



Portugal - 2017

Aproximación sindical
a las cadenas de suministro
de *ropa y calzado* de

MANGO y EL CORTE INGLÉS



Julio de 2017

**Víctor Garrido
Isidor Boix**

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Índice

1. *Planteamiento de la visita en 2017.*
2. *Las fábricas y talleres visitados.*
3. *Las retribuciones en las tres fábricas.*
4. *Trabajo a domicilio en el calzado.*
5. *Los dos pequeños talleres instalados en viviendas y gestionados a través de intermediarios.*
 - 5.1.- *Propiedad y propietarios. Gestión industrial y laboral.*
 - 5.2.- *Relación directa con los intermediarios e indirecta con las marcas.*
 - 5.3.- *Trabajadores y tipos de contratos.*
 - 5.4.- *Horario de trabajo.*
 - 5.5.- *Condiciones de trabajo, auditorías y relación sindical.*
 - 5.6.- *Salarios y márgenes económicos de los dueños.*
6. *Reunión con los sindicatos portugueses.*

Portugal ha sido siempre de evidente interés sindical y político desde España, acentuado por la proximidad geográfica y cultural, por haber sufrido dictaduras y conquistado la democracia en el siglo XX, por la recíproca influencia de los respectivos procesos sociales y políticos. La Revolución de los Claveles portuguesa fue para nosotros un positivo estímulo en la lucha antifranquista y el proceso de construcción sindical con la conquista de las libertades una referencia de interés. Desde la acción sindical este interés se acentuó por el hecho de que las industrias del vestido y del calzado portuguesas, particularmente en el Norte del país, se convirtieron en la segunda mitad del Siglo XX en importantes proveedores de marcas españolas, lo que significaba la evidente necesidad de asumir nuestra responsabilidad para que en las correspondientes cadenas de suministros se aplicaran las adecuadas garantías de trabajo decente. Ello nos ha llevado bastantes veces a Portugal, a contactar con el sindicalismo portugués y a visitar fábricas proveedoras de las correspondientes marcas.

Portugal es un muy importante proveedor de las marcas españolas de la moda y durante años se han consolidado las relaciones de éstas con la industria portuguesa, concentrada particularmente en el Norte del país. 1.262 son las fábricas y talleres que trabajan para Inditex, 147 para El Corte Inglés y 70 para Mango.

Desde el sindicalismo español de CCOO nos hemos aproximado desde hace años a la realidad industrial, laboral y sindical portuguesa, con la que establecimos directa relación desde el año 2005, particularmente en torno a la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de Inditex, y desde 2007 para la aplicación del Acuerdo Marco Global de ésta con el sindicalismo internacional, con las Federaciones Sindicales Internacionales, primero con FITTVC y luego con IndustriALL Global Union. El último fue en 2015 y el correspondiente informe se encuentra en

En esta ocasión hemos visitado en la zona de Oporto, en el entorno de Guimerais y Felgueiras, fábricas proveedoras de MANGO y EL CORTE INGLÉS, en base a los acuerdos de trabajo que con ellas tenemos para el desarrollo de sus políticas de Responsabilidad Social. Para ello contactamos de nuevo con los sindicatos portugueses del sector, FESETE-CGTP y SINDEQ-UGT.

Comprobamos una situación general que poco difiere de lo señalado en ese último informe, con la evolución del salario mínimo que luego señalamos.

1.- Planteamiento de la visita de 2017

Con ambas empresas españolas organizamos el viaje del 19 al 23 de junio, los dos primeros días con El Corte Inglés, los dos últimos con Mango y el tercero con ambas. Ese mismo día, con la representación de ambas empresas, nos reunimos con FESETE-CGTP.

Integraban la delegación sindical Víctor Garrido e Isidor Boix, de la Secretaría de Internacional de CCOO-Industria, y las correspondientes delegaciones empresariales, del Departamento de ... de El Corte Inglés, y Beatriz Bayo, responsable del Departamento de RSC de Mango. Como intérprete nos acompañó toda la semana, Rui Silva.

