



Vidas en la cuerda floja

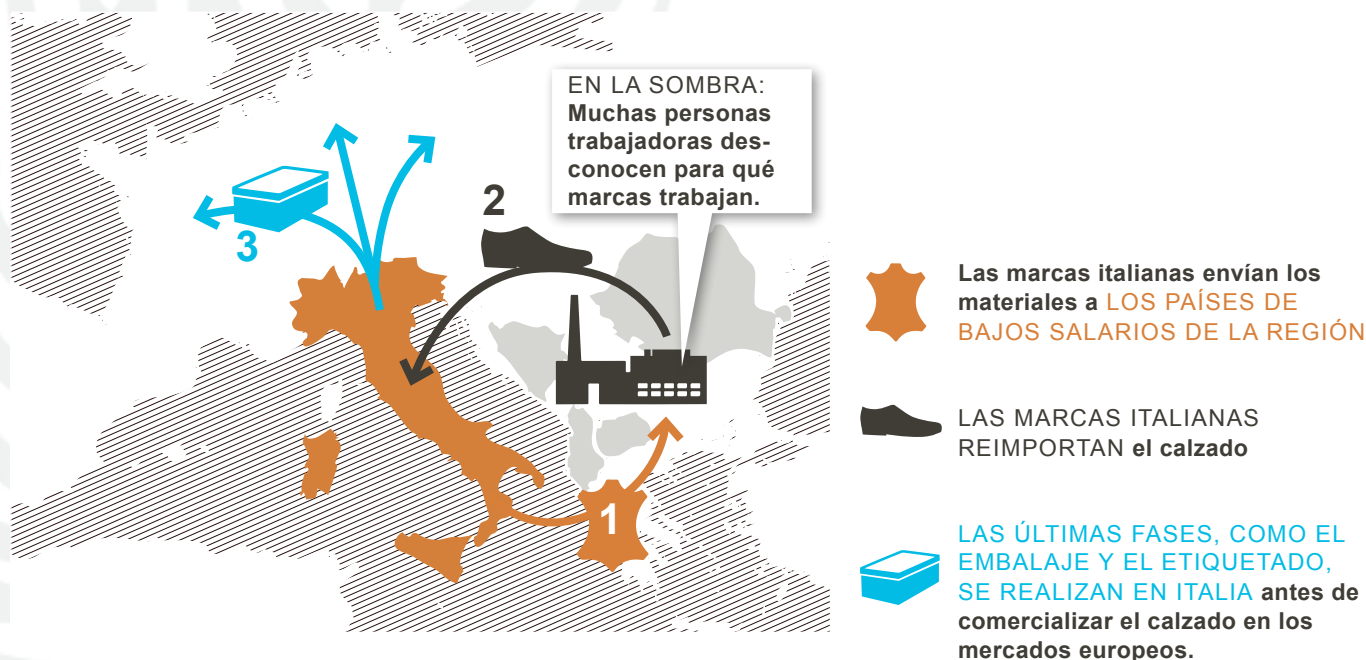
Las duras condiciones laborales de las personas que producen calzado en la Europa periférica
Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia

Muchas veces, los consumidores y las consumidoras de Europa Occidental consideran que la etiqueta “Fabricado en Europa” es sinónimo de mejores condiciones laborales que en los países asiáticos. Este informe muestra que esto no siempre es así, ya que los casos endémicos de condiciones laborales indignas y salarios muy bajos se dan en las cadenas de suministro globales de todo el mundo. En los países europeos de bajos salarios, la industria del calzado y la confección es conocida por sus sueldos precarios y sus malas condiciones laborales.

Hemos llevado a cabo la investigación en seis países productores europeos de bajos salarios. Detectamos que las cadenas de suministro globales de calzado incluyen países de bajos salarios de Europa y otras regiones del mundo, que existen fuertes vínculos entre la producción de calzado europea y asiática, por ejemplo, y que estas industrias desempeñan papeles distintos dentro de las cadenas de suministro globales.

Elegimos Albania, Bosnia-Herzegovina y Macedonia como ejemplos de países europeos que, pese a producir calzado fuera de la UE, representan una parte importante de la fabricación y de los mercados de exportación de la comunidad. Según la OCDE, Albania, Bosnia-Herzegovina y Mace-

donia son “países en vías de desarrollo”. Se seleccionó a Polonia, Rumanía y Eslovaquia como ejemplos de estados miembros de la UE con importantes sectores del calzado. En Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Rumanía y Eslovaquia la producción de ropa y calzado se estructura principalmente mediante el Régimen de Perfeccionamiento Pasivo, un sistema de comercio creado por la Unión Europea en los años 70 que consiste en exportar mercancía a un tercer país para que realice el montaje y el acabado, y luego volver a importar el producto libre de derechos arancelarios. Este sistema sirve para mantener empleos de alto valor añadido en Europa Occidental, pero fomenta la externalización de las tareas intensivas en mano de obra y de bajo valor añadido a países cercanos que tienen bajos niveles salariales. Hace mucho tiempo que se ha demostrado que el sistema de TPP empuja a las personas trabajadoras, a las empresas y a las economías nacionales a un callejón sin salida. Dejando de lado este método de producción y comercialización, la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial presionan a los países postsocialistas europeos de otras maneras: como parte de los acuerdos para conceder créditos, imponen políticas que limitan el aumento de los sueldos. Estas políticas salariales restrictivas permiten la existencia de una región de bajos sueldos dentro de Europa.



En nuestro trabajo de campo, entrevistamos a 179 personas trabajadoras de 21 fábricas de calzado distintas. Según estas personas y las páginas web de las empresas, todas las fábricas producen para marcas y minoristas de calzado muy conocidas, que venden sus productos en el mercado de la UE, como **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata y Leder & Schuh AG. También investigamos las filiales polacas de CCC Shoes and Bags y las filiales eslovacas de Ecco, Rieker y Gabor.** Según el personal, la naturaleza de los problemas detectados es sistémica, una afirmación que nuestra experiencia confirma.

El personal de estos seis países **percibe unos salarios muy bajos, que son insuficientes para cubrir las necesidades básicas** y las de sus familias. En los países analizados, el salario mínimo dista mucho de garantizar un nivel de vida digno para el personal y sus familias, y sirve de poco para luchar contra la precariedad laboral. **En todos los países europeos investigados, la brecha entre lo que se calcula que es un salario digno y el salario mínimo legal es más profunda que la diferencia existente en China (y, en algunos casos, incluso mucho mayor).**

Los bajos costes laborales y, por lo tanto, los salarios precarios, suponen una presión enorme que incluso tiende a aumentar. Todo el personal entrevistado mencionó que lo que más le preocupaba eran los **bajos sueldos. Muchas personas informaron de horas extraordinarias no remuneradas, dificultades para tomarse unas vacaciones anuales completas** (que son un derecho), **impago de las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social, temperaturas extremas dentro de las fábricas, así como**

múltiples riesgos para la salud debido a la presencia de sustancias tóxicas en el lugar de trabajo. El personal tiene miedo a organizarse y, además, carece de interlocución válida.

El trabajo sobre el terreno sugiere que el sistema predominante de trabajo a destajo es muy problemático en términos de salarios, jornadas y riesgos laborales. Este sistema implica que el personal cobra en función de unos objetivos de producción. Las personas entrevistadas explicaron que intentar cumplir las cuotas provoca un nivel de estrés muy elevado, lo que a veces se traduce en horas extraordinarias no remuneradas. **Parece que el sistema de tarifa por pieza representa un obstáculo fundamental para poder aplicar las medidas de seguridad adecuadas.** El personal informó de que no emplea guantes para protegerse del pegamento y otros productos químicos porque esto le provocaría una pérdida de productividad y, por lo tanto, una disminución del salario.

