



Jornaleras del textil Mataró (Cataluña, España) Los talleres chinos

**Aproximación sindical
a las cadenas de suministro de las marcas
internacionales españolas (MANGO)
2025**



Mayo 2025

Víctor Garrido Sotomayor

*Secretaría de Acción sindical Internacional y Coordinador de Acuerdos Marco Internacionales, CCOO de Industria
Copresidente mundial de IndustriALL Global Union en los sectores textil, confección, calzado y piel (TGSL)*

Índice

- 1.- *Objetivos de nuestra visita a Mataró (Cataluña, España).*
- 2.- *España, el sector de la industria del textil, la confección y el calzado, en los sectores de la moda (TGSL)¹. Las Cadenas Globales de Suministro (CSG), de las marcas españolas en nuestro país.*
 - 2.1.- *El sector textil en Cataluña.*
 - 2.2.- *El sector en Mataró. Los talleres chinos clandestinos detectados en 2009.*
 - 2.3.- *Las cadenas de suministro de las marcas españolas con Acuerdos Marco Globales (AMG), en España.*
 - 2.4.- *La cadena de suministro de MANGO en España.*
- 3.- *El Convenio Colectivo del Sector textil confección en España.*
- 4.- *Características y condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas de Mataró.*
 - 4.1.- *La contratación y situación en las fábricas visitadas.*
 - 4.2.- *Tiempo de trabajo, jornada y descansos.*
 - 4.3.- *Estructura salarial. Los impuestos y deducciones.*
 - 4.3.1- *Estructura salarial en los talleres visitados*
 - 4.4.- *Otras cuestiones clave para entender e interpretar estos datos.*
 - 4.5.- *Cómo abordar los problemas observados*
- 5.- *Los Acuerdos Marco Globales suscritos con las marcas españolas de la industria del textil, la confección y el calzado, en los sectores de la moda (TGSL). Algunas conclusiones y consideraciones sindicales.*

¹ Textil, confección, calzado y piel, por sus siglas en ingles, "TGSL"

1.- Objetivos de nuestra visita a Mataró (Cataluña-España)

En esta ocasión nuestra visita se enmarcó en las actividades aprobadas en el plan de trabajo del Acuerdo Marco Global (AMG), firmado bilateralmente entre la multinacional española MANGO y CCOO Industria, para el año 2025, de un AMG que expresa nuestra responsabilidad como sindicato de la empresa matriz con el compromiso de garantizar la debida diligencia en la Cadena Global de Suministro (CGS) en este caso de la multinacional española MANGO.

Una visita de aproximación que busca varios objetivos: por una parte visitar fábricas proveedoras de MANGO, enlazando con el trabajo realizado ya en anteriores ocasiones. En esta ocasión en nuestro país, a talleres pequeños del sector textil, en la comunidad Autónoma de Cataluña y más en concreto en la ciudad de Mataró, en la comarca del Maresme, zona industrial que también produce para otras marcas españolas de la moda. Ofrecer también una visión general de la situación actual de los sectores de la industria de la moda, destacando algunas de sus características, desafíos y oportunidades y aportar unas pinceladas del sector TGSL en España.

Para ello concretamos una delegación empresarial-sindical y visitas a diferentes fábricas entre los días 21 al 24 de enero de 2025. Esta vez en nuestro país, apenas a solo 30 minutos en coche de la sede central de la marca española MANGO.

Por parte sindical con Víctor Garrido Sotomayor, de la Secretaría de Acción Sindical Internacional y responsable de los AMG de CCOO de Industria y Copresidente global, para los sectores de la moda (TGSL) para IndustriALL Global Union (IGU).

Por parte empresarial, de MANGO, con Paula Rico Díaz, del departamento de Impacto Social y sostenibilidad, responsable de las condiciones sociales y laborales de las personas trabajadoras en su CGS, junto con Helena Aranda Mayor, del mismo departamento.

2.- Los sectores de la moda (TGSL) y las Cadenas Globales de Suministro (CSG) de las marcas españolas

El sector textil, de confección, piel y calzado, es en España un componente fundamental de nuestra industria, en este caso de la moda y en la economía del país. Está experimentando una transformación significativa impulsada por la sostenibilidad, la digitalización y los cambios en las preferencias del consumidor.

Son sectores que han ido recuperándose tras el impacto de la deslocalización y también del COVID19, que en estos momentos, aunque han ralentizado su crecimiento desde el estallido de la pandemia, viven un evidente aumento en la demanda. Con una creciente presión para adoptar prácticas sostenibles, incluyendo el uso de materiales reciclados y procesos de producción responsables, lo que provoca que las empresas españolas de la moda se enfrenten a una gran competencia entre marcas y productores, tanto a nivel local como internacional, así como en condiciones laborales y costos operativos. Lo que ha llevado a muchas empresas a buscar formas de diferenciación a través de calidad, diseño o sostenibilidad. Hay que considerar también la regulación, cada vez más estricta, sobre el medio ambiente y los derechos laborales, lo que también incide en los costos operativos.