Planteamos a ambas marcas la visita de fábricas de pequeño tamaño, incluidas algunas de muy pocos trabajadores conectadas a través de intermediarios (“traders”) con su cadena de suministros. Y, como siempre, solicitamos también a los sindicatos portugueses propuestas al respecto. Nos interesaba también abordar la relación de las fábricas y talleres del sector con el trabajo a domicilio. Finalmente concretamos la visita a 5 fábricas o talleres, dos con El Corte Inglés, otras dos con Mango y una con ambas. Organizamos también una reunión con los sindicatos portugueses y las delegaciones empresariales de ambas marcas.

2.- Las fábricas y talleres visitados

Sus características generales (más adelante dedicaremos un apartado específico a los pequeños talleres ubicados en viviendas y otro al trabajo a domicilio) pueden resumirse como sigue:

- Todas las fábricas y talleres visitados eran de capital portugués, familiares, con los dueños en funciones de dirección ejecutiva, en ocasiones la pareja y sus hijos también.
- El tamaño medio de los proveedores de las marcas españolas, y en general de la industria portuguesa de la moda, es pequeño, pero éstas lo eran más: de **140** trabajadores la mayor, otra de **70**, una tercera de **17**, y de **13 a 16** los otros dos talleres (éstos con familiares: 7 –dueño y esposa, 3 hijas y dos nueras- en uno, y 2 –dueña y marido- en el otro).
- La fábrica mayor era del calzado, del vestido las otras 4. Las tres primeras en instalaciones fabriles (polígono industrial, naves industriales), mientras que los dos últimos eran talleres integrados en viviendas, uno en un bloque con pisos encima, otro en una vivienda unifamiliar, con jardín, el taller junto al garaje, y la vivienda encima.
- Todas tienen las correspondientes licencias urbanísticas e industriales, también los dos talleres pequeños, aunque en este caso resultó algo más compleja (negociación con el concejal correspondiente) la consecución de ambas licencias en el taller ubicado en la vivienda unifamiliar.
- Con alguna incursión en el mercado portugués, todas empezaron a trabajar para marcas de la industria de la moda de España para ir diversificando su producción para más marcas españolas, desarrollando luego alguna sus propias marcas. Así sucedió con la del calzado, en la que es ya mayoritaria (**70 %** ahora) la producción de marcas propias que exporta a Europa y Arabia Saudí. De las del vestido, una produce en torno a su **10 %** para otras marcas portuguesas y ha empezado (con un **3 a 4 %** de su producción) con una marca propia. Otra lo tiene previsto a corto plazo.
- Independientemente de las marcas con las que organizamos el viaje, comprobamos que todas trabajan también para Inditex, excepto la fábrica del calzado, (en más del **50 %** de su producción, situación muy generalizada en el Norte de Portugal). Para Mango lo están haciendo entre el **10** y el **20 %**, y para El Corte Inglés entre el **5** y el **25 %**. Una de ellas trabajaba también para Cortefiel con el **15 %** de su producción.
- En el trabajo para las marcas españolas son éstas las que facilitan el tejido, además del diseño, directamente o a través del intermediario cuando no son proveedores directos.
- Las fábricas del vestido que no trabajan para intermediarios tienen en general algunos talleres auxiliares (entre 2 y 7, con unos 50 trabajadores en total) a los que subcontratan puntas de producción o algunas operaciones específicas. La estructura parece controlada, con auditorías organizadas por las propias marcas.
- Las plantillas de producción están integradas prácticamente por mujeres en las del vestido, con hombres solamente en los puestos de mantenimiento (la mayoría de las veces está subcontratado en los talleres pequeños), y dirección. En la del calzado la proporción es de **40 %** hombres y **60 %** mujeres. Las edades de las/os trabajadoras/es es más elevada que en el sudeste asiático, con una rotación muy reducida. Todas nos comentaron la dificultad por encontrar profesionales (el paro del país se sitúa en torno al **10 %** y parece menor en la zona). El absentismo es también reducido, del orden del **1** al **3 %**.
- La gran mayoría de contratos (en torno al **90 %**) son indefinidos, con posibles periodos de prueba y 2 contratos de duración determinada (de 3 meses en una y de 6 en otra) para pasar a indefinido el 3º.
- En una empresa utilizaban para alguna función (modelista) el sistema de contrato de aprendizaje, establecido recientemente en el país, a través del Instituto de Empleo, por el que el gobierno abona el salario mínimo al trabajador durante **9** meses. En este caso la empresa aportaba **100**

