.

#### 6.4.- Capítulo X.- Salarios:

- Se establece la posibilidad de sanción en forma de multas a deducir de los salarios.
- Se constituye un órgano nombrado por el Gobierno para proponer a éste la fijación del “salario mínimo” y en el que habrán “representantes de los trabajadores”. Este órgano deberá, por Dirección del Gobierno, revisar el salario mínimo de los trabajadores de cualquier industria cada 5 años.

#### 6.5.- Capítulo XIII.- Sindicatos y relaciones laborales:

- Para reconocer a un sindicato de empresa, éste debe acreditar la afiliación de cómo mínimo el 30 % de los trabajadores de la misma. Cabe la posibilidad de que en caso de existir varios centros de trabajo bajo el mismo empleador puedan considerarse como un único establecimiento a efectos del cómputo de número de personas afiliadas al sindicato.
- Para tal reconocimiento debe presentar solicitud a la Administración Laboral. Ésta informa al empresario, quien puede plantear objeciones. La negativa a su reconocimiento puede impugnarse ante los tribunales<sup>11</sup>.
- Se prohíbe la movilidad geográfica de los Presidentes, Secretarios Generales, Secretarios de Organización y Tesoreros de los sindicatos, salvo consentimiento de las personas afectadas.

<sup>10</sup> Una disposición complementaria de 2013 señala que por razones “de interés nacional” y “por un periodo máximo de 6 meses”, la jornada máxima de trabajo puede prolongarse hasta 12 diarias, 6 días a la semana, es decir 72 horas semanales. Ello vulnera claramente las disposiciones de la OIT sobre jornada máxima ordinaria (48) y con horas extraordinarias (60), límites recogidos en la mayoría de Códigos de Conducta empresariales. Desde entonces se ha ido decretando esta posibilidad repetidamente, lo que la convierte de hecho en una norma por ahora permanente.

<sup>11</sup> Tras la tragedia de Rana Plaza y la presión sindical y de la opinión pública mundial se suavizaron los requisitos para el reconocimiento sindical, sin que ello significara una efectiva libertad sindical.

- Si en la empresa hay más de un sindicato reconocido, los trabajadores deciden por votación cuál está habilitado para la negociación colectiva.
- En el supuesto de huelga, la empresa puede contratar de manera temporal, a un número limitado de trabajadores para sustituir a los huelguistas si hay “riesgo para las máquinas o las instalaciones”, en aquellas secciones susceptibles de éstos.
- Se establece la constitución de “Comités de Participación” en las fábricas de más de 50 trabajadores, con las siguientes características:
  - Están constituidos por representantes de los trabajadores y otros designados por la dirección de la empresa.
  - El número de los representantes de los trabajadores no puede ser inferior al de la dirección empresarial<sup>12</sup> y ha de tener como mínimo un 10% de mujeres.
  - Si en la empresa hay sindicato/s reconocido/s, éstos presentan candidatos, de lo contrario se habilita la presentación directa por parte de los trabajadores.
  - La elección de los representantes de los trabajadores es controlada por un “comité electoral” paritario.
  - El Comité debe reunirse como mínimo cada 2 meses, convocado por la dirección empresarial.
  - El Presidente es designado por la empresa y el Vicepresidente lo es por los representantes de los trabajadores.

## **7.- Condiciones generales de trabajo en las empresas visitadas.-**

Ante la imposibilidad de la coordinación sindical prevista y la reducción de actividad que ello suponía en las fábricas a visitar, se decidió incrementar el número de éstas, ampliándose a 10, que luego fueron 11 ante los problemas de tiempo de trabajo detectado en otra, como ya se señaló antes. De todas ellas se solicitó información relativa a número de trabajadores, categorías de estos, resultados de las auditorias, así como características de las fábricas, etc.

Las fábricas tienen un alto nivel de productividad y se observa un trabajo intenso y en general en buenas condiciones en cuanto a limpieza, instalaciones y elementos de seguridad. En la mayoría de ellas, como consecuencia de las inspecciones del Accord, se perciben mejoras significativas en lo que respecta a los sistemas antiincendios, puertas de seguridad, etc.

<sup>12</sup>Una circular de la patronal del país orienta a que la representación de la dirección empresarial sea del 20% del Comité.

Todas las fábricas visitadas tenían la calificación de A ó B (las más altas en las auditorias sociales de Inditex y las únicas calificaciones que son válidas para poder operar como fabricante de Inditex en Bangladesh).

La construcción de las fábricas corresponde al tipo de edificación en Bangladesh, en vertical y no en horizontal, lo que contribuye a la saturación del espacio físico de los trabajadores. Cabe señalar al mismo tiempo que en algunos casos se trata de edificios de varias alturas, en una de ellas, de 10 plantas, trabajan más de 1800 personas.

Otra fábrica, de “washing” (lavado de las prendas, pantalones vaqueros), destaca por el sistema de depuración del agua usada después de utilizar los tintes para los pantalones vaqueros, y está pared con pared, de otra del mismo grupo que se dedica a la confección de pantalones vaqueros.

Las fábricas visitadas trabajan para la exportación, concretamente para Inditex entre un 30 y un 90 % de su producción. Una, trabaja en su totalidad para marcas españolas, Cortefiel y Mango además de Inditex, y muy similar en otras, aunque ninguna de las marcas españolas alcanzaba el porcentaje de Inditex. El nivel de producción por fábrica oscila entre 1,2 y 6 millones de piezas al año.

Ninguna trabaja para el mercado interior; en Bangladesh se dan dos tipos de licencias de producción, una para exportación y otra de fabricación para el propio país, y existe para ellas una regulación diferente en cuanto al salario, como luego se dirá. Existen unas pocas grandes empresas que se dedican sólo a la confección para el país. Prácticamente la totalidad pertenecen a grandes grupos empresariales, de capital del país, pero también chino o coreano. Una de las visitadas pertenece a un grupo con capital español del 80%.

En estas fábricas no se produce subcontratación en el sentido de derivar parte de la producción contratada, de la actividad fabril, aunque sí en alguna ocasión una parte del proceso productivo, como puede ser el tintado y en mayor medida el “washing”, que normalmente se realiza en otra factoría del grupo. Todas las fábricas habían sido auditadas, así como las demás de la cadena de producción de Inditex.

Destaca en dos de ellas la comprobación de entradas y salidas mediante control de imagen y huella digital.

En prácticamente la totalidad de las empresas existe servicio de guardería (para niños de 0 a 5 años). También de médico, en algunas con médico diario, en otras un par de veces a la semana. Con asistencia diaria de enfermera, como establece la legislación a partir de 500 trabajadores.

El número de trabajadores en las fábricas visitadas oscilaba entre las 500 y 2000, con un 70 a 80% de mujeres, como en general en todo el sector, principalmente como personal operario. Entre los técnicos y directivos la mayoría eran hombres, aunque en 2 había managers mujeres.

En general tienen una plantilla superior a la necesaria teóricamente por la producción prevista o por las instalaciones debido al alto grado de absentismo (mayor a finales de mes, al cobrar el salario) que se sitúa entre el 5 y el 10%. Algunos trabajadores regresan a sus localidades de procedencia rural abandonando la fábrica, pero vuelven a buscar trabajo cuando se han gastado los ahorros.

El clima laboral no es agradable, salvo excepciones, con calor en los centros de trabajo. Estos días la temperatura de Dacca oscilaba entre 30º y 35º, lo que es habitual en esta época del año, el calor se acentuará en la estación veraniega.

En algún caso (la minoría), el ambiente de trabajo era algo mejor como consecuencia de un sencillo y barato sistema de refrigeración consistente en un ventilador y rejillas de aluminio en las ventanas, con cascada de agua, lo que enfriaba las estancias.

Se observaba poca distancia entre las máquinas y entre los trabajadores, es decir una alta densidad humana en la realización del trabajo, en algunos casos, casi hombro con hombro. En general, llevan puestas las mascarillas para evitar la inhalación de posibles partículas en el ambiente.



## **8.- La jornada laboral.-**

Para entender la realidad laboral del país merece destacar por separado este tema, así como el de la estructura salarial que veremos a posteriori, del resto de condiciones de trabajo. Y con ello subrayar elementos de más clara diferenciación en relación con las condiciones de vida y de trabajo europeos.

En cuanto a la jornada laboral, hay que destacar lo extenuante de la situación. La jornada de trabajo que señalan como “normal” (es decir “ordinaria”) es de 8 horas, de 8,00 a 17,00, al incluir 1 hora para comer, de 13,00 a 14,00. En la Legislación se establece que si se trabaja más de 8 horas tiene que haber un intervalo para comer de al menos de 1 hora. Pero en la temporada de máxima actividad “peak seasons” o como consecuencia de las huelgas frecuentes en el país debido a su cambiante situación política (en el momento de nuestra visita), siempre se realizan 2 horas extras diarias de 17 a 19 horas, y que se abonan al doble de las normales.

La jornada diaria habitual es por tanto de 10 horas y su semana de trabajo es de 6 días, librando sólo los viernes (su festivo religioso). Recientemente el gobierno ha decidido cambiarlo ante el grave problema de energía que tiene el país, moviendo el día de descanso semanal de una a otra localidad o área de la ciudad de Dacca para reducir el consumo eléctrico diario, intentando reducir así los continuos apagones eléctricos y el riesgo de incendios por las caídas de tensión.

En las fábricas visitadas nos explicaron que “normalmente” realizan 60 horas de jornada semanal, lo que parece suponer incluso una excepción en relación con la norma legal de Bangladesh que, como hemos señalado en relación con el Código de Trabajo del país, puede llevar a realizar “legalmente” jornadas diarias de 12 horas, es decir 72 horas semanales. En este momento lo excepcional alegado por muchas empresas era el riesgo derivado del “hartal” (huelga general, en este caso, de 3 meses) y su intento de estocar producción ante el mismo.

El máximo de las 60 horas semanales, horas extras incluidas, establecido por la OIT, y que de por sí representa ya una muy dura jornada de trabajo, parece respetarse en la cadena de producción de Inditex. Así lo afirma su delegación empresarial en el país y así se desprende de las auditorías realizadas, lo que supondría su aplicación a cadenas de producción de otras marcas ya que casi ninguna de las fábricas trabaja para una sola. En todo caso, es un tema pendiente por nuestra parte para comentar directamente con los trabajadores en próximas visitas acompañados por sindicalistas del país.

En cuanto a los descansos, además de los 4 viernes mensuales, ya señalamos que el Código prevé 1 día de descanso por cada 18 trabajados, pero ello se traduce siempre en el

cobro adicional que la ley también permite. Las vacaciones efectivas serán como máximo los 11 días al año denominados “Festival Holding” que son:

- El 21 de febrero, día de la lengua.
- El 26 de marzo, día de la liberación de Pakistán.
- El 1 de mayo, día del trabajador.
- 4 días, 1 día antes del Ramadán<sup>13</sup> y 3 días después.
- 3 días en octubre para poder viajar a la Meca.
- El 16 de diciembre, día de la independencia.

Se puede trabajar alguno de estos días, si es así, la empresa les tiene que dar en compensación otros dos días de descanso. En una de las once fábricas visitadas tenían otros 10 días más de vacaciones anuales. Conviene por todo ello saber que estamos hablando de jornadas entre las 3.020 horas de trabajo al año (para las fábricas que respetan el máximo establecido por la OIT de 60 horas a la semana) hasta las 3.624 cuando aplican la “legalidad” del país hasta las 72 horas semanales.

## **9.- Salarios y Estructura salarial.-**

Existen en el país dos tipos de tablas salariales:

Uno para las empresas situadas en las zonas de exportación, denominadas BEPZA (Bangladesh Export Processing Zones Authority), es decir, que se dedican específicamente a la exportación, como eran las empresas visitadas. Y otro para el resto de empresas, es decir las que trabajan para el mercado interior y que están situadas fuera de estas áreas específicas.

Las retribuciones están compuestas por los siguientes conceptos salariales: Salario base, complemento sobre éste, descuento fiscal sobre el salario base y seguridad social.

<sup>13</sup>Ramadán, es el noveno mes del calendario musulmán, conocido internacionalmente por ser el mes en el que los musulmanes, por su fe y sus creencias, practican el ayuno diario desde el alba hasta que se pone el sol. Cada año el Ramadán varía de fechas como consecuencia del desplazamiento del calendario lunar.

La diferencia entre ambos tipos de empresa es la del porcentaje de incremento anual, sobre el salario base. En las que no están situadas en las BEPZA es del 5% y en las que lo están es del 10%. A su vez, está fijado el valor del cambio de los “takas”, cifrado en 80 takas por dólar (USD)<sup>14</sup>.

El salario base bruto del trabajador menos cualificado es de 5.300 takas<sup>15</sup> mensuales (62,9 €uros) en las empresas que no están situadas en áreas BEPZA, y de 4.180 takas mensuales (50,8 €) para los aprendices.

Normalmente el pago de los salarios se realiza al final de mes y en mano, excepto en una fábrica en la que se abonaba por transferencia bancaria. Cuando la fábrica deja de tener trabajo en algún periodo, lo que no es lo habitual, el empresario paga solamente el salario base.

En las que están situadas en zonas BEPZA, existen otras tablas salariales en función del trabajo desarrollado, concretadas como sigue en la industria de la confección:

- Alto experto: 11.200 takas (136,2 €).
- Operario sénior: 7.280 takas (88,5 €).
- Operario: 6.860 takas (83,4 €).
- Operario junior: 6.440 takas (78,3 €).
- Ayudante: 5.600 takas (68,1 €), y
- Aprendiz: 4.480 takas (54,5 €).

En las del textil hay 5 escalas salariales:

- Alto experto: 11.200 takas (136,2 €).
- Experto grado 2: 7.210 takas (87,6 €).
- Semi-experto: 6.790 takas (82,6 €).
- Ante-experto: 5.992 takas (72,8 €), y
- Aprendiz: 4.480 takas (54,5 €).

En todas las fábricas visitadas las retribuciones de los trabajadores del taller, operarios, estaban entre 7.000 y 9.000 takas (al cambio actual serían entre 85y 109 € al mes), **todos los conceptos incluidos**, las horas extras, así como un complemento individual (en función del rendimiento, decidido discrecionalmente por la empresa), entre 200 y 400 takas al mes (entre 2,4 y 4,8 €).

<sup>14</sup>Taka (BDT): moneda de Bangladesh, en los listados salariales aparecen las cuentas en takas, pero referenciados al dólar (USD)

<sup>15</sup> 1 €(Euro)=82.24 takas (13/04/2015). A partir de este punto referenciamos el informe a la moneda Europea, para su facilitar su lectura y comprensión.

## ***10.-La actividad sindical en las fábricas: Comités de empresa y de Salud laboral. Sindicatos, afiliación, sindicalización y su organización nacional.-***

---

Al llegar a Dacca y empezar las visitas nos dimos cuenta de una realidad distinta a la prevista. En todas las fábricas visitadas existían ya tanto los Comités de Participación (WPC) como los Comités de Seguridad y Salud paritarios (EHC), constituidos a partir de diversas iniciativas: de las marcas, de los empresarios, de los órganos del Accord, en aplicación consciente de éste o de la legislación del país establecida en Bangladesh a raíz de lo sucedido hace 2 años en Rana Plaza. Pero, en todos los casos, no detectamos ninguna presencia sindical en las iniciativas para crear ambos tipos de órganos en la empresa.



En ninguna de las fábricas visitadas había presencia organizada y reconocida (para lo que se precisa más del 30% de afiliación según la legislación) de ningún sindicato, ni constatación de afiliación a ninguno de ellos en un porcentaje inferior.

El delegado de IndustriALL Global Union con el que pudimos conversar el último día, como antes se señaló, informó de que existen en el país 850 sindicatos (sin poder diferenciar cuales son de una sola empresa o cuántos están implantados en varias), de los que 22 están afiliados a IndustriALL Global Union, y de ellos 15 son del sector textil. En la posterior reunión del Grupo de Trabajo Textil-Confección celebrada en Tokio el representante del sindicalismo de Bangladesh informó de la presencia sindical organizada y reconocida en 46 de las 2.000 fábricas del sector que trabajan para la exportación y una presencia inferior, sin llegar al 30% de la plantilla, en la mitad de todas ellas.

Comprobamos que en la elección de los Comités de Participación (WPC) en algunos casos se habían utilizado procedimientos formales de elección real, en dos casos mediante urna y con papeletas en las elecciones, mediante dibujos o símbolos para identificar los

candidatos o candidaturas. En 4 de ellos a mano alzada. En todos los casos con presencia de los managers en el órgano, en general en la proporción del 20% como aconseja la directiva planteada por la asociación patronal BGMA. En muchos casos primaba el criterio de elegir, o designar de hecho, como representantes de los trabajadores por cada línea o por planta a los más antiguos. Por la ausencia sindical ya aludida en las visitas, y por ello la falta de un contacto directo con trabajadores de las empresas, no conocemos el procedimiento para la presentación de candidatos y las garantías o falta de éstas que pudiera derivarse.

En el caso de los Comités de Seguridad y Salud (EHC) ocurre lo mismo. A partir de la obligación establecida en el Accord (órganos paritarios con representantes de los trabajadores en número como mínimo igual al de directivos, incorporados al Código de Trabajo en 2013) en la totalidad de las fábricas visitadas estaban ya constituidos. Comprobamos sin embargo que en la práctica todos sus miembros han sido designados, o sugeridos, por la dirección de la empresa con criterios supuestamente técnicos, ignorando la necesaria vertiente sindical de su función.

La mayoría de las fábricas tienen un “equipo de lucha contra incendios”, compuesto por 3 responsabilidades diferentes (lucha contra incendios, evacuación/rescate, y primeros auxilios). En las fábricas (no en todas) se visualizan las diversas responsabilidades con chalecos identificativos distintos (como en la fotografía).



En casi todos los casos, excepto en uno en el que algunos coinciden, son distintos los miembros de cada uno de los dos Comités.

La formación de las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud es realizada por los propios managers o se imparte por parte del gobierno. La organización patronal BMGA, o a través de ésta por el Fire Service & Civil Defence Directorate (el cuerpo de bomberos), en algunas fábricas se imparten continuamente cursos durante las horas de trabajo al personal (asistimos a uno). En otras 2 existe una escuela de formación y cualificación profesional.

### **11.- Balance sindical y proyección futura. Conclusiones.**

Esta aproximación sindical debe contribuir a abordar diferentes problemas que resultan de la visita realizada y que sin duda tienen que servir para avanzar en el trabajo sindical realizado hasta ahora en la industria del textil, de la confección y los accesorios, como criterio general, y como responsabilidad más inmediata en la cadena de suministro de Inditex en Bangladesh. Y debería contribuir a una más directa implicación de los sindicatos locales a concretar y desarrollar iniciativas sindicales de forma coordinada desde IndustriALL Global Union y nuestra tarea de coordinación.

Una primera cuestión ha de ser reforzar todos los mecanismos del AMG, considerando también el establecimiento de un procedimiento para que las personas interesadas puedan ponerse en contacto directo con las estructuras sindicales externas a la empresa, así como con el Departamento de RSC de Inditex.

Por otra parte, teniendo en cuenta que para bastantes de los Comités de Participación y de Seguridad y Salud están previstas a lo largo de este año renovaciones de los representantes de los trabajadores, se trata de fomentar las formas de participación, con la presentación de candidatos, y de garantizar sistemas de elección democráticos.

Al mismo tiempo, en la línea de trabajo del Accord y en aplicación de lo establecido en el Acuerdo Marco Global con Inditex, se trata de ofrecer en un corto plazo programas de formación, tanto técnica como sindical, a los representantes de los trabajadores en los Comités de Participación y en los de Seguridad y Salud (en el caso de éstos últimos de forma coordinada con las iniciativas desde el Accord). Y ello tanto a los que se elijan de nuevo en la próxima etapa como a los que estén ya implantados, conscientes que conseguir una plena representatividad no sólo se logrará mediante el mejor procedimiento, el más democrático, sino también a través de ejercer su representatividad y de poder ir planteando de forma efectiva los problemas de los trabajadores y las reivindicaciones que de ello deriven.

*Para tal fin se están preparando propuestas concretas de formación con seminarios que sigan las pautas de la primera experiencia piloto, es decir la de Turquía.*

Mucho pueden y deben hacer las multinacionales del textil que aquí producen para el resto del mundo para que las prendas con las que nos vestimos se fabriquen en las mejores condiciones, lo que incluye no sólo la seguridad de los edificios sino también garantías de los derechos de los trabajadores. Bangladesh seguirá siendo en la próxima etapa una referencia para valorar el avance hacia el trabajo decente en el mundo, lo que supone un reto tanto para las marcas, Inditex en particular en este caso, como para nuestra federación sindical internacional, IndustriALL Global Union y para los sindicatos de los países donde se fabrican las prendas de vestir y los de aquellos en los que se encuentran las cabeceras de las marcas.