

India 2017

**Aproximación sindical a la industria del textil, el
vestuario, el calzado y la piel en la cadena de
suministro de **MANGO**,**



Noviembre 2017

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción sindical Internacional de CCOO de Industria y Coordinador de Acuerdos Marco Internacionales

Índice

1. Objetivos y esquema del viaje a India.
2. Legislación laboral básica de la India.
 - 2.1.- Estructura Salarial.
 - 2.2.- Jornada laboral.
 - 2.3.- Contratación.
 - 2.4.- Varios: de representación y organización sindical en los centros de trabajo.
3. Algunas notas de actualización sindical sobre el país.
4. Características y condiciones de trabajo de las fábricas visitadas.
 - 4.1.- Características esenciales de las fábricas.
 - 4.2.- En cuanto a las condiciones de trabajo de las fábricas visitadas, y otros aspectos.
 - 4.2.1.- Tiempo de trabajo en las fábricas visitadas.
 - 4.2.2.- Retribuciones en las fábricas visitadas.
 - 4.3.- La actividad de la representación en las fábricas.
5. Contratación, los contratadores (“contractors”).
6. Balance sindical.

1. Objetivos y esquema del viaje a India.-

Como parte del trabajo previsto en la actividad conjunta, sindical y empresarial, para la cadena de suministro de la empresa española Mango en el año 2017, decidimos realizar una aproximación sindical a su industria del textil, del vestuario, del calzado y de la piel en la India durante los días 11 hasta el 15 de noviembre, en torno a la ciudad de Delhi.

La delegación sindical-empresarial estaba integrada por la responsable del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa de Mango, Beatriz Bayo, y Prabhat Bhardwaj, jefe auditor de la empresa Totalika Vertical solutions LLP que colabora con Mango en las auditorías sociales. Por parte sindical: Víctor Garrido, de la secretaría de acción sindical internacional de CCOO Industria y responsable de los Acuerdos Marco Internacionales.

Se organizó la visita de una fábrica del calzado, una de prendas de vestir y otra de cuero y piel de su cadena de suministro. Estas visitas se desarrollaron según el esquema de trabajo que hemos venido aplicando y desarrollando en esta actividad sindical en los últimos años visitando fábricas proveedoras de otras marcas españolas (de Inditex principalmente, bajo la responsabilidad sindical de la coordinación de su Acuerdo Marco Global –AMG- con IndustriALL Global Union –IGU-, y también algunas de El Corte Inglés).

De forma similar a anteriores ocasiones el trabajo se ha desarrollado como sigue:

- Entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa india.
- Visita conjunta de las instalaciones, durante la cual la delegación sindical vamos señalando a algunos/as trabajadores/as para posteriores entrevistas sindicales individuales.
- Entrevistas individuales de la delegación sindical con los y las trabajadoras seleccionados, facilitándonos la empresa el contrato, las hojas de salarios y los registros de entrada y salida.
- Entrevistas con alguno de los diferentes comités que en ellas estaban constituidos.

2. Legislación laboral básica de la India.-

La normativa¹ que regula las relaciones laborales en las empresas es:

- Ley de Pago de Salarios de 1936;
- Ley de Conflictos laborales de 1947, en la que se establece el derecho de huelga;
- Ley del seguro estatal de los empleado de 1948;
- Ley de Salario Mínimo de 1948;
- Ley de Fábricas de 1948;
- Fondo de Previsión de los empleados y Ley de disposiciones misceláneas de 1952;
- Ley de prestaciones por maternidad de 1961;
- Pago de la Ley de Bonificación de 1965;

¹ Muchos aspectos de esta legislación se desarrollan de forma diferente en cada Estado.

- El contrato de trabajo (Ley de regulación y abolición) de 1970;
- Pago de la Ley de Gratificación de 1972;
- Ley de Igualdad de Remuneración de 1976;
- Ley Sindical de 1950, reelaborada en 2001;
- Ley sobre el acoso sexual de la mujer en el lugar de trabajo (prevención, prohibición y lectura) de 2013.

Toda esta normativa se puede resumir en los siguientes apartados como más importantes:

2.1.- Estructura Salarial:

- Los salarios mínimos se regulan en cada Estado, y en las dos zonas visitadas en Delhi, son:
 - En Gurgaon, 7.401 rupias (unos 98 €uros)²,
 - En Ariana, 8.280 rupias (109 €).
 - Se aumenta el salario mínimo cada 6 meses, según el incremento de la inflación.
- Está establecida una paga de beneficios anual del 8,33% del total del salario base percibido, que se percibe con la fiesta religiosa de Diwali³.
- La aportación (deducción) a la Seguridad Social, es:
 - Del 3% por parte de la empresa, y el 13,75 %, por parte del trabajador.
 - Ambos conceptos se aplican obligatoriamente sobre la retribución total hasta la cuantía mensual de 197,75 €uros, y a partir de esta cantidad su pago es voluntario.
- Existe un fondo de previsión o jubilación del 12 % sobre los salarios, que se acumulan para cada trabajador en sus sucesivos empleos y se perciben completas al dejar de trabajar.

2.2.-Jornada laboral:

- La norma es de 9 horas presenciales, con desde 30 a 45 minutos, para la comida.
- El límite legal de horas extra es de 2 horas al día, y de 50 horas al trimestre.
- A partir de los 240 días trabajados se puede disfrutar de un día de vacaciones por cada 20 días trabajados.
- Junto a los 5 días anuales de fiestas oficiales generales hay otros, de 5 a 7, en función de cada Estado, cuyo momento de disfrute se deja a elección del trabajador.

² 1€=75,85 INR Rupías Indias (A partir de este momento todas las cifras se pondrán en €uros).

³ Festival hindú que normalmente dura 5 días, y que varía según el calendario. Es la entrada del nuevo año hindú.

- Las trabajadoras embarazadas no pueden trabajar después del octavo mes y cuando dan a luz perciben una paga del 30% de su salario y la retribución durante 3 meses.

2.3.- Contratación: Existen varias formas de contratación:

- Permanentes, son las personas que tienen un contrato con carácter indefinido.
- Temporales, entre 1 y 2 contratos, que pueden ser trimestrales o semestrales, para pasar a empleo indefinido si continúan trabajando en la fábrica.

2.4.-Varios de representación, organización sindical en los centros de trabajo:

- Las empresas, según plantilla, deben constituir 4 comités, todos ellos mixtos, con presencia de representantes de la dirección empresarial junto a los de los trabajadores: "Comité de trabajo" en las fábricas con más de 100 trabajadores, "Comité de quejas" en las empresas de más de 20 personas, "Comité de prevención del acoso sexual" (con participación de una persona representando a una ONG), y "Comité de Seguridad y Salud".
- Se reconoce el derecho de huelga, para el que algunos Estados se establecen sin embargo algunas limitaciones.
- Se reconoce al sindicato en las empresas de más de 70 trabajadores, si éste acredita una afiliación superior al 10%.

3. Algunas notas de actualización sindical, sobre el país.-

Al igual que en anteriores viajes con visitas a fábricas de diferentes países, proveedoras de marcas españolas, no se pretende en estas líneas desarrollar un análisis del país en cuestión, ya realizado en anteriores visitas al país⁴, pero sí fijar alguna actualización sindical.

Es bueno recordar, para entender el contexto actual, la Huelga General del 2 de septiembre de 2015 en la que participaron cerca de 400 millones de trabajadoras y trabajadores, ya comentada en anteriores informes y que fue convocada "contra la reforma laboral" por las centrales sindicales de la India (a excepción del BMS, vinculado al partido en el poder, que se ha puesto sistemáticamente del lado del Gobierno) para oponerse a las reivindicaciones que reclama la aplastante mayoría de los sindicatos de la India. Esta huelga ha sido considerada la mayor de su historia.