€uros mensuales adicionales. Parece que en otras ocasiones los costes pueden ser abonados el **50 %** por la empresa y el **50 %** por el gobierno. En otra empresa lo habían utilizado el año anterior.



Trabajadoras cosiendo en el taller

- La jornada ordinaria de trabajo está fijada legalmente en **40** horas semanales, con un sistema de “banco de horas” regulado legal y convencionalmente que no se aplica en las empresas visitadas. En éstas rigen elementales fórmulas de “flexibilidad”, organizadas por la empresa, de prolongaciones y reducciones de jornada (pocas) administradas por ésta sin intervención sindical ni desde la propia empresa ni desde los sindicatos. En **2** de las empresas y en uno de los talleres tienen jornada continuada el viernes y partida de lunes a jueves.
- Por convenio tienen establecidos dos pausas de **10** minutos, mañana y tarde, una de ellas a cargo de la empresa, excepto en una de las empresas que, vulnerando el convenio, cargaba ambas pausas a los trabajadores, prolongando ilegalmente y sin abonarlo su jornada ordinaria en **10** minutos diarios.
- Las vacaciones, de **22** días laborables, se disfrutaban en general en **2** (alguna vez **3**) semanas seguidas en agosto, y los demás días en puentes planteados por la empresa sin aparentemente provocar problemas con los trabajadores. Se reservan en general también algunos días para intereses personales, aunque en un caso se nos indicó que podían cargar a vacaciones algún día de inactividad por falta de pedidos.
- No encontramos en ninguna empresa implantación sindical organizada, ni relación conocida con los sindicatos. Sólo en la del calzado recuerdan alguna presencia sindical en la puerta repartiendo documentos. Tampoco había las posibles formas de representación (“Comisión de Trabajadores”) por elección de los propios trabajadores, ni los posibles comités de seguridad y salud. Los trabajadores entrevistados expresaban en general una opinión favorable a la función sindical, afirmando en un caso que si necesitasen alguna ayuda acudirían al local sindical y abonarían **6** meses de cuota para poder beneficiarse de la gestión sindical. En todas, fábricas y talleres, empresa y trabajadores, nos dijeron que no habían participado en las Huelgas Generales convocadas en el país. En todas había confusión, tanto por parte de la dirección empresarial como de los trabajadores, entre la ley y el convenio, con total desconocimiento de los procesos de negociación de éste.

3.- Las retribuciones en las 3 fábricas

- En todas el punto de partida es el **Salario Mínimo** del país, situado ahora en **557** €uros (estaba en **505** € en **2015**), más el **subsidio de alimentación** fijado por convenio en **2,40** € por día

trabajado en el vestuario y en **2,20 €** en el calzado. Éstas son las retribuciones mínimas de los convenios en los que se establece una escala salarial por categorías profesionales, que en el Convenio de **Vestuario** están entre **557** y **888** €uros en producción y entre **557** y **926** €uros en administración, y en el del **Calzado** entre **558** y **949** €uros en producción y entre **557** y **893** €uros en administración.