“TANTO MI ESPOSA COMO YO TRABAJAMOS EN LA FÁBRICA. ESTAMOS CONTENTOS DE HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO, PERO CON LOS DOS SUELDOS DE LA FÁBRICA NO CREO QUE PODAMOS CRIAR A NUESTROS HIJOS. NUESTROS PADRES Y FAMILIARES NO PUEDEN AYUDARNOS, ASÍ QUE DEPENDEMOS DE ESTE SALARIO MISERABLE. QUERÍAMOS TRASLADARNOS DEL PUEBLO A LA CIUDAD PARA MEJORAR NUESTRAS VIDAS PERO LOS SUELDOS NO NOS ALCANZAN PARA PAGAR UN ALQUILER EN LA CIUDAD” Trabajador rumano



En Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia y Rumanía se dan casos de personal que **no percibe el salario mínimo** por una jornada de trabajo normal. En Albania, **una de cada tres personas** entrevistadas no percibe el salario mínimo legal, incluso después de realizar horas extraordinarias e incluyendo bonificaciones. En cinco de los seis países analizados estas personas explicaron que, a veces –e incluso habitualmente– tenían que trabajar los sábados y que estas horas no se computaban como extraordinarias. En este aspecto, Albania destaca como país donde trabajar los sábados se ha convertido en una regla más que en una excepción.

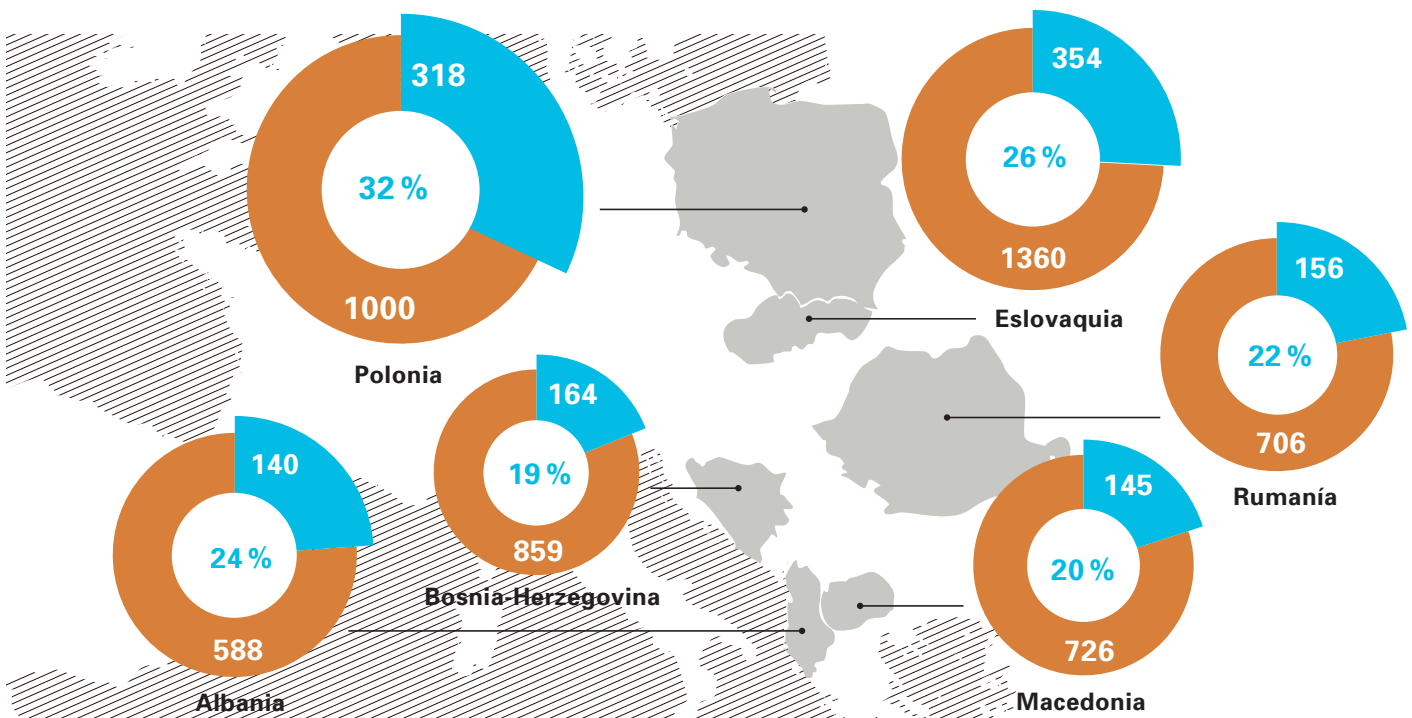
No se pudo obtener información sobre las inspecciones de trabajo realizadas en la industria del calzado ni sobre sus resultados en los países analizados. **Ninguna de las personas entrevistadas participó en una inspección.** Aunque el personal entrevistado de Macedonia, Polonia y Eslovaquia vio a equipos de inspección dentro de la fábrica, estas personas explicaron que parecía que la dirección se las había preparado porque estaba avisada. **Las personas trabajadoras de Albania, Bosnia-Herzegovina y Rumanía no habían asistido a ninguna sesión de formación sobre salud y seguridad en el trabajo.** En este sentido, dados los múltiples riesgos para la salud que supone la industria del calzado, en las fábricas de los Balcanes investigadas el sistema de inspección no funciona.

Los datos del trabajo de campo y las estadísticas complementarias indican la existencia de **discriminación por motivos de género** y que las trabajadoras ganan menos que sus homólogos masculinos por un

“NUNCA DISPONGO DE TIEMPO LIBRE. AL REGRESAR DEL TRABAJO, TENGO QUE ENCARGARME DE LA CASA, LOS HIJOS Y LOS ANIMALES. EL DOMINGO ES EL ÚNICO DÍA QUE PUEDO DESCANSAR UN POCO, AUNQUE NORMALMENTE TENGO QUE COCINAR PARA LA FAMILIA PARA LA SEMANA SIGUIENTE. SIEMPRE ESTOY CANSADA” Trabajadora rumana

trabajo de igual valor. Las mujeres suelen encontrarse sin posibilidades de escapar de las condiciones de pobreza y prácticamente no disponen de alternativas laborales. Los salarios de miseria ejercen violencia estructural y económica sobre las personas trabajadoras y, más concretamente, sobre las mujeres. Aquí, el concepto de dependencia es clave, no solo para el país de producción en su conjunto y los proveedores domiciliados allí, sino sobre todo para las miles de mujeres que se ven obligadas a permanecer en su lugar de trabajo, independientemente de lo malas que sean las condiciones laborales. Los salarios de miseria también fomentan la aparición de estrategias para intentar superar la pobreza que acaban provocando cargas dobles y triples, especialmente entre las mujeres. En Macedonia, por ejemplo, el personal explicó que para poder sobrevivir además de trabajar en la fábrica tiene que dedicarse a la agricultura de subsistencia. Las trabajadoras rumanas dijeron que sus maridos tienen que ir temporadas a Europa Occidental a trabajar por sueldos bajos para ganar

DIFERENCIA ENTRE EL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y EL SALARIO DIGNO ESTIMADO



■ Salario mínimo legal (neto) de la industria del calzado (01/01/2016)

■ Salario digno mínimo estimado para una familia de cuatro miembros (según el personal entrevistado).



más dinero y poder comprar leña para calentarse en invierno, de manera que las madres tienen que criar solas a sus hijos durante meses. Además, las personas trabajadoras informaron de que tienen que devolver préstamos equivalentes a la mitad de sus salarios para poder comprarse una nevera. Mientras que los gobiernos de los países investigados –especialmente en los Balcanes– crean un **contexto favorable para las empresas** y subvencionan e incentivan la industria manufacturera de ropa y calzado, los derechos laborales y los salarios mínimos tienden a congelarse o reducirse. La Comisión Europea y el Fondo Monetario Internacional (FMI) juegan un papel importante, ya que condicionan los préstamos con el objetivo de alcanzar una disciplina fiscal con políticas salariales restrictivas. Estas medidas impuestas ejercen presión sobre los salarios en todos los sectores, en particular a la hora de fijar el salario mínimo. Esto provoca que la brecha entre el salario mínimo y el coste de la vida aumente. De momento, la UE no ha establecido ninguna política de salario mínimo para proteger las personas trabajadoras de la pobreza en Europa.

Con casi 300.000 puestos de trabajo y presencia en los 28 estados miembros de la UE, la industria del cuero y el calzado es un motor importante de creación de empleo. En los seis países analizados (Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia) el sector emplea a 120.000 personas (registradas). Las buenas condiciones de trabajo y los salarios dignos son aspectos fundamentales del **pilar europeo de derechos sociales**, tal como reconocieron el presidente, el vicepresidente y el comisario de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. Uno de los cinco objetivos principales de **“Europa 2020**, una estrategia de la UE para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” es reducir al menos en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social en 2020. Una política europea sobre salarios mínimos basada en el **pago de un salario digno ayudaría a salir de la pobreza y la exclusión social a dos millones de personas trabajadoras del sector de la ropa y el calzado y a sus familias en el este, el centro y el sureste de Europa.**

PRODUCCIÓN DE CALZADO (2014)



EN EL MUNDO **24.300 millones de pares**
EN EUROPA **729 millones de pares (3%)**

CONSUMO DE CALZADO (2014)



EN EL MUNDO **19.400 millones de pares**
EN EUROPA **3.300 millones de pares (17%)**

PRODUCCIÓN EUROPEA DE CALZADO



90% se vende en Europa

10% Se vende en otras partes



1 DE CADA 5 pares de zapatos consumidos en Europa se han fabricado en el mismo continente

FUENTE: notas al pie 1 a 7

DIFERENCIA ENTRE EL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y EL SALARIO DIGNO ESTIMADO

	SALARIO MÍNIMO LEGAL (NETO) de la industria del calzado (01/01/2016)	60% DEL SALARIO MEDIO (NETO) del país investigado	DATOS OFICIALES SOBRE LA CESTA BÁSICA DE LA COMPRA para una familia de cuatro miembros (2015)	SALARIO DIGNO MÍNIMO ESTIMADO familia de cuatro miembros, según el personal entrevistado
ALBANIA	140€	169€ ⁸	datos no disponibles	588€
BOSNIA-H. (RS)	164€	257€ ⁹	933€ ¹⁰	859€
MACEDONIA	145€	220€ ¹¹	479€ ¹²	726€
POLONIA	318€ ¹³	392€ ¹⁴	799€ (2014)	1000€
RUMANÍA	156€ ¹⁵	166€ ¹⁶	736€ ¹⁷	706€
ESLOVAQUIA	354€	468€ ¹⁸	517€ ¹⁹	1360€
CHINA (Dongguan)	213€			614€



Recomendaciones:

Todos los gobiernos nacionales

- I. Hacer cumplir la legislación laboral, en particular la que afecta al salario mínimo legal, la regulación sobre horas extraordinarias, festivos, y seguridad y salud laboral. Reforzar los organismos oficiales, como la inspección de trabajo, de acuerdo con el Convenio 81 de la OIT y las leyes nacionales del trabajo.
- II. Fijar un nivel salarial mínimo acorde con el coste de la vida. Como primer paso, aumentar el salario mínimo a por lo menos el 60% del sueldo medio nacional.
- III. Apoyar la creación de un sistema de centros de asesoramiento jurídico gratuito en las zonas donde se concentra la industria del calzado y la confección. Estos centros deben ser dirigidos por organizaciones que defiendan los derechos laborales y humanos.
- IV. Apoyar una campaña y planes de acción nacional a favor de los derechos laborales, humanos y de las mujeres.
- V. Obligar legalmente a las marcas de calzado domiciliadas en la jurisdicción nacional a que respeten los derechos laborales y humanos a lo largo de las cadenas de suministro globales, y exigirles que rindan cuentas

EU

- I. Desarrollar una política de salario mínimo conforme con la Carta Social Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; fijar un nivel básico en consonancia con al menos el 60% de la media del salario nacional.
- II. Desvincular la concesión de préstamos de la aplicación de políticas salariales restrictivas en los países deudores.
- III. Los acuerdos comerciales y de colaboración y las ayudas EuropeAid (por ejemplo, para instalar aire acondicionado en las empresas de ropa y calzado) tienen que estar condicionadas al respeto efectivo de la legislación laboral y los derechos humanos en el lugar de trabajo.

Marcas

Según los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, todas las empresas, independientemente de su tamaño o contexto geográfico, tienen que respetar los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro. Un aspecto importante es implantar un proceso integral de debida diligencia en derechos humanos (DDDH) en el conjunto de actividades empresariales con el objetivo de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas acerca de los impactos negativos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales. La DDDH tiene que ser integral, continua y transparente. Se trata de un proceso que trasciende claramente los límites de las auditorías y que exige que las empresas compradoras asuman su parte de responsabilidad por las condiciones laborales de los centros de producción en lugar de derivar la responsabilidad a los distintos

vínculos contractuales entre empresas. La DDDH debe centrarse en los derechos de las personas afectadas (trabajadores y trabajadoras) e incluir la rendición de cuentas ante la ciudadanía sobre las actividades realizadas.²⁰ Partiendo de este contexto, el equipo que redactó el informe destacó algunos temas que son especialmente relevantes para la región investigada:

Identificar los impactos negativos sobre los derechos humanos. Por ejemplo, asegurarse de que no hay diferencias salariales ni división del trabajo por motivos de género, así como garantizar la igualdad de oportunidades profesionales y la ausencia de acoso sexual.

Adaptar las prácticas empresariales para poder prevenir y mitigar las vulneraciones de los derechos humanos:

- Salario digno: como primer paso inmediato, aumentar las percepciones para que alcancen el 60% del salario medio (incrementar el salario mínimo, calcular los costes de manera transparente, implicar al personal para asegurarse de que percibe un salario digno garantizando que este importe incluya todas las aportaciones, como las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social, y colaborar con los proveedores a largo plazo para garantizar el pago de salarios dignos).
- Sistemas salariales: buscar maneras de crear relaciones empresariales que permitan que los proveedores abandonen la tarifa por pieza (comprobar el plazo de entrega, la planificación de la producción, la estructura y la asignación de los precios de los productos; y crear relaciones comerciales de confianza a largo plazo).
- Libertad sindical: trabajar de manera proactiva para garantizar que los sindicatos puedan acceder a la fábrica y al personal, y transmitir a las personas trabajadoras una actitud abierta a la organización sindical.
- Transparencia: asegurar la trazabilidad de todos los productos y publicar listas de proveedores, incluyendo a los subcontratistas que trabajan en Régimen de Perfeccionamiento Pasivo.

Rendir cuentas públicamente acerca de cómo se han abordado los impactos negativos sobre los derechos humanos.

Publicar la siguiente información:

- Cómo la empresa identifica, mitiga y remedia las vulneraciones de los derechos laborales y humanos, qué aspectos prioriza y cómo evalúa su impacto
- Aplicación de salarios dignos y su impacto a nivel de fábrica
- Listas de proveedores (proveedores de materias primas como curtidurías y proveedoras de la manufactura tanto de primer nivel como de los siguientes).



“¿AHORROS? NO PODEMOS AHORRAR NADA DE NUESTRO SALARIO. MI MARIDO TUVO QUE IR A ALEMANIA DURANTE UNOS CUANTOS MESES PARA TRABAJAR EN LA CONSTRUCCIÓN PARA GANAR UN POCO DE DINERO PARA LA CALEFACCIÓN DEL INVIERNO. ESOS SON NUESTROS AHORROS” Trabajadora rumana

- 1 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs 2015: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, p. 12
- 2 Diferentes fuentes citan diferentes estimaciones de producción, consumo de importación / exportación. Nos hemos esforzado para ser coherentes en este informe pero algunas discrepancias pueden permanecer.
- 3 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 5
- 4 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 5
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 7;
- 7 Consumo total: 3.300 millones de pares de zapatos; Producción total en Europa: 729 millones de pares de zapatos = 22%; Aproximadamente el 90% de los zapatos producidos se consumidos en Europa = 19,88%
- 8 Para más información sobre DDDH ver: <https://www.cleanclothes.org/Recursos/publicaciones/position-paper-onhuman-Rightsdue-diligence/view>
- 9 El salario medio bruto mensual para 2015 es ALL 46.829 mientras que el neto es ALL 39.396. 60% = ALL 23.637 (INSTAT)
- 10 60% del salario medio neto de 837 BAM a partir de marzo de 2016
- 11 RS Union Confederation: www.savezsindikat.ars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php. Disponible el 23/10/2015.
- 12 60% de 22.715 MKD, diciembre de 2015, www.stat.gov.mk/PrikaziS-ooopstenie_En.aspx?Id=40&rbr=1921,13/3/2016
- 13 Gastos medios de las familias 2014, www.stat.gov.mk/OblastOpsto_Es.aspx?Id=13,13/3/2016
- 14 Cálculo neto: <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>
- 15 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, p. 18: Salario medio en Polonia en 2015: 3.899,78 PLN bruto = 2.783,26 PLN neto, 60% neto = 1,669.95 PLN
- 16 www.wageindicator.org/main/salary/minimumwage/romania, Con base al salario mínimo de 1.050 RON el 1 de enero de 2016, después de deducciones como sigue: Impuesto sobre la renta: 16%; Contribuciones sociales: 10,5%; Contribuciones médicas: 5,5%; Y fondo de desempleo: 0,5%; Impuestos y contribuciones totales: 32,5%, 13/3/2016
- 17 El salario medio bruto en 2015 fue de 1.758, el salario medio neto fue de 1.257(32,5% menos). El 60% del salario medio neto es de 754 RON salario medio.
- 18 En ausencia de un mínimo oficial de subsistencia, hemos tomado la media de los gastos por persona en el año 2014 como comparación: 834 RON; Hogar de cuatro personas: 3,336 RON: [Www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_I_r14.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_I_r14.pdf)
- 19 Salario medio nominal 2014: 858 EUR bruto, <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 515 bruto es 467.86 neto para una persona con dos fills
- 20 Para más información sobre DDDH ver: <https://www.cleanclothes.org/Recursos/publicaciones/position-paper-onhuman-Rightsdue-diligence/view>

AUTORÍA

Christa Luginbühl (Bern Declaration/Campaña Ropa Limpia Suiza) | **Dr Bettina Musiolek** (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen/Campaña Ropa Limpia Suiza)

INVESTIGACIÓN

Albania: **Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa Ljarja** (Gender Alliance for Development Center) | Bosnia-Herzegovina: **Ante Jurić–Marijanović, Jelena Bajic, Maja Kremenovic** (Omladinski komunikativni centar OKC) | Macedonia: **Miranda Ramova, Marija Todorovska** (Association for action against violence and trafficking in human beings – “Open Gate – La Strada”) | Polonia: **Grażyna Latos, Joanna Szabu’ko** (Buy Responsibly Foundation Poland) | Rumanía: **Corina Ajder** (investigadora independiente) | Eslovaquia: **Veronika Vlcková** (Slovak Centre for Communication and Development)

Publicado en castellano en abril de 2016 | **Traducción** de L’Apòstrof | **Edición** de Alba Trepát (Federación SETEM) | **Maquetación** de Concepte Gràfic



El consorcio de la campaña **CAMBIA TUS ZAPATOS** está formado por 15 organizaciones de Europa y 3 de Asia. Algunas de ellas también son socias o colaboradoras de la Campaña Ropa Limpia. Cambia Tus Zapatos y la Campaña Ropa Limpia han colaborado en la elaboración de este informe porque son conscientes de que las vulneraciones de los derechos humanos y laborales en los sectores de la ropa y el calzado/cuero de esta región están estrechamente relacionadas.



Este informe ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. La responsabilidad de los contenidos de este documento corresponde únicamente a la campaña Cambia Tus Zapatos y en ningún caso debe considerarse que reflejen la posición de la Unión Europea.

