

Aproximación Sindical al trabajo domiciliario en la Industria del Calzado en la INDIA-2016

UTTAR PRADESH, AGRA



Diciembre 2016

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

ÍNDICE:

- 1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a la India.*
 - 2.- Algunos datos y características de la región.*
 - 3.- Características y condiciones de trabajo de las empresas visitadas.*
 - 3.1.- Características principales.*
 - 3.2.- Condiciones de trabajo.*
 - 3.3.- Las formas de representación de los trabajadores.*
 - 4.- Proceso de desmonetización en el país.*
 - 5.- Trabajo domiciliario en el sector del calzado en Agra.*
 - 5.1.- Proyecto de Fairlabor.*
 - 5.2.- Nuestra visita a las comunidades en Agra.*
 - 5.2.1.- La actividad industrial.*
 - 5.2.2.- El proceso de producción.*
 - 5.2.3.- Las condiciones salariales y de trabajo.*
 - 5.2.4.- Los costes totales por la fabricación de un par de zapatos, en cada zona.*
 - a.- En Goreb Kichoki.*
 - b.- En Nágala Kali.*
 - c.- La tercera zona visitada, Mantola en Tila Nam Ram.*
 - 5.2.5.- Las mujeres en estas comunidades.*
 - 5.2.6.- El trabajo infantil en estas comunidades.*
 - 6.- Balance sindical y proyección futura.*
-

1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a la India.-

India es un país muy importante para las grandes marcas internacionales del sector de la moda (textil y vestuario, cuero y calzado) en el que trabajan alrededor de 40 millones de personas de los 480 millones en que se estima su fuerza laboral total.

La mayoría de las empresas que producen calzado destinado a la exportación son de capital hindú. Agra es un importante centro de producción de calzado, tanto para el mercado nacional como para el internacional, en el que se integran numerosas fábricas y talleres de todos los tamaños cuyas terminales son en muchos casos el trabajo domiciliario. El objetivo principal de nuestra visita era un primer acercamiento sindical al trabajo domiciliario en la India, como problema muy importante, no sólo en este país, y con la necesidad de analizar cómo puede afectar a las cadenas de suministro de las grandes multinacionales.

Con tal objetivo planteamos esta segunda visita a la India en el año 2016, del 26 de noviembre hasta el día 6 de diciembre, coordinado con los Departamentos de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de El Corte Inglés (ECI) e Inditex.

- ♦ Comenzamos con Inditex en el Sur del país, en una fábrica de hilatura de algodón (spinningmill) y otra de la confección, así como las residencias (hostels) de sus trabajadores, y una reunión con la ONG que gestiona estas actividades.
- ♦ Finalizamos con dos tipos de visitas coordinadas con El Corte Inglés en la región de Uttar Pradesh. Una, en la ciudad de Agra, de dos fábricas del calzado de su cadena de suministro. Y otra de tres comunidades con un importante trabajo domiciliario para la producción de calzado, con las que El Corte Inglés no tiene relación industrial, en las que se desarrolla el proyecto de la ONG Fair Labor Association con el apoyo de El Corte Inglés y otras multinacionales del calzado.

La delegación sindical estuvo constituida por Víctor Garrido e Isidor Boix, de la Secretaría Internacional de CCOO de Industria y responsables del trabajo relativo a la Responsabilidad Social Empresarial y los Acuerdos Marcos Globales, a su vez coordinadores generales para IndustriALL Global Union (IGU) de la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex. La delegación empresarial la integraron Alberto de Sande Saugar, Director de ECI en el país, Ruth Martín de la Calle, Responsable de la empresa en la cadena de suministro en la India, Jorge Bañuelos, responsable de calzado, y Pooja Singh, gestora de proveedores de ECI. En la visita a las comunidades nos acompañó Kishore, colaborador de la ONG Fair Labor Association y de la empresa iMentor, quien las había gestionado.

2.- Algunos datos y características de Agra en la región de Uttar Pradesh.-

Consideramos conveniente recordar algunos datos básicos de la India y de la región que hemos visitado, Uttar Pradesh.

- ♦ India tiene una población de casi 1.400 millones de personas, siendo el segundo país más poblado del mundo. Su crecimiento se estima en cerca del 8% en los próximos años,

superior al de China, con una alta densidad de población, alrededor de 400 habitantes por km².

- ◆ Su superficie es de 3.287.260 km².
- ◆ La tasa de variación anual del IPC fue del 6,5%, en julio de 2016.
- ◆ Su moneda es la Rupias India (1 €uro=71,34 INR).
- ◆ En un sistema de democracia parlamentaria, es una república federal compuesta por 29 Estados y 7 Territorios de la Unión.