- Los complementos en las fábricas visitadas consistían en un mayor subsidio de alimentación (de **2,5** hasta **6** €uros diarios, es decir por encima de los fijados en los convenios de aplicación) y algunos pluses individuales pactados con cada trabajador al contratarlo u otorgados luego por el empresario. Las retribuciones tipo mensuales observadas, por **14** mensualidades, eran:
 - En las fábricas del **vestuario**: empaquetado **650** €, plancha **669** €, jefe de almacén **913** €, modelista **1.200** €, hasta el “más alto” en administración que nos dijeron era de **1.600** € (“más beneficios y coche”) para el empresario. A ello habría que añadir, fuera de nómina, unos **50** € a cada trabajador por Navidad.
 - En la del **calzado**: operador de corte **740** €, preparación de muestras **614** €, mecánico **1.000** €, contable **772** €. En esta fábrica el dueño dijo cobrar **4.000** €uros mensuales, y en ocasiones hacía “regalos” a sus trabajadores.
- Las horas extraordinarias se abonaban en casi todas según la legislación, con incrementos sobre la hora normal de un **25 %** la primera, del **37,54 %** desde la segunda, hasta un total de **100** horas extra al año, y, con un **50%** la primera y un **75 %** a partir de la **101**. En una de las fábricas sin embargo abonaban, oficialmente, a **3,5** €uros la hora extra durante la semana a todos los trabajadores (lo que suponía pagarla por debajo de la hora ordinaria), y a **5** €uros los sábados. El pago de las horas extra consta en la hoja de salarios, salvo en los más pequeños talleres y en una de las medianas cuando corresponden a sábados.
- No hay complementos de antigüedad ni de transporte. En general los trabajadores viven en el entorno de las fábricas visitadas y acuden por sus propios medios (incluso andando) al trabajo, excepto en una (la mayor) en la que la empresa facilita minibuses que recogen a los trabajadores.
- Los trabajadores llevan la comida a la fábrica o van a comer a su casa, excepto en la fábrica mayor, en la que pueden comer lo en ella preparado al precio del señalado subsidio de alimentación.

4.- Trabajo a domicilio en el calzado

El trabajo a domicilio constituye una cuestión siempre importante al examinar las cadenas de suministro ya que es, puede ser, su terminal y está en la frontera de la economía formal con la informal sin estar claro en general a qué lado de tal frontera se sitúa. Se presta, en todos los países, a importantes irregularidades por la indefensión de los trabajadores afectados.

Tiene una larga tradición en esta zona de Portugal, país en el que existe una rigurosa legislación al respecto, de la que comprobamos que en algunos aspectos no se cumple en la visita a la fábrica del calzado. No pudimos sin embargo organizar alguna visita al respecto como consecuencia de que no se había detectado anteriormente ni constaba¹ en las auditorías respectivas.

En la visita a sus instalaciones comprobamos que las destinadas al cosido no podían cubrir esta operación de toda su producción. Preguntado el empresario al respecto “confesó” que se realizaba con trabajo domiciliario, pero, añadió, éste cumplía rigurosamente la normativa legal al respecto. Ello nos llevó a nuevas preguntas al empresario y a diversos trabajadores entrevistados.

¹ Constituye de nuevo una expresión de las limitaciones de las auditorías. Algunas son inevitables por la propia naturaleza de la auditoría, aunque esta cuestión (la existencia y condiciones del trabajo domiciliario) y algunos otros aspectos detectados en las visitas a estas fábricas (pagos fuera de la nómina y forma de abonar las horas extra), sí eran exigibles a las auditorías realizadas.

La empresa nos facilitó entonces una lista de 18 personas que en su domicilio realizaban tal operación, con la indicación de que el cosido se aplicaba al 10 % de su producción. Nos explicó también que, como es lógico en este tipo de actividad, pagaba a estos trabajadores según las piezas cosidas, es decir “a destajo”. Pero en la hoja de pagos aparecía para todos una misma cantidad, el salario mínimo legal, absoluta coincidencia difícil de creer. Por otra parte, de la respuesta de las personas entrevistadas resultaba que el cosido podía corresponder del 15 al 30% de la producción. Incoherencias que apuntan a irregularidades de pendiente comprobación.

5.- Los dos pequeños talleres instalados en viviendas y gestionados a través de intermediarios

Hasta ahora habíamos visto fábricas proveedoras directas de las marcas, también algunas a las que las de primera línea subcontrataban puntas o parte de la producción. Unas y otras cubren lo esencial de las principales marcas del vestido, pero también hay otros pequeños talleres, sin relación directa con los compradores de las marcas, pero sí con intermediarios.