Los principales sindicatos en la India son: el INTUC, vinculado al Partido del Congreso y la mayor central sindical en el país, y el AITUC, vinculado al Partido Comunista; son sindicatos reconocidos en el conjunto del país. Hay que incluir también a una fracción maoísta del AITUC, otro vinculado a grupos socialistas, y un quinto, el BMS, vinculado al actual partido del gobierno (nacionalista-hinduista). También existen unos 80 sindicatos sectoriales⁵, la gran mayoría vinculados a organizaciones políticas.

⁴ Se pueden ver en anteriores informes realizados de la India, en la página web de la federación CCOO de Industria. Hay que destacar que aún son de actualidad la mayoría de datos e impresiones de los anteriores viajes a este país.

⁵ En la industria del textil-confección es muy escasa la afiliación y su actividad sindical, a pesar del gran volumen de esta industria.

Se han desarrollado continuas protestas por parte del movimiento sindical de la India, movilizando a decenas de millones de personas exigiendo que el Gobierno rectifique sus propuestas y decisiones legislativas. Ello ha provocado que en octubre de 2017 la Confederación Sindical Internacional (CSI) haya solicitado al Gobierno de la India que acepte una Carta de 12 puntos presentada por las centrales sindicales del país exigiendo que anule sus planes de introducir restrictivas enmiendas a la legislación laboral del país. Los doce puntos que reclaman las centrales sindicales son:

- Establecer medidas urgentes para frenar las subidas de los precios a través de la universalización del sistema público de distribución y la prohibición del comercio especulativo en los mercados de productos primarios;
- Frenar el desempleo mediante medidas concretas que favorezcan la creación de empleo;
- Aplicación estricta de todas las leyes laborales básicas sin ninguna excepción ni exención, y aplicación de rigurosas medidas punitivas en caso de vulneración;
- Cobertura universal de la seguridad social para todos los trabajadores;
- Salario mínimo de 237 € al mes.
- Garantizar mejores planes de pensiones, con un mínimo de 39.55 € al mes para toda la población trabajadora;
- Suspender la desinversión y venta de empresas del sector público;
- Eliminar el uso de contratos temporales para el trabajo permanente; garantizar la igualdad de salarios y prestaciones para todos los trabajadores temporales y fijos;
- Eliminar los topes a las bonificaciones y otros pagos, y aumentar la cuantía de las comisiones;
- Registro obligatorio de los sindicatos en un plazo máximo de 45 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, y ratificación inmediata de los Convenios 87 y 98⁶ de la OIT;
- Retirar las enmiendas propuestas al Código Laboral; y
- Prohibir la inversión extranjera directa en sectores vitales para la economía de la India, entre ellos los ferrocarriles, los seguros y la defensa.

Según la CSI es necesario que el Gobierno indio cumpla su promesa en materia de empleo y respete los derechos de los trabajadores.

4. Características y condiciones de trabajo de las fábricas visitadas.-

Ésta ha sido la primera visita sindical a India organizada en el ámbito de la cadena de suministro de Mango. La complejidad de este país, casi un continente, su heterogeneidad industrial, política, laboral y sindical, plantea grandes dificultades, ya anticipadas en anteriores visitas a las cadenas de suministro de otras marcas españolas.

⁶ Convenio 87 y 98 de la OIT: Derecho a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva.

India es un país muy importante en la cadena mundial de producción de Mango, tanto cuantitativa como cualitativamente. En India se fabricaron en el último año unas 8.775.122 de piezas de prendas de vestir, calzado y de la piel, aproximadamente un 6,44 % de las unidades fabricadas y distribuidas anualmente.

En el año 2016 Mango trabajó en India con aproximadamente 98 fábricas y talleres, con unas 47.882 personas, principalmente en las zonas industriales de Delhi al Norte, y de Bangalore al Sur. Este es el 4º país por número de fábricas y el 5º en número de trabajadores y de trabajadoras en la cadena de suministro de Mango en el mundo. Decidimos visitar varias fábricas alrededor de la zona de Delhi, en Gurgaon y Ariana: una de la confección, otra del calzado y la otra de prendas de cuero y piel.



Vista panorámica de uno de los talleres visitados

4.1.- Características esenciales de las fábricas visitadas

- Las fábricas pertenecen a grupos industriales de capital hindú. Dos de ellos con dos fábricas, y otro con cinco.
- Todas trabajan al 100 % para la exportación, para diversas marcas mundiales, esencialmente europeas, y algunas norteamericanas (desde Mango a Inditex, El Corte Inglés, Next, Topshot, Truco, C&A, etc.). Una de las fábricas visitadas trabaja también para la marca internacional Asos, multinacional que acaba de firmar un nuevo AMG con IGU y que vende online en el mercado internacional.
- La producción que realizan para Mango oscila entre el 25 y el 50% del total. Comentaron que trabajan también para otras marcas españolas, para El Corte Inglés en dos de ellas con el 5%; todas para el grupo Inditex con porcentajes diversos, desde el 5% hasta el 25%. Hemos encontrado otras marcas españolas, como Truco con un pequeño volumen de producción.
- Trabajan la mayoría de las veces con diseño decidido por las marcas, pero también proponen a las marcas algún diseño elaborado por ellas.
- Ninguna de ellas subcontrata ningún tipo de actividad, según sus explicaciones.
- La tecnología utilizada es esencialmente china; en alguna observamos maquinaria alemana, pero residual.
- El número de personas que trabajaban en estas fábricas oscilaba entre 410 y 957, aunque la mayoría de éstas sin relación contractual directa con las empresas, sino

con contratadores; éstos son los que tienen relación mercantil con las empresas "prestando" sus trabajadores. Luego explicaremos con más detalle esta fórmula.

- Las plantillas están compuestas en un 90% por hombres, en la región de Delhi, al contrario que en el resto del país y el mundo en general, donde la mayoría de las personas que trabajan en la industria del vestido son mujeres. Esto es con secuencia de la fuerte migración desde otras regiones de la India, principalmente procedentes de la agricultura, con cambio de residencia a toda la familia provocando que el hombre trabaje y que la mujer se quede en casa para cubrir las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, etc.
- Hay una rotación importante en todas las fábricas visitadas, entre el 10% y el 15% anual, lo que se explica por la fluctuación de los pedidos, y por el sistema de contratación a través de personas que gestionan esta actividad.
- El absentismo oscila entre el 5 y el 10%, mensual.
- En todas se puede observar, excepto en contadas ocasiones, un bajo nivel cultural, con trabajadores de taller que comprenden el hindi pero que sólo están alfabetizados en su idioma local de origen, a diferencia de otros países de la región. La tasa de alfabetización en alguno de los diversos idiomas del país está en torno al 80% de los hombres y el 65% de las mujeres, aunque es mucho menor en el hindi, idioma oficial del país.



Varios trabajadores de dos de las fábricas visitadas

- El sistema de fichaje es biométrico, posando la huella dactilar.
- En todas las fábricas se cobra a través de transferencia bancaria, cuestión ésta que ha mejorado desde nuestras visitas anteriores como consecuencia de la desmonetización⁷ que se produjo el año pasado (lo que obligó a todas las empresas a realizar el pago a través de los bancos) para hacer emerger el dinero negro.
- Sólo una de las fábricas facilita el transporte de sus trabajadores, no en las otras porque la mayoría de las personas viven cerca y acuden a las fábricas andando.
- En todas las fábricas hay cantina, aunque la mayoría de los trabajadores llevan la comida a la fábrica. En dos de ellas se podía adquirir la comida pagando entre 26 y 52 céntimos de Euro.

⁷ Proceso que ya explicamos en anteriores informes de India, que se pueden leer en la página web de CCOO Industria.

4.2.-En cuanto a las condiciones de trabajo de las fábricas visitadas, y otros aspectos:

4.2.1.- Tiempo de trabajo en las fábricas visitadas:

- La jornada ordinaria de trabajo está entre 8,5 y 9 horas diarias por 6 días a la semana, de lunes a sábado. No hay ningún sistema de turnos establecido.
- Normalmente tienen media hora para comer en el lugar de trabajo, y una y dos pausas para el té entre 5 y 15 minutos.
- Las horas extraordinarias, como ya hemos comentado en informes anteriores, son un tema importante, no sólo por su número, sino también por su control. En todas parece que se cumple la norma de no superar las 50 horas al trimestre, sólo en una de ellas, en la época de picos altos de producción, observamos que se sobrepasa esta norma.
- Tienen 9 días festivos al año, y 1 día libre por cada 20 días trabajados que utilizan para asuntos propios y que en la mayoría de las ocasiones sirven para ampliar los días de las grandes festividades, como el Diwali. Los festivos no disfrutados se tienen que abonar. En una de las fábricas visitadas comprobamos que esto no se cumple.
- De este sistema se deduce que en 2016 trabajaron 296 días, lo que supone una jornada de 2.516 h sin contar los días de licencia que utilizan y las horas extraordinarias que realizan diariamente, y que en algunos trimestres (al menos en las épocas de picos de producción) alcanzan las 50 horas. De todo ello resulta una jornada anual entre 2.516 y 2.900 horas de trabajo.

4.2.2.- Retribuciones en las fábricas visitadas:

- No existen complementos ni incentivos en las empresas visitadas.
- Las escalas salariales mínimas resultan de la Ley en cada Estado. En la zona visitada, y para las personas que trabajan en el taller, existen entre 3 y 4 niveles según habilidad y que no varía de la que designa el Gobierno, en las tablas de escalas laborales oficiales. Para los técnicos y administrativos también existe una tabla de referencia oficial mínima, que puede incrementarse, en función de su cualificación, en cada empresa. De todo ello resulta:
 - Para las personas que trabajan en el taller:
 - En el área de Gurgaon⁸, tres escalas o niveles salariales: 97,57 €, 107,33 € y 120,22 €.
 - En el área de Ariana⁹, cuatro niveles salariales: 109,15 €, 114,62 €, 126,37 € y 139,31 €.
 - Para los trabajadores técnicos¹⁰, supervisores y administrativos: desde el salario mínimo por categoría oficial de 120,32 €, hasta los 263,68 €, en función de su

⁸ En rupias: Para los obreros: 7.401, 8141 y 9119 INR

⁹ En rupias: Para los obreros: 8280,2, 8694,2, 9585,35 y 10.567,85 INR

¹⁰ En rupias: Para los técnicos: Desde 9.128 hasta en algunos casos los 20.000 y 50.000 INR

conocimiento, antigüedad o polivalencia, según deciden los responsables, hasta los 659,19 € para el director en una de las fábricas visitadas.

- Comprobamos que para el mismo tipo de actividad existen trabajadores cuya retribución se establece directamente por día trabajado, partiendo de los mismos niveles señalados.
- Para todos hay que tener en cuenta la paga adicional del 8,33% del total de retribución anual, pagada con motivo de la fiesta religiosa del Diwali.

4.3.- La actividad de representación en las fábricas:

En la industria textil, del vestuario, del calzado y de la piel, en la India la sindicación es muy reducida. En ninguna de las fábricas visitadas existe sindicato organizado, ni conocimiento de la actividad sindical, ni tampoco alguna iniciativa para conseguirlo. En algún caso comprobamos una mala imagen del sindicalismo, por parte no sólo de los empresarios (a los que sorprendía nuestra presencia en este tipo de actividad), sino también por parte de los trabajadores, cuando no decían desconocer el significado del término "sindicato" y su actividad.

Otras cuestiones observadas:

- La actividad de representación formal en todas estas fábricas está constituida por los 4 comités antes comentados.
- En todas las fábricas estaban constituidos estos comités, de naturaleza mixta, entre trabajadores y supervisores/directores, pero la mayoría de los trabajadores y de las trabajadoras entrevistadas no conocían su existencia o su función, con la excepción de las pocas mujeres entrevistadas, que sí que conocían el comité para la prevención del acoso sexual.
- Los Comités de prevención del acoso sexual son los únicos, como ya hemos comprobado en anteriores ocasiones, en los que aparentemente se realiza cierta actividad, aunque sea meramente formativa. Siempre nos decían que en la fábrica no había ningún problema. En uno de ellos no constaba, como marca la Ley, la presencia de una persona de una ONG.
- La práctica generalizada es la de una supuesta elección de los representantes de los trabajadores¹¹ en los comités, aunque no ejercían como tales. Por otra parte en ninguna comprobamos un efectivo proceso de elección con candidatos, ni un procedimiento claro con garantías para elegir entre las personas que puedan presentarse. En general son ratificados a mano alzada. En uno de los casos en la entrevista comprobamos que eran los supervisores, que además eran contratadores, como después explicaremos.

En la mayoría de los casos se limitaron a mostrarnos el registro de reuniones mensuales y la composición de todos estos comités, en una especie de liturgia repetida en cada una de las visitas (auditorías) de cada una de las marcas internacionales, y que como respuesta a la pregunta formal se limitan a poner un "tick" en el punto pertinente de la auditoría.

¹¹ Hay que recordar que la Ley recoge que el número dependerá de la decisión de la propia empresa (la ley señala que al menos 6 personas y como máximo 20), y se constituye a partir de 100 personas en la empresa.

5. Contratación en la India, los contratadores (“contractors”).-

Como hemos comentado anteriormente, la rotación que se produce en las fábricas puede provocar una importante renovación de la plantilla a lo largo del año. Esto da lugar a una escasa antigüedad y que una gran mayoría de personas tengan contratos temporales, precarizando así el empleo. En general sólo las personas más técnicas, como supervisores, encargados o personal de las oficinas y/o administrativos, tienen contratos permanentes.

5.1.- Los contratadores (“contractors”):

Muchos trabajadores están contratados a través de una fórmula de contratación peculiar que adquiere particular relevancia para las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en las fábricas y talleres de la India. Se da mayormente en el norte del país, también en los talleres que trabajan para las cadenas de suministro de las grandes marcas internacionales.

Se trata de la contratación realizada a través de los “contractors”, personas que se “encargan” de la contratación del personal de las fábricas y talleres, y que gestionan su relación laboral con las empresas y fábricas de estos sectores. Ejercen su actividad de forma parecida a las empresas de trabajo temporal (ETT) de los países más occidentalizados. Por lo general sus “oficinas” son la entrada de las propias fábricas a las que ceden trabajadores.

Según la legislación europea se trataría de una evidente “cesión ilegal” de trabajadores. Las auditorías sociales que las consultoras realizan no señalan qué número de trabajadores está en esta situación, aunque en general indican el número de ellos que son temporales o permanentes.

En todas ellas hemos observado la existencia de diferentes “contractors” que trabajan liderando las diferentes secciones. En algunos casos son los propios supervisores que están al frente de los departamentos como trabajador más experimentado, con mayor retribución, en unos casos, en otros con una directa relación mercantil con las fábricas, y que son los que “incentivan”, a los demás trabajadores de las líneas del taller. Muchos de ellos son además miembros de los comités de representación de los trabajadores, lo que termina de dificultar cualquier tipo de actividad y legitimidad sindical en estas fábricas.

Las personas contratadas bajo este sistema tienen evidentemente menos garantías que los trabajadores directamente contratados por las fábricas.

Durante las visitas y las entrevistas con la dirección de la fábrica, con trabajadores y contratadores, pudimos detectar, a modo de resumen, que:

- Los contratadores negocian con las empresas la producción, la cantidad de piezas que tienen que realizar en cada línea y el tiempo de realización de cada una.
- De ahí resulta lo que las empresas abonan directamente a los contratadores.
- Afirman que las empresas tienen que “garantizar” que los trabajadores perciben el salario que establece la legislación, y el resto de la cantidad pactada con la empresa la perciben ellos, lo que supone, según sus propias palabras, que unas veces ganan y otras pierden dinero.
- Gestionan todo lo relativo a la jornada que tienen que realizar los trabajadores para alcanzar dichas producciones. Si necesitan más horas extras o menos, es decisión de ellos en función de las cantidades a realizar.
- Ellos son los responsables de los incentivos a los trabajadores de cada línea.

- Ellos mismos ejercen la labor de recursos humanos directamente con sus "contratados":
 - En la búsqueda de personas para las actividades de producción acordadas con la empresa. En las visitas observamos grandes cantidades de personas a las entradas de las fábricas. En ocasiones, nos comentan, contratan a familias enteras, en los barrios, sus vecinos, etc.
 - En cuanto a los salarios, o los incrementos salariales y los incentivos de producción,
 - En cuestiones disciplinarias, incluso efectuando despidos si lo consideran necesario, a los trabajadores, etc.
- La mayoría de los trabajadores del taller estaban "contratados" a través de estos contratadores.
- Muchos trabajadores tenían una relación laboral permanente, pero no con la fábrica, sino con estas personas "contratadores".
- Los trabajadores no sabían que su relación laboral era directamente con estas personas, y no con las empresas, como en general ellos pensaban.
- Sólo las personas de oficinas y más técnicas tenían contrato directo y permanente con las empresas.
- Los datos más concretos de las visitadas son:
 - una de ellas tenía 3 contratadores, y de los 957 trabajadores de producción 848 estaban contratados por estas personas.
 - otra tenía hasta 12 contratadores y de las 591 personas que trabajaban en el taller 574 personas estaban contratadas por estos.
 - La tercera tenía 4 contratadores y el 90% de la plantilla estaba con este sistema.
- Otro de los contratadores entrevistados comentaba que antes tenía fábrica propia y que le plantearon venirse a una de estas fábricas más grandes y llevar su propia línea dentro. Cerró la suya y se trasladó junto con "sus" trabajadores.
- Algunos de estos contratadores pueden ser incluso trabajadores permanentes en las plantillas de estas empresas. En otras ocasiones no lo son, a veces ni ellos mismos saben si lo son o no. En una de las fábricas observamos que ni los contratadores conocían que tenían un contrato mercantil con la empresa, llevando este sistema a una situación totalmente confusa en algunos casos.

6. Balance sindical.-

Es evidente el interés social y sindical de lo que hemos podido comprobar en esta aproximación sindical a la cadena de suministro de Mango. Aplicable sin duda a las cadenas de suministro de otras marcas internacionales, también españolas. Destaca este peculiar sistema de contratación, ya visto en anteriores viajes pero analizado en esta ocasión con más profundidad y detalle. Ello ha de servir para darlo a conocer y puede ser una referencia para un plan de acción con la Oficina Regional de IGU, que incluya a todos los grupos de interés implicados y que tiene que liderar el sindicalismo local y global para garantizar su eficacia.

Es una cuestión que debe vincularse a su vez a las nuevas expectativas existentes de mejoras y cambios en la legislación, a partir de las reivindicaciones sindicales. Unas expectativas que se desprenden de los planteamientos de los sindicatos nacionales y de la CSI, como antes hemos comentado.

También puede convertirse en una nueva oportunidad para dar un nuevo impulso a la intervención sindical local en el sector, con el claro objetivo de luchar por la dignidad del trabajo y contra la precariedad laboral que estas prácticas están generando. El impulso de la actividad sindical y social de todos los grupos de interés en la India puede ser una contribución a ello.

Febrero 2018

Secretaría de Acción Sindical Internacional y Coordinador de Acuerdos Marco Internacionales de CCOO de Industria.