La creciente transformación digital está afectando a cómo las empresas operan, con un aumento notable en las ventas online y el uso de tecnologías avanzadas en la producción y distribución. El crecimiento del comercio online ha tenido un aumento en las ventas del 10% en comparación con el 2023. Las ventas por internet en 2024 fueron de casi 2.900 millones de euros, subrayando la significación del canal digital de las compañías del sector. Las empresas están invirtiendo en marketing y comercio digital para llegar a un público más amplio, consumidor cada vez más interesado en la moda rápida y accesible, con un creciente segmento que busca productos únicos y sostenibles.

Todas estas cuestiones están llevando a cambios en las estrategias comerciales.

En 2024 el sector de la moda representa el 2,8% del PIB y el 8,2% de las exportaciones de nuestro país.

En cuanto a la estructura de los sectores "TGSL" en España, se estima que existen entre 5.000 y 6.000 empresas operando en el sector textil y de confección, de 1.500 a 2.000 del calzado, la mayoría pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Destaca la mejora en las cifras de empleo. Sólo en los primeros ocho meses de 2024 el número de personas afiliadas al sector TGSL aumentó un 1,3%, lo que indica que, a pesar de todos los desafíos, sigue siendo un sector dinámico y en crecimiento.

Emplea a unas 140.000 personas trabajadoras de forma directa que, desagregando por sectores, supone:

- En el textil confección, hay alrededor de 100.000 empleadas.
- En el calzado entre 30.000 y 40.000.
- Por otra parte la industria de la moda en España generó cerca de 600.000 empleos directos e indirectos en 2024.

En cuanto a las ventas y, desgranando ambos, en: los sectores del textil-confección, en 2024, se alcanzaron los 28.100 millones, con un incremento del 3,8% respecto de 2023, y se situarán previsiblemente en unos 28.700 millones de euros en 2025. Las de calzado se situarán en 6.800 millones de euros en 2025, un 2,1% más que el año anterior, con la previsión de otro crecimiento del 2% en 2026².

A nivel mundial, las ventas de los sectores de la moda se mantendrán al alza, hasta situarse en unos 1,6 billones de Euros en 2024, con aproximadamente un incremento del 4,7%, con un alza del 4,4% para los artículos del textil y de la confección y de un 5,9% en los de calzado.

2.1- El sector textil en Cataluña.

Hay que señalar la importancia que tiene el sector industrial del textil en la comunidad autónoma catalana. Es uno de los sectores con más tradición de la industria "ligera" y elemento clave para entender el país que tenemos hoy. Fue uno de los elementos más característicos de la revolución industrial en Cataluña, especialmente intensa en la actividad productiva del sector, con empresas de todo tipo: tejeduría, hilatura, tallado, confección, estampación y fabricación de complementos, entre ellos la industria del calzado, de la piel en general.

Se ha producido una disminución general del peso de la industria en nuestro país, al igual que en el resto de países desarrollados, al extenderse las CGS a los países del Sur global. Una realidad preocupante en la medida que los sectores industriales generan puestos de trabajos cualificados, con incidencia en la innovación tecnológica y en la capacidad de internacionalización, además de su positivo impulso del desarrollo del país.

En la actualidad, el sector de la moda en Cataluña cuenta con cerca de 60.000 personas trabajando en unas 1.500 empresas que contribuyen con cerca de 16.000 millones de Euros al PIB catalán, entre el 6% y el 8% del total del país.

El sector TGSL ha demostrado una capacidad de transformación y adaptación notable y, en esta Comunidad, encara el futuro con un relativo optimismo a pesar de las dificultades para afrontar los retos de sostenibilidad, de transformación digital y de reindustrialización.

En Cataluña, este sector representa el 48% de la cifra total, de su negocio nacional, seguida de la Comunidad Valenciana con un porcentaje del 19,44% y de las comunidades de Madrid y de Galicia con un 7,82% y 7,27% respectivamente.

² Según el Euromonitor del sector.

2.2. El sector en Mataró. Los talleres chinos clandestinos detectados en 2009

Mataró ha sido siempre referencia en la historia de este sector. Estuvo en el origen de esta industria en España y lo estuvo también en el desarrollo de talleres clandestinos operados esencialmente por trabajadores chinos, trasladados a España, mayoritariamente en condiciones fraudulentas, en condiciones de vivienda y laborales infrahumanas, peores que las de las fábricas que habíamos visitado en China, y similares a otros rincones de la vieja Europa, con Prato (Italia) como principal referencia.

El 16 de junio de 2009 estalló el escándalo, al irrumpir, como consecuencia de las derivaciones de una pelea de dos ciudadanos chinos, 700 mossos d'escuadra en 72 talleres gestionados casi todos por ciudadanos chinos, practicando 77 detenciones y "liberando" a 500 trabajadores que llegaban a esos "talleres" a través de los denominados "cabezas de serpiente". Se trataba de una red mafiosa con tentáculos también en Santa Coloma, Calella y Barcelona y relacionada con gestorías que organizaban incluso el traslado, visados, ..., muchas veces de forma también fraudulenta y con relación con estructuras mafiosas similares de otros países, de Italia en particular. Resultaron procesadas 100 personas por "tráfico ilegal de personas", "asociación ilícita" y "falsedad documental", con expedientes abiertos por las condiciones de trabajo. Nuestra Federación sindical, FITEQA-CCOO, se personó como acusación particular. Habiéndose decretado libertad provisional, la mayoría de las personas imputadas desaparecieron y finalmente sólo fueron condenadas tres, en diciembre de ese año, a 3 años y medio de prisión, por delitos en sus propios talleres, sin apreciar responsabilidad por el entramado mafioso.