Para las marcas estos talleres suponen un reto importante pues en ellos pueden perder el control de sus condiciones técnicas, de su diseño exacto, del tejido, de los hilos, de la fiabilidad en la confección del producto; de la calidad de éste en definitiva, así como el riesgo que suponen posibles problemas sobre sus condiciones de trabajo. Teóricamente les son de aplicación las normas laborales generales del país, así como los convenios colectivos sectoriales si existen, así como los Códigos de Conducta y los Acuerdos Marco Globales cuando los hay. Las marcas establecen en general el requisito previo de la autorización para la subcontratación y se obligan a auditar estos pequeños talleres, lo que en la práctica no resulta fácil de controlar, organizar y realizar.

Ésta es la realidad a la que hemos querido acercarnos en esta ocasión, conscientes de que no podemos desde la Coordinación sindical, que realizamos desde España, conocerla de cerca y de forma completa, pero conscientes también que es obligación nuestra examinar el método de trabajo con los sindicatos locales y ello difícilmente puede desarrollarse sin una mínima y concreta aproximación a su realidad. A tal fin organizamos la visita de dos pequeños talleres, ubicados en viviendas.



Mujeres cosiendo en los pequeños talleres

Una de las viviendas, unifamiliar, estaba situada en una zona de viviendas de las mismas características, todas con jardín y espacio no construido a su alrededor, en una colina próxima a la población. La otra en la planta baja de un bloque de vecinos de 4 plantas en el núcleo urbano, con un almacén en la segunda planta y viviendas en otras dos. Recientemente se planteó el traslado

(aconsejable sin duda por razones organizativas de la producción así como de seguridad y ambiente de trabajo) a un polígono industrial (compraron incluso el terreno), pero renunció como consecuencia de la firme oposición de la mayoría de la plantilla (todas las trabajadoras viven en las inmediaciones de la actual instalación, alguna en la misma escalera, y señalaron que el traslado les cambiaría su organización personal y familiar).

Señalamos a continuación los datos e impresiones obtenidos después de dedicar una jornada a cada uno de ambos talleres.

5.1.- Propiedad y propietarios. Gestión industrial y laboral.

En ambos talleres estaba clara la figura del propietario. Dueño en uno, dueña en el otro. Ambos habían trabajado antes en el sector, como asalariado en una tejeduría (en la que llegó a jefe de hilatura) el primero, como modista la segunda (hizo después un curso de cronometraje para dirigir la producción de su taller).

Ambos dueños realizaban de hecho las dos funciones principales: dirección técnica y gestión de personal, aunque con ayudas en el segundo aspecto: por parte del hijo el primero (incorporado a la propia plantilla), y del marido la segunda (en plantilla del taller como pluriempleado, trabajador administrativo de una oficina de abogados como actividad principal). Contaban con ayuda también en este aspecto por parte de gestorías externas que les llevan la contabilidad, les confeccionan las hojas de salarios y les informan de las normas legales y de los convenios de aplicación.

Uno de los talleres empezó produciendo pijamas para una marca portuguesa hasta que ésta quebró. Ahora trabaja esencialmente para Inditex (90%) y Mango (10%). El otro, algo más diversificado, para ambas y otras: Inditex (en torno al 50% en este momento), Mango (20 %), Pimkie (15%) y Cortefiel (15%) esencialmente.

La gestión técnica la desarrollan principalmente los dueños (que afirman haber realizado algunos cursos de formación, pero que son esencialmente autodidactas), con supervisión por parte del intermediario que manda a una persona con regularidad para el control (que puede ser diario).

5.2.- Relación directa con los intermediarios e indirecta con las marcas.