Uno de estos Estados es Uttar Pradesh, en el norte de la India, en la frontera con Nepal, donde:

- ◆ Conviven muy diversas componentes religiosas, políticas y lingüísticas.
- ◆ Tiene unos 180 millones de habitantes y una extensión de 236.286 km², el quinto de mayor tamaño en la India y el más poblado.
- ◆ Sus idiomas oficiales son el hindi y el urdú.
- ◆ Tiene un lugar muy importante en la historia del hinduismo y en la de la India antigua.
- ◆ Existe un alto grado de analfabetismo, mayor en las zonas rurales, en las que muchos niños, sobre todo niñas, no han ido nunca a la escuela.
- ◆ Su capital administrativa y legislativa es la ciudad de Lucknow, aunque la mayor ciudad es Kanpur, considerada su capital financiera e industrial. Agra es, sin embargo, la ciudad más importante al convertirse en la principal ruta turística de la región y recibir millones de visitantes cada año, especialmente al mausoleo del Taj Mahal. Agra:
 - Está situada a orillas del río Yamuna, a casi 200 kms al sur de Delhi.
 - Prácticamente toda la población habla hindi, aunque también se puede escuchar el inglés y el urdu.
 - Fue capital del Imperio Mogol entre los años 1556 y 1658. Después de decaimiento del imperio mogol, la ciudad cayó bajo la influencia de los Marathas y los Jats, cambiando su nombre por el de Agra.
 - Tiene unos 2 millones de habitantes.
 - Es muy apreciada también por sus mercados, particularmente de la industria de la piel, de gran tradición, con un muy amplio trabajo domiciliario, a la vez que con numerosas plantas manufactureras que trabajan para la exportación.

3.- Características y condiciones de trabajo de las empresas visitadas.-

Coordinamos con El Corte Inglés y su oficina regional en Nueva Delhi la visita de 2 fábricas del calzado en la zona de Agra, como una primera aproximación sindical a la cadena de suministro de ECI en la India, que en 2015 era de unas 400 fábricas con unos 90.000 trabajadores.

3.1.- Características principales de las fábricas visitadas:

- ♦ Son de propiedad familiar india, siendo el propio dueño su director.
- ♦ Todas trabajan para la exportación en un 100%, descartando trabajar para el mercado doméstico, según nos comentaron, principalmente por las dificultades administrativas para trabajar a la vez para ambos mercados.
- ♦ Trabajan para El Corte Inglés (en sus marcas Dustin, Fórmula Joven, etc.), entre el 10 y el 15% de su producción, y para otras marcas europeas (como Bugatti, Hackett, DJ Group, Shoopen, etc) o de Corea (Stromberg), sin que en ninguna de ellas se haya detectado ninguna relación con el trabajo domiciliario.
- ♦ El número de trabajadores oscila entre 200 y 300. En una de ellas en las temporadas altas de trabajo (de octubre a febrero y de mayo a julio) contratan a personal para cubrir el incremento de producción, con trabajo a destajo, y periodos de contratación que suelen oscilar entre los 75 y 90 días.
- ♦ La plantilla estable, tras un periodo de prueba de 3 meses, comienza con un contrato de 6 meses, para después pasar a contrato indefinido en la mayoría de los casos. El resto de trabajadores, que se definen como como “temporales”, tienen contratos de menos de 240 días.
- ♦ Son fábricas poco mecanizadas, casi artesanales en muchos procesos, lo que apunta un evidente riesgo de externalización y subcontratación de la actividad a través de trabajo domiciliario en momentos de picos de producción. En las empresas visitadas nos aseguran sin embargo que no subcontratan ninguna actividad. Hay que tener en cuenta a este respecto que las fábricas que trabajan para la exportación están sometidas a fuertes controles de calidad y quieren tener su producción “controlada” en el centro de producción, y que, por otra parte, comprobamos que en esas fábricas se realizan los procesos de cosido típicos del trabajo domiciliario, al tiempo que en todas ellas fabrican calzado de cuero, mientras en las comunidades vimos que utilizan materiales plásticos.



Trabajadores cosiendo en la fábrica visitada

- ♦ Las plantillas están compuestas casi exclusivamente por hombres, en una totalmente, y en la otra había sólo 8 mujeres.
- ♦ Existe una rotación de trabajadores entre el 5 y el 10% mensual.
- ♦ El absentismo habitual estaría entre el 10 y el 15%, pero en una de las fábricas nos comentaron que los lunes se podía alcanzar hasta el 50%, particularmente los que trabajan a destajo y que han cobrado el sábado. Esos días tienen que adaptar la organización de la producción a esa previsible reducción de plantilla.

3.2.- Condiciones de trabajo:

- ♦ La jornada de trabajo empieza a las 9,00 horas y finaliza a las 18,00 horas, con una hora para comer, de 13,00 a 14,00 horas.
- ♦ Nos comentaron que no se realizan horas extraordinarias en estas fábricas, pero en una de ellas permanecían trabajando más allá de las 18,00 horas (hora en la que nos fuimos de esta fábrica), según ellos por un problema puntual debido al proceso de desmonetización que después comentaremos con más detalle.
- ♦ Una trabajadora, que trabajaba a destajo por piezas cosidas, nos comentó que algunos días tenía que terminar su trabajo en casa si no le da tiempo en la fábrica, para alcanzar el número establecido.
- ♦ Comprobamos que para el mismo tipo de actividad existen trabajadores cuya retribución se establece por 3 sistemas de trabajo y de salario, como ya habíamos observado en anteriores visitas a la India:
 - Algunos cobran por día de trabajo, partiendo de los mínimos fijados por ley (se percibe semanalmente).
 - Otros a destajo, sólo para algunas actividades y trabajos concretos, lo deciden las empresas para incentivar dicen la productividad. Se trata en general de actividades susceptibles de realizarse mediante trabajo domiciliario, aunque no lo constatamos en ningún caso. Las retribuciones a destajo, estaban todas dentro de los parámetros establecidos.
 - Y una tercera para los trabajadores que tienen contratos indefinidos y que perciben el salario mensualmente de acuerdo con las normas del país al respecto.
- La estructura salarial en las empresas es:
 - Salarios del departamento de producción, existen 3 categorías profesionales:
 - Aprendices, o trabajadores sin cualificación: 101,13€ al mes.
 - Trabajadores semi-cualificados: 111,22€ al mes.
 - Trabajadores cualificados: 124,60€ al mes.
 - Salarios del personal técnico o de oficinas:
 - Jefes de línea o supervisores: entre 168,20 y 210,26€ al mes.
 - Jefes de planta: 560,69€ al mes.
 - Director de fábrica: 1.401,74€ al mes.

- Existen varias deducciones salariales que se realizan sólo para los trabajadores que ganan menos de 15.000 rupias (210,26€uros) al mes y cuyo objetivo es cubrir una cierta asistencia sanitaria y un fondo para jubilación. Lo que sobrepasan esta cantidad están exentos por entender que se lo pueden financiar directamente, como observamos en el caso de los trabajadores a destajo cuando perciben el salario por encima de esa cantidad. Las deducciones son:
 - Fondo de previsión o de jubilación, que es acumulable y se percibe al dejar de trabajar o jubilarse: el 12% del salario base.
 - Seguro médico (ESI): el 1,75% del salario base.
- ◆ Los salarios mínimos se regulan en cada Estado cada 6 meses y aumentan según el incremento de la inflación.
- ◆ Las empresas valoran discrecionalmente la calidad en el trabajo y puede incrementar el salario base en un porcentaje superior al fijado por ley.
- ◆ En las fábricas visitadas cobran una paga extraordinaria de beneficios anual, del 8,33% del salario base percibido, tal como regula la ley laboral. En una de las fábricas visitadas para los trabajadores más cualificados puede llegar hasta el 20% si la empresa lo estima oportuno. Se percibe coincidiendo con la fiesta religiosa del “diwali”, que se celebra en octubre. En esta fiesta es habitual otro tipo de “incentivos materiales”, que van desde ollas y otros recipientes de cocina, hasta planchas, mantas, etc., que, nos dijeron, “resultan muy apreciados”.
- ◆ Las fábricas visitadas tenían comedor y los trabajadores traen su comida. En una de ellas la empresa abona parte del coste de ésta, concretamente 50 rupias (70 céntimos de euro)
- ◆ Además, se la empresa paga un incentivo mensual de 30 rupias (42 céntimos de euro), que se conoce como “subsido del té”.
- ◆ A partir de los 240 días trabajados tienen derecho a disfrutar 1 día de vacaciones por cada 20 días trabajados, hasta llegar a los 15 días de vacaciones anuales. Más 3 días festivos, que son: diwali, holy, y en esta zona la fiesta de Agra (en agosto).
- ◆ Una de las personas entrevistadas nos comentó que tiene un hijo que trabaja en un taller de trabajo domiciliario, pero que ella prefiere trabajar en la fábrica por la estabilidad en el empleo, aunque esté más lejos.
- ◆ Constatamos una estrecha e histórica relación en la industria del calzado entre las fábricas y el trabajo domiciliario, una relación profesional y personal, que exige abordarlo desde muchas perspectivas.

En relación con la legislación laboral en la India y su traducción concreta en los centros de trabajo, incluimos ya datos en el informe del primer viaje al país a finales de 2015¹.

¹ <http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o205899.pdf>

3.3.- Formas de representación de los trabajadores:

- ♦ En ninguna de las dos fábricas existía sindicato reconocido.
- ♦ Las empresas tienen constituidos los 4 comités mixtos obligatorios, con presencia de representantes de la dirección empresarial junto a los de los trabajadores:
 - “Comité de quejas”: en las fábricas de más de 20 trabajadores. En las visitadas lo asumían los “comités de trabajo”.
 - “Comité de prevención del acoso sexual”: en una de ellas todos eran hombres y en la otra había una especie de representación, que organizaba la hija del dueño, que se encargaba de canalizar las quejas de las 8 mujeres de las fábricas, cuando se producían. La norma señala la necesaria participación de una persona representando a una ONG, lo que en esta fábrica no se cumplía.
 - “Comité de Seguridad y Salud”: existía en ambas.
 - “Comité de trabajo”: constituido también formalmente en las 2 fábricas, con las siguientes características de los que debían representar a los trabajadores:
 - En una habían sido seleccionados por la empresa.
 - En la otra, habían sido elegidos con un sistema muy rudimentario y que era la primera vez que lo observábamos. En cada una de las dos plantas se seleccionaba a una persona a mano alzada como candidato. Después se reunían los de todas las plantas y se volvía a votar. El que más votos tenía era el presidente del comité de trabajo y el segundo el vicepresidente, y luego estas dos personas elegían a un tercero, sumándose a otras tres personas de la empresa. Comprobamos que los tres elegidos por los trabajadores sí se sentían y ejercían como representantes, con ciertas formas de negociación colectiva, con el consciente objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros.
 - No tienen contacto con los sindicatos locales, ni los conocen, lo que no pudimos corregir al no estar acompañados por nadie de estos sindicatos en nuestra visita.

4.- Proceso de desmonetización en el país.

La desmonetización ha sido la eliminación del uso de dinero en efectivo de 24.000 millones de billetes en circulación. Un proyecto de una gran complejidad decidido por el gobierno de la India el pasado 8 de noviembre y anunciado mediante un mensaje televisado por parte del primer ministro, Narendra Modi, como parte de un programa anticorrupción y contra la evasión fiscal.

Con tal objetivo, los billetes de 500 y 1.000 rupias (7,00 y 14,00 euros), que representaban el 86% del dinero líquido en circulación, dejaron de tener valor legal en el comercio a las doce de la noche de ese mismo día. Tenían que ser cambiados en los bancos por billetes nuevos de 2.000 rupias (28,00 euros) o ser depositados en una cuenta bancaria antes del día 30 de diciembre.

El gobierno fijó un plazo de 50 días para llevar a cabo esta transición (algunos especialistas afirman que el reemplazo de los antiguos billetes por los nuevos llevará al menos cuatro meses). La radical medida provocó una masiva avalancha hacia los bancos, cientos de miles de personas tuvieron que esperar durante horas en largas filas, provocando un fuerte malestar en la población.

Rápidamente los bancos se quedaron sin dinero, generando una ralentización de la economía por la escasez de dinero líquido, lo que ha sumido al país en una gran crisis de liquidez sin precedentes. En alguna de las fábricas visitadas tenían que cambiar el día de libranza, el domingo por el lunes, para facilitarles ese día, con los bancos desbordados, acudir a “campamentos bancarios” para abrir cuentas bancarias, una práctica realizada en todo el país.

Hay que tener en cuenta que un elevado porcentaje del producto interior bruto (PIB) de la India se genera a través de la economía sumergida. Esta medida tenía por ello como objetivo obligar a aflorar el dinero de ésta, luchar contra la falsificación de billetes, contra la corrupción y la financiación de actividades terroristas. Todo ello va a suponer al parecer un coste en torno a los 19.000 millones de dólares, provocando una caída de medio punto en las expectativas de crecimiento del país.

La siguiente cuestión era cómo proporcionar alternativas viables de intercambio económico a la población, en un contexto de elevado analfabetismo, cuando el 90% de las transacciones se hacían hasta ahora en efectivo, la mayoría percibe su remuneración semanal o mensual en mano, sólo entorno al 50% de las personas adultas (la mayoría hombres) tienen cuenta bancaria, y únicamente alrededor del 40% de éstos tienen tarjeta bancaria. Muchas personas tampoco disponen de tarjeta de identificación (ID) con la que abrir una cuenta bancaria.

Según información remitida desde IndustriALL Global Union en diciembre de 2016, miles de trabajadores han perdido el empleo (existe el temor de que se pierdan más de 400.000 puestos de trabajo), quedando muchas empresas con la mitad de las plantillas al no poder pagar los salarios por falta de liquidez. Esto ha afectado particularmente a las zonas rurales por el difícil acceso a los bancos.

Esta nueva situación ha provocado que varios miles de personas se manifestaran en distintas ciudades para protestar contra esta medida, acusando al gobierno por no prever suficientemente las repercusiones de esa masiva retirada de billetes.

5.-Trabajo domiciliario en el sector del calzado en Agra.-

El trabajo a domicilio es habitual en países de todo el mundo, con muy escaso control administrativo, de las empresas multinacionales, o sindical. Aunque no sea necesariamente así, forma parte en general de la economía sumergida, negra o “informal”. Y su producción no va sólo al comercio también informal de los mercadillos de medio mundo, sino que podrían constituir en algunos casos el último eslabón de las cadenas de suministro de grandes marcas. Lo señalamos como un riesgo al que hacer frente, aunque no detectamos ningún caso en nuestra visita.

De las conversaciones mantenidas esos días, y de informaciones previas facilitadas por los sindicatos de la India, se deduce que una parte importante de la producción de calzado del país se realiza mediante el empleo informal, irregular, en fábricas, talleres y domicilios, en diversas modalidades:

- En las propias fábricas empleando sin contrato a trabajadores a destajo en los periodos de puntas de producción.
- Por la subcontratación desde las fábricas a otros centros de trabajo, en zonas donde se realiza trabajo domiciliario, a través de agentes, manteniendo en general la fábrica el etiquetado y empaquetado.
- Subcontratando directamente a talleres más pequeños o grupos de costura.
- Directamente por personas que trabajan en su domicilio, en el que participan también niñas y niños.

En Agra visitamos tres comunidades de importante volumen de trabajo domiciliario para la producción de calzado. El acceso nos fue facilitado por la ONG Fair Labor Association (FLA) que está realizando, junto con su colaborador iMentor, un Proyecto, que a continuación se describe, para determinar el uso de la mano de obra infantil en la zona de Agra y en India en general.

5.1.- Proyecto de Fair Labor Association:

Esta iniciativa multimarcas, gestionada por Fair Labor y desarrollado por iMentor (consultora especializada en estos trabajos), cuenta con el apoyo económico de diversas multinacionales que comercializan calzado, concretamente El Corte Inglés, junto con Clarks, Bata, así como el gigante alemán del calzado Deichmann y Bugatti (Aston Mueller). Se trata de un proyecto iniciado en 2014 que, partiendo de las fábricas de las cadenas de suministro del calzado, se orienta a la parte final de éstas (la subcontratación y su relación directa con el trabajo domiciliario) con el objetivo de conseguir lo que se denomina “Zona Libre de Trabajo Infantil”, lo que se plantea también en otras zonas de la India.

Este proyecto, no finalizado todavía, se realiza en dos fases:

- 2015 - fase 1: Buscaron el apoyo de las marcas, chequear sus planteamientos con el Gobierno de Agra, así como la recogida de información para realizar un enfoque en general.
- 2016 - fase 2: Con el respaldo ya de algunas marcas que importan calzado de la India y con la participación de varios grupos de interés, entre los que se incluye el sindicato local INTUC (afín al Partido del Congreso) aunque parece que sin demasiada implicación por su parte en el proyecto. Han visitado las comunidades y también 10 fábricas. Está previsto exponer sus conclusiones en un evento a celebrar en Agra los días 16 y 17 de febrero 2017.

5.2.- Nuestra visita a las comunidades de Agra.

En las tres comunidades visitamos talleres, pequeñas fábricas, instaladas en los mismos hogares, que carecen de condiciones básicas tanto de habitabilidad como para la fabricación de calzado, aunque disponen de rudimentarias formas de alcantarillado y desagües de las viviendas, sin llegar a los niveles de miseria que pudimos observar en chabolas situadas en las lindes de muchas carreteras y caminos. Estas “fábricas” están situadas en los suburbios de la ciudad de Agra, muy

cerca de los mercados en los que compran la materia prima y venden su producción. Realizamos entrevistas con los dueños y otros trabajadores, para hablar de sus condiciones de vida y de trabajo:

5.2.1.- la actividad industrial:

- Se inicia en general cuando los agentes o intermediarios mayoristas contactan con ellos, contratando su actividad (modelo y precios). Nos explicaron como desarrollan la negociación con el agente al respecto.
- Otras veces deciden ellos el modelo y llevan el producto al mercado directamente, e incluso online. Nos explicaron sus fórmulas “caseras” de estudios de mercado, de precios y volumen de producción.
- En todos los casos pagan y cobran en efectivo, sin facturar.
- Transportan su producción en rickshaw hasta el mercado o es el agente quien viene a recoger el pedido.
- Por el par de zapatos les pagan entre 140 rupias (1,96€uros) y 250 rupias (3,50 €uros)
- Dicen que ellos venden barato, pero en la tienda o en el mercado se pagan al doble de que ellos perciben, en alguna ocasión incluso hasta 10 veces.
- Por tratarse de una actividad no registrada no pueden vender su producto poniéndole un etiquetado propio, pero los agentes sí lo ponen muchas veces.
- El dueño de la casa-fábrica compra el material en el mercado o utilizan materiales sobrantes de las fábricas. En algunos casos se lo facilita el agente.
- Nos dice que trabajan para el mercado interior, y sólo calzado de piel sintética o poliuretano, más barato y fácil de trabajar que la piel y el cuero.
- Afirman que no trabajan para la exportación, que pide principalmente calzado de cuero, aunque tienen noticia de que su producción puede venderse en los Emiratos Árabes o Arabia Saudita, una exportación que gestionan los mencionados agentes.

5.2.2.- El proceso de producción:

- La vida diaria de las familias se entrelaza con la actividad en el taller instalado en las propias dependencias familiares.
- Trabajan prácticamente todos los miembros de la familia, también los niños que en general comienzan de los 10 a los 12 años, y que trabajan “cuando salen de la escuela” dicen.
- Se trabaja a mano, aunque en algunas ocasiones se usa una maquinaria muy rudimentaria. La actividad va desde los oficios más artesanales y tradicionales, como coser, a alguna más industrial, como el montaje y la terminación del zapato.
- La estructura “industrial” de una de las casas visitadas (era la del dueño del “taller”) consiste en 8 o 9 personas de la misma vivienda, contratando además a otras personas de la comunidad que trabajan para él:
 - 16 personas, hacen la horma del zapato.
 - 2 en el corte (suelen hacer 150 pares/día habitualmente)

- 5 en el acabado.
- 4 haciendo la suela, suelen hacer unos 30 pares/día.
- Y otras 3 personas, en diferentes actividades.
- La jornada se desarrolla entre 8 y 15 horas al día, dependiendo del trabajo, 5 días a la semana, de martes a sábados. En periodos puntas de producción pueden llegar a trabajar los 7 días.
- El taller más grande puede llegar a fabricar alrededor de 200 pares por día en periodos punta de producción.

Parece que en estas comunidades se mantienen buenas relaciones, de trabajo y vecindad, y sin discriminaciones, entre todas las familias, lo que es importante dado que conviven gentes de las castas más marginadas (Dalits o Rhatore) y religiones diferentes (hinduista y Musulmana).

5.2.3.- Las condiciones salariales y de trabajo:

- Como ya señalamos, en general dependen del agente para tener trabajo, por lo que su capacidad de negociación con éste es muy reducida.
- Después se concretan los precios del trabajo por cada par (destajos) entre el dueño del “taller” domiciliario y los demás trabajadores de la comunidad que interviene
- En general cobran unas 2000 rupias/semana (28,03 euros) esos 5 días de trabajo semanales. Ésta es la referencia cuando discuten el destajo de cada modelo.
- La forma del zapato (es la labor más compleja) la realizan entre dos personas y llegan a alcanzar las 6000 rupias/semana (84,10 euros) para las dos personas.
- En la fiesta principal (diwali) anual el dueño regala a los demás trabajadores objetos diversos, dulces, etc, muchas veces ollas para la cocina (de unas 600 rupias = 8,41 euro cada una) a los hombres) y cubos (de unas 300 rupias = 4,20 euros) a las mujeres.
- Los trabajadores, cobran semanalmente, normalmente los domingos.
- No disponen de la cobertura social obligatoria a la que tiene derecho parte del personal regularizado (la Seguridad Social y el Fondo de Pensiones).
- No existe formación alguna sobre los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, salvo lo que espontáneamente van aprendiendo a través de los problemas que sufren. Un trabajador nos comentó problemas por el olor de los pegamentos que utilizan, mareos y problemas de respiración. También cortes, etc.
- Son pequeños talleres similares a una pequeña fábrica, sin medidas de seguridad, sin ningún tipo de escapatoria o puerta de seguridad que evite agolpamientos en caso de incendio o hundimiento. Están situados en sus mismas viviendas, en las que trabajan todas las personas en diferentes “habitaciones” o cubículos.
- Algunos trabajadores que con los años alcanzan destreza en el oficio, montan sus propios talleres, como había hecho uno de los entrevistados.
- Otros buscan trabajo en las fábricas del calzado de la zona. Y algunos simultanean ambas formas de trabajo.

El objetivo de todos los trabajadores de estos talleres en las viviendas de la comunidad es llegar a ganar, nos comentan, 500 rupias al día (7,00 euros) para mantener el nivel de vida que consideran mínimo. Ese sería el salario mínimo “vital” para estas personas², aunque la mayoría de trabajadores domiciliarios no llegan a alcanzar esta cantidad ya que difícilmente superan las 2.000 rupias semanales (28,03 euros).



Detalle de la estrechez de la entrada a uno de los talleres visitados.



Trabajador cosiendo en el taller visitado

5.2.4.- Los costes totales por la fabricación de un par de zapatos, en cada zona:

a.- En Goreb Kichoki, serían, de acuerdo con las cifras que nos dieron:

- Por 1 par de zapatos el agente/intermediario le abona, 140 rupias (1,96 euros).
- 90 rupias (1,26 euro), es aproximadamente el coste de los materiales.
- El empresario abona 40,5 rupias por cada par (56,77 céntimos de euro) según:
 - 4 rupias (5,6 céntimos de euro), a los trabajadores de corte.
 - 20 rupias (28,03 céntimos de euro), por la forma.

² Para entender mejor la significación de las cifras conviene tener en cuenta los coeficientes de “paridad de poder adquisitivo” (PPA), lo que para comparar con España las cifras de la India hay que multiplicar éstas por 2,86. Ello supondría que su salario mínimo vital sería equivalente a unos 20 euros diarios españoles.

- 4,5 rupias (6,3 céntimos de euro), a las mujeres que cosen en sus casas (de las que la mujer del dueño, que lo organiza, se queda 0,5 rupias (0,7 céntimos de euro)).
- 6 rupias (8,41 céntimos de euro) a los trabajadores por cada suela.
- 4 rupias (5,6 céntimos de euro) a los trabajadores por pegado.
- 2 rupias (2,8 céntimos de euro) a los de terminación.

Con ello le queda con ello un margen de beneficio de alrededor de 9,5 rupias (13,31 céntimos de euro), por cada par de zapatos que fabrican en su casa.

b.- En N'agala Kali, serían:

- Por 1 par de zapatos el agente le abona, 240 rupias por par (3,36 euros).
- Sus gastos son de alrededor de 210 rupias por par (2,94 euros), entre los que está:
 - 60 rupias (84,10 céntimos euro), aproximadamente el coste de la materia prima.
 - 50 rupias cada suela (70,08 céntimos de euro).
 - 45 rupias por cada par (63,07 céntimos de euro) a los trabajadores, según:
 - 4 rupias (5,60 céntimos de euro), a los de corte.
 - 20 rupias (28,03 céntimos de euro), por la forma.
 - 5 rupias (7,00 céntimos de euro), a las mujeres que cosen en sus casas (hacen alrededor de 20 pares/día).
 - 3 rupias (4,20 céntimos de euro) a los trabajadores por cada suela.
 - 3 rupias (4,20 céntimos de euro) a los de terminación y pegado.
 - 10 rupias (14,01 céntimos de euro) a los trabajadores por empaquetar.
- Quedándose con un margen de unas 30 rupias por par (42,05 céntimos de euros).

En ambos casos se aprecia claramente que las condiciones son peores que en las fábricas que trabajan para la exportación, y no hay ningún trabajador regulado por ley.

c.- La tercera zona visitada, Mantola en Tila Nam Ram.-

Es una zona muy apreciada históricamente por el trabajo con el cuero y desde 1853 se dedica a trabajar con el calzado. La entrevista fue con una familia que realiza el cosido de zapatos para otros talleres de trabajo también domiciliario.

♦ **Condiciones de trabajo:**

- Hacen sólo la parte de arriba de los zapatos. El día de la visita estaban haciendo una zapatilla de deportes, imitación o falsificación de una marca internacional, para el mercado doméstico. Nos comentan que antes los zapatos eran de cuero y ahora de poliuretano (este material de imitación).

- Ellos sólo realizan montajes de diseños muy simples.
- El pequeño taller doméstico (por el que durante la entrevista correteaban ratones) está en su hogar. Trabajan 3 personas de una familia que vive allí: los 2 hermanos y su madre. El hijo mayor gestiona el trabajo y su madre, el dinero que perciben.
- El responsable del taller, el hijo, tiene 26 años.
- Normalmente empiezan el trabajo, como el entrevistado anteriormente, a los 10 años de aprendices, después, a los 12 años, desarrollan el trabajo de “adulto”, y la duración de la actividad alcanza hasta que se “jubilan” (sin pensión) sobre los 50 años, por su incapacidad para seguir desarrollando adecuadamente su actividad. Añaden que a partir de esa edad los hijos tienen la obligación de mantener a los padres.
- El horario de trabajo es aproximadamente de 7,30 horas de la mañana hasta las 22,00 horas de la noche.
- Compra todo “su” material (pegamento, hilo, espuma) en el mercado de la zona, a un coste de 4 rupias por par (5,60 céntimos de euro), el resto de materiales se los proporciona el agente para el que trabajan.
- Gastan 1.500 rupias al mes en electricidad (21,03 euros).
- Producen unos 48 pares al día y les pagan 15 rupias por cada par (21,02 céntimos de euro), cobran por tanto 720 rupias al día (10,09 euros), para todos tres, es decir que se reparten ese salario entre ellos. Negocian el precio con el agente que les facilita el trabajo, el cual trabaja para un pequeño taller que a su vez trabaja para una fábrica.
- Antes cobraban 13 rupias (18,22 céntimos de euro) y ahora, como hemos comentado, cobran 15 rupias (21,03 céntimos de euro). El aumento ha sido resultado de acordar en cierto momento, con otros trabajadores de la comunidad, exigir algo más por cada par. Una forma incipiente de negociación colectiva, aún no organizada sindicalmente.
- Normalmente trabajan desde martes a sábado. Algunos días antes de las fiestas nacionales, como el diwali, trabajan más horas para poder disfrutarlas.
- Nos comenta que tienen muchos problemas de salud (respiratorios, de vista, cortes, etc.), pero cuando no trabajan por un accidente no les pagan.
- Nos dice que no hay futuro, por falta de estabilidad en el trabajo, y no tiene ningún interés en que sus hijos aprendan este oficio. Quiere que estudien.

5.2.5.- Las mujeres en estas comunidades:

- Como en casi toda sociedad, en la India las mujeres prácticamente no tienen derechos, lo que en este tipo de actividad y comunidades queda patente, relegándolas a puestos pero remunerados, como los de ayudantes o costureras a mano, a lo que han de sumar las responsabilidades y cargas habituales del hogar.
- Su “contratación” puede ser por temporadas, días o, la mayoría de las veces, cobrando por pieza y a destajo.
- En la India no hay ninguna ley específica que cubra a las personas que realizan esta actividad.

- La esposa de uno de los dueños de estos talleres que entrevistamos, además de asumir:
 - la responsabilidad de encargarse del trabajo del hogar y los hijos, como el resto de las mujeres de estas comunidades,
 - cose zapatos en la casa,
 - y es la persona de enlace para emplear a otras mujeres vecinas del barrio, actuando como agente con el marido. Se queda, como ya comentamos anteriormente, 0,50 rupias por cada par (0,7 céntimos de euro), y paga a cada mujer 4,0 rupias/par (5,6 céntimos de euro).
- Los talleres en los hogares no contratan directamente a las mujeres, ni asumen ninguna responsabilidad por su actividad (cosido en general), sino que cada una la desarrolla en su casa, coordinadas por una persona del taller, en general la esposa del dueño de éste.
- El trabajo a domicilio es la única opción que les garantice unos ingresos para:
 - ganar algo de dinero que contribuya a apuntalar el salario mensual del marido.
 - cubrir gastos básicos como la salud y la educación de los niños.
 - posibilitar algunos ingresos en sus hogares para gastos menores.
- Aunque el trabajo no está garantizado, la mayoría trabaja todo el año.



Mujer en la puerta de su casa, cosiendo alrededor de los niños

El trabajo de las mujeres supone por todo ello una fuente fiable y constante de producción para este sector, el último de la cadena de producción, el más explotado y precario y de menor protección social.

Normalmente las mujeres cosen desde sus casas, o en pequeños grupos aislados y esparcidos por estas comunidades, por lo que difícilmente pueden reunirse y organizarse. En la actualidad no existe ninguna entidad que agrupe o represente los intereses de este colectivo, tampoco los sindicatos locales.

5.2.6.- El trabajo infantil en estas comunidades:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el número de niños en el trabajo infantil ha disminuido en un tercio desde el año 2000, pasando de 246 millones a aproximadamente unos 168 millones de niños en la actualidad. El trabajo infantil entre las niñas se redujo en un 40%, frente al 25% de los niños.

Es necesario recordar que, aunque en India se considera trabajo infantil por debajo de los 14 años, el Convenio 138 de la OIT considera, y prohíbe, trabajo infantil por debajo de la edad de 15 años, para algunas actividades por debajo de los 16 (algunos Acuerdos Marco prohíben la contratación de menores de 16 años), y se indica la indispensable protección especial de los “jóvenes trabajadores” hasta los 18 años.

En India existe un grave problema de explotación infantil y de adolescentes que afecta según datos oficiales aproximadamente a 12,6 millones de niñas y niños, aunque que algunas ONG´s estiman en 60 millones. Otras señalan el 67,68 % de asistencia a la escuela, es decir 1 de cada 3 de los niños de la India sin escolarizar.

En estas comunidades donde estuvimos:

- Hay aproximadamente unos 1.000 niños y niñas, en cada una de ellas.
- Las etapas educativas en la India serían: Guardería de 0-6 años, no obligatoria, con un porcentaje muy bajo de niños y niñas. Primaria de 6-11 años. Secundaria de 11-15 años.
- En estas comunidades inician la etapa educativa a los 6 años y hasta los 8 años van a la escuela en general. Muchos empiezan a trabajar a partir los 10 años.
- Los que primero trabajan son los niños “menos listos”, según uno de los entrevistados, también los de las familias con menos recursos. Y empiezan como “aprendices” entre los 10 y 12 años:
 - ganan 200 rupias semanalmente (2,80 euros), y
 - trabajan alrededor de 50 horas a la semana.
- Los “más listos”, o con más recursos, empiezan a trabajar alrededor de los 13 años al salir de la escuela, con trabajos ligeros. Éste era el caso del hijo de uno de los dueños de un taller, que sólo hacía cajas de zapatos unas 2 horas al día, unas 82 cajas de zapatos, y su padre los domingos le paga entre 30/40 rupias (entre 42/56 céntimos de euro).

6.- Balance sindical y proyección futura.-

Con esta aproximación sindical a la zona Norte de la India hemos cubierto el objetivo sindical de desarrollar el trabajo en la cadena de suministro de El Corte Inglés que habíamos iniciado en Marruecos en 2103, y a partir de aquí diseñar su continuidad en la India y en toda su cadena de suministros.

Por otra parte, a través del conocimiento del proyecto de Fairlabor y la visita de estas comunidades, hemos podido abordar la problemática del trabajo domiciliario en general y la

explotación infantil y de las mujeres en particular, y analizar los retos sindicales que plantea. En relación con estas cuestiones hemos de subrayar que ha sido por nuestra parte la primera incursión directa en estos temas, nada secundarios en la defensa de la dignidad del trabajo en el mundo. Somos conscientes además que el objetivo en relación con el trabajo infantil es su plena erradicación, mientras que el trabajo domiciliario se trata de regularlo, establecer los mecanismos de protección laboral y social de los trabajadores afectados, su tránsito de la economía informal a la formal.

Es necesario que las marcas internacionales cuyas cadenas de suministro llegan a países como la India, en los que tales problemas se plantean en tan gran espacio de su estructura industrial y laboral, apuesten por contribuir de forma efectiva al objetivo del “trabajo decente” que proclaman en sus códigos de conducta. La transparencia de las cadenas de suministro al completo exige conocer todos los centros de trabajo que las integran, incluido expresamente el trabajo doméstico, para con ello poder coordinar mejor con los sindicatos internacionales y locales la defensa de los derechos fundamentales del trabajo, el trabajo digno en el mundo.

Febrero 2017

Secretaría de Política de Acción sindical Internacional de CCOO-Industria