De los 72 talleres detectados, la mayoría en garajes y sótanos, solamente 15 estaban inscritos en el registro de Actividades Económicas de la Agencia tributaria, y eran los que canalizaban la producción de todos ellos. Se detectaron prendas de 363 marcas, 14 frecuentes, entre ellas casi todas las españolas del vestido.

La alerta provocada por esta situación permitió detectar que se trataba en la mayoría de casos de falsificación de marcas de difícil seguimiento de sus redes de venta, y con, en unos pocos casos, una derivación de alguna de las subcontratas de alguna de las marcas para, al parecer, sorpresa de la casa matriz.

Aunque las condenas fueron en nuestra opinión escandalosamente leves, sirvió para hacer emerger y desarticular una estructura mafiosa, así como para que las

marcas y empresas implicadas mejoraran el control de sus cadenas de subcontratación. Y, seguramente para regularizar sus actividades.

No hemos tenido posteriormente constancia de problemas similares, aunque es necesario que se mantenga un control permanente tanto institucional como empresarial y sindical.

Los talleres de empresarios y trabajadores chinos que hemos visitado en esta ocasión plantean problemas evidentes, como señalamos luego, pero distintos, a los mafiosos detectados en el año 2009.

2.3.- Las cadenas de suministro de las marcas españolas con Acuerdos Marco Globales (AMG), en España

Desde CCOO-Industria hemos abordado a lo largo ya de muchos años la problemática de este sector con las marcas españolas del mismo, particularmente a través de la aplicación de los AMG firmados con ellas. Hay que destacar algunos datos de sus CGS en nuestro país:

- INDITEX: con 319 fábricas y 18.294 personas trabajando en ellas.
- El Corte Inglés: con 306 fábricas y 34.759 trabajadores.
- Grupo Tendam: con 18 fábricas y sin indicar el número de trabajadores.
- MANGO, como se detalla más ampliamente a continuación

2.4.- La cadena de suministro de MANGO en España.

En cuanto a MANGO, España es el noveno país en cuanto a volumen de producción de MANGO, sólo el 0,87% de ésta, y con cerca de 1,5 millones de unidades producidas, el pasado año 2024. Con un volumen de compra de producto terminado que corresponden a todas las divisiones de la compañía (Woman, Man, Kids/Teen y Home), de 10.700 millones de euros.

Con una base muy consolidada, en una cadena de suministro compuesta por 21 proveedores con 142 fábricas trazadas, y sin poder determinar con exactitud el número de personas trabajadoras.

Se desglosan como a continuación indicamos: 36 fábricas de producto terminado + 87 de tejidos y fornituras + 16 de hilatura + 3 de empaquetado, etiquetado y perchas.

3.- El Convenio Colectivo del Sector textil-confección en España³

El Convenio Colectivo del textil y de la confección en España regula a nivel estatal las condiciones laborales de las personas que trabajan en estos sectores en todas las empresas del país que no tienen convenio propio, lo que supone su eficacia directa en la mayoría.

A continuación, resumo algunos de los aspectos más relevantes de sus condiciones de trabajo, del que se alcanzó un preacuerdo el pasado 20 de enero, cuando estaba convocada por CCOO Industria una huelga sectorial para el pasado 28 de ese mes y que por ello fue cancelada.

Durante la redacción de este informe se está procediendo a su ratificación en las diferentes asambleas sectoriales en cada Comunidad Autónoma de nuestro país, por las personas trabajadoras del sector.

De éste, se puede destacar:

- a) Vigencia 3 años, esto es: 2024, 2025 y 2026.
- b) Un incremento salarial de un 3,30% durante cada uno de los años de vigencia. Con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.
- c) Una cláusula de revisión al Índice de Precio al Consumo (IPC) con un tope de un 1%, adicional al incremento pactado cada año y que tendrá también carácter retroactivo al 1 de enero de cada uno de los años.
- d) Introducción del concepto Salario Mínimo Garantizado (SMG) superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este nuevo concepto tiene un aumento de un 2% sobre el SMI y afectará básicamente a las categorías de los grupos de los anexos/subsectores con salarios más bajos (Confección, género de punto, etc.), por lo que tendrá también un impacto de género como medida de acción positiva ya que estos puestos suelen realizarlos las mujeres.
- e) El Plus de No Absentismo se percibirá íntegramente, al pasar a ser un concepto fijo (salvo anexo de alfombras que tiene una fórmula distinta).
- f) Aumento salarial adicional para las categorías profesionales de los grupos B y C de los anexos/subsectores más bajos donde se habían solapado por los efectos SMI con las categorías del grupo A. Un 4,5% adicional para las del grupo B y un 5% para las del grupo C).
- g) Se crea el concepto Salario Referente del Grupo profesional, correspondiente a la categoría con salario más alto de cada grupo

³ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://industria.ccoo.es/689486fd2727cb69472208948398e07800060.pdf

profesional, al objeto de que el resto se tengan que equiparar a razón de un 2% anual, por lo que las personas que aún no lo alcancen percibirán un 5.3% anual más durante los tres años del Convenio.