Uno de los talleres tiene una relación preferente con un intermediario, aunque ocasionalmente trabaja con otros cuando tiene disponibilidad de producción; el otro trabaja de forma regular con 4, aunque puede hacerlo con algunos más. Los intermediarios les facilitan las piezas ya cortadas así como la hoja técnica con el diseño e instrucciones de cosido. El hilo lo compran ellos según la calidad que les indica el intermediario. El empaquetado lo realizan ellos o lo trasladan a otra pyme según el volumen de los pedidos de cada momento.

Ambos talleres trabajan con los intermediarios de forma regular, afirmando que no se ven sometidos a pedidos ocasionales y puntas de producción, para lo que aquellos cuentan con otros talleres. Cuando la oferta de trabajo de los intermediarios es alta y su capacidad de producción es limitada, pueden coger solamente alguna tallas, lo que plantea indudablemente problemas por el riesgo de producciones no idénticas de un mismo modelo en talleres distintos. Es evidente que las marcas rechazan esta posibilidad, como se comprobó en la propia reunión, a lo que los dueños respondieron (después de haberlo afirmado como criterio general) que “nunca” se produce con las marcas allí presentes.

El precio lo negocian en cada pedido y para piezas similares nos dan precios entre **0,30** y **0,60** Euros uno y en torno a **0,70** Euros el otro. El precio depende de la negociación del momento y la realizan una vez el intermediario tiene ya fijado el precio que cobrará de la marca. Dependerá evidentemente también de la complejidad del trabajo. Nos señalan que prefieren producir “básicos” (camisetas y similares) porque, aun con precios más bajos, suponen menos operaciones y más sencillas, y resultan

más rentables. Nos dicen que en ocasiones cogen trabajos “mal pagados” que no cubren los gastos, pero no quieren darnos el cuadro completo de sus cuentas. Señalan que alguna vez (en torno a un promedio de 1 día al año) se quedan sin trabajo, lo que traducen en asignarlo a vacaciones de sus trabajadores.

No saben cuántos talleres trabajan para cada intermediario o en total, y cuantos intermediarios hay en la zona. De sus comentarios podríamos apuntar a en torno a una decena de intermediarios y a bastantes decenas de talleres en la misma. Reconocen que existe una competencia entre ellos de calidad pero también de precios, y que hasta ahora no han sabido, podido, o querido, coordinarse con otros talleres para la negociación con los intermediarios. A veces coinciden con los dueños de otros talleres similares en la sede de éstos cuando acuden para buscar nuevos pedidos, pero en estas ocasiones prefieren la discreción para evitar la desconfianza del intermediario y no tienen prevista, ni planteada, ninguna forma de coordinación entre estos talleres y menos alguna forma de organización para negociar precios con los intermediarios.

Con un número de trabajadores similar, nos indican que sus producciones son de **1.500 a 2.000** piezas diarias, siendo esta última cifra el objetivo “óptimo”, lo que permite una aproximación a las cuentas de estos talleres considerando las plantillas y las retribuciones que nos indican. Con los nuevos pedidos tardan de **1 a 4** días en alcanzar un ritmo de trabajo adecuado, siendo óptimo en **2 a 4** semanas.

5.3.- Trabajadores y tipos de contratos.

Como ya se indicó, en un taller trabaja el dueño, su esposa, 3 hijos y dos nueras, más otras 6 personas. En el otro, la dueña más 13 mujeres (todo mujeres como política de empresa), más un mecánico y el marido de la dueña que realiza unas horas al día cuando termina su otra actividad profesional llevando algunos aspectos administrativos complementariamente a la gestoría, y ocasionalmente “echa una mano” para tareas auxiliares.

Ambos talleres tienen plantillas muy estables, impulsado en uno por la relación familiar con más de la mitad de la plantilla y en el otro por la relación personal de la dueña con las trabajadoras. Nos dicen, y muestran, los contratos. En uno todos indefinidos ahora, en otro hay 3 no indefinidos con perspectiva de consolidarse en breve plazo. Dicen utilizar el sistema legal (para los no familiares) de 2 contratos de duración determinada (lo lleva la gestoría y no saben muy bien, dicen, si de 30 días, 3 ó 6 meses) para pasar a indefinidos el tercero. Ambos talleres contratan por días a algunas trabajadoras en momentos punta de producción, sin que conste la formalidad aplicada en tal caso.

En ambos nos afirman que podrían contratar de forma estable a unos/as pocos/as más e incrementar su producción pero no los/las han encontrado al nivel profesional requerido, ni la oficina de empleo se los/las ha facilitado.

5.4.- Horario de trabajo.

La estructura del horario en ambos talleres se ajusta a lo señalado antes para el conjunto de fábricas y talleres visitado. Las pocas horas extra afirmadas por los dueños coincidía con lo observado y por las explicaciones de las trabajadoras, condicionado además por su relación con las formas de vida de éstas. Las pocas realizadas se pagaban en negro.

En uno fichan al entrar y salir, aunque no el dueño y sus familiares, mientras que en el otro anotan cada una a mano sus horas de entrada y salida. Ambos talleres confeccionan hojas de control de entrada y salida que no reflejan la realidad. En el primero con un listado por ordenador del que se deduciría que pasan por la puerta en el mismo instante 6 personas todos los días y en el segundo porque lo que anotan a mano es la hora oficial de entrada y salida, idénticas también para todas, sin

reflejar en ambos casos la inevitable pequeña dispersión de horas de entrada y salida y lo que nos explicaron como alteraciones diversas.

5.5.- Condiciones de trabajo, auditorías y relación sindical.

Los problemas principales los observamos en el taller situado en la planta del bloque de viviendas, en el que observamos un nivel de polvo importante, que era habitual tal como se había depositado en las instalaciones. En éste se observaban grietas en algunas paredes que podían suponer un riesgo. Nos comentaron que estaba ya previsto el examen de las grietas y las posibles obras para garantizar la seguridad del edificio. Sin haber llegado a los mayores calores del verano comprobamos una temperatura ambiente alta en este taller, con sólo unos ventiladores que no podían proporcionar mayor protección.

Las auditorías realizadas en ambos talleres ponían de manifiesto el carácter de economía formal de ambos talleres, con algunos problemas de diversa importancia, sin hacer frente a los problemas que hemos señalado en este informe, lo que por otra parte cuestiona el rigor de las auditorías. Uno de los talleres comentó que en una ocasión le habían hecho pagar **350 €** por una auditoría de una marca para la que habían trabajado ocasionalmente. Las demás auditorías, de las marcas para las que ahora trabajaban, no se las habían cobrado.

Ni los dueños ni los trabajadores habían tenido ninguna relación con los sindicatos, de los que sin embargo la mayoría de trabajadores entrevistados tenían constancia de su existencia y manifestaban una opinión genérica favorable a su gestión en el país. De las Huelgas Generales que en Portugal se habían desarrollado (unitarias la mayoría en la última etapa) tenían escasa noticia, pero sin repercusión alguna en estos talleres. Tampoco sabían de los convenios de aplicación, ni de sus procesos de negociación, ni de su resultado. En ambos casos eran las correspondientes gestorías las que les informaban de los incrementos salariales establecidos (de los que no tenían muy claro si era consecuencia de la legislación del país o de la negociación colectiva) y les asesoraban cuando se suscitaba algún problema.

5.6.- Salarios y márgenes económicos de los dueños.

Según las explicaciones de los dueños, así como de las hojas de salario y de las explicaciones de los trabajadores, se desprende que ambos talleres cumplen los mínimos establecidos en el convenio con algunas mejoras:

