

# 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**

# ÍNDICE

<b>1 RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>3</b>
<b>2 PRODUCCIÓN Y VENTAS DE CALZADO EN EUROPA</b>	<b>6</b>
<b>3 LA INDUSTRIA DEL CALZADO EN LA REGIÓN EUROPEA INVESTIGADA</b>	<b>8</b>
<b>4 CÓMO LOS GOBIERNOS CREAN UN ENTORNO EMPRESARIAL FAVORABLE AL SECTOR DEL CALZADO</b>	<b>11</b>
<b>5 LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DEL SECTOR DEL CALZADO</b>	<b>14</b>
5.1 La brecha entre salario real y salario digno	14
5.2. Horas extraordinarias y vacaciones	21
5.3. Representación de los intereses de las personas trabajadoras	22
5.4. Seguridad y salud en el lugar de trabajo e inspección de trabajo	24
<b>6 LA FALTA DE DEBATE PÚBLICO SOBRE LA CUESTIÓN DE GÉNERO Y TRABAJO</b>	<b>27</b>
<b>7 RECOMENDACIONES</b>	<b>28</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>29</b>
<b>NOTAS A PIE DE PÁGINA</b>	<b>30</b>

**AUTORÍA** **Christa Luginbühl** (Bern Declaration / Campaña Ropa Limpia Suiza) | **Dr Bettina Musiolek** (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen / Campaña Ropa Limpia) | **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 Szabuńko** (Buy Responsibility Foundation Poland) | Rumanía: **Corina Ajder** (investigadora independiente) | Eslovaquia: **Veronika Vlčková** (Slovak Centre for Communication and Development)

**Publicado** en castellano en abril de 2017 | **Diseño e infografía** Karin Hutter | **Traducción** de L'Apòstrof | **Edición** de Alba Trepát (Federación SETEM) | **Maquetación** de Concepte Gràfic



## 1 RESUMEN EJECUTIVO


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 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 la Antigua República Yugoslava de 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 UE. Según la OCDE, Albania, Bosnia-Herzegovina y Macedonia 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 la exportación de tejidos precortados a un tercer país para que realice el montaje y el acabado, para luego importar el producto al país de origen 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. Aparte de 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 and 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 sus**



**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 insuficientes, están bajo 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.

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 los trabajadores y las trabajadoras 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 o sobre los resultados de los países analizados. **Ninguna de las personas trabajadoras entrevistadas había estado involucrada 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 percibieron esas inspecciones como visitas anunciadas que la fábrica había preparado con antelación. **El personal de Albania, Bosnia-Herzegovina y Rumanía no había 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**; las trabajadoras ganan menos que sus homólogos masculinos por un 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, las personas trabajadoras explicaron que para poder sobrevivir además de trabajar en la fábrica tienen 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 más dinero y poder comprar leña para calentarse en invierno, de manera que las madres tienen que criar solas a sus hijos e hijas durante meses. Además, para poder comprarse una nevera, las personas trabajadoras informaron de que tienen que devolver préstamos equivalentes a la mitad de sus salarios.

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 al personal europeo de la pobreza.

Los equipos de investigación y redacción de este informe recomiendan a los compradores internacionales –marcas de calzado y minoristas– que establezcan un proceso integral de Debida Diligencia en Derechos Humanos en todas sus actividades con el objetivo de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre las consecuencias negativas para los derechos humanos, tanto reales como potenciales. Esto incluye, en una primera etapa, el pago de retribuciones que supongan al menos un 60% del salario medio (nivel de pobreza) y, más adelante, un aumento progresivo hasta alcanzar un salario digno, la creación de relaciones comerciales que permitan que los proveedores abandonen la tarifa por pieza y el fomento activo la organización sindical. Sin embargo, el requisito más importante para tener una conducta empresarial responsable es cumplir las leyes nacionales. Por desgracia, la investigación de campo reveló que las vulneraciones de esas leyes están generalizadas. Pedimos a los gobiernos que hagan cumplir la legislación laboral, movilicen a sus instituciones (por ejemplo, promoviendo las inspecciones de trabajo) y aumenten el salario mínimo hasta el 60% del sueldo medio nacional (nivel de pobreza). Recomendamos a los gobiernos que financien centros de asesoramiento jurídico gratuito para el personal de la industria del calzado y la confección.

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.**



## 2 PRODUCCIÓN Y VENTAS DE CALZADO EN EUROPA

La industria del calzado tiene unas características similares a las de la industria de la ropa: es intensiva en mano de obra, sensible en precios y plazos y con un nivel muy elevado de competencia internacional entre miles de fabricantes. En lugar de ser un bien útil, los zapatos se han convertido cada vez más en un producto de consumo que forma parte de la tendencia de la moda rápida (fast fashion) y, por lo tanto, concebidos para ser consumidos a unas tasas de rotación muy elevadas. En 2014, los consumidores y consumidoras de la UE se gastaron 23.500 millones de euros en zapatos.<sup>1</sup> Entre 2011 y 2015, el calzado producido en todo el mundo aumentó un 16%.<sup>2</sup> Las elevadas ventas y, por lo tanto, la mayor presión sobre los precios y los plazos de entrega son temas centrales en la industria del calzado en toda Europa y Asia.<sup>3</sup>

En 2014 se produjeron 24.300 millones de pares de zapatos en todo el mundo.<sup>4</sup> A pesar de que Asia desempeña el papel más importante en el mercado mundial, la producción europea sigue siendo fundamental para el consumo continental. Europa representa aproximadamente el 3% de la producción mundial (729 millones de pares de zapatos)<sup>5</sup> y el 17% del consumo mundial (3.300 millones de pares de zapatos).<sup>6</sup> Casi el 90% del calzado fabricado en Europa tiene como destino países europeos.<sup>7</sup>

**Por lo tanto, podemos calcular que aproximadamente el 20% de los pares de zapatos que se consumen en Europa han sido producidos dentro del mismo continente.<sup>8</sup> En**

términos de valor, esta proporción aún es mayor. Esto se debe a que Europa produce mucho calzado de lujo y de gama alta: Italia exporta sus zapatos a un precio medio de 47 euros, y Portugal y Francia a 29 euros, mientras que el calzado chino e indio no alcanza, de media, los 4 y 12 euros, respectivamente.<sup>9</sup>

La Confederación Europea de la Industria del Calzado (CEC) calcula que la industria del cuero y el calzado de la UE genera 295.264 empleos y que está formada por 21.116 empresas registradas.<sup>10</sup> Según un informe sobre el sector realizado por IndustriALL Europa, en 2013 el sector manufacturero de la UE produjo un total de 526,5 millones de pares de zapatos,<sup>11</sup> dos tercios de ellos de cuero.<sup>12</sup> Por lo que respecta a calzado de cuero de alto valor, Europa juega un papel importante en el mercado mundial. Según la CEC, Italia, Portugal y España representan el 23% de las exportaciones mundiales de calzado de cuero.<sup>13</sup> Desde 2009, el número de pares de zapatos producidos por la UE ha crecido un 11% y su valor incluso ha aumentado un 25% durante el mismo periodo.<sup>14</sup> La industria europea del calzado es intensiva en mano de obra y tiene potencial de crecimiento.

### ¿QUÉ HACE QUE PRODUCIR CALZADO EN PAÍSES EUROPEOS DE BAJOS SALARIOS SEA ATRACTIVO PARA EL MERCADO?

La misma industria llegó a la conclusión de que "está creciendo la demanda para entregar los pedidos con mayor rapidez y flexibilidad".<sup>15</sup> Aquí, la proximidad es muy bienvenida. La producción europea es cercana a los mercados consumidores, lo que permite entregar los pedidos con rapidez. Existe disponibilidad de mano de obra cualificada a costos laborales muy bajos: en Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia y Rumanía, por ejemplo, el salario mínimo legal (en euros) es incluso más bajo que el salario mínimo en China. Distintos programas gubernamentales para incentivar la industria del calzado y la relativa buena imagen que tienen los productos "Fabricados en Europa" son complementos ideales para que este negocio sea económicamente rentable.

### ¿QUÉ HACE QUE PRODUCIR CALZADO EN EUROPA SEA ATRACTIVO PARA LOS CONSUMIDORES Y LAS CONSUMIDORAS?

Los consumidores y las consumidoras prefieren los productos fabricados en Europa porque creen que se elaboran en condiciones laborales dignas. Es decir, con sistemas de contratación estables y directos, salarios dignos, horarios de trabajo normales, un entorno laboral seguro para el personal, libertad sindical y negociación colectiva real, así como no discriminación, especialmente en términos de género, entorno laboral, oportunidades de empleo y sueldos. A partir de nuestro trabajo de campo, llegamos a la conclusión de que la realidad actual dista mucho de lo que podríamos considerar como "un trabajo decente".



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**

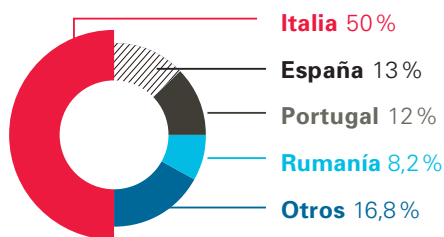


**1 DE CADA 5 pares de zapatos consumidos en Europa se han fabricado en el mismo continente**



### 3 LA INDUSTRIA DEL CALZADO EN LA REGIÓN EUROPEA INVESTIGADA

#### PRODUCCIÓN DE CALZADO EN LA UE

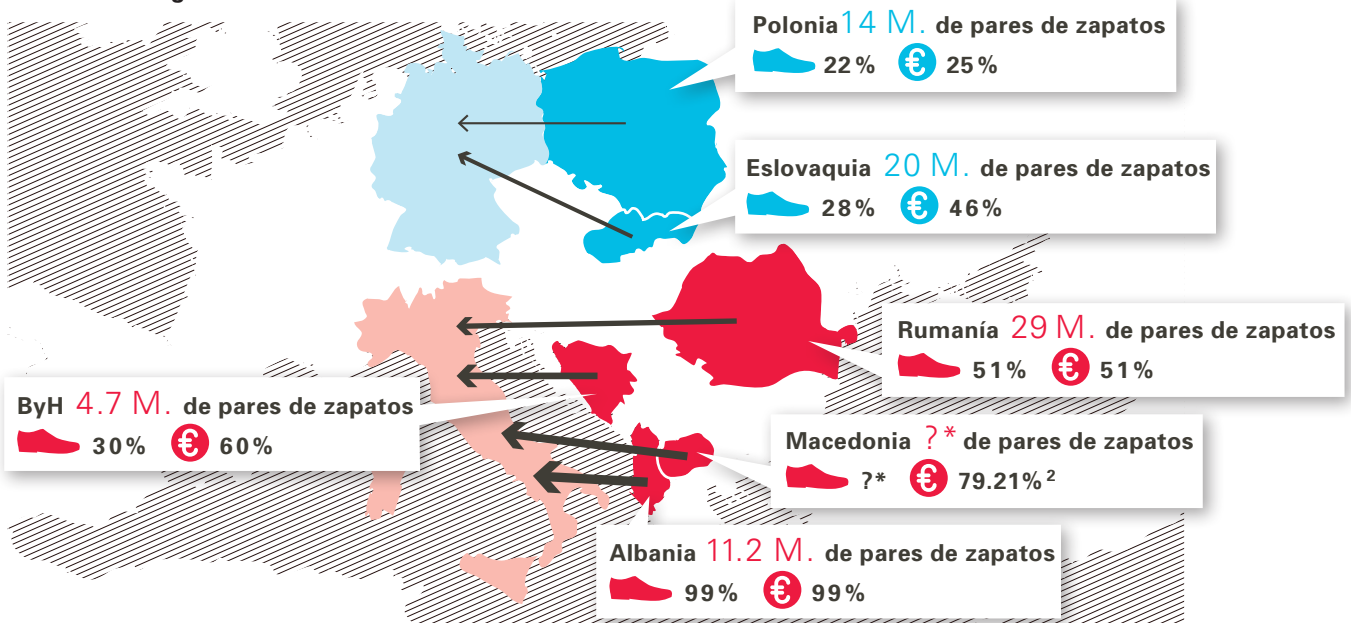


Italia representa el 50% de la producción de calzado de la UE, seguido por España (13%), Portugal (12%) y Rumanía (8,2%).<sup>16</sup> Sin embargo, la fabricación de dicho calzado no siempre se lleva a cabo en los países que acaban introduciéndolo en el mercado. Muchas etapas del proceso de producción se subcontratan a países cercanos de salarios bajos en el centro, este y sureste de Europa, además de Turquía. Por lo tanto, este informe analiza la situación laboral y las condiciones de vida del personal que forma parte de la cadena de suministro mundial en países europeos de bajos salarios, y en los proveedores y subcontratistas que trabajan para conocidas marcas internacionales de calzado.

#### ITALIA: EL PRINCIPAL PRODUCTOR DE LA UE SE NUTRE DE MANO DE OBRA BARATA PERIFÉRICA

El calzado de cuero "Fabricado en Italia" es sinónimo de gran calidad y elegancia, además de condiciones laborales bastante buenas. Sin embargo, esta etiqueta no siempre significa que los zapatos hayan sido fabricados realmente en territorio italiano. Los países que se rigen por el sistema de TTP exportan un porcentaje muy elevado de cuero y calzado a los países de Europa Occidental, sobre todo a Italia. Muchas veces, la transparencia sigue siendo un reto. El equipo de investigación albanés, por ejemplo, explicó que era prácticamente imposible saber quiénes eran los compradores finales italianos porque la etiqueta de la marca de calzado no se pegaba en Albania, sino en una fase posterior.

#### Verdadero origen de mucho calzado italiano o alemán<sup>1</sup>



Porción de calzado exportado respecto al total de cada país

\* datos no disponibles

Porción del valor monetario que representan las exportaciones de calzado de cada país



### El mito de la modernización: el Régimen de Perfeccionamiento Pasivo (OPT, or "Façon"/"Lohn"/"Ishleme")

La mayoría de fabricantes de la región investigada trabaja en Régimen de Perfeccionamiento Pasivo (excepto Polonia, donde la situación es más diversa), un sistema de la UE por el que se exporta material precortado a un tercer país, donde se cose y se acaba antes de ser importado en el país de origen, en general libre de derechos arancelarios. Mediante la externalización de las actividades intensivas en mano de obra a países europeos de bajos salarios y, al mismo tiempo, manteniendo las fases de alto valor añadido en el país de origen (por ejemplo, el diseño y el marketing), los países de Europa Occidental tratan de proteger la industria interna del textil y el calzado y aumentar sus márgenes de beneficios.

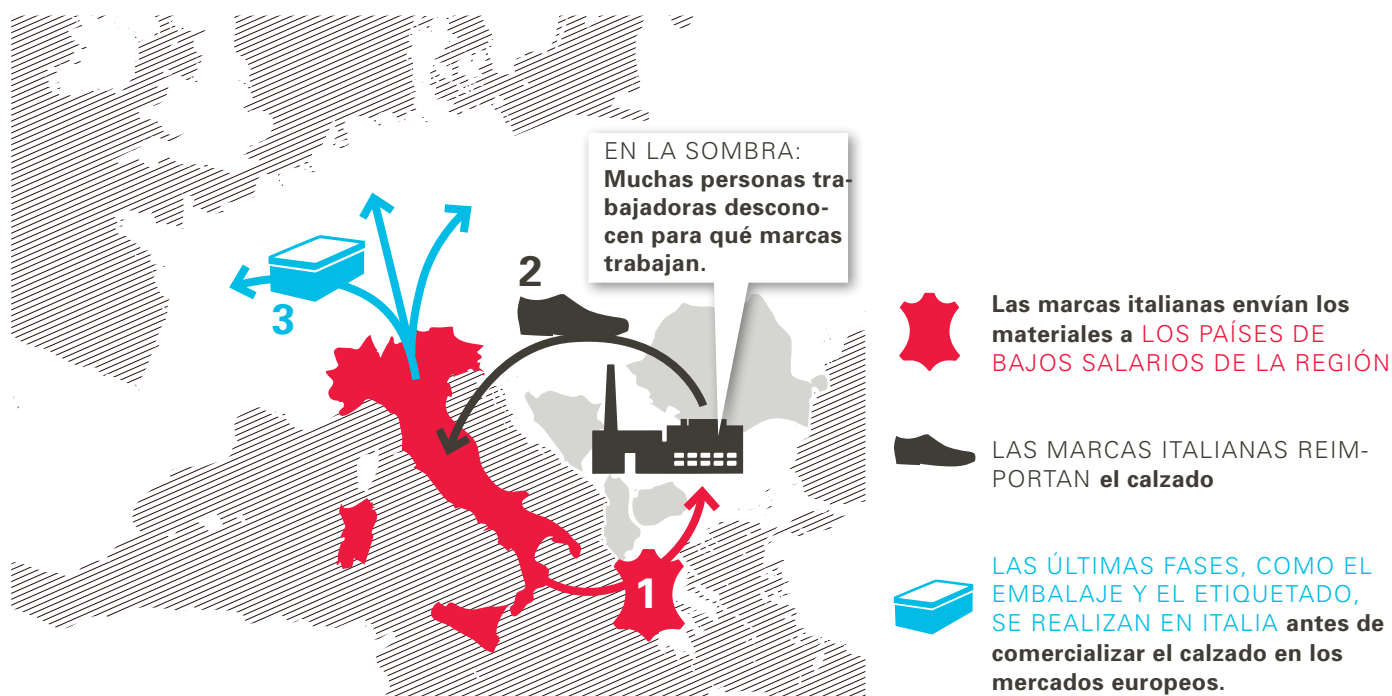
Después de los acontecimientos de 1989 y 1990, prácticamente todo el sector de la ropa y el calzado de la Europa postsocialista pasó a producir únicamente en régimen de TPP. Aún sigue siendo así, con la excepción de Polonia, donde una pequeña parte de la industria se ha modernizado y ha desarrollado sus propias marcas, como CCC Shoes & Bags, una firma de calzado polaca analizada por el informe. Sin embargo, las investigaciones llevadas a cabo en años precedentes muestran que el progreso económico no se traduce necesariamente en progreso social, ya que los trabajadores y las trabajadoras del textil y el calzado en Polonia no se han beneficiado de estos cambios económicos.

### Un sector infravalorado en la sombra

Las estadísticas infravaloran estructuralmente la aportación de las industrias de la ropa y el calzado al PIB y las exportaciones porque es un sector de poco valor añadido. En particular, en el sistema de TPP el valor añadido es bastante bajo, ya que solo incluye los costos de la mano de obra barata. Para muchos países europeos postsocialistas, la ropa y los zapatos son los productos de exportación más importantes. En Bosnia-Herzegovina, por ejemplo, el calzado ocupa el tercer lugar después del aluminio en bruto y los muebles,<sup>17</sup> mientras que en Albania comparte el primer puesto junto con los minerales.<sup>18</sup> El hecho de que un sector con escaso valor añadido represente un porcentaje tan elevado de las exportaciones si lo comparamos con industrias de alto valor como la minería ilustra su dominio real. La relevancia económica del sector es mucho más elevada de la que refleja en términos de valor (del PIB o las exportaciones).

Igualmente, el número de empleos registrados tampoco suele reflejar la magnitud real del sector por dos razones. A veces, las estadísticas solo tienen en cuenta las compañías con un número mínimo de empleados, de manera que las microempresas –muy extendidas en el sector– quedan excluidas. Además, los sectores de la ropa y del calzado son conocidos por presentar niveles particularmente altos –mayores que los de la economía en general– de economía sumergida o "en negro" y recurrir a lugares de trabajo informales y no regularizados. En

## P: EL COMERCIO EN RÉGIMEN DE PERFECCIONAMIENTO PASIVO EN ITALIA



Macedonia, por ejemplo, donde se calcula que la economía sumergida representa el 30% del total, el sector del calzado es uno de los que “tiene más empleo no declarado”, junto con el turismo, la hostelería, la construcción, los medios de comunicación, la artesanía, etc.<sup>19</sup> Podemos deducir con seguridad que el nivel de trabajo informal de la industria de la ropa y el calzado puede llegar a ser el doble que el de la economía en general. Por ejemplo, los autores y las autoras del informe calculan que el 50-70% del empleo en el sector de la ropa y el calzado de Albania es en negro.<sup>20</sup> Sin embargo, a partir de enero de 2016 el gobierno albanés aumentó sus esfuerzos para reducir el trabajo no declarado.

En la industria del calzado y la confección el trabajo a domicilio también está muy generalizado como sistema de empleo informal. Las entrevistas en Rumanía sugieren que el empleo a domicilio se origina en algunas fábricas durante períodos de gran carga de trabajo. En estos periodos, el personal tiene que continuar cosiendo en casa después de terminar su turno en la fábrica.

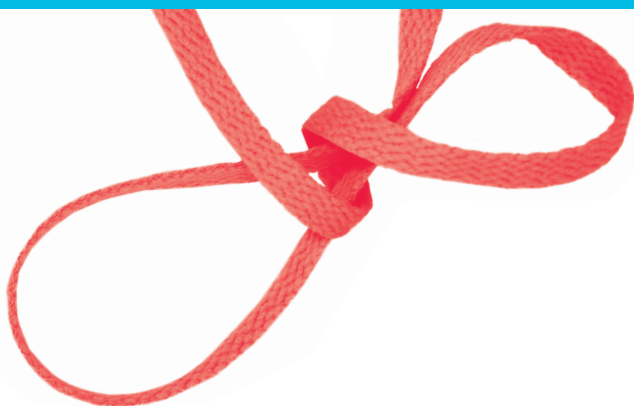
En los seis países investigados la industria del cuero y el calzado emplea a 120.000 personas registradas. No obstante, los autores y autoras del informe calculan que, en realidad, unas 200.000 personas trabajan de manera formal o informal en el sector.

## La industria del calzado y la confección en Yugoslavia y los países de la antigua Yugoslavia

COLABORACIÓN ESPECIAL DE LA DRA. CHIARA BONFIGLIOLI (UNIVERSIDAD DE PULA, CROACIA)

Después de 1945, el régimen socialista promovió la industrialización y construyó muchas fábricas textiles y de calzado por toda la Federación Yugoslava. El personal de estas fábricas era principalmente femenino, ya que se creía que las industrias de la confección y del calzado se adaptaban bien a la “destreza manual” de la mujer. En las décadas de 1970 y 1980 Yugoslavia fue uno de los productores de ropa y tejidos más importantes del mundo: además de abastecer al mercado interno, también fabricaba artículos para Europa Occidental, la Unión Soviética y el Sur global. Indudablemente, el sector del calzado y la confección estaba feminizado, era intensivo en mano de obra y formaba parte de la división local y de género del trabajo. Sin embargo, durante el socialismo las trabajadoras disponían de estabilidad laboral, asistencia social y el duro trabajo a destajo que realizaban gozaba de un reconocimiento simbólico. El lugar de trabajo ocupaba el centro de la vida cotidiana y, además de un sueldo, ofrecía a todas las personas trabajadoras una amplia gama de prestaciones sociales (educación, comidas calientes, sanidad, guarderías, vacaciones retribuidas, préstamos, etc.).

Esta situación se deterioró rápidamente a raíz de la crisis económica de finales de la década de 1980 y las guerras yugoslavas de los noventa, lo que, combinado con el proceso de privatización postsocialista, provocó el cierre de muchas fábricas. Solo en Croacia se destruyeron 100.000 empleos en el sector textil. En la década de 1980 el gigante del calzado Borovo –cuyos zapatos BOROSANA eran utilizados por las mujeres del sector de los servicios en toda Yugoslavia– empleaba a 22.000 personas. Actualmente tiene menos de 1.000 trabajadores y trabajadoras. En los estados de la antigua Yugoslavia que aún conservan un número importante de empleos en el sector de la confección –como Macedonia y Serbia– las condiciones laborales han empeorado y la estabilidad laboral ha sido reemplazada por la precariedad generalizada. La desindustrialización y los despidos en las fábricas han ido de la mano de la intensificación del trabajo en nuevas empresas privadas. Esto provocó una devaluación del trabajo industrial y un retorno a las relaciones de género tradicionales, ya que para llegar a fin de mes las mujeres cada vez dependían más de sus maridos, sus redes familiares ampliadas, la agricultura de subsistencia y la economía sumergida.



## 4 CÓMO LOS GOBIERNOS CREAN UN ENTORNO EMPRESARIAL FAVORABLE AL SECTOR DEL CALZADO

La mayoría de países de la región analizados perciben y difunden su entrada a la UE como la ocasión para superar sus crisis económicas y sociales: asocian la pertenencia a la UE con oportunidades económicas y sociales. Nuestra investigación se centra en tres estados miembros de la UE (Polonia, Rumanía y Eslovaquia), dos candidatos (Albania y la antigua República Yugoslava de Macedonia) y un aspirante a candidato (Bosnia-Herzegovina). La OCDE define a Albania, Bosnia-Herzegovina y Macedonia como “países en vías de desarrollo”.<sup>21</sup>

La Unión Europea dispone de una legislación específica y unos requisitos para el calzado comercializado en la UE. Estas disposiciones se enfocan principalmente a restringir el uso de determinadas sustancias y productos químicos que pueden ser peligrosas, y se centran en la seguridad de consumidores y consumidoras y en la protección del medio ambiente.<sup>22</sup> Los gobiernos y la Comisión Europea utilizan diferentes medidas para tratar de crear un entorno favorable para el negocio del sector del calzado.

### Las zonas de libre comercio y otros incentivos gubernamentales para los sectores de la ropa y el calzado

Las zonas de libre comercio sirven como áreas extraterritoriales, donde las empresas orientadas a la exportación pueden disfrutar de derechos especiales. El 70-90% del calzado producido por los países investigados se exporta, lo que significa que este tipo de medidas son muy relevantes para el sector. En particular, las empresas que se dedican a reexportar y funcionan con estructuras de TPP pueden acogerse a beneficios, exenciones e incentivos económicos especiales, como exención total de pagar el IVA y los derechos de aduana, reducción del IRPF y del impuesto de sociedades, facilidades para comprar o alquilar terrenos, préstamos preferenciales, certificados y subvenciones.<sup>23, 24, 25</sup>

Albania destaca en este apartado, ya que la industria de ropa y calzado es la que más exporta del país. La Cámara de la Manufactura del Textil (Chamber of Façon of Albania), así como la Agencia de Desarrollo de la Inversión de Albania (Albanian Investment Development Agency) han presionado con éxito para implantar zonas económicas de libre comercio y programas de incentivos. La Cámara de la Manufactura del Textil albanesa “ha conseguido que el sector se ahorre los derechos de aduana de los materiales utilizados para los pedidos destinados al extranjero, una

exención del IVA sobre la maquinaria de importación para el sector textil” y “una reforma del sistema comparativo referencial de empleo en relación con los salarios de mano de obra de la industria”.<sup>26</sup>

Mientras por lo que sabemos, en las zonas francas no hay exenciones especiales en el pago de los salarios mínimos, la garantía de los derechos sindicales o de la normativa de horas extras (como sí ocurre en las zonas de libre comercio de Asia o Centroamérica), a menudo estas zonas se convierten en espacios de impunidad donde se vulnera la legislación laboral.



### Los acuerdos comerciales y de colaboración con la UE

Albania, Bosnia-Herzegovina, Georgia, Macedonia, Montenegro, Serbia, Turquía y Ucrania han firmado acuerdos de colaboración con la UE. Muchas veces, esto también implica un Tratado de Libre Comercio (TLC). La UE y Suiza firmaron un TLC en 1972. Suiza también firmó acuerdos de este tipo con Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía.<sup>27</sup> Los TLC permiten que las partes implicadas se beneficien de la ausencia de derechos de importación y otras barreras comerciales para algunos bienes o servicios. Según las estimaciones, los precios pueden llegar a ser un 12% más bajos<sup>28</sup> que en los países que no han suscrito acuerdos de este tipo.

Estos acuerdos comerciales y de colaboración bilaterales incluyen el abandono de restricciones a la importación de tejidos procedentes de la UE y contienen preferencias comerciales especiales para sistemas de reimportación en régimen de TPP. Este fue el caso, por ejemplo, del acuerdo sobre el comercio de productos textiles firmado por la UE y Serbia después del embargo. Esto significa que, a pesar de que muchos países europeos no son miembros de la UE, se benefician de regímenes especiales de comercio con la UE sin tener que pagar derechos de aduana. Al mismo tiempo que la mayoría de países balcánicos disfrutaban de acuerdos preferenciales con la UE, a veces sí encuentran barreras comerciales con sus países vecinos. El área de desarrollo económico de los países de los Balcanes como productores de bajos salarios dentro de las cadenas de suministro de las empresas establecidas en la UE es por fuerza limitada.

Han pasado unos cuantos años después de la integración a la UE de países como Rumanía y Bulgaria –y, por lo tanto, de la eliminación de todas las barreras al comercio

exterior-, pero el sector de la ropa y el calzado aún sigue produciendo casi exclusivamente en régimen de TPP.<sup>29</sup> Esto demuestra que el sistema –y todas sus implicaciones– sobrevive, incluso tras los cambios que provocaron que esta política comercial de producción inducida dejara de tener sentido. Producir bajo el régimen de TPP implica un elevado grado de dependencia y dirigirse hacia la ruina económica y social.<sup>30</sup> Las empresas y las industrias de ropa y calzado que previamente se habían especializado en la producción en régimen de TPP tienen muy pocas oportunidades de modernizarse. De momento esto solo ha sido posible en Polonia, que entró en la UE en 2004.

### **Intervenciones sobre los sueldos: la gobernanza económica de la UE utilizando políticas salariales restrictivas**

Los países postsocialistas de Europa están sometidos a presiones, principalmente por parte de la Comisión Europea (CE) y las instituciones económicas internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM). Durante los últimos 25 años, la CE, el FMI y el BM han concedido préstamos a los países postsocialistas. Estos préstamos vienen condicionados por algunos aspectos, como las “políticas salariales restrictivas”, con el objetivo de mantener bajos niveles salariales –sobre todo públicos–, no alterar las balanzas fiscales y atraer a los inversores. En 2009 y 2010, países como Rumanía, Bosnia-Herzegovina, Hungría y Serbia incluso pidieron más préstamos para gestionar las crisis a las que se estaban enfrentando. Una de las condiciones para Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Hungría, la ex República Yugoslava de Macedonia, Rumanía y Serbia era la congelación o reducción de los salarios y las pensiones del sector público, a pesar de que muchos empleados públicos –como los docentes– ya disponían de unos ingresos bajos, lo que les forzaba a ser pluriempleados o emigrar para poder mantener a sus familias. Estas medidas relativas a los sueldos del sector público también añadieron presión sobre la fijación de los sueldos del sector privado y del salario mínimo.<sup>31</sup>

El FMI y la CE condicionaron la concesión de préstamos a “políticas salariales restrictivas”, como recortes masivos de los costes laborales, reducciones salariales, dismi-

nución o eliminación de algunas bonificaciones y otras percepciones y, en Rumanía, una disminución de los ingresos brutos del 25% para todos los empleados y empleadas. Se tuvieron que suspender las previsiones de aumentar el salario mínimo y “se congeló el nivel del salario mínimo bruto, a pesar de la rápida disminución del poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras por culpa de la inflación”.<sup>32</sup> Estas medidas provocaron un aumento significativo de la pobreza y reforzaron la crisis social, lo que a su vez hizo que Rumanía fuera un país “poco atractivo” y “no competitivo” y redujera “su capacidad de responder a los retos actuales definidos por la Estrategia Europa 2020”<sup>33</sup>, como reducir la pobreza.

Los países mencionados aún tienen que recuperarse de estas políticas salariales restrictivas. En Albania, por ejemplo, el salario mínimo legal de 158 euros brutos mensuales<sup>34</sup> se mantiene desde 2013. El salario mínimo legal en la República Srpska de Bosnia-Herzegovina no se actualiza desde 2011 y está congelado alrededor de unos escasos 189 euros mensuales.

Dentro del nuevo marco de gobernanza económica de la UE la vigilancia sistemática de la evolución de los salarios nacionales y las “recomendaciones” periódicas para fijar los salarios de cada país se convirtió en una característica normal de la política europea,<sup>35</sup> que es claramente contradictoria con los objetivos de la UE de reducir la pobreza (Estrategia Europa 2020) y de su nuevo pilar europeo de los derechos sociales.<sup>36</sup> El documento de consulta contiene la siguiente declaración:

“Unos salarios mínimos de cuantía adecuada garantizan un nivel de vida digno para los trabajadores y las trabajadoras, y sus familias, y contribuyen a combatir la incidencia de la pobreza de las personas empleadas.”<sup>37</sup>



### **Las intervenciones sobre el salario: exenciones a la regulación del salario mínimo en el sector de la ropa y el calzado**

Los países de bajos salarios no solo se enfrentan a la “vigilancia” de sus políticas salariales: los gobiernos promueven activamente excepciones a las leyes nacionales sobre salarios mínimos en algunos sectores, principalmente en los de la ropa y el calzado. Los gobiernos permiten que el sala-

## **Hay que tener en cuenta el contexto en el que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras del sector del calzado en la región investigada.**

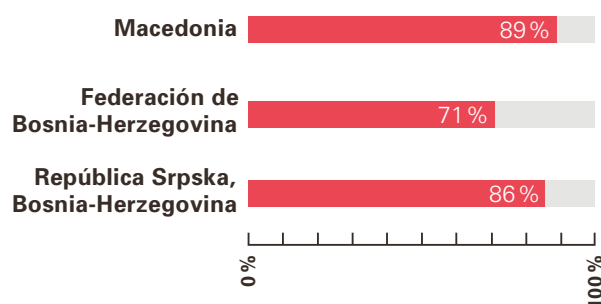
A pesar de que las políticas comerciales y los incentivos gubernamentales tienen el potencial de fomentar el respeto por los derechos laborales y humanos y, por consiguiente, generar progreso social, en realidad ocurre todo lo contrario: las políticas se centran principalmente en la creación y el mantenimiento de un entorno favorable únicamente al negocio. La única conclusión que podemos sacar es que a los países europeos de bajos salarios se les asigna un estatuto específico dentro de las cadenas de suministro globales: ejercen de periferias



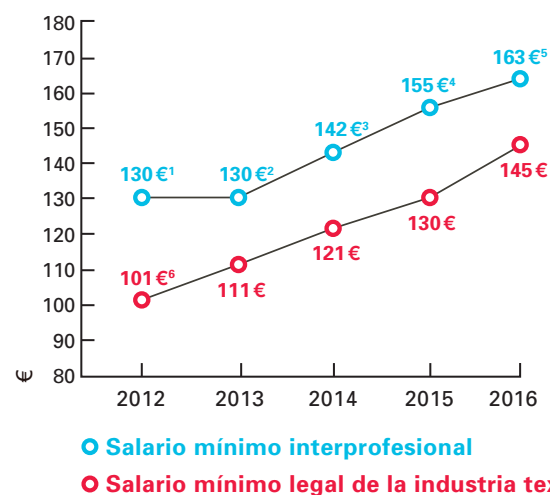
rio mínimo legal sea inferior al salario mínimo interprofesional incluso con aumento de las horas extraordinarias. A veces, estas excepciones al derecho laboral se justifican por el carácter “estacional” de estas industrias. Por ejemplo, tanto Macedonia como Bosnia-Herzegovina permiten que los sueldos mínimos del sector incluso estén por debajo del salario mínimo interprofesional, que ya es bastante bajo.

Las tablas muestran que la proporción del salario mínimo para la industria de la ropa y el calzado está por debajo del salario mínimo interprofesional y solo representa un porcentaje de esta cantidad: el 89% en Macedonia, el 86% en la República Srpska y solo el 71% en la Federación de Bosnia-Herzegovina (2016).

### SALARIOS MÍNIMOS ESPECIALMENTE BAJOS DEL PERSONAL DEL TEXTIL Y EL CALZADO



### MACEDONIA



### BOSNIA-HERZEGOVINA

#### Federación de Bosnia-Herzegovina<sup>38</sup>

Salario mínimo legal mensual del sector textil y del calzado (neto):

**112 €/220 BAM** (0.64/1.25 BAM/hora × 8 h × 22 días)<sup>39</sup>

Salario mínimo interprofesional mensual (neto):

**157 €/308 BAM** (0.89/1.75 BAM/hora × 8 h × 22 días)

#### República Srpska, Bosnia-Herzegovina

Salario mínimo legal mensual del sector textil y del calzado (neto):

**164 €/320 BAM**<sup>40</sup>

Salario mínimo interprofesional mensual (neto):

**189 €/370 BAM**



económicas realizando tareas intensivas en mano de obra.

Los países europeos de bajos salarios prácticamente no tienen capacidad para modernizarse económicamente y socialmente. Las autoridades nacionales y supranacionales están planificando políticas comerciales, incentivos empresariales y leyes laborales que refuerzan este escenario. Los proveedores establecidos en países europeos de bajos costes salariales se encuentran en un mercado altamente competitivo y con cadenas de suministro controladas por los compradores que en muchos aspectos, les colocan en la misma situación a la que se enfrentan un gran número de proveedores en países de Asia, América Central o África.



## 5 LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL CALZADO

Con la ayuda de nuestras organizaciones socias llevamos a cabo trabajo de campo en Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia. Queríamos saber cuáles eran las condiciones de vida y el nivel de ingresos de las personas que trabajan en el sector del calzado. Entre los meses de octubre y diciembre de 2015 realizamos 179 entrevistas con trabajadores y trabajadoras de 12 fábricas de estos países. Las entrevistas eran individuales, aunque en algunos casos se realizaron reuniones de grupo. El equipo de investigación entrevistó a estas personas fuera de las fábricas, en lugares donde el anonimato y la confidencialidad estaban garantizados.

El personal mencionó a Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata, Leder y Schuh AG como marcas y compradores del calzado producido. También investigamos a las filiales de CCC Shoes & Bags en Polonia, así como a las de Ecco, Rieker y Gabor en Eslovaquia.

Hay que tener en cuenta que las personas que trabajan en las fábricas tienen dificultades para distinguir a las marcas implicadas. El personal albanés afirmó que muchas veces desconoce para qué marcas está produciendo ya que la dirección oculta deliberadamente esta información.

La evaluación siguiente ofrece una instantánea de la situación de las fábricas de calzado analizadas. Estas fueron las cuestiones clave denunciadas por el personal:

- Salarios extremadamente bajos y problemas relacionados con la pobreza
- Ilegalidades en la retribución de horas extraordinarias y en la limitación de bajas y/o vacaciones
- Ausencia de sindicatos en las fábricas

- Falta de seguridad y salud laboral
- Falta de debate en la sociedad y los medios de comunicación sobre las pésimas condiciones laborales de las fábricas

---

“PREFIERO NO HABLAR DE ESO. TODO VA BIEN.”

Trabajadora de Eslovaquia

---

### 5.1 LA BRECHA ENTRE EL SALARIO REAL Y UN SUELDO DIGNO

Los bajos salarios, insuficientes para satisfacer la mayoría de necesidades básicas del personal y las de sus familias, eran la principal preocupación de todas las personas entrevistadas. En general, cuando una persona realiza una jornada de trabajo normal solo gana el salario mínimo legal. Las tablas siguientes comparan los salarios netos, correspondientes al presupuesto real disponible para la persona trabajadora y su familia. Un salario digno (SD) se define en relación al salario básico neto que corresponde a una semana de trabajo normal sin complementos ni horas extras. Hay que tener en cuenta que el salario mínimo legal debe corresponder al sueldo base de una semana normal de trabajo (40 horas en todos los países investigados).

### INVESTIGACIÓN DIFÍCIL

Los equipos de investigación de los seis países analizados tuvieron muchas dificultades para encontrar personal dispuesto a ser entrevistado. Entre el 50 y el 80% se negó. Las personas más veteranas eran más propensas a rechazar las peticiones que el personal de menos edad. En muchas ocasiones, las conversaciones tuvieron lugar mientras las personas se dirigían a su parada de autobús, o bien estaban esperando la llegada del autobús o de un familiar que las recogiera. Muchas mujeres no querían hablar sobre sus problemas en la fábrica por miedo a represalias.

La mayoría de personas entrevistadas expresaron su preocupación por quedarse sin trabajo por hablar. En una ocasión, durante una entrevista un supervisor pasó en coche y, de repente, a la persona trabajadora le entró el pánico.

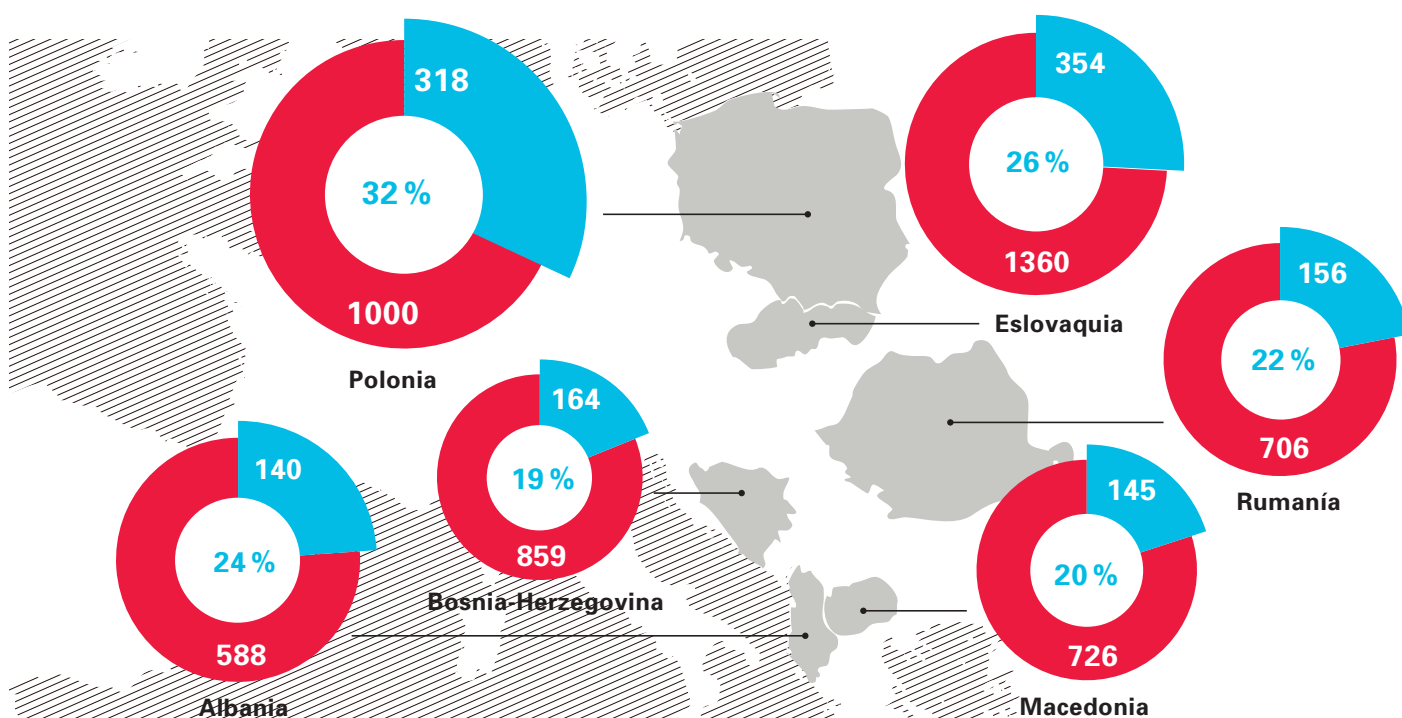
Además, muchas personas trabajadoras disponían de poco tiempo y era complicado encontrar un momento para conversar con ellas. Por lo tanto, algunas entrevistas se acabaron realizando de noche o los fines de semana.

### SALARIOS DEL PERSONAL ENTREVISTADO

	SALARIO MÍNIMO LEGAL (NETO) de la industria del calzado (01/01/2015)	SALARIO MÁS BAJO (NETO) según el personal entrevistado, incl. horas extras y bonificaciones	SALARIO TÍPICO (NETO) según el personal entrevistado, incl. horas extras y bonificaciones	SALARIO MÁS ELEVADO (NETO) Según el personal entrevistado, incl. horas extras y bonificaciones	SALARIO DIGNO MÍNIMO ESTIMADO familia de cuatro miembros, según el personal entrevistado
ALBANIA	140 €	100 €	143 €	251 €	588 €
BOSNIA-H. (RS)	164 €	169 €	204 €	256 €	859 €
MACEDONIA	130 €	137 €	161 €	194 €	726 €
POLONIA	301 € <sup>46</sup>	164 €	492 €	586 €	1000 €
RUMANÍA	145 € <sup>49</sup>	143 €	177 €	238 €	706 €
ESLOVAQUIA	339 €	350 €	500 €	600 €	1360 €
CHINA (Dongguan)	213 €				614 €

	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 € <sup>41</sup>	lack of data	588 €
BOSNIA-H. (RS)	164 €	257 € <sup>42</sup>	933 € <sup>43</sup>	859 €
MACEDONIA	145 €	220 € <sup>44</sup>	479 € <sup>45</sup>	726 €
POLONIA	318 € <sup>47</sup>	392 € <sup>48</sup>	799 € (2014)	1000 €
RUMANÍA	156 € <sup>50</sup>	166 € <sup>51</sup>	736 € <sup>52</sup>	706 €
ESLOVAQUIA	354 €	468 € <sup>53</sup>	517 € <sup>54</sup>	1360 €
CHINA (Dongguan)	213 €			614 €

### 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).

### Salario mínimo legal: suficiente para vivir en la pobreza

Nuestras entrevistas mostraron que, al igual que en Asia, la mayor parte del personal del calzado de Europa apenas gana el sueldo mínimo legal en una jornada de trabajo normal.

Los salarios mínimos de todos los países investigados son extremadamente bajos. **En Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Polonia y Rumanía, según los datos oficiales, dos salarios mínimos legales no bastan para llenar la cesta básica de la compra.** En los seis países analizados, el salario mínimo legal se encuentra muy por debajo del umbral del 60% del salario medio, que suele emplearse para definir el umbral de la pobreza de un país. La comparación de salarios también muestra que incluso con el salario máximo que puede llegar a percibirse contando horas extraordinarias y bonificaciones, es imposible acercarse a llenar la cesta básica, sobre todo para el personal de Bosnia-Herzegovina, Macedonia y Rumanía.

Los incrementos salariales solo se producen si el salario mínimo legal aumenta. Las personas entrevistadas de Bosnia-Herzegovina, Rumanía y Eslovaquia explicaron al equipo de investigación que, incluso en el caso de que hubieran trabajado durante 5, 10 o 15 años, su antigüedad no sería reconocida y aún seguirían recibiendo el salario mínimo legal o una cantidad ligeramente superior.

¿CUÁNTAS HORAS tiene que trabajar el personal para poder comprarse un par de zapatos de 50 euros?<sup>1</sup>

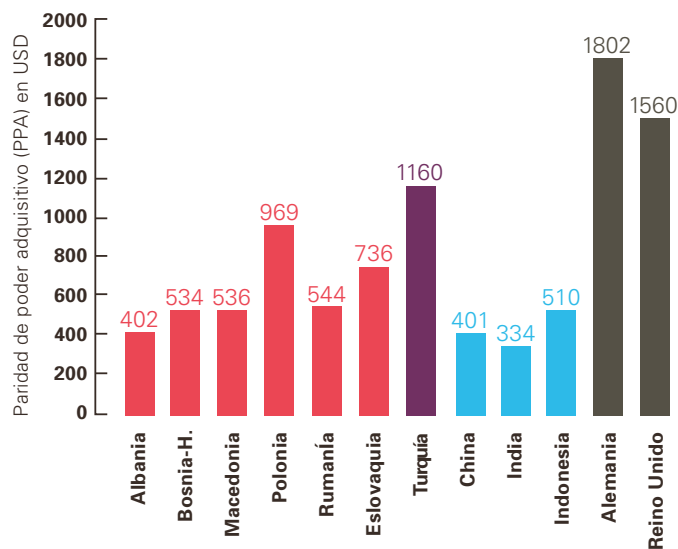


ALBANIA	0.80 €/h	63 h
BH	0.92 €/h	54 h
MACEDONIA	0.82 €/h	61 h
POLONIA	1.81 €/h	28 h
RUMANÍA	0.88 €/h	57 h
ESLOVAQUIA	2.01 €/h	25 h
ALEMANIA	6.25 €/h	8 h
REINO UNIDO	8.71 €/h <sup>2</sup>	6 h

### Salarios mínimos que a veces son más bajos en Europa que en Asia: dentro de Europa hay grandes diferencias

En la siguiente tabla comparamos los salarios mínimos brutos mensuales con el poder adquisitivo de tres grupos: los países europeos de bajos sueldos investigados, los países de Europa Occidental y los países productores de calzado más importantes de Asia.

### SALARIO MÍNIMO LEGAL DEL SECTOR TEXTIL Y DEL CALZADO (PPA en USD brutos<sup>1</sup>, 01/01/2016)



Podemos extraer dos conclusiones principales de la tabla anterior:

1. En algunos países europeos el personal del sector del calzado gana menos que sus homólogos asiáticos (en euros), y su poder adquisitivo real es tan bajo como el de Indonesia o China (paridad de poder adquisitivo en dólares estadounidenses).
2. En Europa, las diferencias son enormes: en Albania, el salario mínimo es muy bajo; se considera que el poder adquisitivo de la divisa es tan bajo que representa una quinta parte del salario mínimo alemán. Por otra parte, el sueldo mínimo polaco equivale a la mitad del alemán.

### Impago del salario mínimo legal por una semana de trabajo normal

Mientras que en Bosnia-Herzegovina, Macedonia y Rumanía se dan casos de impago del salario mínimo legal, en Albania se ha convertido en la regla más que en una excepción: una de cada tres personas entrevistadas afirmaron que ganaban una cantidad (incluyendo las gratificaciones y las horas extraordinarias) inferior que el salario mínimo legal.

Partiendo de nuestro trabajo de campo, observamos una creciente presión sobre las personas trabajadoras en términos de productividad y cuotas diarias, lo que puede provocar la realización de horas extraordinarias no retribuidas para poder cumplir con los objetivos y socavar el pago del salario mínimo legal por una semana normal de trabajo.

Los bajos costes laborales y, por lo tanto, los bajos salarios, están sometidos a una presión muy elevada. Una trabajadora de una gran fábrica de Rumanía explicó que la cuota por cada turno de trabajo se ha incrementado de

## LOS MECANISMOS DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Según las instituciones financieras de inversión, los países postsocialistas de Europa ofrecen buenas condiciones al empresariado. A pesar de que, en teoría, todos los países analizados disponen de instrumentos tripartitos –en Albania se recuperaron en 2014– a efectos prácticos las relaciones industriales y el diálogo social son muy limitados en la industria de la ropa y el calzado. A menudo, los sindicatos que se sientan a negociar no presionan para aumentar el sueldo mínimo. Solo detectamos la presencia de federaciones sindicales que calculan gastos domésticos y mínimos socioculturales en Macedonia y Bosnia-Herzegovina, lo que les permite denunciar públicamente la brecha entre los salarios mínimos y el costo de la vida.<sup>55</sup> Sin embargo, cabe señalar que la Cesta de la Compra del Sindicato de Macedonia<sup>56</sup> –32,233 MKD (520 euros) en diciembre de 2015–, no incluye los costes en concepto de educación, vacaciones y emergencias.

4.200 a 6.000 pares de zapatos, pero el salario sigue siendo el mismo. Afirmó que “tendrían que trabajar mucho más duro para ganar la misma pequeña cantidad de dinero”. El personal de Albania dijo que debía producir 550-600 pares de zapatos diarios. Muchas de las personas entrevistadas afirmaron que hacían horas extraordinarias e incluso, a veces, todos los sábados. Como no están seguras de qué sistema se emplea para calcular el salario básico, muchas son incapaces de detectar las prácticas ilegales en sus nóminas, como por ejemplo el impago de horas extraordinarias.

### El impago de las aportaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social provoca que las mujeres acaben asumiendo una carga adicional de cuidados

En Bosnia-Herzegovina y Albania se detectaron muchos casos en los que las empresas no pagan las aportaciones legalmente requeridas (salud, desempleo y jubilación) a la Seguridad Social. Por otra parte, como los salarios son muy bajos, los trabajadores y las trabajadoras de Albania a veces optan por trabajar sin contrato y renuncian a las cotizaciones obligatorias como último recurso para conseguir más dinero para sus gastos diarios. Estas personas con trabajo informal no están cubiertas por la Seguridad Social se que-

dan en una situación extremadamente vulnerable, ya que el Estado no las protege de los riesgos básicos de la vida (enfermedad, envejecimiento y desempleo). El sistema de Seguridad Social se deteriora, lo que, a su vez, provoca que las familias, habitualmente las mujeres, tengan que asumir una mayor carga de trabajo no remunerado en concepto de cuidados. Así es como las mujeres, además de estar presionadas para conservar el trabajo asalariado –incluso cuando está muy mal pagado, como en fábricas de ropa y calzado– tienen que enfrentarse a la creciente necesidad de compensar la falta de inversión del Estado en “infraestructura social”. Si a esto le añadimos la tendencia de la juventud a emigrar –sobre todo, la mejor formada– está claro que en estos países el déficit de cuidados aumentará y planteará retos muy serios. El impago de las aportaciones a la Seguridad Social genera más presión sobre las débiles estructuras estatales y aumenta la carga de responsabilidad y de tareas no remuneradas que suelen soportar las mujeres.

### La discriminación de género en el sector peor remunerado

En todos los países estudiados, las mujeres representan el 70-80% de la fuerza de trabajo de la industria del calzado.

Dentro del sector manufacturero, la industria de la confección y el calzado es la peor remunerada. Los sueldos quedan lejos de la media nacional de cada país e incluso están por debajo de la minería, un sector mejor pagado y tradicionalmente masculino.

Tal como muestra la siguiente tabla, en Macedonia, Rumanía y Eslovaquia dos sectores como el de la ropa y el cuero –altamente feminizados– son los peor remunerados, mientras que la fabricación de coque de petróleo y productos de petróleo refinado (dominada por los hombres) son los que están mejor pagados con una diferencia considerable (la relación es de entre 1 a 3 y 1 a 4). Esto indica que existe discriminación de género.

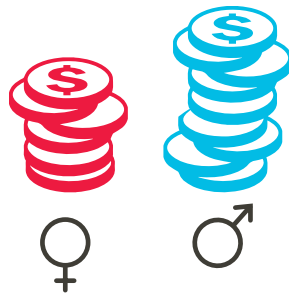
Además, hay otro ámbito donde la discriminación por motivos de género está presente: el personal albanés explicó al equipo de investigación que a las mujeres se les paga menos por realizar el mismo trabajo con la justificación de que los hombres tienen más fuerza física que las mujeres. Por otra parte, según la descripción de una trabajadora polaca, las tareas se asignan en función del género: “El trabajo que es un poco más complicado se reserva para los hombres y está mejor pagado. En mi opinión, les tratan mejor.”<sup>63</sup>

### MACEDONIA<sup>57</sup> RUMANÍA<sup>58,59,60</sup> ESLOVAQUIA<sup>61, 62</sup>

Sector peor remunerado en toda la industria manufacturera (Salario neto medio) = ropa y/o industria del cuero/calzado	170 €	241 €	468 €
Salario neto medio en el conjunto de la economía	345 €	357 €	705 €
Sector mejor remunerado en toda la industria manufacturera (Salario neto medio) = fabricación de coque de petróleo y productos refinados del petróleo	628 €	826 €	1,465 €

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:**

**En Eslovaquia, las mujeres empleadas en el sector del cuero y el calzado ganan casi el 50% menos que los hombres.**



“TANTO MI ESPOSA COMO YO TRABAJAMOS EN ESTA FÁBRICA. ESTAMOS CONTENTOS DE HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO, PERO CON LOS DOS SUELDOS DE LA FÁBRICA NO CREEMOS QUE PODAMOS CRIAR HIJOS/AS. NUESTROS PADRES Y FAMILIARES NO PUEDEN AYUDARNOS, ASÍ QUE DEPENDEMOS DE ESTE MISERABLE SALARIO. 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 **Eslovaquia**, las estadísticas sobre salarios muestran lo siguiente: mientras que el sueldo medio de todo el personal de la industria del cuero/calzado era de 718 euros, el sueldo medio de las trabajadoras –que representa el 71% de la población activa del sector– solo alcanzaba los 633 euros (2014).<sup>64</sup> En términos reales, esto significa que, de media, una mujer gana 633 euros, mientras que su homólogo masculino percibe 926 euros. Es decir,<sup>65</sup> **en el mismo sector, el salario de los hombres es casi un 50% más elevado.**

**Las caras de la pobreza**

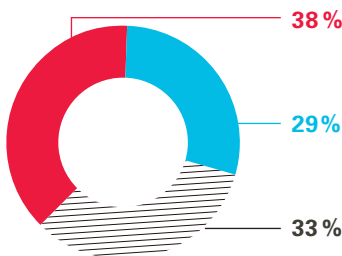
Los salarios de miseria ejercen una violencia económica estructural sobre las personas afectadas, la mayoría mujeres. Para intentar superar esta pobreza, las mujeres se ven obligadas a trabajar horas extras o a aceptar condiciones inseguras de trabajo. Muchas personas explicaron que su salario no bastaba ni para cubrir sus necesidades más básicas ni, por supuesto, las de sus familias. A menudo, este déficit tienen que compensarlo pidiendo préstamos (a tasas de interés elevadas, del 10% e incluso más), practicando la agricultura de subsistencia, trabajando temporadas en el extranjero y reduciendo al máximo todos los gastos.

“LA MAYORÍA NOS COMPRAMOS BICICLETAS PARA IR AL TRABAJO, AUNQUE A VECES TARDAMOS 40 MINUTOS. EN INVIERNO HACE DEMASIADO FRÍO PARA REGRESAR A CASA EN BICICLETA DESPUÉS DEL TURNO DE TARDE, QUE FINALIZA A LAS 11. PERO NO PODEMOS PERMITIRNOS UN COCHE Y VOLVER CAMINANDO DESPUÉS DEL TRABAJO ES PELIGROSO.” Trabajadora rumana

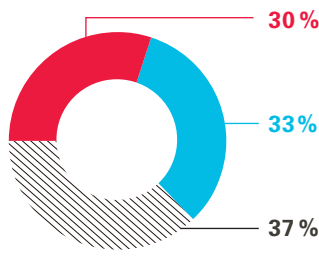
Los alimentos representan una parte muy importante de los gastos domésticos: de hecho, en países como Bosnia-Herzegovina llega a suponer el 50% del presupuesto disponible de un hogar, lo que, según el personal entrevistado, equivale al 100% del salario neto típico de una persona, incluyendo horas extraordinarias y bonificaciones.

**MÍNIMO SOCIOCULTURAL – SALARIO DIGNO ESTIMADO PARA EL PERSONAL- GASTO REAL DEL PERSONAL EN BOSNIA-HERZEGOVINA / REPÚBLICA SRPSKA**

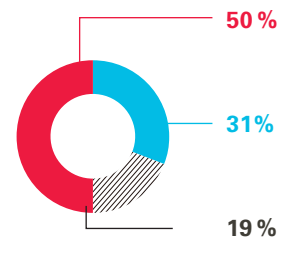
**Cesta de la compra para cubrir las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros según sindicatos (sept. 2014)<sup>66</sup>**



**Estimación del salario digno medio de una persona trabajadora con una familia de cuatro miembros según trabajadores/as (dic. 2015)**



**Gastos reales: familia de las personas trabajadoras entrevistadas**



TOTAL 923 €

TOTAL 859 €

TOTAL 409 €

■ Alimentación    ■ Vivienda y suministros    ▨ Otros gastos para cubrir las necesidades básicas + emergencias



El porcentaje de gastos domésticos destinado a la alimentación refleja el nivel de vida de un país. Según la ley de Engel, el porcentaje correspondiente a comida suele disminuir a medida que los ingresos y los gastos aumentan. La ilustración muestra que los gastos reales del personal del calzado (50% en alimentación) superan incluso los cálculos de las necesidades básicas (38% en alimentación), mientras que los trabajadores y las trabajadoras entrevistadas estiman que con un salario digno habría dedicar un 30% a comida. La ilustración también muestra la brecha existente entre los cálculos del sindicato y los del personal, lo que indica que las estimaciones de los trabajadores y las trabajadoras sobre lo que es un salario digno tienden a subestimar los gastos reales necesarios para alcanzar un nivel mínimo de vida, ya que estas personas no pueden escapar de la pobreza y están acostumbradas a esta situación.



#### PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL: ¿Cuánto tiempo tiene que trabajar un empleado o una empleada para poder comprar un litro de leche en su país?

	Precio de 1l. de leche	Tiempo de trabajo
Albania	0.79 €	1 hour
Rumanía	0.88 €	1 hour
Macedonia	0.73 €	53 min
Bosnia-Herzegovina	0.66 €	43 min
Polonia	0.59 €	19 min
Eslovaquia	0.64 €	17 min
Alemania	0.59 €	6 min
Reino Unido	0.64 €	4 min

El instituto estadístico de **Macedonia** afirmó que la mayoría de la población no podía satisfacer sus necesidades básicas:

- El 38% de la población no puede pagar sus facturas de suministros, alquileres, cuotas bancarias, etc.
- Para el 72,2% de la población, disponer de una semana de vacaciones al año se está convirtiendo en un lujo
- El 57% de la población no puede permitirse comer carne o pescado cada dos días
- El 26,9% de la población no puede permitirse disponer de calefacción adecuada en casa
- El 22,8% de la población afirmó que no podía comprarse un coche.<sup>67</sup>

Aunque los porcentajes anteriores corresponden a la media del país, está claro que estas cuestiones afectan a casi todas las personas empleadas en el sector del calzado, ya que sus ingresos son muy bajos.

En **Eslovaquia**, los hogares de bajos ingresos ahorran en fruta, verdura, carne, actividades de ocio y vacaciones.<sup>68</sup> Esta evaluación fue confirmada por las personas trabajadoras, que reconocieron que esto afecta a la calidad de la comida que consumen, que no pueden permitirse realizar actividades recreativas de vez en cuando (ir al cine, vacaciones), y casi nunca pueden ahorrar (al menos 50 euros mensuales) mientras tienen personas dependientes en casa.

En **Polonia**, algunas personas nos explicaron que tenían que recurrir al pluriempleo. Como en su fábrica no podían realizar horas extraordinarias, también trabajaban en el sector de la limpieza.

La mayoría del personal entrevistado en **Rumanía** dijo que nunca había podido irse de vacaciones con la familia en su país. Normalmente, las vacaciones consisten en una barbacoa de fin de semana o un encuentro familiar en un



Anuncio de un prestamista a tasas de interés de usura colgado en una fábrica rumana.

## LA HISTORIA DE ANNA (RUMANÍA)

Anna, que empezó a trabajar en la fábrica hace 12 años, solo cobra el salario mínimo legal (145 euros). “Tanto mi marido como yo trabajamos en la industria del calzado y cada mes traemos a casa dos salarios mínimos. Tenemos dos niños en edad escolar, de 8 y 14 años. Para nosotros la vida es muy complicada” afirmó. Aunque hace muchos años que trabaja en la fábrica, dice que sus ingresos no han aumentado más allá de las actualizaciones anuales del salario mínimo legal. Otra persona añade: “Todas las fábricas del sector pagan el salario mínimo, igual que aquí. Por lo menos podemos realizar horas extraordinarias y trabajar los sábados para complementar el sueldo.” Otra persona asegura que “hace 11 años que trabajo aquí y nunca me han aumentado el sueldo. Siempre nos pagan el salario mínimo y los precios no paran de subir, de manera que el incremento anual del salario mínimo no nos permite comprar más cosas.”

parque cercano. Además, en Rumanía hay los siguientes indicadores de pobreza: gran dependencia de amistades y familiares para disponer de productos agrícolas, incapacidad para pagar las facturas de los suministros con regularidad, prórrogas para pagar el alquiler debido a la imposibilidad de acceder a préstamos para la vivienda, endeudamiento con la familia y las amistades, revisiones médicas inexistentes o irregulares (sobre todo dentales), mala higiene, incapacidad para pagar los uniformes y el material escolar del curso, falta de actividades culturales y recreativas, incapacidad para viajar fuera de la ciudad.

Las mujeres suelen encontrarse sin posibilidades de escapar de las condiciones de pobreza y prácticamente no disponen de alternativas laborales. En estos casos, la palabra clave es dependencia, ya que miles de mujeres se ven obligadas a permanecer en sus puestos de trabajo a pesar de que las condiciones son pésimas. La pobreza tiene un efecto en cadena que puede generar situaciones desesperantes: como los salarios son tan bajos y no alcanzan para cubrir las necesidades básicas, trabajadores y trabajadoras se ven obligadas a buscar ingresos adicionales. Esto puede provocar, por ejemplo, que renuncien a las prestaciones sociales, se vean forzadas a aceptar trabajos mal pagados en Europa Occidental o que entren en dinámicas de endeudamiento. El equipo de investigación encontró muchos anuncios de préstamos en los alrededores de las fábricas.

Los salarios de miseria provocan que la clase trabajadora tenga que asumir una doble y triple carga, especialmente las mujeres. Por ejemplo, además de trabajar en la fábrica, para sobrevivir tienen que dedicarse a la agricultura de subsistencia, o sus parejas tienen que irse temporadas a trabajar a Eu-

ropa Occidental cobrando muy poco y, por lo tanto, deben criar solas a sus hijos durante varios meses. Por otra parte, algunos países europeos (la mayoría occidentales) consiguen obtener un doble beneficio a costa del personal del sector del calzado: las marcas pueden mantener su elevado margen de beneficios debido a los bajos costes laborales, y otros sectores pueden aprovecharse de mano de obra estacional barata procedente de países europeos de bajos salarios.

“ALQUILAMOS UN PISO EN LA CIUDAD Y LO MÁS DIFÍCIL ES PAGAR LA CALEFACCIÓN EN INVIERNO. LA FACTURA DE ESTE MES ME DA PÁNICO. SI ESTAMOS MÁS DE DOS MESES SIN PAGAR, NOS LA CORTARÁN. LOS PRECIOS NO PARAN DE SUBIR. NUESTROS PADRES TRABAJAN EN ESPAÑA Y NOS ENVÍAN DINERO CADA MES, ASÍ VAMOS TIRANDO.”

“AHORRAR? NUESTRO SUELDO NO NOS PERMITE AHORRAR NADA. MI MARIDO TUVO QUE IRSE UNOS MESES A ALEMANIA A TRABAJAR EN LA CONSTRUCCIÓN PARA PODER AHORRAR ALGO Y PAGAR LA CALEFACCIÓN EN INVIERNO. ESTOS SON NUESTROS AHORROS.”

“EN LA FÁBRICA, TODO EL MUNDO TIENE QUE PEDIR DINERO PRESTADO PARA LLEGAR A FIN DE MES.”

Personal de Rumanía

## LAS HISTORIAS DE MARTA Y KRISZTINA (RUMANÍA)

El sueldo de Marta no basta para cubrir sus necesidades básicas y las de sus hijos. “Tenemos que pagar una hipoteca de 88 euros mensuales. Cada mes pagamos entre 66 y 88 euros de electricidad y 221 euros de calefacción durante todo el invierno. En septiembre tenemos que comprar libros y ropa para los niños. Intentamos vivir de la manera más sencilla posible y comprar los productos para asearse más baratos del mercado. No puedo permitirme comprar crema corporal, solo jabón y champú.”

Es imposible que Krisztina y su familia puedan ahorrar con el salario mínimo. “Tenemos que gastarnos todo lo que tenemos en necesidades diarias y, a veces, nos quedamos sin dinero antes de acabar el mes. Por suerte, los dueños de las tiendas locales nos conocen bien nos dan algunos productos gratis y nos dejan pagarlos más adelante. No queremos pedir dinero prestado, y para complementar los ingresos familiares, mi marido tuvo que pedir un permiso de cinco meses a la fábrica para poder ir a trabajar a Alemania en el

sector de la construcción. Fue muy duro para él. Pero sin este trabajo no habiéramos podido cubrir nuestras necesidades básicas.” Para poder satisfacer las necesidades de la familia cada mes, Krisztina también tiene que cultivar alimentos. “Tenemos un jardín y algunos animales. No puedo pagar la carne que venden en la tienda, como pechuga de pollo, por ejemplo. Así que también tenemos que cuidar a los animales cada día, ya que son de los pocos alimentos que podemos permitirnos.”

Sin embargo, no puede dedicar demasiado tiempo a cultivar la tierra y a cuidar de los animales, ya que los sábados suele trabajar. “A veces, cuando yo y mi marido estamos trabajando, mi hermana se encarga de alimentar a los animales.” El sueño de Krisztina es irse de vacaciones con la familia. “Nunca hemos pasado unas vacaciones en familia, solo pudimos ir un día de picnic cerca del pueblo. No podemos permitirnos el lujo de ir al mar o a la montaña, o visitar otro país. Espero que algún día pueda darles unas vacaciones a mis hijos.”

Una trabajadora explicó al equipo de investigación: “En los catorce años que llevo trabajando en la fábrica, solo ha habido uno en el que no tuvimos que pagar un préstamo al banco. Tenemos ingresos estables, por eso podemos pedir un préstamo para comprar una nevera. Sin préstamos, nuestros sueldos no nos permitirían acceder a este tipo de cosas, aunque también tenemos miedo a quedarnos sin empleo y tener problemas con el banco.”

El resto del tiempo tenía deudas y ahora continúa pagando alrededor de 1/3 de su salario al banco, algo que deberá hacer durante tres años más. Otro trabajador explicó que destina alrededor de la mitad de su salario a pagar un préstamo en tres años. Muchos de estos préstamos sirven para comprar electrodomésticos como neveras o televisores, cosas que los trabajadores y las trabajadoras no pueden permitirse con sus sueldos.

## 5.2 HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

### Horas y retribuciones extraordinarias ilegales

A pesar de que en todos los países investigados la jornada laboral normal es de 40 horas cinco días, a la semana, en Albania, Macedonia, Bosnia-Herzegovina y Rumanía el personal afirmó que los sábados son laborables y, además, que las horas extraordinarias estaban mal retribuidas o que no se pagaban. Se trata de una práctica muy extendida particularmente en Albania. Es complicado que los trabajadores y las trabajadoras se nieguen a trabajar los sábados ya que, por ejemplo, tendrían que presen-

tar un certificado médico para demostrar que están enfermas. Por otra parte, las declaraciones de muchas personas trabajadoras revelan que solo se puede alcanzar el salario mínimo legal realizando horas extraordinarias los sábados. El personal de la fábrica investigada en Bosnia-Herzegovina dijo que recibía una pequeña retribución para compensar las horas extraordinarias, pero que de ninguna manera se correspondía con la cantidad de horas que realmente había realizado. El equipo de investigación de Bosnia-Herzegovina concluyó lo siguiente: “las personas trabajadoras entrevistadas dijeron que no realizaban horas extras, pero al ser preguntadas cuántos sábados tenían que trabajar al mes respondieron que cada sábado o dos o tres sábados al mes. Según la legislación laboral de la República Srpska (Bosnia-Herzegovina) todas las horas que superen las 40 semanales son extraordinarias y tienen que estar mejor remuneradas, lo que no se cumplía con ninguna de las personas entrevistadas. Para ellas trabajar los sábados es simplemente algo que tienen que hacer”. Varias personas entrevistadas de los países investigados dijeron que percibían una tarifa por pieza, pero que no sabían cómo se calculaba su salario ni cómo se computaban las horas extraordinarias.

Las razones por las que se realizan horas extraordinarias varían en función de la fábrica y pueden tener distintos orígenes, como mala gestión de la producción, plazos de entrega cortos, picos estacionales o cuotas de producción poco realistas. En cualquier caso, las horas extraordinarias representan otra carga de las muchas que debe asumir el personal –sobre todo el femenino–, y muchas personas dijeron que estaban agotadas.

## LA HISTORIA DE SUZANA (BOSNIA-HERZEGOVINA)

Suzana tiene 37 años. Desde 2012 trabaja en una fábrica de Bosnia-Herzegovina que suministra calzado a marcas internacionales de reconocido prestigio. Está casada y tiene dos hijos. Su marido y su suegra cuidan de los niños cuando ella trabaja. Su marido está en el paro y trabaja esporádicamente como pintor. Viven en una zona urbana en una casa de dos plantas con sus suegros. Suzana se levanta cada día a la 6 de la mañana y prepara la comida para toda la familia antes de ir a la fábrica. Trabaja 45 horas semanales y una media de dos sábados mensuales para cubrir las cuotas de producción previstas. No recibe ningún tipo de bonificación por la producción que supere su cuota, pero si no la alcanza le bajan el salario, de manera que la presión por alcanzar el nivel esperado es muy elevada. Si hay que acabar pedidos urgentes puede llegar a trabajar más de dos sábados al mes. La empresa nunca pregunta al personal si quiere realizar horas extras, se da por supuesto que las hará. Es difícil conseguir bajas médicas y vacacio-

nes. A raíz de sus problemas respiratorios se vio obligada a pedir la baja por enfermedad, pero la empresa le restó 51 euros de la nómina. Gana una media de unos 215 euros mensuales. Afirma que trabaja en condiciones muy duras porque está rodeada de maquinaria que emite mucho calor de manera constante, lo que empeora sus problemas respiratorios.

La familia de Suzana se gasta casi todo su salario en comida (unos 204 euros al mes). Paga aproximadamente 51 € mensuales en concepto de agua y electricidad, mientras que el teléfono e internet cuestan 41 euros más, aproximadamente. Calentar la casa con una calefacción de leña es muy caro (alrededor de 358 euros cada invierno). Los niños son prioritarios, aunque casi nunca puede comprarles ropa y calzado. Le gustaría poder hacer algo para cambiar la situación, pero no vislumbra ninguna alternativa. Lo que más le preocupa es el futuro de sus hijos, por eso se levanta todos los días y trabaja para ellos.

“CASI NO TENGO TIEMPO PARA ESTAR CON MI HIJO. CUANDO LLEGO A CASA DESPUÉS DE TRABAJAR SUELO ESTAR DEMASIADO CANSADA PARA HACER COSAS.” Trabajadora de Rumanía

“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 de Rumanía

### Bajas, permisos y vacaciones

Según la ley, el personal tiene derecho a disfrutar de vacaciones —por lo general, de 20 días—, y de los días festivos nacionales, a bajas médicas, permisos de maternidad y permisos no retribuidos por motivos personales. Pero la reali-

### BONIFICACIONES POR NO ENFERMAR Y DEDUCCIONES ARBITRARIAS

Nuestro trabajo de campo reveló que las primas por asistencia, junto con las penalizaciones y las deducciones salariales por impuntualidad, errores en la producción o tener discrepancias con las personas supervisoras son habituales.

En ESLOVAQUIA, las personas trabajadoras informaron de que habían recibido algunas bonificaciones por no ponerse enfermas. El personal de una filial de Rieker explicó a nuestro equipo de investigación que podía llegar a cobrar una prima por asistencia equivalente al 4% de su salario. En una filial de Gabor se detectó una situación similar, ya que el personal dijo que tenía la posibilidad de obtener una bonificación mensual de 30 euros a cambio de no pedir ninguna baja médica. Una filial de Ecco también pagaba una prima por asistencia al personal que no había solicitado bajas médicas.

En BOSNIA-HERZEGOVINA, las personas trabajadoras informaron de que con frecuencia se aplican castigos y deducciones en casos de errores y productos dañados durante la fabricación (en algunas ocasiones pueden llegar a suponer hasta el 10% del sueldo). Además, mencionaron la imposición de deducciones salariales por discutir con las personas supervisoras. Las deducciones por tomarse la baja médica son muy elevadas (en un caso ascendió al 25% del sueldo).

En POLONIA, el personal informó de que a finales de año cobraba una prima anual en concepto de asistencia si no había pedido ninguna baja médica.

dad es muy distinta. A excepción de Polonia, en todos los países analizados el personal afirmó que tenía dificultades para obtener bajas médicas, permisos por asuntos familiares imprevistos o para tomarse todas sus vacaciones anuales. Además, estas personas también explicaron que, a veces, cuando no hay pedidos, les obligan a tomarse días libres, a menudo no retribuidos. En este apartado, Albania vuelve a destacar: el personal de una fábrica informó de que solo puede tomarse de 3 o 4 días de vacaciones de los 20 días anuales legalmente reconocidos, y sin retribuir. El personal aseguró que se trata de una práctica generalizada. Los trabajadores y las trabajadoras de Albania también dijeron que muchas veces tenían que trabajar los días festivos, pero cobrando lo mismo que los días laborables.

### 5.3 REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El equipo de investigación observó que, en general, las personas trabajadoras dudan de que sus condiciones laborales puedan mejorar. Tampoco suelen confiar en los sindicatos. Al mismo tiempo, tienen miedo de organizarse sindicalmente porque piensan que a la dirección no le gustará. Además, no tienen nadie a quien acudir. En el sector de la ropa y el calzado solo existen algunos sindicatos activos, y casi no hay organizaciones que defiendan los derechos laborales y humanos en las fábricas.

A partir del trabajo de campo realizado en la región, se detectó falta de cultura de organización colectiva tanto por parte del personal como de los sindicatos tradicionales. Para mejorar la situación de la clase trabajadora se tendría que fortalecer precisamente el papel de auténticos sindicatos. Para conseguirlo, la cooperación regional e internacional es un factor clave, ya que los salarios y los costes están sometidos a una enorme presión y existe la amenaza de la deslocalización. Algunos sindicatos jóvenes, como Novi Sindikat (Croacia) están abriendo nuevos e interesantes caminos para la región gracias a su estrecha colaboración con la Campaña Ropa Limpia. Este tipo de estrategias pueden servir para unir sindicatos y redes de acción global y hacer que se beneficien mutuamente de sus experiencias, con el objetivo de mejorar el sector de la ropa y el calzado en los países europeos de bajos salarios.

“UN SINDICATO SERÍA ÚTIL. NOS TRATAN MAL, NO TENEMOS VOZ Y NO PODEMOS DECIR NADA. HAY PERSONAS QUE HACE 12 O 13 AÑOS QUE TRABAJAN AQUÍ, PERO NADIE LAS ESCUCHA.” Trabajadoras polacas

“LOS PATRONES SON DE ALEMANIA O AUSTRIA, CON ELLOS NO CONSEGUIREMOS CAMBIAR NADA. LOS JEFES MANDAN.” Trabajadora eslovaca

A continuación reproducimos algunas observaciones que llamaron nuestra atención:



### Conflictos laborales

En todos los países analizados el único conflicto laboral de la industria del calzado que salió a la luz pública y que fue reflejado por el equipo de investigación fue una “protesta silenciosa” efectuada por personal de la fábrica de ECCO en Martin (Eslovaquia), organizada por el sindicato IOZ (2011). La acción tenía el objetivo de cambiar las condiciones laborales, en particular las situaciones de acoso que se daban dentro de la fábrica.<sup>69</sup> “Inicialmente, la dirección desestimó las peticiones [del sindicato], pero los sindicatos siguen presionando. [...] El año pasado hubo una huelga: se pidió un aumento de sueldo, mejores condiciones laborales y medidas para reducir la cantidad de polvo y ruido, pero para cambiar las cosas hace falta voluntad. Creo que la huelga tuvo sentido”, explicó una trabajadora eslovaca de ECCO. De las 12 fábricas investigadas, solo en esta el personal tuvo la sensación de poder contar con un sindicato activo y útil.

### La negociación colectiva sectorial en la industria del calzado

En Eslovaquia y Bosnia-Herzegovina, se detectó que, en algunos casos, los convenios colectivos del sector de la ropa y el calzado rebajaban aspectos clave, como salarios y horas extraordinarias, a niveles inferiores a los que estipulaba la normativa laboral. En Eslovaquia, los convenios colectivos de algunas fábricas permitían la realización de 250 horas extraordinarias anuales a pesar de que la ley fija un máximo de 150. Desgraciadamente, según un sindicalista en las negociaciones colectivas los sindicatos negocian condiciones más bajas que las que establece la normativa. Esto es otro reflejo del entorno favorable para las empresas del sector que existe en la región.

### Aumento de las barreras legales a la negociación colectiva en Rumanía

En 2011, el Código del trabajo de Rumanía fue sustancialmente modificado y se aprobó una nueva ley sobre el diálogo social. Esta normativa cambió radicalmente el sistema de negociación colectiva. Quedó abolida la negociación colectiva a escala nacional, que anteriormente fijaba un salario mínimo y unas condiciones laborales básicas para todos los sectores productivos. Esta descentralización del sistema ha generado incertidumbre y un estancamiento de la negociación colectiva.<sup>70</sup> Para que un sindicato pueda sentarse a negociar convenios colectivos a escala nacional debe disponer, como mínimo, del 5% de trabajadores y las trabajadoras afiliadas y estructuras territoriales en más de la mitad de municipios del país. Para que un sindicato pueda negociar un convenio colectivo, debe tener más del 50% de afiliación dentro de la empresa. Legalmente, solo se puede convocar una huelga para defender los intereses económicos de los trabajadores y las trabajadoras, y si una huelga se prolonga más de 20 días puede imponerse un arbitraje obligatorio. En caso de que un tribunal declare que una huelga es ilegal, el sindicato tiene que asumir los daños y perjuicios, y sus líderes pueden ser despedidos/as.<sup>71</sup>

### ¿Sindicatos para lavar la imagen de las empresas?

El personal de Rumanía y Albania explicó a nuestros equipos de investigación que, en algunas ocasiones, se designa a delegados sindicales para mejorar la imagen de las empresas, a pesar de que estas personas prácticamente no hacen nada para defender realmente los intereses de las personas trabajadoras. Por ejemplo, a pesar de que una de las fábricas investigadas dispone de un sindicato, durante la última década los salarios no han aumentado por encima del salario mínimo legal. Una de las personas entrevistadas afirmó: “Unas cuantas personas están afiliadas a un sindicato, pero solo lo hicieron para mejorar la imagen de la empresa. No soy capaz de recordar ninguna acción iniciada por ellas.”

Trabajadores y trabajadoras de fábricas albanesas explicaron a nuestros equipos de investigación que los sindicatos tienen buenas relaciones con la dirección de las fábricas y que eran conscientes de que existen acuerdos entre la dirección y los sindicalistas, sobornos o malversación de las cuotas sindicales. Ninguna de estas personas trabajadoras albanesas sabía si en su fábrica existía un sindicato o cómo contactar con un sindicato.

### SISTEMAS DE EMPLEO TRIANGULAR A PARTIR DE CONTRATOS MERCANTILES: UN MÉTODO PARA REBAJAR LOS DERECHOS LABORALES

Según los trabajadores y las trabajadoras de la fábrica polaca investigada, la empresa contrata a personal indirecto a través empresas de trabajo temporal mediante una relación mercantil (contratos de puesta a disposición). Este tipo de contratación permite asignar tareas específicas a los trabajadores y las trabajadoras por un período de tiempo determinado. No es un contrato de trabajo. Las ETT pagan niveles más bajos de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. El derecho laboral, incluyendo las disposiciones sobre salarios mínimos, bajas por enfermedad y maternidad, y vacaciones anuales, no se aplica a este tipo de contratos. Es decir, el uso que hace la ETT de la relación mercantil permite al empleador (una fábrica, por ejemplo) contratar a personas sin que estén totalmente cubiertas por el derecho laboral. Aunque son legales, los trabajadores y las trabajadoras polacas se refieren a estos contratos mercantiles como “contratos basura”. Esta triple relación dificulta que el personal pueda formar un sindicato o defender sus derechos laborales en caso de que se produzcan vulneraciones. Las conversaciones de nuestros equipos de investigación con personas con contratos mercantiles indicaron que sus sueldos eran inferiores al salario mínimo legal, y mucho más bajos en caso de baja médica. En 2016 se modificó la ley para limitar el mal uso de este tipo de contratos y equiparar las contribuciones legales a las del resto de personas empleadas, pero las disposiciones del Código de trabajo todavía no se aplican plenamente a los trabajadores y las trabajadoras con contratos de derecho civil.



### Escasez de trabajo: personal migrante

Las empresas y los compradores extranjeros se han quejado durante años de la escasez de personal cualificado en la industria de la ropa y el calzado. Este debate también se está produciendo en los países de la región.<sup>72</sup> Actualmente, algunas empresas están intentando resolver el problema de la falta de mano de obra mediante la atracción de personas migrantes procedentes de Mongolia, Ucrania a la República Checa<sup>73</sup>, pero sin que los salarios y las condiciones laborales mejoren. Aunque a veces esta migración está organizada por las oficinas de empleo, el personal migrante sigue exponiéndose a sufrir abusos y, en algunas ocasiones, se ve obligado a aceptar formas de empleo irregulares y precarias. Esta tendencia se aprovecha de la vulnerabilidad y la dependencia de estas personas y fomenta que las condiciones laborales sigan empeorando.

### ¿Libertad de expresión o silenciar a la clase trabajadora?

El trabajo de campo confirma que el personal de la región tiene miedo de perder su empleo si se queja de sus condiciones laborales. A menudo, esta sensación se convierte en un sentimiento fatalista relacionado con la impotencia para cambiar las cosas.

“LA DIRECCIÓN SABE QUE LA GENTE NO DISPONE DE MEJORES OPORTUNIDADES Y NO TIENE NINGUNA INTENCIÓN DE SUBIRNOS EL SUELDO.” Trabajadora rumana

### Estudio de caso FÁBRICA DE CALZADO RUMANA

Según el personal, el salario mínimo oficial ascendía a 232 euros brutos con la posibilidad de obtener ingresos adicionales gracias a las horas extraordinarias. Los trabajadores y las trabajadoras esperan ganar un salario neto de 177-221 € trabajando horas extras. Con una jornada normal solo era posible ganar un sueldo de 154 euros netos. Se prevé trabajar los sábados de las 6 a las 14 horas un mínimo de dos veces al mes. Debido al elevado volumen de pedidos, el personal explicó que en 2015 tuvo que trabajar casi todos los sábados. Las horas extraordinarias se imponen y es difícil negarse a realizarlas. “Negarse a realizar horas extraordinarias puede ser un problema. Incluso, el transporte para regresar a casa no empieza hasta que no se han terminado las horas extraordinarias.” “Si tienes problemas de salud, a lo mejor puedes decir al encargado que no vas a realizar horas extras. Las personas que quieren mantener una buena relación con la dirección tienen que quedarse”, explicó una trabajadora. Otra añadió: “Si un sábado no queremos ir a trabajar, tenemos que entregar una solicitud a la dirección explicando los motivos. Necesitamos una justificación sólida, como tener que cuidar de un niño enfermo o un certificado médico si la baja es para nosotros. En caso contrario, podemos tener problemas.”

En Polonia, algunos trabajadores y trabajadoras explicaron al equipo de investigación que su contrato disponía de una cláusula que les prohibía revelar información sobre su salario. En Albania, las personas entrevistadas indicaron que las personas trabajadoras no se hablaban entre ellas por miedo de que algunos compañeros y compañeras pasaran información a la dirección. Allí, las personas trabajadoras no se organizan porque desconfían las unas de las otras.

La amenaza de quedarse sin empleo es muy efectiva en toda la región: “Cuando nos quejamos, la dirección nos responde que si no nos gusta trabajar en la fábrica podemos marcharnos. Saben que no tenemos a donde ir y que seguiremos trabajando para la empresa. En comparación con otras fábricas, que no dan nada, al menos aquí recibimos un vale para comer cada día y nos pagan puntualmente. Entonces, ¿qué podemos hacer? Nos quedamos aquí”, explicó una trabajadora rumana. Las personas trabajadoras de Eslovaquia y Polonia también dijeron que estaban seguras de que si se quejaban, serían despedidas. En Bosnia-Herzegovina, los trabajadores y las trabajadoras informaron al equipo de investigación de que el director de la fábrica se comportaba de manera muy agresiva, y que gritaba e intimidaba al personal. Además, podía actuar con impunidad porque tenía buenas relaciones con el gobierno.

### 5.4 SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO E INSPECCIÓN DE TRABAJO

La constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece “el principio de protección de las personas trabajadoras respecto de las enfermedades y de las lesiones originadas en su trabajo”. Hay varias normas internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo.<sup>74</sup> Producir calzado requiere una gran cantidad de productos químicos y sustancias potencialmente dañinas. Por lo tanto, la seguridad y la salud en el trabajo es una cuestión clave para el sector. Nuestra investigación solo obtuvo información a través de las entrevistas con el personal. Los datos específicos del sector sobre enfermedades profesionales y riesgos laborales, así como los resultados de la inspecciones del departamento de inspección laboral de ninguno de los seis países investigados, no estaban disponibles o no eran accesibles.

En las entrevistas, las personas trabajadoras declararon que, muy a menudo, tenían la sensación de que la dirección estaba muy poco o nada preocupada por garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Según el personal, en su lugar de trabajo las temperaturas eran extremadamente altas o bajas, se daban malas condiciones higiénicas, falta de aire fresco, exceso de ruido y polvo, existían múltiples problemas de salud provocados por el trabajo y prácticamente no disponían de medidas para fomentar la salud laboral (como por ejemplo formación en riesgos laborales, uso de equipos de protección, días libres adicionales y revisiones médicas periódicas). Para el equipo que ha redactado el informe, es preocupante ver como algunos sistemas retributivos ampliamente generalizados –como el trabajo a destajo– provocan un aumento de los riesgos laborales, ya que la presión para cumplir elevados objetivos

de producción diarios a menudo acaba provocando que el personal renuncie a utilizar equipamientos para la protección individual como guantes, por ejemplo. Estas son disrupciones muy importantes para el cumplimiento de la seguridad y la salud laboral, vinculadas al pago por pieza.

A continuación, enumeramos las observaciones más sorprendentes de nuestro trabajo de campo:

### La inspección de trabajo

Según el convenio 81 de la OIT, ratificado por todos los países investigados, el equipo de inspección de trabajo está autorizado para entrar a un establecimiento libremente sin previa notificación y a cualquier hora, las quejas deberán ser tratadas de manera totalmente confidencial y los informes se presentarán, por lo menos, a intervalos que no excedan de un año a la autoridad central de inspección, que publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control, las inspecciones realizadas, etc. **No se pudo obtener ninguna información sobre las visitas realizadas en el sector del calzado o de sus resultados en ninguno de los países investigados.** En Macedonia, por ejemplo, los informes de las visitas realizadas por la inspección del trabajo en la industria del calzado no estaban disponibles a pesar de que legalmente es obligatorio publicarlos.

**Ninguno de los trabajadores y trabajadoras entrevistadas había participado en una inspección de trabajo.** Aunque las personas entrevistadas de Macedonia, Polonia y Eslovaquia vieron a equipos de inspección en las fábricas, tuvieron la sensación de que eran visitas anunciadas y que la empresa se las había preparado. Personal polaco informó de la realización de los preparativos previos a las inspecciones de trabajo: “Se informa a la planta sobre las visitas; hay directrices para saber cómo hay que actuar durante las inspecciones. Se quitan los delantales y empieza la función. (...) Todo está preparado para la visita. Cuando llega la inspección, todo el mundo sabe lo que tiene que decir. Es imposible tener una conversación no prevista con el equipo de inspección.” El nuevo gobierno polaco ha recortado los recursos destinados al departamento de inspección de trabajo para el año 2016. Los sindicatos también tienen el derecho a consultar los protocolos post inspecciones, pero como no existe ningún sindicato activo en el sector de la ropa o el calzado, nadie hace seguimiento de esos protocolos.

El personal entrevistado en Albania, Bosnia-Herzegovina y Rumanía nunca había asistido a una sesión de formación en seguridad y salud laboral u otras medidas de prevención de riesgos laborales. Un trabajador de Macedonia informó de que uno de sus compañeros perdió un dedo pero no fue indemnizado, tal como establece la legislación relativa a accidentes laborales. En Albania, el personal afirmó que vio cómo se sobornaba a los equipos de inspección para que no revelaran cuál era la verdadera situación. Los trabajadores y las trabajadoras no dadas de alta se escondían en una habitación aparte.

### Desmayos y golpes de calor

El trabajo de campo reveló varias cuestiones planteadas por el personal. Un tema presente en varios países eran los problemas provocados por las elevadas temperaturas en verano y las bajas temperaturas invernales.

Una trabajadora de Eslovaquia afirmó: “En verano hace un calor insoportable, este año la ambulancia ha tenido que venir seis veces para llevarse algunos compañeros afectados por golpes de calor.” Esto fue confirmado por trabajadores y trabajadoras de toda la región.

“Lastimosamente caen como moscas”, explicó el teniente de alcalde de Calafat, Dorel Mituletu, mientras debatía cómo el personal rumano se enfrenta al calor del verano dentro de las fábricas. Mituletu reconoce que trabajar en la fábrica es “un trabajo agotador para el personal”, sobre todo en verano, cuando las altas temperaturas en el interior de las fábricas provocan que algunas personas se desmayen. En julio del año pasado, Cristina, una trabajadora rumana, dijo que vio como tres mujeres de su departamento se encontraban mal o se desmayaban por culpa del calor. Recuerda como se reía un supervisor italiano, que decía que si las mujeres seguían desmayándose, se tendría que improvisar un cementerio en el patio trasero. “Le apetecía bromear”, dijo Cristina con resignación.<sup>75</sup>

En julio de 2015, los medios informaron de la muerte de una trabajadora de la fábrica textil Jaja Mezler de Stip, Macedonia. Este informe pone de relieve la trágica muerte de una trabajadora de 58 años que sufrió un infarto por culpa de las altas temperaturas del interior de la fábrica.<sup>76</sup>

**Las condiciones higiénicas** de una fábrica rumana de calzado investigada eran malas. En los baños hay letrinas y en las entrevistas el personal se quejaba de que el olor era insoportable.

---

“EL BAÑO ES TOTALMENTE ASQUEROSO. EN NUESTRA FÁBRICA AÚN HAY LETRINAS. IMAGÍNADE COMO QUEDA UN BAÑO DESPUÉS DE QUE LO HAYAN USADO MÁS DE 200 MUJERES. LA PESTE ES TAN INTENSA QUE SE ACABA PEGANDO A LA ROPA DESPUÉS DE UNA JORNADA DE TRABAJO.” SEGÚN OTRA TRABAJADORA, “EN VERANO, SOLO LLEVO PUESTA MI CAMISA DE TRABAJO PORQUE DENTRO DE LA FÁBRICA HACE MUCHO CALOR Y ESTAMOS SUDANDO TODO EL RATO. NO DISPONEMOS DE AGUA POTABLE Y TENEMOS QUE BEBER AGUA DEL GRIFO, QUE NO ES POTABLE. DENTRO DE LA NAVE HAY MUCHO POLVO Y, ADEMÁS, TENEMOS QUE ENCARGARNOS DE LIMPIARLA NOSOTROS. LOS BAÑOS TIENEN LETRINAS Y NOS HEMOS QUEJADO MUCHAS VECES A LA DIRECCIÓN DEL OLOR INSOPORTABLE, PERO LA EMPRESA NO HA HECHO NADA” Trabajadora rumana

---



### Indumentaria de protección, pérdida de productividad y sistema de trabajo a destajo

La fábrica tiene que facilitar Equipos de Protección Individual (EPI) de manera gratuita. La dirección debería desempeñar un papel crucial para asegurarse de que el personal que los utiliza. Sin embargo, el personal de algunas fábricas investigadas —el de Gabor (Eslovaquia), por ejemplo— afirmó que es el trabajador o la trabajadora quien debe decidir si quiere usarlos. El personal de una fábrica rumana aseguró que tenía que comprarse la indumentaria de trabajo y sus propias agujas. En solo una de las fábricas investigadas —en la fábrica que produce para ECCO en Eslovaquia— la dirección y las personas supervisoras obligaban al personal a utilizar los equipos de protección.

Las entrevistas con las personas trabajadoras sugieren que el **sistema a destajo y las elevadas expectativas relacionadas a la productividad plantean obstáculos muy importantes al empleo de los equipos de protección**. Una trabajadora albanesa que utilizaba pegamento durante el proceso de fabricación de calzado afirmó que si se ponía guantes trabaja con menos precisión y velocidad, y que la calidad de los zapatos disminuía, por lo que no podía permitirse el lujo de usarlos si quería cumplir con la cantidad y la calidad del cupo. Una trabajadora de una filial eslovaca de Rieker declaró: “Puedo pedir guantes y mascarilla, pero voy más despacio con los guantes y entonces no alcanzo los niveles de producción normales. Con la mascari-



lla es más difícil respirar, de manera que me pongo un poco de perfume y respiro a través de la bufanda.”

### Sustancias tóxicas

Fabricar calzado requiere el empleo de una amplia gama de productos químicos. Por lo tanto, es fundamental que el personal reciba formación sobre manipulación de sustancias tóxicas y que la fábrica disponga de medidas para proteger su salud. Sin embargo, a partir de nuestro trabajo de campo podemos concluir que no se presta la atención adecuada a este tipo de medidas.

El personal de Albania, por ejemplo, informó de que sufre fuertes dolores de cabeza, mal de estómago, alergias, dolor de cuello y problemas cutáneos. Según las trabajadoras rumanas: “Dentro de la fábrica el hedor es muy tóxico. Al principio, tenía una sensación de ahogo. Pero ahora ya no lo notamos porque nos hemos acostumbrado.”

A partir de nuestra investigación sobre el terreno podemos deducir que a raíz de la falta de medidas preventivas, la elevada productividad esperada y la presión por mantener bajos costos laborales, trabajar en una fábrica de calzado provoca impactos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras a corto, medio y largo plazo. También podemos concluir que el personal suele tener poca o ninguna ayuda para recibir los tratamientos necesarios para la cura de los problemas médicos de origen profesional.



## Estudio de caso FÁBRICA DE CALZADO MACEDONIA

La fábrica analizada emplea alrededor de 1.000 personas, la mayoría mujeres. Las personas trabajadoras entrevistadas mencionaron a GEOX, Deichmann y Bata como marcas para las que producen.

El personal se quejó de que padecía reumatismo, lumbalgia, alergia, bronquitis y otros problemas respiratorios. Las personas que trabajaban con pegamento, sobre todo, destacaron que manipulaban sustancias químicas muy potentes, lo que tenía un impacto negativo sobre su salud. También dijeron que no recibían equipos de protección con regularidad. “Hace 15 años que trabajo en la fábrica y solo me han dado material de protección dos veces, pero el trabajo es horrible. Deberían dárnoslo dos veces al año.” Parece que el aire acondicionado y la calefacción es insuficiente. “Tengo las manos congeladas, no paro de temblar y la puerta de la nave está siempre abierta”, explicó una de las trabajadoras. Otra añadió: “La calefacción ha estado encendida hasta las 10.30 de la mañana, después de apagarla hacía mucho frío dentro.” Algunas personas trabajadoras se desmayaron, pero dijeron que no contaron con asistencia médica, sino que fueron abandonadas a su suerte o ayudadas por otras compañeras de trabajo. “Si enfermo en el trabajo y tengo coche, alguien me trasladará al hospital. Pero si no tengo

coche, entonces me llevarán en carretilla.”

El personal explicó que cuando tenía que acabar pedidos la presión era extremadamente alta: “Si la empresa tiene que terminar un pedido de, digamos, 9.000 pares de zapatos, establece un objetivo de 90 pares por persona, y tienes que cumplirlo aunque mueras en el intento”, aseguró una de las trabajadoras al equipo de investigación. Las personas entrevistadas afirmaron que en verano trabajaban de las 5 de la mañana a las 5 de la tarde, incluyendo sábados y festivos, y que no cobraban ninguna tarifa especial por las horas extraordinarias ni bonificaciones. El personal dijo que cuando el trabajo disminuía o no había pedidos tenía que quedarse en casa y aceptar grandes recortes salariales. El salario neto del personal entrevistado oscilaba entre los 131 y los 226 euros, incluyendo horas extraordinarias y bonificaciones.

En 2015, el salario mínimo legal era de 130 euros. Esto quiere decir que algunas personas no cobraron el sueldo mínimo por realizar una jornada normal de trabajo, lo que vulnera claramente la ley. Por otra parte, el personal afirma que: “Cuando, por ejemplo, preguntas qué pone en la nómina nadie te lo explica, simplemente te dicen que no cumpliste con la cuota.”

## 6 LA FALTA DE DEBATE PÚBLICO SOBRE LA CUESTIÓN DE GÉNERO Y TRABAJO

Todo el mundo sabe que en las fábricas de ropa y calzado de la mayoría de países postsocialistas las condiciones son malas. El sector es conocido por sus deplorables condiciones laborales. Sin embargo, las personas del equipo de investigación no esperaban que fueran tan malas. Una de ellas comentó: “Es como entrar en otro mundo. Nunca me hubiera podido imaginar que en mi ciudad existieran unas condiciones de vida y trabajo tan miserables.”

Parece que hablar sobre las condiciones y los derechos laborales aún sigue siendo tabú. Además, el debate sobre los derechos laborales de las mujeres es prácticamente inexistente. Los equipos de investigación observaron que algunos trabajadores y trabajadoras apreciaron poder hablar de la realidad de su vida laboral y que alguien les escuchara. Sirvió para aliviar un sentimiento de impotencia. Incluso algunas personas trabajadoras de Albania querían revelar su identidad porque decían que estaban tan desesperadas que ya no tenían nada que perder. “Por favor, ayudadnos” rogó una trabajadora albanesa a un miembro de los equipos de investigación.

La visión de las personas trabajadoras, sobre todo las mujeres, no suele salir en los medios. Hasta 2014, cuando se publicó el informe “Stitched up - Los salarios de pobreza de los trabajadores del textil en Europa del Este y Turquía”<sup>77</sup> los medios de comunicación casi nunca hablaban de las condiciones laborales. Después, se publicaron artículos como *The dark side of the Macedonian textile Paradise*, de Georgi Pulevski<sup>78</sup> y *Fashion Victims: Even in the EU, Garment Workers Face Tough Conditions*, de Laura Stefanut.<sup>79</sup>

Los países productores tienen miedo de perder su ventaja competitiva y los trabajadores y las trabajadoras a quedarse sin empleo. Por otra parte, las amenazas y la represión contra las personas que se atreven a denunciar ante la ciudadanía las malas condiciones laborales suele evitar que se reconozca públicamente cuáles son las condiciones reales de vida y trabajo de las personas empleadas en el sector de la ropa y el calzado de Europa y la UE. En este sentido, Laura Stefanut escribió en su blog: “Poco después

“

PARECE QUE HABLAR SOBRE LAS CONDICIONES Y LOS DERECHOS LABORALES AÚN SIGUE SIENDO TABÚ. ADEMÁS, EL DEBATE SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES ES PRÁCTICAMENTE INEXISTENTE. ”

**“FASHION VICTIMS:  
el personal del sector  
textil y calzado se enfrenta  
a duras condiciones,  
incluso en la UE”**

de publicar un artículo que revelaba las graves condiciones laborales de la industria de la confección de Rumanía y Bulgaria, empecé a recibir llamadas telefónicas anónimas con murmullos o respiración fuerte.” Luego escribió: “La dirección de la fábrica textil de Calafat dijo al personal que mi artículo había ahuyentado a los clientes, algunos de ellos marcas muy importantes de la industria de la ropa europea, y que esto provocaría inevitablemente una pérdida de empleos.”<sup>80</sup>

El deber que tienen las marcas de respetar los derechos humanos y laborales en toda la cadena de suministro global queda reflejado en el marco de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos. Como primer paso para que se cumpla, es imperativo reconocer los problemas existentes y mostrar voluntad política para solucionar las vulneraciones de los derechos humanos en lugar de menospreciar la importancia que tienen los retos que se les muestran.

Es muy necesario que crezca la atención que la ciudadanía presta a las condiciones laborales de la industria europea del calzado. Una sociedad democrática tiene que debatir públicamente sus valores sociales. Los medios de comunicación juegan un papel importante para sacar los temas a la luz y hacer que los gobiernos, la clase política y la industria rindan cuentas.



## 7 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.

### UE

- 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 los compradores 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. 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 escalafones).



## GLOSARIO

### Salario medio

Salario medio de todas las personas empleadas en un determinado país, sector o fábrica (el importe total de los salarios dividido por el número de personas asalariadas).

### Bonificaciones

Percepciones salariales que complementan el salario base. Pueden ser por productividad o asistencia al lugar de trabajo, por ejemplo. Normalmente no corresponden a todo el personal, por eso no se considera que formen parte del salario base. A veces se aplican de manera fraudulenta: como medida disciplinaria, como obstáculo a las bajas médicas, y como instrumento para imponer objetivos de producción tan elevados que son imposibles de cumplir y justifican las horas extraordinarias no remuneradas.

### Convenio colectivo

Acuerdo que suscriben una o más empresas y uno o varios sindicatos para fijar las condiciones laborales, que regula aspectos como salarios, libertad sindical, contribuciones y representación de las personas trabajadoras, así como otros derechos y responsabilidades del personal. Un convenio colectivo puede ser local y cubrir una sola empresa o puede cubrir una región o estado en relación a una industria determinada. Se trata de un acuerdo básico sobre las relaciones laborales para una industria o una empresa. Los convenios colectivos se renegocian periódicamente.

### Salario bruto

El salario antes de efectuar las deducciones correspondientes. Incluye el salario base más las aportaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social, así como los impuestos. Por lo tanto, el personal no recibe la totalidad de este importe.

### Salario digno

Salario que permite cubrir las necesidades básicas de una persona y su familia. El concepto de un salario digno está perfectamente integrado en el discurso internacional de derechos humanos. El artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU establece que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por otros medios de protección social”. Además, el derecho a un salario digno se establece en otras declaraciones y convenciones: el preámbulo de la Constitución de la OIT (1919);

la Declaración de Filadelfia; la Conferencia Internacional del Trabajo (1944); la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008); así como los convenios 131 y 156 (indirectamente) y las recomendaciones 131 y 135 (indirectamente). La Campaña Ropa Limpia define un salario digno de la siguiente manera: “Los salarios y ganancias pagados por una semana laboral normal deben cumplir al menos los estándares salariales legales o industriales mínimos, y siempre deben bastar para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y de sus familias, y proveer algunos ingresos complementarios.”

Características de un salario digno:

- Es un derecho de todas las personas trabajadoras, lo que significa que no puede haber ningún salario inferior al salario digno
- Corresponde a una semana de trabajo normal (40 horas en los países investigados)
- Es el salario básico neto, descontando los impuestos y (cuando corresponda) las bonificaciones, las asignaciones y las horas extraordinarias
- Cubre las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros (dos adultos y dos niños)
- Incluye un 10% adicional de los costes de las necesidades básicas como ingresos complementarios

### Salario mínimo legal

Es el sueldo mínimo que tienen que percibir todas las personas empleadas de un país o sector específico. El salario mínimo legal corresponde a una jornada de trabajo normal, lo que significa que el personal debe poder ganarlo sin contar horas extraordinarias y bonificaciones.

### Salario mínimo legal neto

Salario mínimo legal que percibe la persona trabajadora después de las deducciones pertinentes (cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos). Dado que el salario mínimo legal tiene que corresponder a una jornada de trabajo normal, el salario mínimo legal neto no incluye percepciones adicionales como horas o bonificaciones extraordinarias.

### Salario neto

El salario disponible para la persona trabajadora después de las deducciones pertinentes (cotizaciones a la Seguridad Social e impuestos). Puede corresponder a una semana de trabajo normal como sueldo básico o incluir bonificaciones o ingresos por horas extraordinarias.

## NOTAS A PIE DE PÁGINA:

- 1 CBI Market Intelligence, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos (2015): <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, pág. 12
- 2 2011: 21.000 millones de pares de zapatos. 2015: 24.300 millones de pares de zapatos (World Footwear 2011; 2015)
- 3 Hay que tener en cuenta que los cálculos respecto a la producción, el consumo y las cuotas de importación/exportación varían dependiendo de las fuentes. La intención fue que el informe tuviera la máxima coherencia, pero es posible que puedan existir algunas diferencias.
- 4 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), pág. 5
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), pág. 5
- 6 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), pág. 7, consumo total mundial estimado: 19.390 millones de pares de zapatos.
- 7 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), pág. 15
- 8 Consumo total: 3.300 millones de pares de zapatos, producción global en Europa: 729 millones de pares de zapatos (equivalente al 22%, aproximadamente). El 90% del calzado producido se consume en Europa (equivalente al 19,88%).
- 9 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), pág. 19
- 10 <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, datos de 2014 (última consulta: 12/4/2016).
- 11 [www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf](http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf), pág. 39.
- 12 [www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf](http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf), pág. 41
- 13 Confederación Europea de la Industria del Calzado, <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, (2/4/2016).
- 14 [www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf](http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf), pág. 39.
- 15 CBI Market Intelligence, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos: <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/com petition>, "step up your speed", (6/3/2016).
- 16 CBI Market Intelligence, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, pág. 10.
- 17 Ministerio de Asuntos Exteriores y Relaciones Económicas de Bosnia-Herzegovina, publicación: Analysis of foreign trade of Bosnia and Herzegovina 2014
- 18 <http://aida.gov.al/pages/clothing-and-shoes>, (consultado el 15/03/2016).
- 19 [www.independent.mk/articles/16981/Macedonian+Grey+Economy+Reduced+But+Number+of+Unregistered+Young+Workers+still+High](http://www.independent.mk/articles/16981/Macedonian+Grey+Economy+Reduced+But+Number+of+Unregistered+Young+Workers+still+High), (consultado el 4/11/2015).
- 20 Estimaciones basadas en casos e investigaciones previas de la región. Ver también: Charmes, J. (co-autor), Measuring Informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment, (Ginebra, 323 páginas, 2013). Musiolek, B.: Decent Work in the Informal economy – Central and Eastern Europe / Commonwealth of Independent States region, documento de análisis del grupo de trabajo de economía informal de la OIT (Ginebra, 2002).
- 21 OCDE: lista del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de los países receptores de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD)
- 22 CBI Market Intelligence, Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos: <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/buyer-requirements/>
- 23 Ley 84/1992 sobre zonas francas, [www.cdep.ro/pls/legis/legis\\_pck.htm?act\\_text?id=13151](http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm?act_text?id=13151)
- 24 Decreto urgente 31/1997 del Gobierno de Rumania (régimen de inversión extranjera) y Ley 332/2001 sobre el fomento de la inversión extranjera directa "con un impacto significativo sobre la economía", [www.roma.nask.org/eng/about/sub\\_8/5.htm](http://www.roma.nask.org/eng/about/sub_8/5.htm)
- 25 <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/6752/attachments/1/translations/en/renditions/native>
- 26 [www.albania-textile.com/Materiale/Nentor2012/Presentation%20Gjergji%20Gjika\\_Prodho%20dhe%20vishu%20shqip.Pdf](http://www.albania-textile.com/Materiale/Nentor2012/Presentation%20Gjergji%20Gjika_Prodho%20dhe%20vishu%20shqip.Pdf).
- 27 [https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik\\_Wirtschaftliche\\_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/Freihandelsabkommen/Liste\\_der\\_Freihandelsabkommen\\_der\\_Schweiz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/Freihandelsabkommen/Liste_der_Freihandelsabkommen_der_Schweiz.html), (consultado el 14/4/2016).
- 28 <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/competition>, "Market entry" (consultado el 6/3/2016)
- 29 Adriana Girneata: The Evolution of the textile and clothing industry – Romania: From Lohn to Loss: "lohn production is not a long-term advantage for subcontracting companies": [http://economice.ulbsibiu.ro/revista\\_economica/archive/67412girneata.pdf](http://economice.ulbsibiu.ro/revista_economica/archive/67412girneata.pdf)
- 30 Christa Luginbühl y Bettina Musiolek: Stitched up – Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey, 2014: [www.cleanclothes.org/livingwage/stitched-up](http://www.cleanclothes.org/livingwage/stitched-up), págs. 19-20.
- 31 Verena Schmidt y Daniel Vaughan-Whitehead (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. OIT, Ginebra: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_172434.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf)
- 32 Valentina Vasile (2011): Romania: Restrictive wage policies alongside poor crisis management. In: Schmidt, Verena, Vaughan-Whitehead, Daniel (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. OIT, Ginebra, págs. 248/ 249: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_172434.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf)
- 33 Valentina Vasile (2011): "Romania: Restrictive wage policies alongside poor crisis management". En: Verena Schmidt y Daniel Vaughan-Whitehead (2011): The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe. OIT, Ginebra
- 34 Tipos de cambio para todo el informe: [www.oanda.com](http://www.oanda.com) (1/1/2016).
- 35 Thorsten Schulten (2012): "European Minimum Wage Policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe". En: Social justice and growth: The role of the minimum wage. OIT, 2012.
- 36 El 9 de septiembre de 2015, el presidente Juncker anunció la puesta en marcha del pilar europeo de derechos sociales en su discurso en el Parlamento Europeo sobre el Estado de la Unión. Disponible para consulta (COM(2016) 127).
- 37 Primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales, anexo a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, Capítulo II, 8 (Salarios).
- 38 Tipos de cambio para todo el informe: [www.oanda.com](http://www.oanda.com) (1/1/2016).
- 39 [www.kuipptk.ba/index.php/inspekto-rat-za-obrazovanje-nauku-kulturu-i-sport/107-odgovori/403-place.html](http://www.kuipptk.ba/index.php/inspekto-rat-za-obrazovanje-nauku-kulturu-i-sport/107-odgovori/403-place.html): "lowest hourly wage at the amount of 1.95 KM" – "lowest hourly wage cannot be less than 1.75 KM" – "Exceptionally, ...hourly rate, which cannot be lower than 1.25 KM net"
- 40 [www.savezsindikatars.org/files/dokumenti/opsti\\_kolektivni\\_ugovor.pdf](http://www.savezsindikatars.org/files/dokumenti/opsti_kolektivni_ugovor.pdf)
- 41 El salario mensual bruto medio en 2015 era de 46.829 lek (ALL), 39.396 lek (ALL) netos. 60 % = ALL 23.637 (INSTAT).
- 42 El 60 % de 837 marcos (BAM) salario neto medio (marzo de 2016).
- 43 Confederación de Sindicatos de la República Srpska: [www.savezsindikatars.org/sindikalna\\_potrosacka\\_korpa.php](http://www.savezsindikatars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php). (Última consulta 23/10/2015).
- 44 60% of 22,715 MKD, diciembre de 2015, [www.stat.gov.mk/PrikaziSooptenien.asp?id=40&rbr=1921](http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooptenien.asp?id=40&rbr=1921), (3/3/2016).
- 45 Gasto medio doméstico (2014), [www.stat.gov.mk/OblastOpsto\\_en.aspx?](http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto_en.aspx?)

- id=13, (13/3/2016).
- 46 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, pág. 18; bruto: 1.750 PLN
- 47 Cálculo neto: <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>
- 48 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, pág. 18: Salario medio en Polonia (2015): 3.899,78 PLN brutos = 2.783,26 PLN netos, 60 % neto = 1.669,95 PLN.
- 49 Salario mínimo de 975 RON menos el total de impuestos y aportaciones del 32,5 %.
- 50 [www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/romania](http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/romania), basado en un salario mínimo de 1.050 RON a 1 de enero de 2016, después de las siguientes deducciones: IRPF (16 %), Cotización a la Seguridad Social (10,5 %), aportaciones en concepto de salud (5,5 %) y desempleo (0,5 %). Total impuestos y aportaciones: 32,5 % (13/3/2016).
- 51 El salario bruto medio en 2015 era de 1.758 RON, y el neto, 1.257 (el 32,5 % menos), el 60 % del salario neto medio equivale a 754 RON.
- 52 Como no existe un mínimo oficial de subsistencia, para comparar nos hemos basado en el gasto medio por persona 2014: 834 RON; hogar de cuatro miembros: 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)
- 53 Salario nominal medio 2014: 858 euros brutos, <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 515 euros brutos equivalen a 467,86 euros netos para una persona con dos niños.
- 54 <https://www.employment.gov.sk/en/family-social-assistance/material-need-assistance/>
- 55 [www.makdenes.org/content/article/26654502.html](http://www.makdenes.org/content/article/26654502.html)
- 56 [www.ssm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=609:sindikalna-minimalna-kosnica&catid=136&Itemid=1&lang=en](http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=609:sindikalna-minimalna-kosnica&catid=136&Itemid=1&lang=en) (consultado el 15/11/2015).
- 57 Instituto de Estadística de la República de Macedonia, comunicado de prensa núm. 4.1.15.15 (26/02/2015), pág. 3.
- 58 Cálculos basados en el tipo de cambio de julio de 2014, 1 EUR = 4,47 RON [www.xe.com/currencytables/?from=RON&date=2016-02-10](http://www.xe.com/currencytables/?from=RON&date=2016-02-10)
- 59 [www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a14/cs07r14.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a14/cs07r14.pdf)
- 60 Cálculos realizados a partir de los datos oficiales sobre salarios brutos (julio de 2014).
- 61 [https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3/Rocenka\\_priemyslu\\_SR\\_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3](https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3/Rocenka_priemyslu_SR_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3)
- 62 <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 704,90 EUR netos para una persona con dos niños, cálculos de 2015.
- 63 Además de la discriminación por motivos de género a la hora de asignar el trabajo,

- en la mayoría de fábricas las escalas salariales para las distintas tareas eran muy poco transparentes. Si nos fijamos en Eslovaquia, por ejemplo, veremos que mientras que en ECCO las diferentes escalas salariales eran transparentes, en Rieker los supervisores decidieron quién recibía un salario más elevado y quién no.
- 64 [www.sustavapovolani.sk/vz\\_domov](http://www.sustavapovolani.sk/vz_domov), personally requested statistics
- 65 100 personas trabajadoras perciben 100 x 718 = 71.800 € 71 las mujeres perciben 71 x 633 = 44.943 € 71.800 – 44.943 = 26.857 (brecha salarial favorable a los hombres) € 26.857 / 29 = 926
- 66 Sindicato RS, [www.savezsindikatars.org/sindikalna\\_potrosacka\\_korpa.php](http://www.savezsindikatars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php)
- 67 [www.criticatrac.ro/lefeast/workers-rights-and-trade-unions-in-macedonia/](http://www.criticatrac.ro/lefeast/workers-rights-and-trade-unions-in-macedonia/), (Consultado el 17/11/2015).
- 68 [www.sberbank.sk/servlet/sberbank?MT=/Apps/Sberbank/WEB/main.nsf/vw\\_BylD/ID\\_C27E54B74FEB70B0C1257AFD004B20D4\\_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&menu=tlacove\\_spravys\\_sberbank\\_slovensko&TG=BlankMaster&URL=/Apps/Sberbank/WEB/webnews.nsf/vw\\_BylD/ID\\_558B1C87381830F0C1257D5F002A0B5B](http://www.sberbank.sk/servlet/sberbank?MT=/Apps/Sberbank/WEB/main.nsf/vw_BylD/ID_C27E54B74FEB70B0C1257AFD004B20D4_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&menu=tlacove_spravys_sberbank_slovensko&TG=BlankMaster&URL=/Apps/Sberbank/WEB/webnews.nsf/vw_BylD/ID_558B1C87381830F0C1257D5F002A0B5B)
- 69 <http://ioz.sk/problemy-v-zo-ioz-ecco-martin/>
- 70 Confederación Sindical Internacional, 2012. Annual Survey of Violations of Trade Union Rights – Romania (6 de junio de 2012). Disponible en: [www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html](http://www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html)
- 71 Confederación Sindical Internacional, 2012. Annual Survey of Violations of Trade Union Rights – Romania (6 de junio de 2012). Disponible en: [www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html](http://www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html)
- 72 [www.etrend.sk/firmy/po-danovych-prazdninach-ocakava-ecco-slovakia-aj-podporu-tvorby-pracovnych-miest.html](http://www.etrend.sk/firmy/po-danovych-prazdninach-ocakava-ecco-slovakia-aj-podporu-tvorby-pracovnych-miest.html)
- 73 [www.nazemi.cz/sites/default/files/stitched\\_up\\_czech\\_republic\\_nazemi\\_ccc\\_2015.pdf](http://www.nazemi.cz/sites/default/files/stitched_up_czech_republic_nazemi_ccc_2015.pdf)
- 74 [www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm), (16/4/2016).
- 75 [www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016](http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016)
- 76 <http://daily.mk/hronika/pochina-zhena-shtip>, (consultado el 26/11/2015).
- 77 [www.cleanclothes.org/livingwage/stitched-up](http://www.cleanclothes.org/livingwage/stitched-up)
- 78 <http://okno.mk/node/39689>
- 79 [www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016](http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016)
- 80 <http://laura.casajournalistul.ro/the-eus-dirty-linen/>, (16/4/2016).
- 81 Más información sobre debida diligencia en derechos humanos en el siguiente informe de la Campaña Ropa Limpia (marzo de 2016): <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>

## NOTAS A PIE DE PÁGINA ADICIONALES PARA LAS INFOGRAFÍAS

### Página 8

- Según el World-Footwear Book 2015: Principales socios comerciales, págs. 32, 41, 91, 94 y 99
- [http://wits.worldbank.org/CountryProfile/Country/MKD/Year/2014/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/64-67\\_Footwear](http://wits.worldbank.org/CountryProfile/Country/MKD/Year/2014/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/64-67_Footwear) (consultado el 19/10/2015).

### Página 13

- Ley sobre el salario mínimo, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 11, 24/01/2012, pág. 3.
- Ibíd
- 5 Ley sobre el salario mínimo, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 100, 03/07/2014, pág. 4
- 6 Campaña Ropa Limpia, 2012: Made in Europe. Swiss, Austrian and German suppliers profit from Macedonian workers' poverty and fear.

### Página 16 (izquierda)

- Tarifa neta por hora: salario mínimo legal neto (1/1/2016), dividido por 176 horas mensuales (22 días, 8 horas/día).
- <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>, legal minimum wage mid-range, (consultado el 14/5/2016).

### Página 16 (Derecha)

- <http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP>, última tasa de conversión disponible (2014), (consultado el 14/5/2016).

### Fuentes: Salario mínimo legal bruto del sector de la ropa y el calzado (1/1/2016)

- **China:** 213 euros; Donggaun/Guangdong, nivel inferior de las principales regiones productoras, ver pág. 26/27 en: [www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/04/18/tricky-footwork-the-struggle-for-labour-rights-in-the-chinese-footwear-industry/?tx\\_ttnews%5BbackPid%5d=3&cHash=c080cef8feda3d6b4a8c57e70bd7a573](http://www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/04/18/tricky-footwork-the-struggle-for-labour-rights-in-the-chinese-footwear-industry/?tx_ttnews%5BbackPid%5d=3&cHash=c080cef8feda3d6b4a8c57e70bd7a573)
- **India:** 85 euros; salario mínimo neto para una persona trabajadora no cualificada en una zona B: 236 rupias para una jornada de 8 horas diarias, 26 días laborales mensuales.
- **Indonesia,** 154 euros; 2.340.000 IDR/154 euros netos mensuales en la provincia de Bangka Belitung (nivel medio), según el Trade Union Rights Centre: Salario mínimo en Indonesia 2015/2016, semana laboral normal: 40 horas (capítulo 8.1.1.: <http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Better-Work-Indonesia-E-Bookwith-Audio-ENGLISH.pdf> (consultado el 14/5/2016).
- **Turquía:** 517 euros, [www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey](http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey) (consultado el 14/5/2016).
- **Alemania:** 1.496 euros, [www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/germany](http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/germany) (consultado el 14/5/2016).
- **Reino Unido:** 1.649 euros, <http://www.minimumwage.co.uk>, 7,2 libras/hora; 176h



**CAMBIA TUS ZAPATOS ES UNA CAMPAÑA** desarrollada por un consorcio 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.