- h) Sustitución y modernización del nomenclátor del año 1998 (documento donde se incluyen las diversas categorías de las personas trabajadoras anteriormente). Las partes se comprometen a consensuar un nuevo sistema de clasificación profesional con fecha tope el 30 de mayo de este año. Si finalizada esa fecha no hay acuerdo, habrá un arbitraje del SIMA⁴ debiéndose aplicar el nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el laudo arbitral.
- i) Reducción de jornada: Se reducirá la jornada máxima anual en 20 horas (10 horas en 2025 y 10 horas en 2026) para las personas con jornada continua⁵.
- j) Se incluye la ultra actividad, indefinida y la denuncia automática del convenio.
- k) Se amplía el contrato por circunstancias de la producción de seis a doce meses.
- l) Se aumenta la póliza de accidentes, pasando de 9.000€ a 15.000€.
- m) Retribución de las vacaciones: Se establece que se tengan que incluir todos los conceptos ordinarios y habituales para su cálculo.
- n) Obligación de pagar la nómina como máximo el día 5 del mes siguiente.
- o) Se amplía el preaviso por cambio de turno de 8 a 12 hrs.
- p) Se incluye un compromiso para seguir avanzando en la simplificación y racionalización de tablas salariales.
- q) Se crea una comisión de redacción para incluir otras cuestiones de adaptación legal (contratación, permisos, protocolo de acoso, violencia de género), así como lo relativo a las medidas LGTBI.

Es importante tener en cuenta que es un resumen y que las condiciones específicas pueden variar en algunas empresas que pueden tener sus pactos de aplicación del convenio estatal para desarrollarlo en las condiciones de cada una, así como otras, pocas, con sus propios convenios colectivos.

4.- Características y condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas de Mataró.

Como siempre, previo, a nuestra visita, solicitamos las auditorías sociales que ya se habían realizado en los talleres. En esta ocasión y, como es habitual, volvimos

⁴ Servicio de mediación y arbitraje de España

⁵ Ver punto 4.2 de este informe

a comprobar las limitaciones de estos sistemas de auditoría social. Desde CCOO de Industria venimos señalando a las marcas internacionales españolas la consecuencia de que este sistema de auditoría no vaya acompañado de la necesaria intervención y participación sindical en cada centro trabajo.

Nuestro planteamiento no supone eludir nuestra propia responsabilidad sindical y asumimos las limitaciones derivadas de la difícil construcción sindical en este tipo de centros de trabajo en nuestro propio país. Es, evidentemente, necesario cambiar el modelo de derechos sindicales en la pequeña empresa con instrumentos adicionales de representación sindical sectorial para poder establecer también formas de coordinación con las auditorías sociales de la empresa matriz. Un problema sindical pendiente para la necesaria iniciativa del sindicalismo organizado.

En esta ocasión, visitamos varios talleres pequeños de Mataró, ciudad cercana a Barcelona, en la Comunidad Autónoma de Cataluña. Todos de capital chino.

Son locales que pasan desapercibidos, pequeños, y casi sin carteles identificativos. Las personas que nos recibían, las propietarias y/o encargadas de los talleres, así como las personas que trabajan en estos, proceden de China. La mayoría no hablan ni catalán ni castellano, aunque casi todas llevan más de una década en nuestro país, como comprobamos en las entrevistas, para las que necesariamente teníamos que llevar intérprete. Con, la mayoría, un nivel formativo muy elemental.

En uno de los talleres que visitamos (foto abajo) nos entrevistamos con el responsable de una empresa que se dedicaba a gestionar las relaciones laborales en la mayoría de los talleres de propiedad china en la zona y, que nos decía que hay entre 50 y 75 talleres del tipo a los que hemos visitado estos días. Sólo esta gestoría está al cargo de las relaciones laborales de 50 talleres.



El porcentaje de producción que realizan para MANGO, está entre el 15% y el 60%. El resto de su producción, es para otras marcas españolas y, algunas pequeñas marcas nacionales y alguna otra multinacional, tales como: el Grupo Tendam o el Corte Inglés, ambas marcas cercanas al 40% de producción en algún caso. En uno de los talleres también producen para marcas propias.

Se dedican a la confección y terminado de las prendas y, el resto de la producción, se subcontrata, tales como: el tejido y materia prima, el corte, la estampación, lavandería, etc., a través, incluso de personas y otros pequeños talleres de la zona.

El número de trabajadores oscila entre las 10 y las 20 personas, y la proporción de mujeres está alrededor del 40%.

Hay mucha estabilidad en las plantillas, pero de vez en cuando se produce rotación, es decir, cuando alguna de estas parejas o uno de los miembros se quedan en China, por jubilaciones o por ampliar sus periodos vacacionales cuando coincide con el año nuevo chino o para cuidar a sus padres o hijos. Aún así la rotación está alrededor de entre el 5% y el 10% y el absentismo está alrededor del 5%. La media de edad de las personas está sobre los 40-50 años, con un evidente envejecimiento, también en nuestro país de las plantillas.

Los datos más relevantes de sus condiciones de trabajo son los siguientes:

4.1.- La contratación y situación en las fábricas visitadas.

En estos talleres chinos se nota la evolución de las relaciones laborales españolas a diferencia con lo percibido años atrás. Así con las últimas reformas laborales los tipos de contrato de trabajo han sido objetos de importantes modificaciones: el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral:

- Contrato de trabajo indefinido, que incluyen los adscritos a obra.
- Contrato de trabajo temporal que incluyen por circunstancias de la producción y por sustitución (interinidad) que se amplía de seis a doce meses.
- Contrato de trabajo fijos discontinuos y
- Los contratos por trabajos formativos.

Comprobamos en los talleres visitados que todas las personas tienen contratos indefinidos, y que apenas pasan periodos de prueba, al ser personas que vienen desde China y vienen con los contactos (referencias personales o familiares, etc.) y la experiencia necesaria por parte de otras personas trabajadoras que están en

los talleres, pendientes solamente de su chequeo por parte de las encargadas o dueñas, al coger las máquinas, para asegurar su habilidad en el manejo de éstas.

Las antigüedades oscilan porque algunas de estas personas cuando pasan unos años, regresan a China, a sus ciudades o pueblos de origen y cuando el tiempo utilizado por las personas se dilata más de un mes, las empresas las consideran "despedidas" y cuando regresan (aparentemente ocurre casi siempre, a no ser que se jubilen), después de 2 o 3 meses según nos comentaban, se inicia de nuevo la relación contractual con la empresa, iniciando sus antigüedades en cada taller. Así lo pudimos comprobar en las nóminas y contratos. Había personas que llevaban hasta 18 años en nuestro país.

Apenas entienden nuestro idioma y en una de las fábricas tanto los contratos como las nóminas estaban sólo en español, por lo que las personas trabajadoras no eran capaces de comprenderlos, pero en el resto estaban en ambos idiomas.

4.2.- Tiempo de trabajo, jornada y descansos.

Como en su país de origen, así como habitualmente en las CGS en los países de producción, el tiempo de trabajo es uno de los problemas principales. Aquí se vuelven a reproducir la realización de largas jornadas de trabajo, como seguimos observando y denunciando desde hace muchos años en cualquiera de los países y fábricas que visitamos, vulnerando todas las normas nacionales e internacionales. **¿Hasta cuándo las marcas seguirán permitiendo esto? ¿Hasta cuándo desde el sindicalismo internacional no seremos capaces de plantearnos esta cuestión como un tema central de nuestra acción y negociación con el conjunto de las marcas?**

Nuestro Convenio Colectivo del sector para la Industria de la Confección establece para 2025 una jornada ordinaria de trabajo (en turno continuado diario de más de 6 horas) de **1.818** horas anuales de presencia, y el tiempo de trabajo real no será inferior en ningún caso a **1.762** horas anuales, con una reducción de 10 horas para el año 2026 y de otras 10 horas para el año 2027. Y el límite de "horas extraordinarias" en nuestra legislación es de **80** horas anuales, pero en estos talleres la jornada real anual puede ser mayor. Es importante destacar que el máximo legal es de **1.898 horas**, según nuestra legislación.

Para completar el significado de estas cifras hay que tener en cuenta lo que añadimos a continuación:

Dentro del concepto de jornada continuada presencial, se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de horas de jornada real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien por disminuir a quince minutos el tiempo de

descanso existente, o bien por aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio, sin exceder el número totales de horas efectivamente trabajadas.

En cuanto a la jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1.789 horas anuales de trabajo, con las reducciones comentadas de 10h, respectivamente, en cada uno de los años de la vigencia de este nuevo Convenio Colectivo.

En los talleres visitados (foto abajo), chequeamos los documentos de registros de jornada y observamos que estos son ilegibles o, prácticamente, no hay constancia de estos. Sólo nos quedamos con lo comentado por las personas en las entrevistas que, como era de esperar, no coincidía demasiado con lo que nos decían las dueñas de los talleres. Este es el caso de las fábricas visitadas, es decir sus jornadas están distribuidas de lunes a viernes de 9h a 13h, con descansos de 2h a partir de las 13 h (que no siempre cumplen según las personas entrevistadas) para volver al trabajo de 15h a 17h. Pero, sin terminar de saber, exactamente, cuántas veces a la semana, en algunos casos nos decían que dependiendo de la faena. Lo que afecta a la realización de horas extraordinarias, regresando antes de las 15h o permaneciendo en los talleres hasta las 19h o 20h. Y trabajan algunos sábados, domingos o festivos, cuando se precisa, principalmente, en los momentos de picos de producción. Todo ello puede suponer un total de 10 horas al día, pero sin poder asegurarlo con todo el rigor.



El periodo vacacional, en el Convenio Colectivo y con carácter general, es de 30 días naturales, de los cuales 21 días se tienen que disfrutar ininterrumpidamente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En los talleres visitados nos decían que solían permanecer cerradas unos días en agosto o, como ya hemos señalado, en los casos que alguna de las personas utilizan este periodo para regresar a sus países durante el año nuevo chino (no lo hacen todos los años).

Como en casi todos los países del mundo, las horas extra son "voluntarias" y, aparentemente, en estas fábricas así ocurre, lo que sería ya una diferencia con lo que hemos observado en China y demás países de la CGS.

Además, adicionalmente, tienen los permisos que a continuación se detallan, regulados por convenio Colectivo estatal, aunque todas las personas entrevistadas los desconocían, y no nos consta que los disfrutaran, salvo que la dirección empresarial les comunicara que ese día no trabajan:

- 14 días festivos en España, de los que 9 días están establecidos y publicados en el Boletín Oficial del Estado y se celebran en todas las Comunidades Autónomas de España. Y, el resto se establecen en cada una de ellas, en función de las fiestas locales que se acuerden, en cada región o localidad.
- Permisos retribuidos que están regulados por Convenio Colectivo en sus artículos 44 y 45.
- Además, las personas tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada.

4.3.- Estructura salarial. Los impuestos y deducciones.

Los sistemas de retribución vienen regulados en el Convenio Colectivo sectorial y tienen que estar por encima del Salario Mínimo Garantizado (SMG), en el país, de 1.184€ mensuales (en 14 pagas) y, podrán ser:

- A. A tiempo. En el que se percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.
- B. Con incentivo. En el que se percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Y, que para el año 2025, establece que las personas que trabajan en la industria del textil y de la confección deben cobrar un salario, en función de su categoría profesional, con un incremento del 3,3%, del salario del año 2024.

El salario mínimo garantizado, para el año 2025, de las personas trabajadoras de los grupos profesionales, más comunes del sector (las que existían en los talleres visitados):

- A (1.194,85 €/mes y 16.727,9 €/año).
- B (1.248,62 €/mes y 17.480,68 €/año)
- C (1.311,05 €/mes y 18.347,7 €/año).

Cuando termine el año en curso, se determinará si se activa la cláusula de revisión salarial ligada a los índices de precios al consumo (IPC), con un tope del 1% adicional a la subida pactada.

No podemos olvidar que estos salarios se acaban de pre acordar y todavía está pendiente su regularización cuando se firme, definitivamente, el nuevo

Convenio Colectivo. Por tanto, no se estaban aplicando en los talleres que visitamos, pero sí que tendrán que regularizarlos.

En cuanto a las deducciones que se les practica a cualquier persona que trabaje en nuestro país y que se realizaba en los talleres visitados. Son las siguientes:

- 1) Aportaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta:
 - a. Contingencias comunes (4,82% de la remuneración bruta mensual incluidas las pagas extraordinarias)
 - b. Desempleo (1,55% de la remuneración bruta mensual incluidas las pagas extraordinarias)
 - c. Formación profesional (0,10% de la remuneración bruta mensual incluidas las pagas extraordinarias)
- 2) Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), que varía en función de la remuneración salarial anual de las personas trabajadoras.

4.3.1- Estructura salarial en los talleres visitados

En los talleres visitados, las personas entrevistadas se encontraban en las categorías A y B, aunque las propias personas entrevistadas no sabían la diferencia entre cada categoría que internamente es una decisión totalmente unilateral de las empresas. Y, su retribución, según las personas y sus hojas de salarios, estaba entre: 1100€, 1220€ y 1.300€ mensuales. No quedó claro si están incluidas las horas extras o no, porque las personas no terminaban de aclararlo y en cualquier caso en ninguna de las nóminas constaba este pago extra.

Tampoco tenían claro si les ingresaban las otras dos pagas extraordinarias anuales, a las que tienen derecho. Los salarios los cobran mediante transferencia, pero en uno de los talleres visitados, parte de éste, se lo daban en mano (posiblemente para ahorrar costes de Seguridad social).

Como puede observarse, no está claro el sistema retributivo aplicado, aunque apunta a evidentes irregularidades. Y, sin embargo, es evidente que su retribución es superior a la que percibirían en China, lo que explica sus viajes, pagados por ellos, así como su estancia en España, esta sí, abonada por las empresas para enviar dinero de forma regular a sus familias, no sabemos si, incluso, a través de la propia empresa.

4.4.- Otras cuestiones claves para entender e interpretar estos datos.

Hay que tener en cuenta que estos talleres ubicados en nuestro país, como sucede en otras regiones del mundo (véase la región de Prato en Italia o el polígono Cobo Calleja en Madrid), tienen prácticas similares a las fábricas visitadas en China, aunque con salarios distintos como hemos señalado. Así:

- Hay muchas parejas trabajando juntas, también familiares y, cómo ocurre habitualmente en las fábricas de China, vienen a trabajar reproduciendo el “modelo” de fábrica que existe desde tiempos inmemoriales en China.
- Todas las personas trabajadoras son chinas y permanecen durante años en los talleres o se mueven a otros talleres cercanos hasta su jubilación, buscando la manera de ganar el mayor salario posible, ahorrarlo y/o enviarlo a su país de origen, principalmente a sus padres, que en general viven en sus pueblos de origen cuidando a sus hijos.
- De vez en cuando, se quedan en China, durante su viaje anual durante las vacaciones, que se produce en el año nuevo chino, para, posteriormente, regresar para trabajar de nuevo en los talleres de Mataró.
- Aunque no hay dormitorios dentro de las fábricas, como sucede frecuentemente en China, las personas trabajadoras, viven alrededor de éstas, en pisos de 3 o 4 dormitorios que les “facilitan y financian” (ya que aquí no se puede dar el modelo de dormitorios dentro de las fábricas). Conviven todos juntos, en cada dormitorio para cada pareja, o persona si esta viene sin pareja, que las dueñas de los talleres alquilan y pagan actuando, según sus propias palabras “como madres o parte de su familia”. Nos decían que el coste de estos pisos es de unos 260€ mensuales por habitación y pareja. Y, que se puede sumar como retribución adicional, en especie.
- Las personas se llevan la comida desde su casa o se van a comer a sus hogares.
- Después de preguntar a las empresas si se producen accidentes laborales, la respuesta en todas las ocasiones ha sido negativa, aunque en varias ocasiones las personas trabajadoras nos han comentado que se producen, entre otros, los habituales “pinchazos” por aguja.
- Hemos observado problemas generalizados en las condiciones de trabajo relativos a las necesarias medidas de seguridad y salud, con los extintores mal señalizados o tapados por la materia prima, falta de ventilación, salidas mal señalizadas en alguna como consecuencia del mal almacenaje de los productos. La mayoría de las máquinas de coser son muy antiguas y carecen de los necesarios protectores de dedos y ojos.
- En todas las fábricas visitadas no encontramos ninguna representación sindical ni conocimiento de afiliación o sindicatos participantes. También nos comentaron que no habían participado en ninguna actividad de carácter sindical (con desconocimiento de lo que esto significaba) o conflictividad (huelgas).

4.5.- Cómo abordar los problemas observados

De lo observado en nuestras visitas a las fábricas y en relación con las condiciones de trabajo, la cuestión principal es sin duda (como venimos

señalando desde hace tiempo) el de la nula participación por parte de las personas que en los talleres trabajan, así como la inactividad sindical, una problemática acentuada por la evidente dificultad de los sindicatos españoles de sindicalizar estos centros de trabajo, en lo que además incide el problema del idioma.

Pero, como en todos los problemas sociales y políticos, de poco sirve señalar las dificultades y los supuestos responsables si a la vez no se plantean las vías de superación, de resolución. Y, en este caso, tanto por parte del empresariado como también del sindicalismo organizado, para lo que tendremos que reflexionar de qué manera abordar esta situación.

Desde la perspectiva empresarial es evidente que una sola marca, una sola empresa multinacional, MANGO en este caso, no puede resolverlo en la medida que la mayoría de estos talleres, como de las subcontratas de las redes mundiales de las cadenas de aprovisionamiento, no trabajan para una sola marca y, por ello, la solución sólo puede venir de una acción conjunta y coordinada de las marcas que mayoritariamente trabajan en cada uno de los países emergentes de las cadenas mundiales de suministro. Una responsabilidad colectiva que no elimina la posibilidad de que una, o algunas, de las marcas implicadas asuman un protagonismo, un liderazgo, sin duda necesario.

Y, desde la perspectiva sindical, no se trata, sólo, de esperar a que las marcas asuman su responsabilidad. Ni en este ni en ningún caso el sindicalismo ha de estar a la espera, denunciando y mirando, sino desarrollando la iniciativa para que desde la acción sindical se impulse la necesaria respuesta empresarial. Negociación, acción y acuerdo, iniciativa en definitiva. Y algo falta, falla, aún en este aspecto.

5.- Los Acuerdos Marco Globales (AMG) suscritos con las marcas españolas de la industria del textil, la confección y el calzado, en los sectores de la moda (TGSL). Algunas conclusiones y consideraciones sindicales.

En la línea de lo señalado hasta aquí, desde CCOO Industria, hemos planteado durante años concluir compromisos concretos de las empresas multinacionales de nuestro país para garantizar la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social Corporativa, de Sostenibilidad social y medio ambiental, con las empresas de los diversos sectores industriales para contribuir a la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y medioambientales en sus cadenas mundiales de suministro.

Hasta ahora, solo hemos avanzado significativamente en el sector TGLF a través de Acuerdos de las empresas/marcas con el sindicalismo nacional y transnacional para contribuir a la defensa del trabajo decente en sus CGS, a través de los AMG.