- En el taller de la vivienda unifamiliar (7 de familia más 6 trabajadoras) había dos retribuciones tipo, iguales para todos los del mismo grupo: 1) Para los contratados no familiares **560 + 20** Euros mensuales fijos y el subsidio de alimentación de **2,4 €** por día trabajado, más **20 a 50** Euros por Navidad fuera de la hoja de salarios, y 2) para la familia (dueño incluido) el salario era de **610** Euros más también los **2,4** Euros. El dueño reconocía que él tenía otros beneficios que no eran ya salario, aunque afirmaba que prácticamente todo lo reinvertía en el taller (maquinaria, ...), que ciertamente estaba en buenas condiciones.
- En el otro taller se aplicaba el salario base igual para todas las trabajadoras (el mínimo de convenio de **557** Euros) más el subsidio de alimentación (que se perdía si se llegaba más de media hora tarde) y un complemento que cada mes decidía la dueña y que empezaba siendo de **10** ó **20** Euros al ingresar, que alcanzaba **100** a **150** Euros muchos meses y podía llegar a **200** y **250** Euros mensuales. En este taller la dueña se asignaba un salario de **1.671** Euros mensuales y otro tanto al marido (no trabajaba a jornada completa pero constaba como “gerente”), con el añadido a ambos de “gratificaciones Asamblea General” (algunos meses constaba como “premio al desempeño”, según decidía la gestoría) de hasta **4.000** Euros mensuales para la dueña y de **400** para el marido. El problema, nos explicó apesadumbrada, es que la retención fiscal sobre estos salarios podía alcanzar hasta **2.000** Euros mensuales (el problema resulta seguramente de registrar como salario los beneficios empresariales).

- Pagan por transferencia las cuantías registradas en las hojas de salario.

De todo ello se desprenden unas peculiares relaciones laborales en estos talleres, con unos trabajadores sometidos a un particular régimen paternalista que no supone sin embargo peores condiciones de las otras fábricas. Con unos dueños sometidos a los intermediarios, pero con márgenes de beneficio que les permite mantener su estructura industrial y, como nos afirmó la dueña de uno de ellos, “ahorrar en los tiempos buenos”.

6.- Reunión con los sindicatos portugueses.

Participó solamente FESETE-CGTP debido a que a última hora SINDEQ-UGT excusó su asistencia. La realizamos en dos partes, una primera conjuntamente con las dos delegaciones empresariales de Mango y El Corte Inglés, y una segunda solamente con la delegación sindical.

En la reunión conjunta, FESETE-UGT presentó un breve informe sobre la realidad industrial y sindical de la industria de la moda en Portugal que se concreta en:

- El sector industrial está constituido por unas **10.000** empresas y unos **170.000** trabajadores que pueden agruparse como sigue:
 - **3** empresas con más de **1.000** trabajadores
 - **10** empresas con **500 a 1.000** trabajadores
 - **45** con **250 a 499** trabajadores
 - **700** con **50 a 249** trabajadores
 - Más de **9.000** empresas con menos de **50** trabajadores
- La afiliación sindical en el sector se sitúa entre el **15** y el **20** %, concentrada en las empresas de más de **50** trabajadores, en las que hay presencia sindical organizada en unas **500**.
- La plena aplicación del convenio es más difícil en el sector del vestuario (particularmente en el régimen de aplicación del “banco de horas”) que en el del calzado.
- Con la democracia, uno de los objetivos centrales de la actividad sindical fue la erradicación del trabajo infantil, lo que consideran prácticamente conseguido.
- El trabajo domiciliario se ha reducido notablemente, pero siguen existiendo zonas donde se produce.

Tras comentar diversos aspectos de la experiencia de estos días se concretaron formas de relación regular entre las delegaciones en Portugal de ambas empresas españolas con los sindicatos portugueses, así como de éstos con los Departamentos de RSC de las mismas.

En la posterior reunión sindical abordamos las cuestiones de nuestras relaciones sindicales bilaterales y concretamos algunas iniciativas para la próxima etapa, donde podemos destacar el inicio de un proceso de colaboración desde CCOO de Industria con el sindicalismo portugués en los ámbitos de negociación colectiva y de proyección sindical en los centros de trabajo.

También cabe destacar los inicios conjuntos, de un proyecto piloto bajo el Acuerdo marco Global entre los sindicatos portugueses, IndustriAll e Inditex, de un proceso de formación y creación de Comités de Seguridad y Salud, en varios centros de trabajo de su cadena de suministro.

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria