



industria 19 de Julio del 2016

INDITEX- Junta General de Accionistas 2016.
Portavoz de CCOO en Inditex.- Carmen Lires

Buenos días Sr. Presidente, señores y señoras del Consejo, señores y señoras accionistas, compañeros y compañeras presentes en esta sala.

Me dirijo a Uds. en nombre de la sección sindical interempresas de CCOO INDUSTRIA en el Grupo Inditex, estructura sindical en el que están representados los centros de fabricación y logística que la compañía tiene en España.

La junta general de accionistas es una excelente oportunidad, para expresar la opinión y las preocupaciones de la plantilla a la que representamos.

Parece evidente que vivimos el inicio de una recuperación de la economía, esperando que revierta en mejores resultados para la sociedad, para Inditex y las personas que formamos parte de esta compañía. Los síntomas que se manifiestan se derivan, fundamentalmente de factores externos (depreciación del euro, caída del precio del petróleo, etc.) todos ellos ponen de manifiesto la urgente necesidad de garantizar la recuperación social en términos de salarios dignos, y trabajo decente.

A pesar de los signos positivos, nuestra preocupación deriva del escaso empleo que se viene generando, de su inestabilidad y precariedad afectando a la población más joven, y de forma más intensa a las mujeres. La pobreza laboral es una realidad con la que estamos conviviendo, el paro y la desigualdad están aumentando esta pobreza, muchas personas perdieron la cobertura social en el primer tramo de la crisis y el sistema de protección del país funcionó, pero la larga duración en el tiempo de esta coyuntura económica, lo ha debilitado profundamente. La causa del alto nivel de desempleo es consecuencia directa de la crisis y de los fuertes ajustes derivados de las políticas económicas impuestas en casi toda Europa, sin embargo, a Inditex no le ha dañado ningún factor de esta situación. Por lo que nos preguntamos ¿por qué Inditex tiene tanto empleo eventual y a tiempo parcial?

Somos conscientes de que sus raíces se encuentran en otros factores como la necesaria flexibilidad, o la volatilidad de las ventas. Aun así creemos que Uds. corren el riesgo de caer en un modelo productivo y laboral que parte de una cultura empresarial en la que la eventualidad en la contratación, se acepta como algo que forma parte del normal desarrollo de la empresa, y esto lo tenemos que combatir



industria 19 de Julio del 2016

Ustedes y nosotros porque si no lo hacemos, la precariedad se instalará cada vez más en los centros de trabajo. El empleo discontinuo y parcial hará que los salarios no cubran las necesidades básicas de las familias y facilitará actitudes antisindicales como práctica habitual, creando el germen indeseado del conflicto.

Conocemos las cifras “la compañía cuenta con 152.854 empleados en el 2015 genero 15800 puestos de trabajo de los cuales 4120 en España. Teniendo en cuenta esta realidad,

Sr. Presidente todos los años le hacemos la misma pregunta

¿Por qué no se utilizan formas de contratación más estables que respondan a las necesidades reales de la capacidad de producción y ventas de la compañía?

Nos puede decir ¿Cuántos de esos 4120 puestos de trabajo, son indefinidos a jornada anual completa?

Con el esfuerzo de todas las personas hemos construido una empresa que, a pesar de todo, no tiene asegurada su viabilidad de forma indefinida, entre otras razones porque situaciones como la decisión del Reino Unido de salir de la U.E, pueden incidir en la marcha de la economía del país y de Inditex. Estas situaciones requieren nuestra atención, necesitamos una ética y una cultura de unidad y conexión, evitando en todo momento las “brisas” europeas que incorporan el nacionalismo y la xenofobia en sus políticas.

En nuestra intervención más allá de comentar la problemática laboral concreta que afecta a la plantilla y que ya abordamos en el día a día con Uds., queremos poner de relieve aspectos que consideramos claves para la buena marcha de la empresa.

Primero, felicitarle un año más y transmitir nuestra satisfacción por la trayectoria de crecimiento y consolidación alcanzada por el Grupo. Los resultados son muy positivos. Inditex refuerza su expansión global, basada en el modelo “tiendas y venta on-line”, que en el primer trimestre del año, ha facilitado unos beneficios de 554 millones, un 6% más sobre el pasado año, elevando hasta un 12% sus ventas.

La empresa termina el año, una vez más, con la caja llena y una deuda prácticame simbólica, el grupo multiplica su ya colosal tamaño, reforzando su influencia dentro y fuera de Europa. En definitiva, Inditex crece en ventas, beneficios, tamaño y es de las pocas empresas que siguen sin sentir en su cuenta de resultados los zarpazos de



industria 19 de Julio del 2016

la crisis económica global que arranco en el año 2008 con la caída de Lehman Brothers.

Estamos convencidos de que la causa fundamental de este éxito reside en que la multinacional se adapta a las necesidades del mercado, lo que quieren los clientes y cuando lo quieren, adaptándose de manera muy rápida. La logística (recoger, empaquetar, enviar) es una de las piezas fundamentales de cualquier negocio de comercio, también el electrónico, y donde se gana o se pierde la batalla por la rentabilidad.

Este año hemos percibido una prima por beneficio, un bonus económico por los buenos resultados el 10% del crecimiento que registraron entre los dos últimos ejercicios, toda la plantilla ha celebrado la idea y su cuantía, esperando que se repita en años sucesivos, porque sería un síntoma de que la empresa sigue su marcha imparabile al éxito en el mercado global.

La profesionalidad, el compromiso y la dedicación de las plantillas de los centros de trabajo desde siempre han formado parte intrínseca de la cultura empresarial de esta compañía. Conocen nuestra organización sindical, en la empresa y en el estado, también han seguido nuestra evolución dentro del grupo y por tanto saben que CCOO no es un sindicato de paso, ni oportunista, sino que se implica para conocer la realidad de la compañía y de las personas que representamos, por eso planteamos la necesidad de reflexionar sobre nuevas propuestas de futuro, para que sean más innovadoras si cabe y que pueden proporcionar cambios de calado en la marcha de la empresa.

Este año hemos cerrado la negociación colectiva con acuerdo en los centros de trabajo de Pull Cabanillas, plataforma Máximo Dutti, y el de Stradivarius logística su primer pacto, volvemos a plantearles la necesidad de que participen negociadores corporativos, porque su visión de la compañía es de conjunto, lo que permite que los criterios de negociación sean generales para todos los centros.

Lo que tenemos constancia es que el talento y el liderazgo no aparecen en aquellos centros que no dirigen sino mandan, que sancionan o despiden y nunca reconocen el trabajo bien hecho, no avisan sino sentencian, por eso los criterios corporativos deben ser un punto de unión, conexión y dirección en las relaciones. Cuando el criterio corporativo no está claro nos encontramos situaciones de ambigüedad, donde el entendimiento y el pacto son complicados, y difíciles de gestionar Uds.



industria 19 de Julio del 2016

son líderes, lideren con el ejemplo porque resulta una necesidad para todos, escúchenos no solo para contestarnos sino para entender lo que está ocurriendo y tratar de buscar soluciones a los problemas que nos embargan

El tema medioambiental debe de ser un pilar central de hegemonía social. Hace unos años atrás cuando la sociedad pensaba en moda sostenible veíamos al movimiento hippy, sus ropas o productos sin posibilidad de salida al mercado porque a casi nadie les gustaba. Hoy en día son los grandes fabricantes de moda a nivel mundial los que han roto esos estereotipos y han pensado en la sostenibilidad como modelo de negocio y como necesidad de los consumidores, Inditex tiene una política medio ambiental muy importante, este año vamos a comenzar a trabajar con Uds. porque queremos participar y ser parte activa en la política medioambiental de la compañía.

Señores y señoras accionistas la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres es consustancial al avance en la defensa del estado de bienestar, como lo es el compromiso en la lucha contra las violencias machistas. La democracia no tiene sentido pleno, en tanto se mantiene en un plano real de inferioridad o más de la mitad de la población que la integra. Inditex tiene firmados planes de igualdad en todos sus centros excepto en Pull Cabanillas que va un poco retrasado, pero urge el renovarlos, conociendo la incidencia de las políticas de igualdad que se han venido utilizando. Los compromisos deben cumplirse y dar a la representación sindical la información necesaria sobre empleo, salarios etc... para poder valorar si se dan situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación.

Sr. Presidente, ¿cuántas mujeres hay en los puestos de máxima responsabilidad de la empresa?

En anteriores intervenciones en esta junta, hemos puesto de manifiesto nuestra gran preocupación en relación a la salud y seguridad en las Fábricas y en la Logísticas. Las lesiones musculo-esqueléticas son uno de los mayores problemas que tenemos y que desde CCOO queremos solucionar con Uds. Los movimientos repetitivos y de cargas en fabricación y logística están dañando cada vez más la salud de las personas, además de padecer dolencias profesionales tenemos serias dificultades para tratarlas donde corresponde es decir, en las Mutuas. Estos problemas no se solucionan por no reconocerlos, si no afrontándolos. Lesiones claramente producidas por nuestro trabajo diario, son derivadas por la Mutua a la Seguridad



industria 19 de Julio del 2016

Social, sin responsabilizarse de las mismas, estos hechos y la falta de reconocimiento de enfermedades profesionales, han generado un gran descontento y desconfianza hacia las Mutuas que asisten al grupo, atendiendo a la falta de credibilidad de la compañía que permite año tras año que a sus plantillas no se les trate como se merecen, dejen de hacer estudios ergonómicos que no se terminan nunca, lejos de dar soluciones pasan a ser parte del problema, nunca se pueden dar soluciones concretas porque siempre hay un estudio realizándose.

Esta situación la consideramos grave, las plantillas han apoyado y secundado los actos de protesta que por este motivo se han llevado a efecto. Para solucionar los problemas de seguridad y salud, hace falta un compromiso claro y firme de la dirección de Inditex. Hemos presentado alternativas, reduzcamos el tiempo de exposición de esos movimientos, esta solución no depende de las Mutuas depende de la organización de la empresa en cada centro, la frecuencia en las rotaciones y pausas son factores decisivos. Es necesario que la Dirección del grupo defina una política común en todos los centros de trabajo.

Sr. Presidente

Este no es el primer año que manifestamos este problema está resultando muy duro que Uds. lo entiendan. ¿Cuándo van a tomar las medidas oportunas para el conjunto de fabricación y logística?

RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Un año más abordamos esta cuestión, importante por lo que supone en sí misma y también para la reputación de esta compañía. Y lo planteamos no sólo desde la perspectiva solidaria con el millón y medio de trabajadores, de casi 6.000 fábricas en 45 países del mundo, que fabrican las prendas de nuestras diversas marcas, lo planteamos también porque sabemos que avanzar en el trabajo decente en el mundo es una contribución a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de los países más desarrollados, entre los cuales todavía nos encontramos.

Este año hemos visto como avanzaba el trabajo en este sentido de nuestra Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Unión, a cuya coordinación hemos contribuido desde CCOO de Industria de España, y en relación con el cual saludamos la buena colaboración que hemos encontrado con el Departamento de Sostenibilidad de la Compañía. Se han desarrollado iniciativas comenzadas en el



industria 19 de Julio del 2016

largo periodo transcurrido ya desde la firma del Acuerdo Marco y se han impulsado otras, como el trabajo para erradicar la práctica del Sumangali en la India, o la contribución a la creación de una Red Sindical de nuestros proveedores en Vietnam.

La eficaz aplicación del Acuerdo Marco ha contribuido sin duda a poner en primer plano de la atención mundial el trabajo decente en las cadenas de suministro, como prueba su presencia en el Orden del Día de la Conferencia de este año de la OIT, así como en la de Alto Nivel convocada poco antes por la Unión Europea en Bruselas y en cuyo marco se firmó el también importante acuerdo sobre “expertos” sindicales.

Precisamente por todo ello puede adquirir gran significación el 10º aniversario de nuestro Acuerdo Marco, que se cumple en 2017. En la reciente reunión semestral de balance de la aplicación del Acuerdo Marco se ha acordado impulsar la celebración que corresponde para valorar lo hecho en estos 10 años y lo que hemos de seguir haciendo. Esta conmemoración ha de tener también trascendencia en nuestros centros de trabajo de España.

Sr. Presidente

Nos interesa saber cómo piensa abordar todas estas cuestiones la Dirección de la Compañía.

Sr. Presidente nos consta que en el año 2015 ha sido nombrado el tercer mejor directivo del mundo. Esta compañía con Ud. y sus trabajadores y trabajadoras seguirá siendo la mejor, la primera compañía de distribución del mundo.

Sr. Presidente, consejeros y consejeras, señores y señoras accionistas, muchas gracias por su atención.