En nuestro país hemos planteado públicamente que las grandes multinacionales o marcas de la moda española deben garantizar la debida diligencia a través de sus políticas de Responsabilidad Social en toda la extensión de sus Cadena Globales de Valor. Para esto hemos tratado de impulsar la iniciativa sindical, global y local, a la vez que coordinar esfuerzos con ellas con propuestas a todos los niveles, con una política global de prevención, de anticipación, así como con la voluntad de positiva resolución de los muchos problemas que se producen a diario cuando llegan a nuestro conocimiento en las fábricas que producen para ellos en los países productores del sur global (obviamente también en nuestro país, como es el objeto de esta visita).

Desde CCOO Industria, consideramos necesario el impulso y desarrollo de estas iniciativas traduciéndolas en proyectos nacionales, convencidos de la importante aportación que para ello tendría un proyecto global, como hemos mencionado en tantas ocasiones, para hacer frente a los problemas derivados de la subcontratación generalizada de la producción.

Con tales objetivos, y desde hace ya muchos años, hemos planteado diversas propuestas que hemos hecho públicas para *contribuir a ello, dirigidas: a las grandes multinacionales y marcas españolas del sector, a las estructuras sindicales supranacionales, globales y europeas (IndustriALL Global Union e IndustriALL Europe), a los gobiernos y las asociaciones empresariales, así como a las respectivas instituciones globales administrativas y económicas mundiales, para su implicación.*

Entendemos que **es necesario que se hagan efectivas las siguientes medidas, con acuerdos vinculantes**, en los diversos plazos que para su efectividad puedan garantizar el trabajo decente en las CGV:

- A. **Efectivas medidas de Seguridad y Salud** por parte de las empresas para proteger a las personas que trabajan en los proveedores de sus CGS, para que garanticen la seguridad de las personas, con efectivos protocolos de seguridad, suficientes equipos de protección individual donde se precisen, etc., que incluyan las medidas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud para cada lugar de trabajo, incluyendo los desplazamientos a estos.
- B. **Prácticas responsables de compra**, respetando los contratos con los proveedores, con respeto por los incrementos salariales que

correspondan, y **que se aborde una responsable discusión sobre los salarios mínimos vitales** y su correlación con pedidos futuros que pudieran estar incluidas en los contratos sin que puedan constituir un pretexto para no continuar las producciones a medio o largo plazo.

- C. **Que se garantice** de una manera justa y sostenible a todas las personas que trabajaban en sus CGS **los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva**, sin discriminación de las organizaciones sindicales a nivel global.
- D. Las necesarias medidas de **diálogo social** para fomentar estos planteamientos, afrontando **el necesario debate sobre la obligada reducción de las extenuantes jornadas** que se realizan a nivel global en todos los centros de producción donde se sitúan las CGS.
- E. Fortalecimiento en cada lugar de los **mecanismos concretos para la resolución de disputas**.
- F. **Garantizar las condiciones medio ambientales** (MA) en toda la extensión de sus CGV, desde las materias primas hasta el producto terminado.

Durante años hemos debatido ampliamente sobre el potencial de los AMG y de su capacidad para garantizar la aplicación de la debida diligencia en la confianza de que esta pueda garantizar el trabajo decente y promover la libertad sindical y la negociación colectiva, en sus CGV. Este debate se ha desarrollado no sólo con documentos escritos, con posibles fórmulas de aplicación, sino entendiendo como fundamental una nueva dimensión de relaciones laborales internacionales que incluyan eficaces instrumentos de intervención sindical y también herramientas de reclamaciones y resolución de casos.

Instrumento esencial de su eficacia es la implicación real de las marcas para ejercer la influencia que evidentemente tienen en relación con sus proveedores y subcontratistas, para garantizar la debida diligencia en sus CGV.

Son pocas aún las empresas que influyen, pocas las que han asumido la necesidad de intervenir. En este sentido sólo cuatro de las grandes marcas españolas de los sectores de la moda han asumido responsabilidades concretas. Tenemos suscritos AMG con INDITEX, MANGO, el Grupo TENDAM y El CORTE INGLÉS, que han sido capaces de contribuir, en diferentes niveles de implementación, junto a nosotros, en este compromiso y trabajo.

Por la forma como se abordan los problemas, parece que para muchos sindicatos de las sedes donde están las marcas, así como para muchas de las grandes multinacionales, estos AMG se limitan a crear vínculos de solidaridad, o sólo de imagen y nada más. Y algunas de las federaciones sindicales globales se limitan a firmarlos sin ningún planteamiento efectivo de implementación.

Los AMG deben contribuir a garantizar el trabajo decente en toda su cadena de proveedores, y por extensión en toda su cadena global de valor.

Corresponde a las Federaciones Sindicales Internacionales, a los sindicatos en cada ámbito, asumir también su responsabilidad y el valor del diálogo social para desarrollar una labor de vigilancia mayor y para encontrar conjuntamente solución de todos los problemas que se planteen.

Mayo 2025

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria