

# SE DEJAN LA PIEL

Vulneraciones de los derechos  
laborales en la industria del  
cuero y del calzado india

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. Introducción</b>	<b>05</b>
<b>2. Presentación de los sectores del cuero y del calzado en la India</b>	<b>06</b>
2.1 El sector del cuero en la India y el comercio internacional	06
2.1.1 Centros de producción de cuero	07
2.1.2 Estructura del sector del cuero	07
2.2 El sector del calzado en la India y el comercio internacional	11
2.2.1 Centros de producción	13
2.2.2 Estructura del sector	13
2.2.3 Políticas gubernamentales	14
2.2.4 Cuestiones medioambientales	15
<b>3. Los derechos laborales en la India</b>	<b>17</b>
3.1 Visión general de las disposiciones legales nacionales	17
3.2 Libertad sindical	19
3.3 Seguridad social	20
3.4 Seguridad y salud en el trabajo	21
3.5 Contratación de mano de obra y salario mínimo	21
<b>4. Vulneraciones de los derechos laborales en los sectores del cuero y del calzado de la India</b>	<b>22</b>
4.1 Metodología	22
4.1.1 Perfil de la fuerza de trabajo en Ambur	23
4.1.2 Perfil de la fuerza de trabajo en Agra	25
4.2 Estudios de caso sobre fábricas de Agra	26
4.2.1 El grupo Tej en Agra	26
4.2.2 La empresa Roger Industries Ltd. en Agra	27
4.3 Retratos del personal de los sectores del calzado y de la curtiduría de cueros en Ambur	28
4.3.1 Kamakshi, una trabajadora de una fábrica de calzado de Ambur	28
4.3.2 Manikkyam, un trabajador de una curtiduría de cuero de Ambur	29
4.4 Vulneraciones de los derechos laborales	30
4.4.1 Libertad sindical	30
4.4.2 Seguridad social	32
4.4.3 Seguridad y salud en el trabajo	33
4.4.4 Salarios dignos	35
4.4.5 Contratos de trabajo	37
<b>5. Conclusiones provisionales</b>	<b>37</b>
<b>6. Recomendaciones</b>	<b>40</b>
6.1 Recomendaciones para las empresas de los sectores del cuero y del calzado de la India	40
6.2 Recomendaciones para el Gobierno indio	41
6.3 Recomendaciones para los Estados miembros de la Unión Europea	41
Bibliografía	42
Publicación	44

## RELACIÓN DE ABREVIACIONES

AFWA	Asia Floor Wage Alliance (Alianza por un Salario Mínimo en Asia)
CETP	Common Effluent Treatment Plant (Planta común de tratamiento de aguas residuales)
CLE	Council for Leather Exports (Consejo para las Exportaciones de Cuero)
IBEF	India Brand Equity Foundation (Fundación para el Valor de Marca de la India)
OBC	Other Backward Classes (Otras clases desaventajadas)
PF	Provision Found (Fondo de Previsión)
PPP\$	Purchasing Power Parity (Paridad de poder adquisitivo)
SC	Castas registradas (Scheduled Casts)
SLD	Society for Labour and Development (Sociedad por el Trabajo y el Desarrollo)
ST	Tribus registradas (Scheduled Tribes)
USD	US Dollars (Dólares estadounidenses)

## AUTORÍA

El presente informe ha sido elaborado por Society for Labour and Development, de Nueva Delhi, y el Instituto Südwind, de Bonn, en el marco del proyecto Cambia Tus Zapatos. Vaibhav Raaj, Shashi Kant Prasad and Anton Pieper se encargaron de la labor de investigación y redactaron este documento. El análisis de la legislación laboral india lo realizó Shikha Silliman Bhattacharjee, juris doctor (doctora en jurisprudencia), a partir de las conclusiones obtenidas en su informe de 2016 titulado *Examining India's Labour Law Changes:*

*Principles of Rights, Inclusion and Employment Security.* Shashi Kant Prasad se ocupó de coordinar el trabajo de campo para la recopilación de datos primarios. Sipoy Sarveswar llevó a cabo el trabajo de campo en Ambur y Tauqeer Warsi, en Agra. Jala-Iludin Ansari, Neha Verma y Falak Jalali analizaron los datos y colaboraron de modo auxiliar en la investigación. Por último, Anannya Bhattacharjee y Melanie Deter se encargaron de la edición del informe



## 1. INTRODUCCIÓN

*“Sí, nos dan guantes y todo eso, pero no los usamos. Esos guantes son de caucho y pesan, lo que nos hace ir más lentos. Y al llevar guantes, en ocasiones, los y las trabajadoras son menos cuidadosas, ya que pierden el contacto directo con la máquina de coser y existe el riesgo de que se pillen la mano con la máquina.”*

*“Tenemos que estar todo el día de pie en la sección de corte, donde somos más propensas a desarrollar artritis y otras molestias articulares relacionadas.” “Trabajamos con cueros y, tanto el olor que desprenden las pieles, como los adhesivos que utilizamos para unir las piezas del zapato, así como otros materiales utilizados en el proceso de fabricación del calzado, en ocasiones, nos producen mareos... no tenemos apetito y solo pensamos en dormir en cuanto llegemos a casa.”*

Estas son las afirmaciones que hicieron algunas personas que trabajan en distintas fábricas de calzado y de cuero de la India. Testimonios como los anteriores dan fe de que las violaciones de la legislación laboral en los sectores del cuero y del calzado de la India siguen siendo un fenómeno habitual. Los trabajadores de fábricas proveedoras de marcas europeas, tales como Deichmann, Bata y Rieker, mencionaron, entre otras infracciones, salarios que se encuentran muy por debajo del salario digno, horas extraordinarias forzosas, protección insuficiente contra riesgos para la salud y la seguridad laboral, ausencia de sindicatos así como discriminación y explotación basadas en concepciones tradicionales de género y casta.

El estudio se realizó en dos regiones distintas: Ambur, al sur de la India, y Agra, al norte. El presente estudio demuestra que el personal de Ambur sobrevive en unas condiciones relativamente mejores que el de Agra, ya que el primero recoge los frutos de los avances históricos logrados por un intenso movimiento sindicalista obrero, que actualmente ya ha dejado atrás su momento de máximo apogeo. En este contexto, las reformas en la legislación laboral que se están materializando con el fin de ofrecer mano de obra flexible al capital financiero internacional, harán cada vez más difícil que los trabajadores y las trabajadoras se reconozcan como portadoras de derechos humanos. Esta circunstancia ya se ha dado en el caso de los trabajadores de Agra. Por todo ello, tras facilitarles las cifras correspondientes a los casos de vulneraciones de derechos, este estudio pretende hacer justicia a los trabajadores y las trabajadoras del sector del cuero y del calzado dándoles voz para que puedan narrar sus propias historias.

Para ello, en el presente estudio hemos examinado detenidamente los derechos laborales en los sectores del cuero y del calzado de la India: ¿qué cambios económicos y políticos se han realizado en los últimos años en ambos sectores y cómo han afectado tales desarrollos a la situación de sus trabajadores?

Durante muchos años la India ha sido el segundo mayor productor de calzado después de China. El sector del calzado de la India da empleo a más de un millón de personas. El calzado de cuero es, de largo, el producto más importante para la industria del calzado india, tanto en términos de producción como de exportación. Los principales importadores son Alemania, EE. UU. y el Reino Unido, así como Italia, Hong Kong y Francia. Así que quien quiera saber en qué condiciones sociales y ambientales se fabrica el calzado que luego se comercializa en estos países debe fijarse en la India.

Este estudio es fruto de la campaña internacional Cambia Tus Zapatos. Dieciocho organizaciones europeas y asiáticas se han unido para llevar a cabo una labor de concienciación acerca de los problemas que entraña la fabricación de cuero y de calzado. Para esta campaña, se realizaron estudios en la China, la India, Indonesia, Europa del Este, Turquía e Italia con el objetivo de mejorar las condiciones sociales y medioambientales de los sectores internacionales del cuero y del calzado.

El presente estudio ofrece primero una visión general acerca de las estructuras, el ámbito geográfico y el marco legal de los sectores del cuero y del calzado en la India (apartado 2) y, a continuación, se aproxima a la legislación india pertinente en materia de derechos laborales (apartado 3). Comprender el marco legal nos ayuda a analizar las entrevistas a los trabajadores del sector que incluimos en el apartado 4. Entrevistamos a 232 personas trabajadoras de fábricas de cuero y de calzado del país. Las entrevistas se realizaron en dos de los clústeres de producción más importantes de la India. Concretamente, se entrevistaron a 119 personas que trabajaban en fábricas de calzado del distrito de Agra, en el Estado de Uttar Pradesh, y a 113 personas que trabajaban en fábricas de calzado y en curtidurías de cuero del clúster de Ambur, situado en el distrito de Vellore, en Tamil Nadu. De las 113 entrevistas realizadas en Ambur, 51 correspondían a personal de curtidurías. El estudio concluye con algunas recomendaciones de cómo las distintas partes interesadas pueden mejorar las condiciones sociales y medioambientales de los sectores del cuero y del calzado en la India (apartado 6).

El personal de los sectores del cuero y del calzado de la India se enfrenta a la volatilidad del mercado internacional bajo un régimen cada vez más liberalizado. Ello va acompañado de un debilitamiento progresivo de la legislación laboral, de un decaimiento del movimiento sindical y de una falta de oportunidades de empleo alternativas. Las marcas internacionales que se abastecen de proveedores indios deben adoptar medidas urgentes para garantizar que los beneficios que obtengan no sean a costa de las vidas de aquellas personas que se encuentran en el extremo inferior de la cadena de suministro del sector del calzado.



## 2. PRESENTACIÓN DE LOS SECTORES DEL CUERO Y DEL CALZADO EN LA INDIA

### 2.1 EL SECTOR DEL CUERO EN LA INDIA Y EL COMERCIO INTERNACIONAL

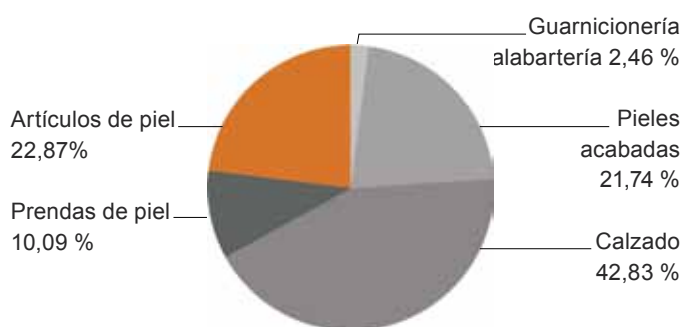
La industria del cuero y de artículos de piel en la India es un sector industrial considerable, que en 2014-2015 obtuvo un volumen de facturación anual de 12.500 millones de dólares estadounidenses y exportaciones tocando los 6.500 dólares a una tasa de crecimiento anual acumulada del 13,1 %, superior a la de los últimos cinco años (CLE, 2015: s.n.). El excelente rendimiento de la industria india puede atribuirse a su riqueza en lo que respecta a sus poblaciones de ganado vacuno y búfalos, por un lado, y de cabras y ovejas, por el otro, las cuales representan el 21 % y el 11 %, respectivamente, de la población mundial total. La industria es intensiva en mano de obra, ya que da empleo a 2,5 millones de personas, el 30 % de las cuales, aproximadamente, son mujeres (ibíd.). El sector del cuero en la India fabrica alrededor de un quilómetro cuadrado de piel al año, con algunas variedades de piel de cabra, becerro y borrego que ocupan posiciones destacadas. El sector ha experimentado una rápida modernización y la aparición de industrias de sustancias químicas para tratar el cuero y de productos de acabado ha complementado el proceso de crecimiento. La curtiduría, la manufacturación de calzado, las prendas, artículos y accesorios de piel, así como la guarnicionería y la talabartería, son los elementos que integran el sector de producción del cuero en la India.

Tabla 1: Exportaciones de cuero y productos de piel de la India a lo largo de cinco años

	2010-11 (en millones de USD)	2011-12 (en millones de USD)	2012-13 (en millones de USD)	2013-14 (en millones de USD)	2014-15 (en millones de USD)
Pieles acabadas	841,13	1.024,69	1.093,73	1.284,57	1.329,05
Calzado	1.758,67	2.079,14	2.066,91	2.557,66	2.945,15
Prendas de piel	425,04	572,45	563,54	596,15	604,25
Artículos de piel	855,78	1.089,71	1.180,82	1.353,91	1.453,26
Guarnicionería y talabartería	87,92	107,54	110,41	145,54	162,70
Total	3.968,54	4.873,53	5.015,41	5.937,97	6.494,41
Porcentaje de crecimiento		22,80%	2,91%	18,39%	9,37%

Fuente: CLE 2015: n.p.

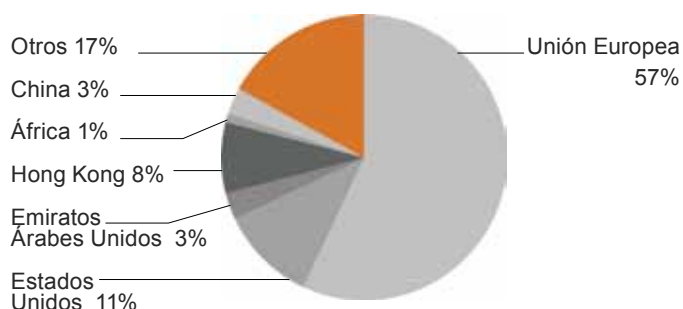
Figura 1. Porcentajes de cuero y productos de piel de la India (2014-2015)



Fuente: CLE 2015: n.p.

Entre los cueros y los artículos de piel que exporta la India, el calzado de piel ocupa una posición destacada, ya que representa el 42,83 % del total de exportaciones. Otros artículos de piel y las pieles acabadas ocupan el segundo y el tercer lugar, respectivamente, entre los productos de piel más vendidos de la India.

Figura 2. Porcentajes de distintos países de destino de las exportaciones de cuero y productos de piel de la India (2014-2015)



Fuente: CLE 2015: n.p.

Los doce países que absorben aproximadamente el 75 % del total de exportaciones de cuero y productos de piel de la India son Alemania, los Estados Unidos, el Reino Unido, Italia, Francia, Hong Kong, España, Países Bajos, China, Dinamarca, los Emiratos Árabes Unidos y Bélgica. Los países de la Unión Europea representan el 57 % del total de exportaciones y constituyen el principal mercado de la India (IBEF, 2014: s. n.). De todos los países europeos, Alemania encabeza la lista en importaciones de cuero y productos de piel de la India y es, asimismo, uno de los principales importadores de cuero y artículos de piel del mundo (Acharya, 2013, pág. 11).

Tabla 2. Principales países que constituyen los mercados de exportación de cuero y productos de piel de la India

Posición	PAÍS	2014–15 (en millones de USD)	Porcentajes en 2014-2015
1	Alemania	800,2	12,32
2	EE. UU.	768,06	11,83
3	Reino Unido	751,33	11,57
4	Italia	504,26	7,76
5	Hong Kong	422,11	6,5
6	Francia	371,75	5,72
7	España	351,27	5,41
8	Emiratos Árabes Unidos	281,07	4,3
9	Países Bajos	224,92	3,46
10	China	194,26	2,99
	Total	4.669,23	

Fuente: CLE 2015: n.p.

Tabla 3. Principales marcas que importan de la India distribuidas por tipo de producto

Tipo de producto	Principales marcas que importan de la India
Calzado	Acme, Ann Taylor, Bally, Charter Club, Clarks, Coach, Daniel Hector, Deichmann, DKNY, Double-H, Ecco, Elefanten, Etienne Aigner, Florsheim, Gabor, Geoffrey Beene, Guess, Harrods, Hasley, Hush Puppies, Kenneth Cole, Liz Claiborne, Marks & Spencer, Nautica, Next, Nike, Cole Haan, Nunn Bush, Pierre Cardin, Reebok, Rockport, Salamander, Stacy Adams, Tommy Hilfiger, Tony Lama, Versace, Yves St. Laurent, Zara, Johnston & Murphy, Docksteps, Timberland, Armani, Geox, Diesel, Ted Baker, Lacoste, Kickers, Calvin Klein, Sioux, Brasher, Zegna, Massimo Dutti, Bugatti, Lloyd, Christian Dior, Camper, Bata, Espirit, French Connection, Legero, Mercedes, H&M y muchas otras marcas famosas
Prendas de piel	Armani, Zegna, Abercrombie & Fitch, Marco Polo, Mango, Cole Haan, Andre Maarc, Guess Pierre Cardin, Tommy Hilfiger, Versace, DKNY, Liz Claiborne, Ann Taylor, Nautica, Kenneth Cole, Charter Club, Daniel Hector
Artículos y accesorios de piel	Coach, Liz Claiborne, Harrods, Yves St. Laurent, Tommy Hilfiger, Etienne Aigner, Geoffrey Beene, Marks & Spencer, Guess, Next, Pierre Cardin, Prada, GAP, Levis, H&M, British Home Stores, Banana Republic, Furla, American Eagle Outfitters, Bracciliani, Walmart etc.

Fuente: CLE 2015: n.p.

## 2.1.1. Centros de producción de cuero

India dispone de numerosos clústeres de producción de cuero y artículos de piel diseminados por todo el país. En la tabla 4, se incluye una distribución a escala estatal de los principales centros de producción de cuero de la India. El Consejo para las Exportaciones de Cuero (CLE, por sus siglas en inglés) de la India ofrece un amplio desglose del rendimiento en exportaciones de varios ámbitos geográficos del país, unos datos que se han sintetizado en la tabla que se incluye a continuación. Un informe cita los datos del CLE para la zona meridional de la India y se señala Tamil Nadu como el principal estado en cuanto a clústeres de producción y que dispone del mayor número de unidades de producción (ONICRA, 2014: s. n.). Asimismo, debe tenerse en cuenta que el calzado de piel ha sido y se espera que siga siendo el producto de exportación dominante del sector del cuero (KPMG, 2014: vi). Por ello, en los apartados que se incluyen a continuación, se evidencia un solapamiento inevitable entre el sector del cuero y el del calzado en lo que respecta a sus tendencias y características.

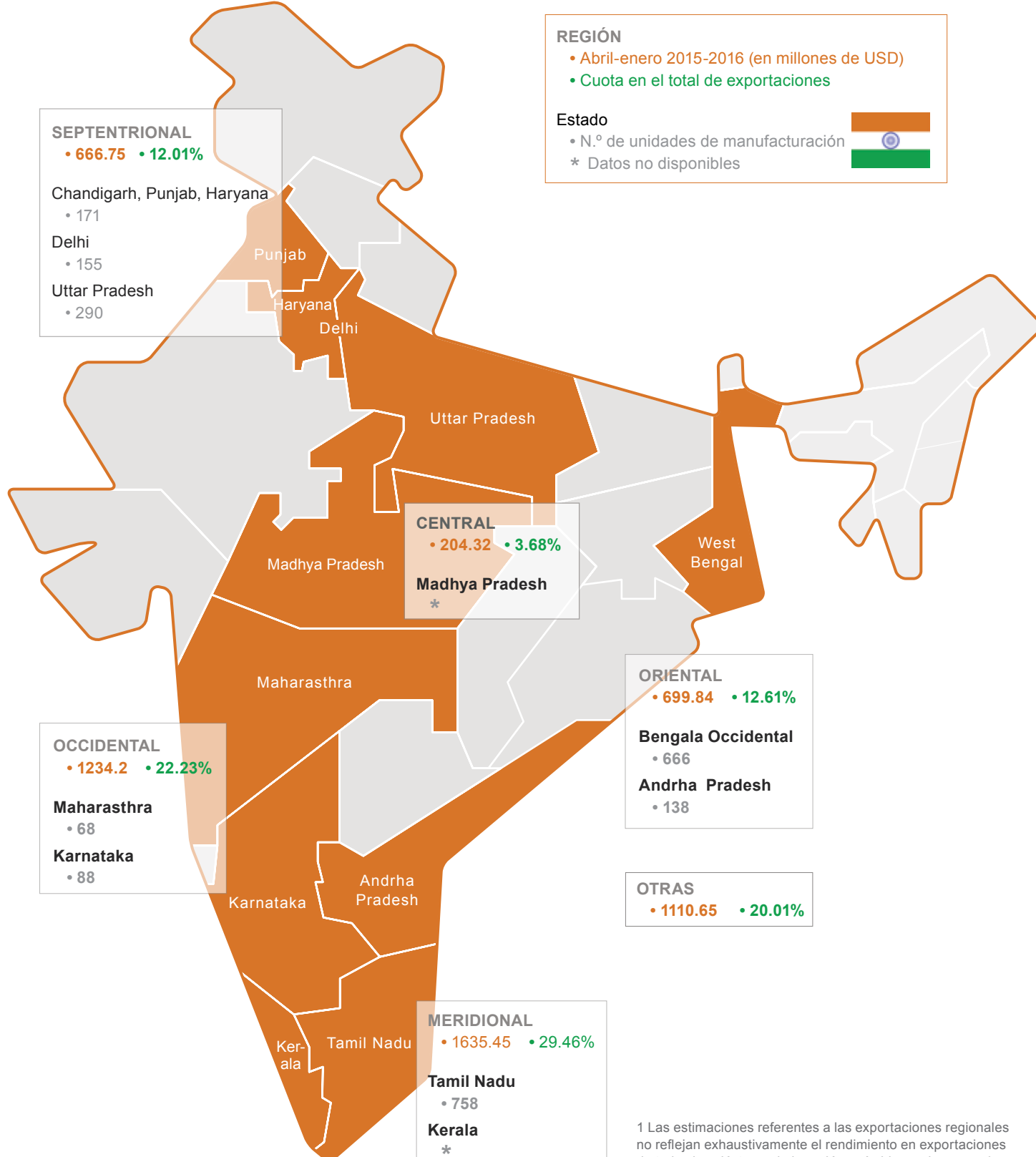
## 2.1.2 Estructura del sector del cuero

Damodaran y Mansingh (2008: s. n.) han llevado a cabo una exhaustiva investigación de la estructura del sector del cuero en los clústeres de Tamil Nadu. Desde la época colonial, los clústeres de Tamil Nadu han liderado, históricamente, tanto los avances tecnológicos como las exportaciones en el sector del cuero de la India. En la época contemporánea, de los distintos estados de la India, es Tamil Nadu el que, de nuevo, sigue encontrándose a la cabeza en lo que respecta a la producción de cuero y de calzado (véanse los datos en el apartado anterior). En este apartado, incluimos, a título ilustrativo, un estudio sobre la estructura de la industria en Tamil Nadu como ejemplo del avanzado sistema de fabricación de cuero de la India.

En Tamil Nadu, la industria se desarrolló principalmente en respuesta a la gran disponibilidad de materia prima, especialmente, de cabras y ovejas de las regiones meridionales de la India. La propiedad de los clústeres industriales que actualmente se encuentran en la región reside en las comunidades musulmanas, quienes tomaron el relevo empresarial de manos de las pioneras euroasiáticas. Además del clúster de Chennai, que se encuentra situado principalmente en las zonas de Chromepet-Pallavaram y alrededor de estas, los principales clústeres de

la región de Tamil Nadu se encuentran en Palar Valley, en el distrito de Vellore. Concretamente, están los clústeres de Vaniyambadi, Ambur, Pernambut, Melvisharam y Ranipet, así como los de Erode, Trichy y Dindigul, que se encuentran en otras partes de Tamil Nadu. Las intervenciones gubernamentales que se han producido desde la época colonial y, especialmente, la constitución en 1953 del Instituto Central de Investigación del Cuero (CLRI, por sus siglas en inglés) han desempeñado un papel significativo en la configuración de la industria.

Figura 3. Aportación de los principales centros de producción de cuero y de calzado al total de exportaciones de cuero y calzado de la India<sup>1</sup>



1 Las estimaciones referentes a las exportaciones regionales no reflejan exhaustivamente el rendimiento en exportaciones de todos los clústeres de la región; más bien se basan en los datos totales recabados por los puertos de cada región.

Fuente: CLE 2015: n.p., ONICRA 2014: n.p.



Figura 4. Clústeres de producción de cuero en Tamil Nadu

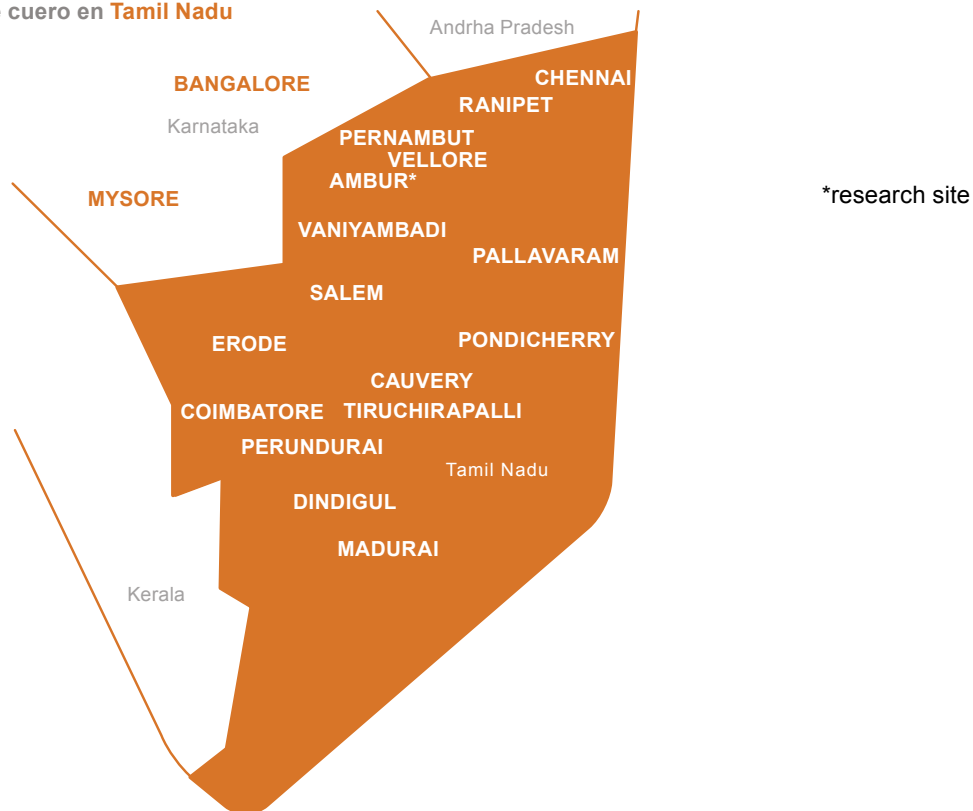


Tabla 4. Descripción de la estructura jerárquica de las cadenas de valor locales existentes en los clústeres de Tamil Nadu

Nivel (de abajo arriba)	Tipo de unidades de producción	Breve descripción	Funciones principales
I	Subcontratistas dependientes que trabajan a destajo en la manufacturación de curtidos y de productos de piel (fabricantes de cuero).	Pequeñas empresas, con una relación jerárquica en sentido vertical, a las que otras empresas hacen pedidos.	Preparan palas de calzado para exportadores de piel acabada y fabrican piel acabada a partir de cueros curtidos al cromo húmedo ( <i>wet blue</i> ).
II	Pequeños fabricantes independientes de piel acabada y artículos de piel.	Mantienen una relación jerárquica en sentido vertical con unidades de trabajo a destajo o con fabricantes que o bien les suministran productos concretos, o bien se encargan regularmente de procesos concretos, ni que sea en periodos de mucha demanda. Reflejan en gran medida la naturaleza de las pequeñas empresas modernas, que conforman la mayoría de unidades existentes en los clústeres. Mantienen vinculaciones en sentido vertical con empresas subcontratistas y empresas subcontratadas, así como relaciones horizontales entre sí. Igualmente, exportan directamente a otros países, como la China.	La mayoría desarrollan su actividad externalizando solo un 10 % aproximadamente del trabajo en algunas ocasiones.
III	Medianas y grandes empresas (ya sean independientes o integrantes de grupos empresariales).	TSon empresas que encabezan la cadena de valor local y emergen a raíz de vinculaciones desarrolladas con empresas exportadoras de artículos de piel. Las empresas fabricantes de artículos de piel que se encuentran en este nivel recurren a vinculaciones con empresas de niveles inferiores para poder responder con flexibilidad a la demanda de exportaciones. Son las principales exportadoras a los mercados europeos y a las plataformas de negocios asiáticas.	Se trata de grandes unidades que abarcan una completa gama de productos, desde el curtido de pieles en bruto hasta una variedad de artículos de piel, tales como zapatos, prendas de piel, productos de piel. El trabajo a destajo es mínimo y se externaliza aproximadamente el 40% del trabajo.

Fuente: Damodaran y Mansingh, 2008: s. n.

Un clúster típico de la zona, como el de Chromepet-Pallavaram, alberga un gran número de curtidorías y unidades de manufacturación de calzado, así como proveedores de materias primas, talleres de reparación, almacenes para guardar pieles en bruto y otras pieles y varias unidades muy pequeñas y no reglamentadas que convierten el material residual en diferentes artículos que se transportan a los mercados locales. Las instituciones bancarias que cubren las necesidades de crédito del sector en esta región se encuentran situadas, principalmente, en el clúster de Chromepet-Pallavaram. Por lo general, la producción en los clústeres se organiza en torno a la relación existente entre las pequeñas y grandes unidades que conforman la cadena de valor, tal y como se detalla en la tabla 5.

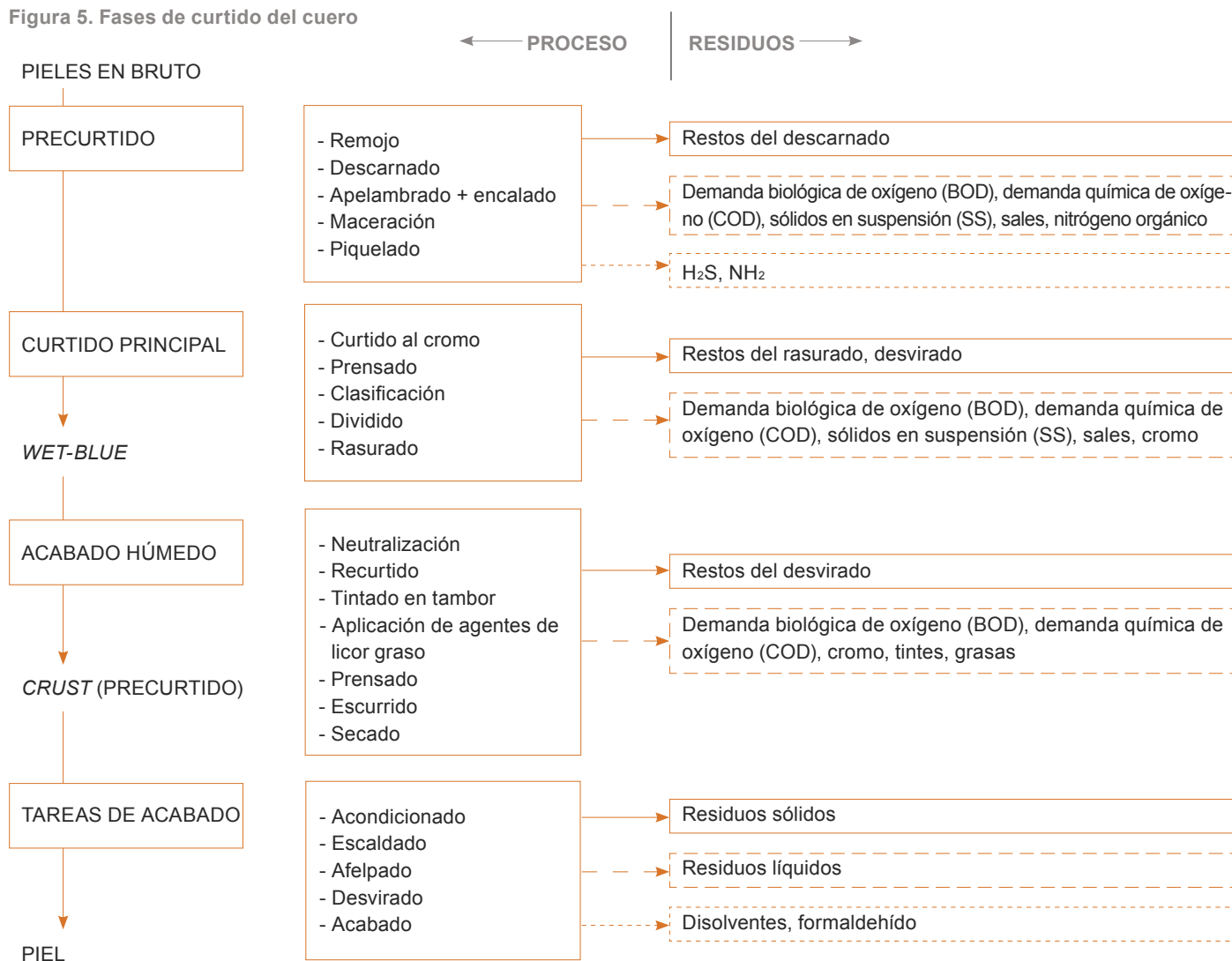
En el primer nivel, las materias primas se obtienen principalmente de clústeres cercanos que se hallan dentro de Tamil Nadu. Las unidades de producción del segundo y el tercer nivel obtienen sus cueros de otras plataformas de negocios indias dedicadas a la fabricación de piel, tales como Jalandhar (Punjab), Kanpur (Uttar Pradesh), Calcuta

(Bengala Occidental), entre otras, así como de proveedores internacionales, según los requisitos del comprador. Independientemente de la magnitud de las unidades, son frecuentes las vinculaciones hacia atrás y en sentido horizontal en el seno de las curtidorías y de los fabricantes de artículos de piel, así como entre unos y otros. Tales vinculaciones conectan grandes empresas integradas verticalmente con unidades de producción más pequeñas del mismo clúster. Es decir que el crecimiento que se produce en grandes empresas integradas verticalmente no excluye su vinculación con unidades que no forman parte de tales empresas.

Asimismo, cabe tener en cuenta que a las curtidorías de los clústeres de Tamil Nadu como Chromepet-Pallavaram no se les permite desarrollar procesos altamente contaminantes antes del método de curtido al cromo húmedo (wet blue) o el método de curtido vegetal típico de la India Oriental (en inglés, E. I. stage.)<sup>2</sup> para la pro-

<sup>2</sup> La expresión E. I. stage hace referencia al método de curtido vegetal que se aplicaba a las pieles en bruto en el sur de la India durante la época colonial. Para más información, véase <http://www.thehindu.com/todayspaper/tpnational/tptamilnadu/article1295176.ece>

Figura 5. Fases de curtido del cuero



Fuente: FAO, 1996: n.p.

ducción de pieles acabadas. (Véase la figura incluida a continuación.) Por otro lado, el clúster de producción de cuero de Kanpur sigue siendo motivo de gran preocupación por los altos niveles de contaminación que alcanza la industria del curtido (Varman, 2009: s. n.; Down To Earth, 2001: s. n.; Times of India, 2016: s. n.).

## 2.2 EL SECTOR DEL CALZADO EN LA INDIA Y EL COMERCIO INTERNACIONAL

En 2015, la India era el segundo mayor fabricante de calzado después de la China, con una producción de 2.200 millones de pares de zapatos, lo que equivale al 9,6 % de la producción mundial total. Sin embargo, la China es de lejos el país líder en este segmento, con una producción de 13.581 millones de pares en 2015, lo que representa el 59,1 % de la producción mundial total. Aun así, el rendimiento de la India fue considerablemente mejor que el de Vietnam, Brasil e Indonesia, que ocuparon la tercera, cuarta y quinta posición, respectivamente, al alcanzar cuotas en la producción mundial que se situaron en torno al 3 % y el 5 % (APICCAPS, 2016: pág. 4, 21).

Por otro lado la India es el tercer mayor consumidor de calzado después de la China y los Estados Unidos, con un mercado de 2.196 millones de pares de zapatos, esto es, el 10,6 % del consumo de calzado mundial total en 2015 (ibíd.: pág. 23).

Como exportador de calzado, sin embargo, la India ocupa el séptimo lugar, una posición relativamente baja; exportó 206 millones de pares o el 1,4 % de las exportaciones totales de calzado de todo el mundo en 2015. Estas cifras revelan que a la India le queda aún camino por recorrer para lograr una mayor integración de su industria de calzado en las cadenas de suministro internacionales, una industria que en la actualidad produce principalmente para el consumo nacional (ibíd.: pág. 6). En términos cualitativos, las exportaciones de la India ocupan un lugar todavía más bajo en las clasificaciones mundiales al situarse en la decimoprimer posición, con una cuota del 2 % en el mercado internacional de exportaciones. La India ocupa la misma posición en lo que respecta al precio medio de exportación del calzado, situado en 11,92 dólares estadounidenses. De hecho, de entre los cinco principales países asiáticos exportadores, la India se clasifica en la última posición tanto en cantidad como en valor. La India no se encuentra tampoco entre los diez principales exportadores del mundo de calzado impermeable en 2015 (ibíd.: pág. 17, 25, 29). Una situación similar se da en lo que respecta al calzado de goma y plástico.

La capacidad competitiva de la India en lo que respecta a las exportaciones reside en el calzado de piel, un seg-

mento en el que en 2014 se clasificó entre los principales exportadores mundiales de calzado de piel. En cuanto a valor monetario, las exportaciones de calzado de piel de la India son bastante comparables las de Indonesia, España, Bélgica, que ocupan posiciones más altas en la clasificación. En términos cuantitativos, al alcanzar los 115 millones de pares en 2015, la India produjo mucho más calzado que la mayoría de países que encabezaron esa clasificación en lo que respecta a las exportaciones de calzado de cuero. Teniendo esto en cuenta, el hecho de que la India ocupe la novena posición en la clasificación en términos cualitativos pone de manifiesto la calidad considerablemente baja de su producción. Comparado con el precio medio de exportación aplicable en el resto del mundo al calzado de piel, situado en 25,16 dólares estadounidenses, el precio medio de exportación de 16,72 dólares estadounidenses es indicativo de la incapacidad de la industria India de añadir un valor considerable a su calzado de piel y, por ende, de lograr escalar posiciones en la cadena de suministro internacional (ibíd.: pág. 31).

Una vez más, la India no se encuentra en la lista de los diez principales exportadores en lo que respecta a la exportación de calzado de tela y de otros tipos de calzado. Está claro que la fortaleza limitada de la India en el mercado mundial de exportaciones de calzado reside en el calzado de piel. De hecho, el calzado de piel representó 56 % del total de exportaciones de la India en 2015, seguido del calzado de goma y de plástico, que ocupó el segundo lugar con un 29 % del total de exportaciones. Sin embargo, a pesar de la predominancia del calzado de piel en las exportaciones indias, el país necesita optimizar la calidad de los productos que coloca en el mercado mundial (ibíd.: pág. 70).

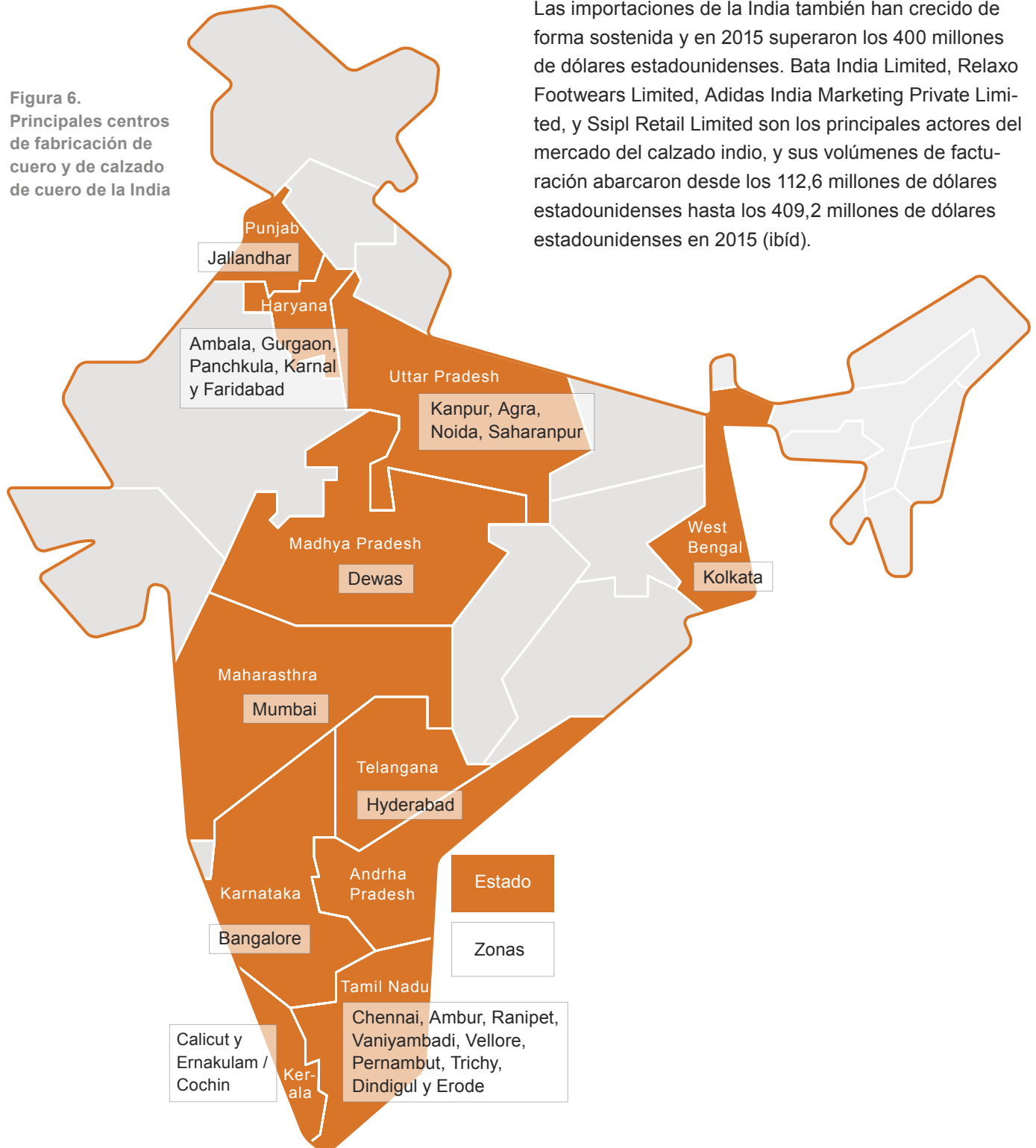
La India es, a su vez, un gran importador de calzado; entre 2009 y 2014 experimentó un incremento progresivo de las importaciones en términos cualitativos. En realidad, en el año 2015, las importaciones de la India, que se situaron en 203 millones de pares de zapatos, fueron equiparables a la cifra de exportaciones, que alcanzó los 207 millones de pares. En los años 2013 y 2014, la tasa de crecimiento ha sido de más del 50 %. Un 67 % de las importaciones de la India en 2015 consistieron en calzado de goma y de plástico, seguido de calzado de piel y calzado impermeable, los cuales ocuparon la segunda y la tercera posición de los principales tipos de producto importados respectivamente. En 2015, el mercado indio consumió prácticamente el mismo número de pares de calzado, esto es, 2.196 millones de pares, que los que había producido su industria (2.200 millones de pares). No obstante, entre 2004 y 2014, la tasa de crecimiento

de las exportaciones ha experimentado un crecimiento mucho mayor si lo comparamos con el crecimiento más bien lento pero sostenido de la tasa de importaciones (ibíd.). El Reino Unido y los Estados Unidos fueron en 2015 los principales socios comerciales de la India en lo que respecta a las exportaciones de calzado. Alemania, Emiratos Árabes Unidos y Francia fueron los otros tres países importadores de calzado indio más importantes, según los datos de 2015. Los Estados Unidos, el Reino Unido, los Emiratos Árabes Unidos, Somalia y Alema-

nia experimentaron un crecimiento notable en lo que respecta a las importaciones de la India entre 2010 y 2015. La China, Vietnam, Nepal, Indonesia y Bangladesh fueron los principales países de donde la India importó calzado en 2015. Desde 2010, la tasa de crecimiento de las importaciones de estos países a la India ha sido notablemente elevada (ibíd.).

Las exportaciones de la India crecieron un 200% en la última década pero en 2015 decrecieron un poco. Las importaciones de la India también han crecido de forma sostenida y en 2015 superaron los 400 millones de dólares estadounidenses. Bata India Limited, Relaxo Footwears Limited, Adidas India Marketing Private Limited, y Ssipl Retail Limited son los principales actores del mercado del calzado indio, y sus volúmenes de facturación abarcaron desde los 112,6 millones de dólares estadounidenses hasta los 409,2 millones de dólares estadounidenses en 2015 (ibíd.).

**Figura 6.**  
Principales centros de fabricación de cuero y de calzado de cuero de la India



Fuente: CLE, 2015: s. n.; 2011: s. n.)



## 2.2.1 Centros de producción

En la India, tanto la industria del calzado como la del cuero han buscado integrarse en clústeres cercanos desde el punto de vista geográfico, con un enfoque basado en la eficiencia productiva. Según afirma un veterano sindicalista de una importante curtiduría de Ambur, este proceso de integración ha sido sumamente lento, pero ha tenido lugar de una forma sostenida a lo largo de las últimas décadas. El propósito de ello, conforme se cita en una hoja de ruta elaborada por la Federación India del Calzado, es múltiple, tal y como se indica a continuación.<sup>3</sup>

- i. Superar los retos que plantean los clústeres tradicionales (elevado coste del terreno, indisponibilidad de mano de obra).
- ii. Contribuir a una mayor eficiencia logística y ganarse la confianza de los inversores extranjeros.
- iii. Contribuir a la formación de las plantillas existentes en las instalaciones de fabricación.
- iv. Aprovechar las ventajas que ofrece a los pequeños y medianos fabricantes el hecho de que las infraestructuras se encuentren concentradas en un mismo ámbito geográfico, así como la posibilidad de ser subcontratados por fabricantes más importantes.
- v. Mejorar las infraestructuras con el fin de favorecer las entregas puntuales y los controles de calidad de los productos.

En efecto, aquellos que lideran la industria ven en la integración de los sectores del cuero, del calzado y de la fabricación de componentes una forma de mitigar los riesgos en el futuro y de seguir una senda común hacia modelos de mayor crecimiento.

Históricamente, los centros de manufacturación de calzado se han desarrollado, desde el punto de vista geográfico, cerca de las fábricas de cuero. Por ello, la mayoría de los centros de manufacturación de calzado se encuentran en las regiones indicadas en la figura 6.

## 2.2.2 Estructura del sector

Agra es uno de los clústeres de producción de calzado de piel más importante de la India, que cubre prácticamente la mitad de la demanda nacional y más de una quinta parte de las exportaciones del país. Aproximadamente el 40 % de la población de la ciudad trabaja directa o indirectamente en este sector. Algunos datos históricos señalan que la génesis de la industria del calzado en Agra se remonta a la época del Imperio mogol en

<sup>3</sup> Para una presentación más detallada de esta hoja de ruta, véase Gopalakrishna.

la India, que se encontraba bajo la regencia de Akbar, un momento en el que las relaciones comerciales con Afganistán basadas en la comercialización de hing (una especia denominada asafétida en español)<sup>4</sup> propiciaron el suministro de cuero a la industria. Como resultado de la partición de la India en 1947, se produjo una considerable inmigración de paquistaníes de origen punyabí, una comunidad con grandes intereses comerciales y visión para la gestión financiera que se hizo con la industria de calzado local existente en Agra. Las anteriores comunidades de fabricantes locales, como la musulmana y la jatav, se vio confinada a procesos de producción mientras la comunidad punyabí se hacía con la actividad comercial. Bata India Limited fue la primera empresa en introducir nuevas tecnologías en la industria del calzado de Agra inmediatamente después de la independencia de la India en 1947. En la década de los cincuenta del siglo pasado, se produjeron las primeras exportaciones a países de África Oriental, las cuales recibieron más adelante un gran impulso, principalmente, gracias a las iniciativas comerciales de empresas punyabíes con conexiones con Delhi y con la Moscú soviética de los ochenta. Cuando las exportaciones llegaron a países europeos, el Gobierno mostró un gran interés en el desarrollo de la industria, sobre todo, a través de la Corporación Estatal de Comercio.

La importación de maquinaria procedente de Alemania sentó las bases para una mejora tecnológica, que se consolidó gracias a la iniciativa de empresas locales. A raíz de la disolución de la Unión Soviética a principios de 1990, el clúster de producción de Agra hizo bien en establecer vínculos con Europa y Sudáfrica para mantener las exportaciones (Hashim, 2010: pág. 74-91).

Si bien la tendencia exportadora de calzado de Agra es significativa, el número de grandes empresas modernas que cubren el mercado internacional es más bien reducido. Damodaran y Mansingh (2008: s. n.) calculan que, con una capacidad de producción de 250.000 pares diarios, la industria de calzado de Agra debe de albergar aproximadamente 50 fábricas modernas, 150 unidades semimecanizadas y 5.000 industrias domésticas.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Hing es el nombre coloquial en hindi que recibe la especia asafétida. A pesar de que en la India se encuentran algunas variedades de asafétida o hing, el país ha dependido históricamente de las importaciones realizadas por Afganistán e Irán de esta especia. Los datos históricos revelan que durante el Imperio mogol Agra importaba hing procedente de Afganistán dentro de sacos de cuero. Fueron estos sacos de cuero lo que los artesanos locales de calzado de Agra utilizaron inicialmente como materia prima.

<sup>5</sup> Si bien no es fácil disponer de las tendencias de los datos que demuestran tales hechos, algunos reportajes periodísticos publicados en el último año sugieren una disminución relativa en la producción de cuero y de calzado de piel. Ello se atribuye principalmente a la prohibición de sacrificar vacas impuesta por el Gobierno derechista de la Alianza Democrática Nacional (NDA, por sus siglas en inglés) en Uttar Pradesh.



La producción local que se ha ido desarrollando tradicionalmente está asimismo segmentada en el seno de Agra desde el punto de vista geográfico, con una presencia significativa de proveedores de materias primas. En la tabla que se incluye a continuación, describimos la organización de la producción en Agra, donde su cadena de valor local integra distintos tipos de unidades de producción.

**Tabla 5. Descripción de la estructura jerárquica de las cadenas de valor locales existentes en los clústeres de calzado de Agra**

Nivel	Tipo de unidades de producción	Breve descripción	Funciones principales
I	Fabricantes, subcontratistas, personal a destajo.	Pequeñas empresas que dan empleo a menos de 100 personas.	Trabajan a destajo para una o más empresas al mismo tiempo.
II	Subcontratistas dependientes.	Proveedores exclusivos de marcas tanto nacionales como internacionales, que mantienen relaciones comerciales duraderas desde que aparecieron a finales de los ochenta y principios de los noventa del siglo pasado. Cuentan con un promedio de 100 personas trabajadoras.	Fabrican toda la pieza de calzado.
III	Fabricantes independientes de calzado.	Fabricantes que, en su mayoría, producen directamente con el fin de exportar y trabajan a destajo para otros exportadores. Cuentan con un promedio de 100 personas trabajadoras.	En gran medida, se encargan internamente de la producción, por lo que el volumen de subcontrataciones es muy bajo. Son las distintas áreas de una misma fábrica o unidad de producción las que se ocupan de distintas fases del trabajo.
IV	Grandes empresas exportadoras.	Grandes empresas que no asumen trabajo a destajo para otras empresas, sino que tienen una relación jerárquica con los subcontratistas que les suministran productos concretos. Cuentan con un promedio de entre 1.000 y 2.000 personas trabajadoras.	Fabrican todas las piezas del calzado, desde las palas hasta el zapato entero.

### 2.2.3 Políticas gubernamentales

En la India, se ha tratado a la industria del cuero y de los artículos de piel, incluida la industria del calzado de cuero, como un sector único a la hora de formular políticas. Este es un sector importante por dos motivos principales. El primero es que el modelo de pequeña empresa tradicional y artesanal actualmente sobrevive coexistiendo con la industria moderna, lo que proporciona empleo a algunos segmentos de la sociedad india más marginados desde el punto de vista social y económico, especialmente, las castas registradas (Scheduled Casts) y los estratos con rentas bajas de la comunidad musulmana. Y el segundo es que, desde la época precolonial, este sector ha generado para el país las ganancias más significativas en exportaciones. Las políticas gubernamentales abordan estos dos factores cruciales centrándose en el desarrollo del sector artesanal y en la promoción de las exportaciones en la industria del cuero.

Con miras a respaldar y promocionar la producción rural artesanal dentro del sector, el Gobierno indio ha reservado a este sector artesanal reducido la producción de muchos segmentos de la industria del cuero y del calzado de piel desde 1967. Este apoyo al sector se ha ido concretando mediante una lista cada vez mayor de productos reservados a pequeños fabricantes y mediante subvenciones económicas para estos.

Sin embargo, desde que a mediados de los setenta del siglo pasado empezó a producirse la deslocalización de actividades de producción en el sector del cuero, que se trasladaban de países de rentas altas a países empobrecidos, las políticas fueron centrándose aún más en promover las exportaciones para superar la preocupación por la generación de empleo. En las conclusiones de tres importantes comités gubernamentales del sector del cuero y de los artículos de piel, pueden observarse cuatro momentos cruciales que motivaron este cambio de paradigma en lo que respecta a las políticas. En 1972, el Comité Seetharamaiah procuró desarrollar de forma exhaustiva el potencial exportador de la industria india prohibiendo la exportación de pieles en bruto y de otras pieles y limitando las cuotas de exportaciones de pieles semiacabadas, entre otras medidas destinadas a promover la producción y exportación de pieles acabadas. En 1979, el Comité Kaul retomó la política del Gobierno de modernizar la producción relajando las restricciones que pesaban sobre la importación de maquinaria para curtir, realizar acabados y fabricar calzado y productos de cuero. Si bien esta iniciativa transformó el sector de

forma significativa, la ineficacia normativa del Gobierno en general dio lugar a un desarrollo asimétrico carente de un enfoque panindustrial integrado que se centrara en los clústeres de empresas.

En 1985 el Comité Pande identificó al segmento del calzado como el segmento más importante de la India en lo que respecta a las exportaciones. Se recomendó que para promover la exportación de calzado era necesario abastecerse de materia prima de gran calidad y de tecnología, así como disponer de personal formado profesionalmente que cubriera las áreas de ingeniería, diseño, realización de patrones, etc. (Hashim, 2010: pág. 74-91). Al abrazar formalmente la liberalización y la globalización con la nueva política económica de principios de los noventa del siglo pasado, el enfoque de las exportaciones del sector del cuero y del calzado superó el énfasis que tradicionalmente habían puesto las políticas tradicionales en la generación de empleo. El comité de 1992 del Gobierno indio opinó que los productos reservados, las subvenciones y otras medidas de ese tipo anteriores a la liberalización refrenaban el desarrollo de la industria nacional. El objetivo de la nueva política era que el sector del cuero y de artículos de piel de la India alcanzara en 2010 una cuota del 10 % en el mercado mundial. Tenían previsto lograrlo gracias a la retirada de las intervenciones gubernamentales que favorecían a pequeños fabricantes, con el fin de permitir que los grandes actores privados que aprovechaban la ventaja competitiva que ofrecía la abundante mano de obra barata de la India experimentaran un crecimiento basado en el mercado (ibíd.). Se dio por sentado que ese modelo de crecimiento industrial automáticamente generaría empleo a través de la subcontratación, el desarrollo o la transformación de pequeños fabricantes, que pasarían a ofrecer servicios y productos complementarios a las principales unidades de manufacturación de calzado, etc. (Damodaran y Mansingh, 2008: s. n.).

En las décadas subsiguientes en las que se fue configurando la industria contemporánea, las recomendaciones del comité de 1992 se materializaron en la ausencia prácticamente total de segmentos de productos reservados, la abolición de los requisitos de autorización, el desarrollo de instituciones educativas y formativas y las mejoras tecnológicas. Además, el sector del cuero se abrió a la inversión extranjera en 2001.

Sin embargo, como la liberalización es un proceso bidireccional, se ha producido también un rápido crecimiento de las importaciones de calzado, especialmente, de las

procedentes de China. Ello ha causado el desplazamiento de la producción nacional destinada a los mercados nacionales, así como una mayor dependencia de los mercados de exportación, como Europa y los Estados Unidos (Maity, 2013: pág. 261-281).

La trayectoria anteriormente mencionada de las políticas indias aplicables al sector del cuero y de los artículos de piel ha dado lugar a una vasta estructura de instituciones cuyo objetivo es respaldar a la industria y promover las exportaciones. De estas instituciones, cabe destacar el Instituto Central de Investigación del Cuero de Chennai, que se encarga de la investigación básica de materiales y procesos. Varias escuelas profesionales dedicadas a la tecnología del cuero y disponibles en varias zonas del país preparan profesionalmente a personal cualificado para la industria. Las habilidades que requieren menos pericia también se divulgan por medio de institutos de formación dedicados al sector del cuero. Instituciones tales como el Instituto de Diseño y Desarrollo de Calzado (FDDI, por sus siglas en inglés), situado en Noida (Uttar Pradesh), ofrecen titulaciones en diseño de calzado y de cuero. El Programa Nacional para el Desarrollo del Cuero, amparado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y la Misión por la Tecnología del Cuero, junto a otros consejos de ámbito estatal y demás iniciativas, contribuyen a desarrollar un marco institucional para el sector. Además, existen varias asociaciones profesionales que realizan esfuerzos coordinados en pro del desarrollo de sus respectivos segmentos, mientras el Consejo para las Exportaciones de Cuero del Ministerio de Comercio promueve el interés colectivo en la industria.

#### 2.2.4 Cuestiones medioambientales

En la industria del cuero y de los artículos de piel, incluyendo el sector del calzado, las curtidurías son la mayor fuente de sustancias contaminantes. El proceso de curtido de la industria india puede dividirse, a grandes rasgos, en tres fases. La primera es la de precurtido, que incluye principalmente los procesos de desalado, remojo, encalado, desencalado, maceración y piquelado (Roy, 2012: pág. 8). En la tabla incluida a continuación, se indican las principales sustancias contaminantes utilizadas en esta fase al lado de cada subfase.

**Tabla 6. Fases del precurtido y sustancias contaminantes**

Fases de producción del precurtido	Sustancias contaminantes
Salado y remojo	Sal, impurezas superficiales del cuero, suciedad, proteína globular, sustancias disueltas en agua
Encalado	Sólidos en suspensión, sulfuro, metales nitrogenoides
Desencalado y maceración	Sal de calcio, residuos de sulfuro, proteínas y residuos degradados, agentes enzimáticos proteolíticos
Piquelado	Cromo, cloruros y sulfatos

Fuente: Roy, 2012: pág. 9

La segunda fase del proceso de curtido en la que las pieles en bruto se convierten en piel es la más contaminante, sobre todo, debido al uso generalizado de sulfato de cromo en los métodos de curtido con minerales. En el método de curtido al cromo, muchos químicos solubles en agua no son absorbidos por la piel, por lo que pasan a las aguas residuales. En procesos que tienen lugar a altas temperaturas, el cromo III comúnmente utilizado se transforma en cromo VI, que, como es sabido, es cancerígeno (ibíd.). El curtido vegetal, al que se recurre para obtener pieles más flexibles como las utilizadas en maletas de viaje y muebles, también es contaminante, aunque es menos dañino comparado con el curtido al cromo. En la tabla incluida a continuación, se ofrece una estimación de la carga contaminante de las curtidorías de la India de principios de los 2000.

**Tabla 7. Carga contaminante media de las curtidorías de la India**

Parámetros de contaminación	Carga contaminante en kg
Demanda biológica de oxígeno (BOD, por sus siglas en inglés) 5 días a 20° C	70
Demanda química de oxígeno (COD, por sus siglas en inglés)	180
Cloruro	270
Sólidos disueltos	600
Sólidos en suspensión	100
Sulfuro	4
Cromo total, esto es, sulfato básico de cromo (BCS, por sus siglas en inglés)	40

Fuente: Rajamani, 2001; Roy, 2012: pág. 11

La tercera fase está formada por los procesos de poscurtido y, por lo general, no genera niveles alarmantes de sustancias contaminantes.

La normativa para controlar la contaminación en la India es, en gran parte, competencia del Consejo Central para el Control de la Contaminación, el cual delega algunas de sus funciones de orden estatal en los Consejos Estatales para el Control de la Contaminación. La enmienda de 1988 permitió que estos consejos pudieran hacer cumplir la normativa por medio de acciones penales y otras medidas. El Tribunal Supremo de la India también ha desempeñado un papel destacado en lo que respecta al control de la contaminación a raíz de varias sentencias relativas a las normas aplicables a industrias contaminantes como las curtidorías y a su reubicación. Por ejemplo, una sentencia dictada por el Tribunal Supremo en los años noventa del siglo pasado llevó a la rehabilitación de 538 curtidorías y a la creación del Complejo del Cuero de Calcuta en conformidad con las instrucciones del Tribunal. A continuación, se mencionan algunas de las medidas destinadas a frenar la contaminación procedente de las curtidorías en diversos Estados de la India.

El proceso de recuperación del cromo ha dado resultado, al facilitar la reutilización del agua una vez se ha eliminado el cromo de los residuos líquidos que lo contienen. Además, también se reutiliza una parte considerable del cromo recuperado.

Los clústeres de curtidorías han incorporado plantas comunes de tratamiento de aguas residuales (CETP, por sus siglas en inglés), principalmente, en Tamil Nadu. Y muchas otras curtidorías han optado por soluciones basadas en la creación de plantas individuales de tratamiento de aguas residuales (IETP, por sus siglas en inglés). La tecnología de descarga cero de líquidos que utiliza sistemas de ósmosis inversa también ha sido ampliamente utilizada para recuperar el agua presente en los residuos líquidos de las curtidorías.

Además de estas medidas, la industria ha madurado para incorporar otras destinadas a la conservación del agua y a frenar el uso de sustancias contaminantes. Sin embargo, uno de los problemas que presentan los enfoques imperantes en la India en materia medioambiental es que se centran principalmente en la contaminación del agua. La contaminación del aire y los residuos sólidos no han recibido aún la atención merecida en la normativa india referente a la contaminación (ibíd.).

### 3. LOS DERECHOS LABORALES EN LA INDIA: LEGISLACIÓN NACIONAL<sup>6</sup>

#### 3.1 VISIÓN GENERAL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES NACIONALES

La Constitución de la India de 1949 ha merecido la consideración de ejemplar por su afán de proteger los derechos económicos. Los derechos laborales se consagraron en la Constitución india tanto mediante los Principios Rectores de la Política del Estado, como mediante los Derechos Fundamentales, los cuales, conjuntamente, se han denominado la “conciencia de la Constitución” (Austin, 1966: pág. 50). Los Derechos Fundamentales se diferencian de los Principios Rectores en el sentido que el Tribunal Supremo puede hacer cumplir directamente los primeros, mientras que los Principios Rectores fueron concebidos con el objetivo de orientar en la gobernanza y en la formulación de leyes, pero no son enjuiciables (ibíd.). Los Principios Rectores de la Política del Estado, recogidos en la sección IV de la Constitución de la India, ofrecen orientación acerca de la formulación de leyes y políticas cuyo objetivo es otorgar derechos básicos a todos los ciudadanos.<sup>7</sup>

- El artículo 39 de los Principios Rectores reconoce la necesidad de que el Estado dirija sus políticas con vistas a garantizar el derecho de todos los hombres y mujeres a unos medios adecuados de subsistencia, por lo que la propiedad y el control de los recursos materiales de la comunidad deben distribuirse del modo que mejor sirvan al bien común y debe protegerse asimismo el derecho a una paga igual por un trabajo igual.<sup>8</sup>
- El artículo 41 de los Principios Rectores insta al Estado, dentro de los límites de su capacidad econó-

6 El análisis de la legislación laboral india lo realizó S. S. Bhattacharjee, a partir de las conclusiones obtenidas en su informe de 2016 titulado *Examining India's Labour Law Changes: Principles of Rights, Inclusion and Employment Security*.

7 Los apartados relativos a los Derechos Fundamentales, los Principios Rectores de la Política del Estado y los Deberes Fundamentales de la Constitución de la India conforman en su conjunto una declaración de derechos constitucionales que orientan la acción gubernamental.

8 Traducción al español del artículo 39 de la Constitución de la India de 1949 coordinada por Rafael Iruzubieta Fernández y realizada por Santiago Sánchez González: “El Estado deberá, en particular, dirigir su actividad a asegurar (a) que los ciudadanos, hombres y mujeres por igual, tengan el derecho a los medios adecuados de subsistencia; (b) que la propiedad y el control de los recursos materiales de la comunidad se distribuyan del modo que mejor sirvan al bien común; (c) que el funcionamiento del sistema económico no resulte en la concentración de la riqueza y de los medios de producción en perjuicio de todos; (d) que haya una paga igual por un trabajo igual, tanto para los hombres como para las mujeres; (e) que la salud y vigor de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, y la tierna edad de los niños, no sean objeto de abuso, y que los ciudadanos no se vean obligados por la necesidad económica a desempeñar ocupaciones inapropiadas a su edad o a sus fuerzas; (f) que se procure a los niños las oportunidades y los servicios para que se desarrollen de manera saludable y en condiciones de libertad y dignidad, y que se proteja a la infancia y a la juventud frente a la explotación y frente al abandono material y moral.”

mica y de desarrollo, a asegurar el derecho al trabajo, a la educación y a la asistencia pública en casos de desempleo, vejez, enfermedad e incapacidad.<sup>9</sup>

- El artículo 43 de los Principios Rectores exige unas condiciones de trabajo justas y humanas, que incluyan bajas por maternidad, un salario digno y unas condiciones de trabajo que permitan llevar un nivel de vida digno.<sup>10</sup>
- En el artículo 46 de los Principios Rectores, se encomienda al Estado la tarea de promover los intereses económicos, especialmente, de las castas registradas (Scheduled Casts) y las tribus registradas (Scheduled Tribes).<sup>11</sup>

Los Derechos Fundamentales amparados por la Constitución se recogen en la sección III de esta. Los derechos fundamentales a la no discriminación en el ámbito laboral y a la libertad sindical son también unos derechos especialmente importantes de la legislación laboral.

- El artículo 16, apartado 2, de los Derechos Fundamentales estipula que ningún ciudadano o ciudadana podrá ser discriminada o descartada de cualquier empleo público por la sola razón de su religión, raza, casta, sexo, linaje, lugar de nacimiento o domicilio, o por cualquier otro motivo.<sup>12</sup>
- El artículo 19 de los Derechos Fundamentales garantiza a todos los ciudadanos y las ciudadanas el derecho fundamental a constituir asociaciones o sindicatos.<sup>13</sup> Sin embargo, el derecho a constituir asociaciones no es absoluto: la disposición cuarta del artículo 19, apartado 1, confiere al Estado el poder de limitar el derecho fundamental a constituir asociaciones en pro de los intereses de la soberanía nacional y la integridad.

9 Traducción al español del artículo 41 de la Constitución de la India de 1949 coordinada por Rafael Iruzubieta Fernández y realizada por Santiago Sánchez González: “Derecho al trabajo, a la educación y a la asistencia pública en determinados casos. El Estado deberá, dentro de los límites de su capacidad y desarrollo económicos, adoptar disposiciones eficaces para asegurar el derecho al trabajo, a la educación y a la asistencia pública en casos de desempleo, vejez, enfermedad e incapacidad, y en otros de pobreza inmerecida.”

10 Traducción al español del artículo 43 de la Constitución de la India de 1949 coordinada por Rafael Iruzubieta Fernández y realizada por Santiago Sánchez González: “Salario vital, etc., para los trabajadores. El Estado procurará asegurar, mediante la legislación u organización económica apropiadas, o de cualquier otra forma, a todos los trabajadores agrícolas, de la industria o de otra ocupación, un trabajo, un salario vital, unas condiciones laborales que garanticen un estándar de vida decente, y el pleno goce del ocio y de las oportunidades sociales y culturales y, en particular, procurará promocionar las industrias domésticas creadas sobre una base individual o cooperativa en las zonas rurales.”

11 Traducción al español del artículo 46 de la Constitución de la India de 1949 coordinada por Rafael Iruzubieta Fernández y realizada por Santiago Sánchez González: “Promoción de los intereses educativos y económicos de las Castas Registradas, de las Tribus Registradas y de otros grupos sociales más débiles. El Estado promoverá con cuidado especial los intereses educativos y económicos de los grupos más débiles del pueblo y, en particular, los de las Castas y Tribus Registradas, y los protegerá de la injusticia social y frente a toda clase de explotación.”

12 Artículo 16, apartado 2, de la Constitución de la India de 1949: «Ningún ciudadano podrá, por la sola razón de su religión, raza, casta, sexo, linaje, lugar de nacimiento o domicilio, o por cualquiera de estos motivos, ser discriminado o descartado de cualquier empleo o cargo público.»

13 Artículo 19, apartado 1, literal c, de la Constitución de la India de 1949: “Todos los ciudadanos tendrán derecho a constituir asociaciones o sindicatos.”





*La producción de calzado de cuero en la India es intensiva en mano de obra, concretamente en trabajo manual*

- En el artículo 21, se ha interpretado que el derecho a la vida es algo más que la mera existencia física e “incluye el derecho a vivir con dignidad humana y todo lo que ello conlleva”<sup>14</sup> sin olvidar el derecho a ganarse el sustento.<sup>15</sup>

Algunas de estas protecciones constitucionales se articulan en el marco legal que rige las relaciones laborales y de empleo en la India. Concretamente, la legislación laboral de la India ha avanzado de forma significativa en lo que respecta a proteger los derechos individuales en el trabajo.

La India dispone de más de 150 piezas separadas de legislación laboral dimanantes del gobierno central y de las autoridades estatales. Por ello, tratar de comprender el contexto normativo de la legislación laboral contemporánea es una ardua tarea. En este informe, citamos leyes y políticas concretas pertinentes para el sector del cuero y del calzado y las acompañamos de un análisis más detenido acerca de la libertad sindical, la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo, el trabajo infantil, los salarios dignos y los contratos de trabajo. Sin embargo, no deja de ser significativo que, a pesar de disponer de una legislación laboral tan amplia, la mayoría de los y las

trabajadoras de la India se encuentren fuera del ámbito de su protección. El uso de modelos de contratación normativos sigue disminuyendo y las relaciones entre empleador y empleado son cada vez más ambiguas. La Comisión Nacional sobre Empresas del Sector No Organizado (NCEUS, por sus siglas en inglés) especifica que dentro de la mano de obra no organizada se encuentran tanto personas que trabajan en empresas e industrias domésticas no organizadas, como personas que trabajan en el sector organizado que no disponen de prestaciones de empleo o de seguridad social. En el lenguaje común, los términos “sector organizado” y “sector no organizado” pueden intercambiarse por las expresiones “sector formal” y “sector informal” (Pratap, 2014: s. n.).

En el mercado de trabajo contemporáneo de la India, la línea divisoria entre el sector organizado y el no organizado se está degradando, puesto que la contratación precaria está aumentando en el sector organizado, en el público y en la economía en general. La proporción de trabajadores y trabajadoras no organizadas presentes en el sector organizado ascendió al 51 % entre 2009 y 2010. En ese mismo período, sin incluir a los y las trabajadoras no organizadas presentes en la función pública, el 92 % de los y las trabajadoras del sector organizado y del no organizado se encontraba, de hecho, en una situación de contratación no organizada. En otras palabras, más

<sup>14</sup> Véase *Francis Coralie v. Union Territory of Delhi* (AIR 1981 SC 746, 753).

<sup>15</sup> Véase *Olga Tellis v. Bombay Municipal Corp* (AIR 1986 SC 180), y *DTC Corp v. DTC Mazdoor Congress* (AIR 1991 SC 101).



de 400 millones de personas trabajadoras de la India son empleadas a cambio de salarios bajos, escasa seguridad laboral y ningún derecho efectivo a que el Estado proteja sus derechos en el trabajo. Entre 2004 y 2005, el 95 % de los y las trabajadoras pertenecientes a castas registradas (Scheduled Casts) y a tribus registradas (Scheduled Tribes) tenía empleo en el sector no organizado. Esta situación no ha cambiado esencialmente en la última década (Sengupta et ál., 2008: pág. 49-63).

En 2015, el Gobierno indio propuso una serie de modificaciones a la legislación laboral que debilitaban aún más la protección de las personas que trabajan en el sector de la confección. El proyecto de Código sobre el Salario propuesto en 2015 debilita normas destinadas a ofrecer protección tales como las relativas a los salarios mínimos, a la prohibición de la discriminación salarial por razón de género y a las bonificaciones protegidas. Asimismo, abre la puerta a los abusos de derechos, incluyendo deducciones salariales arbitrarias e ilegales y trabajo forzoso, y limita la responsabilidad desarticulando las inspecciones laborales y los mecanismos de responsabilidad, coartando la actividad de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de los sindicatos, y obstaculizando de forma sistemática el acceso a la justicia.

Por su parte, el proyecto de Código sobre las Relaciones Industriales propuesto en 2015 atenta contra los derechos de los sindicatos poniendo obstáculos a su inscripción, imponiendo restricciones sobre las estructuras de gobernanza sindicales y reduciendo, a su vez, los impedimentos para cancelar la inscripción de sindicatos y para prohibir huelgas y cierres patronales (lockouts). Los y las trabajadoras son asimismo cada vez más vulnerables a los recortes y a los cambios en el puesto de trabajo sin notificación previa. A su vez, el proyecto de Código sobre las Relaciones Industriales propuesto en 2015 resta responsabilidad para cumplir con las normas laborales diluyendo la autoridad del Gobierno en materia de inspecciones, retirando los foros de arbitraje y los mecanismos de apelación existentes y reduciendo los incentivos para resolver los conflictos industriales con prontitud. Por último, las directivas que establecen condiciones y normas ya no son de aplicación a aquellos establecimientos con menos de 100 trabajadores/as. Además, estas directivas ahora pueden dictarse sin la participación de los y las trabajadoras, a diferencia de lo que exigía originalmente la ley.

Con este trasfondo, en los apartados del 3.2 al 3.5, presentamos el alcance de las leyes laborales de ámbito nacional pertinentes en la India y las contextualizamos históricamente, para pasar a ofrecer, por último, un pronóstico de cara al futuro siempre que sea posible.



© Tanja Kjeldgaard, CCC DK

*Las aguas residuales altamente tóxicas a menudo salen de las curtidurías sin ser tratadas*

### 3.2 LIBERTAD SINDICAL

#### *Disposiciones legales y constitucionales pertinentes*

El marco normativo que ampara las relaciones industriales en la India contemporánea fue introducido en los años veinte del siglo pasado. Algunas de las leyes más significativas fueron la Ley Sindical de 1926 y la Ley de Conflictos Laborales de 1929. La Ley Sindical (1926) regulaba la inscripción de los sindicatos, les confería un estatus legal y ampliaba la protección frente a la responsabilidad civil y penal en el transcurso de los conflictos industriales. Sin embargo, tanto la Ley Sindical (1926), como la Ley de Conflictos Laborales (1929), se quedaron cortas en lo que respecta al amparo de la libertad sindical y la negociación colectiva. Los sindicatos no inscritos quedaron excluidos de la protección y la legislación no obligaba a las empresas a negociar tampoco con los que sí estaban inscritos. La Ley de Conflictos Laborales (1929) limitaba seriamente el derecho a la huelga e instaba a las partes a derivar los conflictos industriales a una mesa de conciliación o a una comisión de investigación, pero las conclusiones de esos órganos no eran vinculantes para las partes.

La Ley de Conflictos Industriales (1947) estableció en qué condiciones se permitía a los trabajadores hacer huelga y distinguía entre huelgas legales y huelgas ilegales. La ley no especificaba ningún mecanismo para designar a un sindicato representativo dentro de una unidad de negociación concreta. Puesto que las empresas no tenían ninguna obligación legal de negociar con los sindicatos, no existía ningún incentivo para la negociación colectiva. Se favoreció en cambio una mayor intervención del Estado en los conflictos industriales con el arbitraje obligatorio, que ocupó un lugar central en la Ley de Conflictos Industriales (1947), al permitir que el Estado pudiera forzar el arbitraje obligatorio de cualquier conflicto y declarar ilegal cualquier huelga o cierre patronal. Estas disposiciones permitieron que el Estado interviniera en conflictos industriales y directamente en relaciones industriales a través de mecanismos de resolución de conflictos civiles. En gran parte, conforme a estas disposiciones, se derivaban los conflictos a conciliación y, a continuación, al comisario de trabajo. Si estos mecanismos fallaban, los conflictos se sometían a tribunales industriales, de trabajo o al arbitraje vinculante. En un contexto de comercialización global, las leyes laborales de la India han sido objeto de críticas por favorecer el creciente poder de los sindicatos y proteger los derechos en el trabajo. Concretamente, las críticas iban dirigidas contra la ineficacia de la maquinaria del Estado indio a la hora de arbitrar en los conflictos industriales y contra las enmiendas realizadas en 1982 a la Ley de Conflictos Industriales de 1947, que se consideraba que restringían los derechos de las empresas y favorecían el poder de negociación de los sindicatos.

Tal lluvia de críticas tenía por objetivo propugnar una reforma de la legislación laboral que potenciara la flexibilidad de la mano de obra, disminuyera la capacidad de negociación de los sindicatos y redujera el alcance del aparato normativo en materia laboral del Estado indio. Mientras que las reformas legislativas de iure se han materializado más lentamente a lo largo de los últimos veinticinco años, las relaciones industriales se han reestructurado de facto en el sentido que advertimos en este párrafo.

El clima reformista de 1991 provocó una reducción sistemática de la mano de obra organizada. Algunos microestudios sobre este período documentaron ajustes de empleo a gran escala en respuesta a bruscas variaciones de la demanda desfavorables. Por ejemplo, debido a la quiebra de las fábricas textiles de Ahmedabad en los ochenta y los noventa del siglo pasado, 36.000 trabajadores/as perdieron su empleo entre 1983 y 1984. Otras

medidas sistemáticas destinadas a lograr una mayor flexibilidad laboral durante este período son los cierres ilegales, un mayor uso de mano de obra temporal, la externalización y la subcontratación. A consecuencia de esos recortes sistemáticos practicados en el sector organizado, se ha ido encauzando cada vez más a los y las trabajadoras hacia actividades productivas que requieren mucha mano de obra y flexibilidad a un precio bajo y sin salarios regulares, un empleo estable o seguridad social. Al reducir la capacidad negociadora de lo que quedaba del sector industrial organizado, las enmiendas realizadas en 2001 a la Ley Sindical (1926) exigían que los sindicatos contaran con al menos 100 socios/as o que representaran, como mínimo, el 10 % de la mano de obra para poder inscribirse conforme a la ley, lo que entonces dificultó aún más la constitución e inscripción de sindicatos en comparación con cómo había sido anteriormente.

### 3.3 SEGURIDAD SOCIAL

#### *Disposiciones legales y constitucionales pertinentes*

La responsabilidad del Gobierno central era reforzar la protección de los derechos individuales de los y las trabajadoras, por lo que se le encomendó la tarea de “ocuparse de todas las etapas de la vida de las personas trabajadoras”, lo cual incluye “la vivienda, el bienestar, unas mejores condiciones de trabajo y un salario digno.”<sup>16</sup> Los ideales de justicia social y el papel del estado del bienestar, desarrollados por el movimiento nacional de independencia y consagrados en la Constitución de la India, se articularon para fundamentar las normativas laborales destinadas a promover los derechos de los y las trabajadoras en ese período (Papola y Pais, 2007: pág. 185). Entre 1946 y 1962, se introdujo un amplio abanico de leyes, coherentes con esos objetivos articulados, destinadas a ofrecer protección entre las cuales destacan las siguientes:

- *La Ley sobre el Seguro del Estado para Empleados (1948)*, que establece un sistema de seguro en caso de enfermedad, maternidad, accidente laboral, discapacidad y muerte.<sup>17</sup>
- *La Ley sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias (1952)*, que prevé prestaciones por jubilación para los empleados y las empleadas a través de Fondos de Previsión, planes de pensiones y fondos de seguro de depósitos<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Íd. pág. 421.

<sup>17</sup> Ley 34/1948 sobre el Seguro del Estado para Empleados (19 de abril de 1948).

<sup>18</sup> Ley 19/1952 sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias (4 de marzo de 1952).

- *La Ley de Pago de Bonificaciones (1965)*, que garantiza el pago de bonificaciones anuales a todos los empleados y las empleadas que perciban un salario inferior a un mínimo establecido.<sup>19</sup>

### 3.4 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### *Disposiciones legales y constitucionales pertinentes*

La Ley de Fábricas de la India (1948) regula las condiciones de trabajo en establecimientos de manufacturación con el fin de garantizar que la seguridad, el saneamiento, la salud, las medidas de bienestar, las horas de trabajo y los requisitos de los descansos del personal de las fábricas son los adecuados. La enmienda de 1987 a la Ley de Fábricas de la India de 1948 reconocía el derecho del personal a conocer la naturaleza y el alcance de los riesgos del lugar de trabajo y consideraba responsable a la dirección de la empresa por los riesgos que entrañan los residuos peligrosos y demás peligros.

Conforme a las modificaciones propuestas a la legislación laboral, las fábricas que den empleo a entre 10 y 40 personas se regirán por el Proyecto de Ley para Pequeñas Fábricas de 2014 (Regulación del Empleo y Condiciones de Servicio), el cual suspende la aplicación en pequeñas fábricas de catorce leyes laborales<sup>20</sup> y reduce el número de normas relativas a la salud y la seguridad previstas en la Ley de Fábricas de 1948. El proyecto de ley no contiene disposiciones relativas al mantenimiento de la higiene, a la ventilación adecuada, a la temperatura apropiada, a las medidas para contener el polvo y los vapores y a la seguridad de las personas que trabajan con maquinaria. Tampoco comprende ninguna disposición relativa al suministro de equipos de protección individual, a las revisiones médicas periódicas del personal, o al procedimiento para comunicar a las autoridades laborales accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo o enfermedades profesionales. En tales circunstancias, no puede afirmarse que las disposiciones relativas a la salud y la seguridad previstas en el proyecto de ley sean adecuadas.

19 Ley 21/1965 de Pago de Bonificaciones (25 de septiembre de 1965).

20 Las siguientes leyes laborales no son de aplicación en pequeñas fábricas de conformidad con el proyecto de ley de 2014: Ley de Fábricas (1947); Ley de Conflictos Industriales (1947); Ley de Empleo Industrial (1946) (órdenes permanentes); Ley del Salario Mínimo (1948); Ley de Pago de Salarios (1936); Ley de Pago de Bonificaciones (1965); Ley sobre el Seguro del Estado para Empleados (1948); Ley sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias (1952); Ley de Prestaciones por Maternidad (1961); Ley de Indemnización de los Empleados (1923); Ley de Migración de Trabajadores Interestatal (Regulación del Empleo y Condiciones de Servicio) (1979); leyes (del Estado) de Tiendas y Establecimientos; Ley de Remuneración Equitativa (1976), y Ley de Trabajo Infantil (prohibición y regulación) (1986).

El hecho de definir una fábrica como pequeña basándose solo en el número de personas que trabajan en ella no refleja de un modo adecuado la variación en inversión de capital, en volumen de facturación o en volumen de producción. Además, esta clasificación basada en el tamaño incentiva a las empresas a distribuir el trabajo de manufacturación entre diferentes fábricas, con el fin de lograr exenciones de conformidad con la ley. Por último, no está claro cuál de las leyes será de aplicación a los establecimientos que cuentan con entre 1 y 9 trabajadores/as.

### 3.5 CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA Y SALARIO MÍNIMO

*La Ley de Empleo Industrial (1946) (directivas)* exige a las empresas que proporcionen a sus empleados/as unas condiciones claras de contratación, tal y como se estipula en un anexo sobre la contratación certificada.<sup>21</sup> Por otro lado, todo lo expuesto anteriormente respecto de las leyes de la India que prevén varios derechos laborales muy importantes recalca la necesidad de disponer de contratos de trabajo claramente definidos, para que los y las trabajadoras puedan reclamar sus derechos. Sin embargo, la Comisión Nacional sobre Empresas del Sector No Organizado de la India (NCEUS, por sus siglas en inglés) ha constatado una tendencia desenfadada a la baja en lo que respecta a la contratación de personal mediante contratos de trabajo ordinarios, mientras que empiezan a predominar los contratos de corta duración y los irregulares en las contrataciones más recientes que se han producido en las industrias indias (Pratap, 2015: s. n.; Sridhar, 2014: s. n.). Tanto los y las trabajadoras eventuales como las temporales carecen de estabilidad en el empleo, prestaciones de seguridad social y libertad sindical. Ello facilita que las empresas puedan eludir sus obligaciones legales y genera una inseguridad constante para estas personas.

Contrariamente a la hipótesis económica que sostiene que los salarios y la productividad avanzan a la par, los datos de la Encuesta anual de las industrias de 2013 demuestran que los salarios reales de los y las trabajadoras han estado estancados en la India desde 1983 hasta 2013, mientras que la productividad real ha crecido un 7 % anual de media. A pesar de que gran parte de este crecimiento se atribuye a una mayor mecanización, lo que obliga a las plantillas a aprender más habilidades para estar al día, ello no se ha traducido en un aumento de los salarios (Singh, 2015: s. n.). Los datos de los últi-

21 Ley 20/1946 de Empleo Industrial (directivas) (23 de abril de 1946).

mos veinticinco años indican que los salarios de los y las trabajadoras indias apenas han podido seguir el ritmo de la inflación. Teniendo en cuenta la inflación y haciendo el cálculo con los precios de 2011 a 2012, si una persona ganaba 8.154 rupias al mes entre 1990 y 1991, entre 2011 y 2012 ganaba solo 7.972 rupias al mes. En realidad, hoy en día las personas trabajadoras ganan proporcionalmente menos en comparación con lo que ganaban en 1990 (Yadav, 2015: s. n.).

Entre las leyes que protegen los salarios en la India, se encuentran la Ley de Pago de Salarios (1936),<sup>22</sup> la Ley del Salario Mínimo (1948),<sup>23</sup> la Ley de Pago de Bonificaciones (1965)<sup>24</sup> y la Ley de Remuneración Equitativa (1976).<sup>25</sup>

## 4. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS SECTORES DEL CUERO Y DEL CALZADO DE LA INDIA

Tal y como explica el personal en los testimonios que recogemos en los siguientes apartados, las personas que trabajan en los sectores del cuero y del calzado de la India se enfrentan a vulneraciones generalizadas y sistemáticas de sus derechos laborales. Society for Labour and Development de Nueva Delhi ha realizado un estudio primario sobre la naturaleza y el alcance de estas violaciones de derechos en dos clústeres de producción destacados de la India: el de Ambur, en Tamil Nadu, y el de Agra, en Uttar Pradesh. El estudio de Ambur incluye experiencias de personas que trabajan en fábricas de manufacturación de calzado o en curtidurías de piel. El estudio de Agra, en cambio, se centró exclusivamente en fábricas de calzado. En el siguiente apartado, se exponen las conclusiones de este estudio primario.

### 4.1 METODOLOGÍA

El presente estudio se basa en el análisis de la literatura y otros datos adicionales, complementados por los datos primarios recopilados mediante 232 entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y trabajadoras de los sectores de manufacturación de calzado y producción de cuero de la India. Las entrevistas se realizaron en dos de los clústeres de producción más importantes de la India.

Concretamente, se entrevistaron a 119 trabajadores/as de fábricas de calzado del distrito de Agra, en el estado de Uttar Pradesh, y a 113 trabajadores/as de fábricas de calzado y de curtidurías de cuero del clúster de Ambur, situado en el distrito de Vellore, en Tamil Nadu. De las 113 entrevistas realizadas en Ambur, 51 correspondían a trabajadores/as de curtidurías. Se identificó a los entrevistados y las entrevistadas de ambos lugares mediante el muestreo de bola de nieve. Los datos se recopilaron entre agosto y noviembre de 2015.

El tipo de trabajo realizado por las personas entrevistadas en las fábricas de calzado incluía engomar, cortar, coser, realizar el acabado, montar, embalar, etc. El personal de las curtidurías se encargaba de tareas tales como esmerilar y despellejar, pulverizar, secar, precurtir, limpiar, teñir, realizar el acabado, estirar la piel, embalar, etc.

Las entrevistas se realizaron utilizando un cuestionario semiestructurado. Su objetivo era detectar de forma exhaustiva aquellos aspectos concretos que evidenciaran una violación de los derechos laborales, de conformidad con la legislación india aplicable en materia laboral. El cuestionario utilizado para las entrevistas fue elaborado en el marco del proyecto Cambia Tus Zapatos e incorporaba las normas de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este mismo cuestionario sirvió para recopilar datos en otros países productores como, por ejemplo, la China e Indonesia. La mayoría de preguntas se basan en el contenido de los convenios de la OIT, mientras que otras están pensadas para recabar información personal acerca de las personas entrevistadas. Por último, hay otra sección relativa a los contratos de trabajo legalmente vinculantes, en la que se siguen las directrices de la Campaña Ropa Limpia. Además de la legislación laboral nacional, la India ha ratificado los siguientes convenios laborales básicos de la OIT. Sin embargo, el país todavía no ha ratificado algunos de los convenios fundamentales de la OIT que resultan esenciales para la protección de los derechos laborales.

22 Ley 4/1936 de Pago de Salarios (23 de abril de 1936).

23 Ley 11/1948 del Salario Mínimo (15 de marzo de 1948).

24 Ley 21/1965 de Pago de Bonificaciones (25 de septiembre de 1965).

25 Ley 25/1976 de Remuneración Equitativa (11 de febrero de 1976).





Tabla 8. Estado de los convenios de la OIT pertinentes en la India

Además de la legislación laboral nacional, la India ha ratificado los siguientes convenios laborales básicos de la OIT	Fecha	Estado
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100)	25 de sept. de 1958	Vigente
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111)	3 de junio de 1960	Vigente
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (n.º 29)	30 de nov. de 1954	Vigente
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n.º 105)	18 de mayo de 2000	Vigente
<b>La India no ha ratificado los siguientes convenios laborales básicos de la OIT</b>		
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87)		
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.º 98)		
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n.º 138)		
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n.º 182)		
<b>Los siguientes convenios de la OIT son pertinentes para este estudio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Estado</b>
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo, 1919 (n.º 1)		No ratificado
C026 - Convenio de la OIT sobre el método de fijación de salarios mínimos, 1928 (n.º 26)	10 Jan 1955	Vigente
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (n.º 131)		No ratificado
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n.º 155)		No ratificado
C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (n.º 5)	09 Sep 1955	Vigente
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (n.º 6)	14 Jul 1921	Vigente
C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (n.º 18)	30 Sep 1927	Vigente
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n.º 81) (Excluyendo la parte II)	07 Apr 1949	Vigente
C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (n.º 89)		
P089 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, ratificado el 21 de noviembre de 2003 (vigente). Ha ratificado el Protocolo de 1990.	27 Feb 1950	Vigente
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (n.º 90)	27 Feb 1950	Vigente
C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (n.º 118) Ha aceptado los literales del (a) al (c).	19 Aug 1964	Vigente

#### 4.1.1 Perfil de la fuerza de trabajo en Ambur

En el sector del cuero, la fuerza de trabajo se distribuye en los tres grandes tipos de unidades de producción que hemos comentado en el apartado sobre la estructura del sector. Por lo general, la mayoría de los y las trabajadoras de estas unidades de producción pertenecen al nivel III. En este sector, incluso en la base de la cadena de valor, cuyas pequeñas unidades se encargan del trabajo

a destajo, la división de la mano de obra está claramente definida. Aquellas personas que trabajan con maquinaria y tambores reciben la consideración de personal cualificado, mientras que las que utilizan herramientas manuales para procesos como el apelambrado y el descarnado son consideradas personal semicualificado. El personal de las demás categorías del sector, como el de limpieza y el auxiliar, recibe la consideración de personal no cualificado.



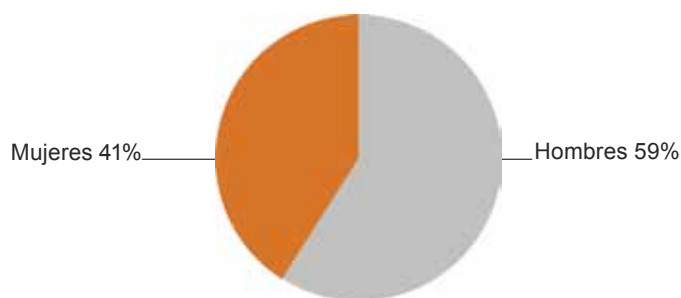
En los clústeres de Tamil Nadu, la fuerza de trabajo está formada por personal perteneciente a castas que tradicionalmente se han dedicado al cuero, como los chakkiliyan y los paraiyan (ambas castas registradas), quienes realizan el llamado “trabajo sucio” de las curtidorías. También se ha dado el caso de que otras castas pertenecientes a la categoría de castas registradas (Scheduled Casts) han pasado a formar parte gradualmente de la fuerza de trabajo de curtidorías sin haber adquirido conocimientos de forma tradicional en ese oficio. Las comunidades musulmanas han entrado en la fuerza de trabajo en proporción semejante a la de las castas registradas. La razón de su entrada a ese mercado laboral se debe a la transición organizativa que ha experimentado la industria hacia sistemas más mecanizados. La propiedad del sector, mayoritariamente en manos de las comunidades musulmanas, recelaba la capacidad de los y las trabajadoras de las castas registradas de adaptarse a los nuevos procesos de producción. Es por ello que decidieron introducir nuevos trabajadores y trabajadoras musulmanas para facilitar la transición, tras las recomendaciones de los años setenta del siglo pasado realizadas por el Comité Seetharamaiah.<sup>26</sup> Como, a diferencia de la fuerza de trabajo local perteneciente a las castas registradas, el personal musulmán no estaba encuadrado en formas de trabajo tradicionales, se consideraba que era más adecuado para formarlo en las nuevas técnicas. A pesar de la predominancia numérica de las castas registradas y de las comunidades musulmanas en la fuerza de trabajo, la identidad comunitaria no desempeña funciones exclusivistas en lo que respecta al acceso al mercado laboral.

Se ha observado asimismo que, a diferencia de la tendencia general a la segmentación de la fuerza de trabajo basada en las castas que se produce en el sector del cuero en otras partes del país, los clústeres de Tamil Nadu presentan un tipo de segmentación más basada en el género. En las curtidorías, se contrata generalmente a un número significativo de mujeres para que se encarguen de las tareas de acabado y no tanto para que participen en las fases previas. Esta segregación de la fuerza de trabajo por razón de género posiblemente se deba a que tradicionalmente han predominado los hombres en el resto de trabajos, así como a los consolidados valores patriarcales que privan a las mujeres de un reconocimiento a su cualificación y capacidad de rendir en trabajos mejor remunerados. El trabajo de las mujeres sigue siendo degradante y arduo. Los datos primarios recopilados para este estudio permiten

analizar la estructura de la fuerza de trabajo en los sectores del cuero y de los artículos de piel del clúster de Ambur, incluyendo a los y las trabajadoras del sector del calzado.

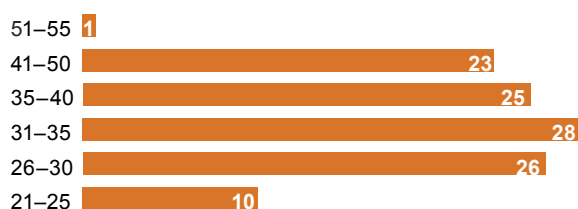
De las 113 personas entrevistadas que trabajan en fábricas de calzado en Ambur, 67 eran hombres y 46 mujeres. La muestra se obtuvo de 9 fábricas de calzado de piel y 9 curtidorías. De las 113 entrevistadas, 51 trabajaban en curtidorías.

Figura 7. Distribución por género de la fuerza de trabajo en Ambur



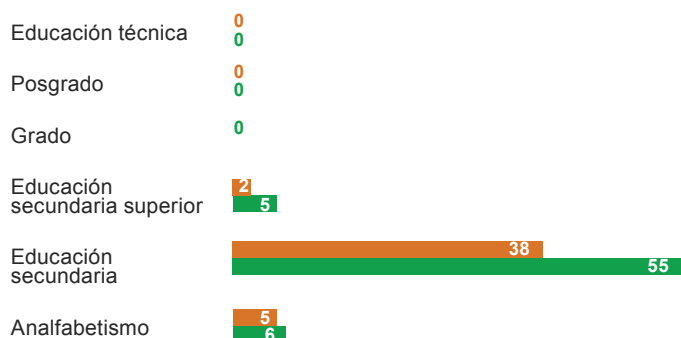
Todas las personas entrevistadas salvo una tenían más de 21 años y menos de 50, con un máximo de 28 personas que se encontraban entre los 31 y los 35 años de edad.

Figura 8. Perfil de edad de los y las trabajadoras de Ambur



Solo 11 de las 113 personas entrevistadas eran analfabetas. La mayoría, 55 hombres y 38 mujeres, habían estudiado hasta la educación secundaria.

Figura 9. Perfil educativo por género de la fuerza de trabajo en Ambur

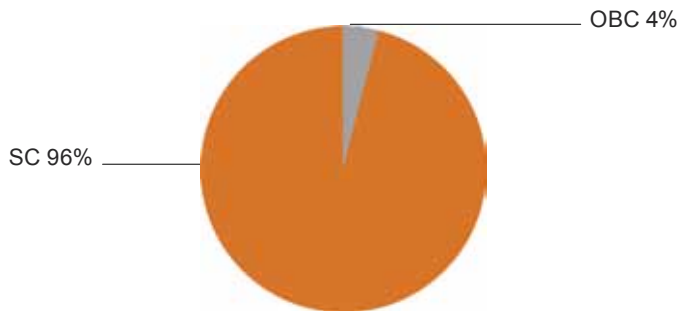


26 Véase el apartado 2.2.3 Políticas gubernamentales

Prácticamente todas las personas entrevistadas estaban casadas, a excepción de 3 hombres y 8 mujeres. Casi todas las personas entrevistadas afirmaron tener su domicilio permanente en Ambur o en una de las zonas vecinas a Kanchipuram.

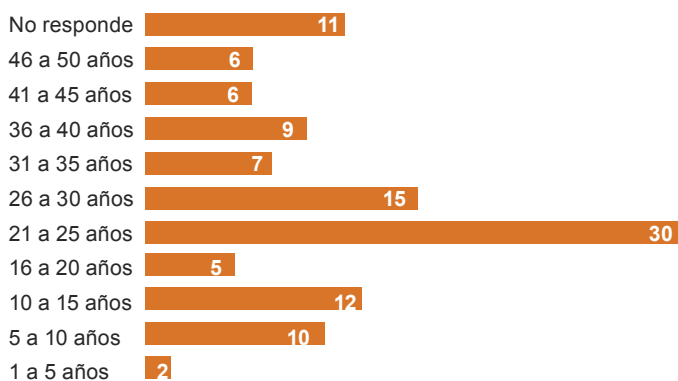
Las personas entrevistadas pertenecían principalmente a comunidades de castas registradas (SC, por sus siglas en inglés): había 108 de 113. Las otras 5 pertenecían a otras clases desaventajadas (OBC, por sus siglas en inglés).

Figura 10. Composición social de la fuerza de trabajo en Ambur



En el siguiente gráfico, se indican los años que las personas entrevistadas llevan en su lugar de trabajo actual. La mayoría de las entrevistadas afirmó llevar más de veinte años trabajando en el mismo lugar, lo que indica que en Ambur el nivel de estabilidad laboral es significativo.

Figura 11. Años de servicio en el lugar de trabajo actual en Ambur



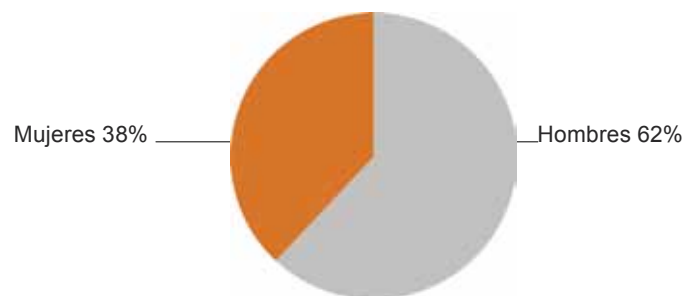
#### 4.1.2 Perfil de la fuerza de trabajo en Agra

En la fuerza de trabajo del sector del calzado en Agra, predominan la comunidad jatav, perteneciente a las castas registradas (Scheduled Casts), además de las comunidades musulmanas. Sin embargo, la composición de

la fuerza de trabajo de los establecimientos dedicados a la exportación no está tan claramente determinada por la casta y los factores relacionados con la comunidad. Al igual que ocurre en Tamil Nadu, en Agra las mujeres también se ven confinadas a realizar tareas arduas y mal remuneradas, a menudo de auxiliares y, en ocasiones, de montadoras. Dada la coexistencia de pequeñas unidades domésticas con otras unidades de producción medianas y grandes, los y las trabajadoras tienden a perfeccionar sus habilidades laborales adquiridas de forma tradicional primero en las unidades domésticas más pequeñas y, más adelante, consiguen un empleo en una fábrica. Sin embargo, esta progresión no es unidireccional, ya que trabajadores y trabajadoras no dejan de moverse entre las fábricas más grandes y los establecimientos más pequeños a lo largo de su carrera.

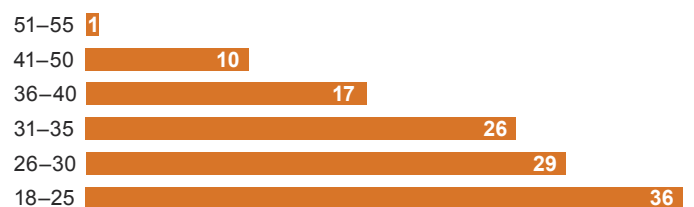
Según los datos primarios recabados para este estudio, de las 119 personas que trabajan en fábricas de calzado entrevistadas en Agra, 74 eran hombres y 45 mujeres.

Figura 12. Distribución por género de la fuerza de trabajo en Agra



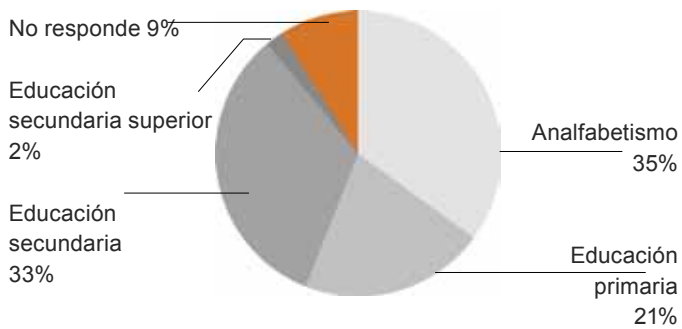
La mayoría de las personas entrevistadas (el 76 %) pertenecía al grupo de edad que va de los 18 a los 35 años.

Figura 13. Perfil de edad de los y las trabajadoras de Agra



De las 119 personas entrevistadas, 42 eran analfabetas. De entre las restantes, 66 afirmaron poseer un nivel de escolarización primaria o secundaria. De las 45 mujeres entrevistadas, 26 afirmaron poseer cierto nivel de escolarización.

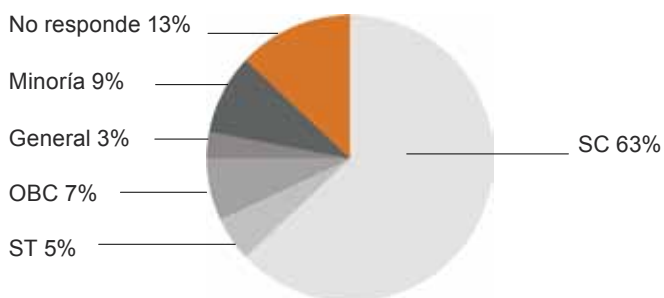
Figura 14: Perfil educativo de los y las trabajadoras de Agra



De las 45 mujeres y de los 74 hombres entrevistados, 33 y 58, respectivamente, estaban casados. Todas las personas entrevistadas afirmaron tener su domicilio permanente en Agra y, del total de personas entrevistadas, 106 habían vivido en Agra desde que habían nacido.

La mayoría de las personas entrevistadas, esto es, 75 personas de 119, afirmaron pertenecer a comunidades de castas registradas (SC, por sus siglas en inglés) marginadas desde el punto de vista social y económico. Otras 25 pertenecían a otras comunidades también marginadas, a saber, tribus registradas (ST, por sus siglas en inglés), otras clases desaventajadas (OBC, por sus siglas en inglés) y grupos religiosos minoritarios. Por último, 15 de las personas entrevistadas se negaron a revelar sus orígenes sociales y solo 4 afirmaron pertenecer a la categoría general.

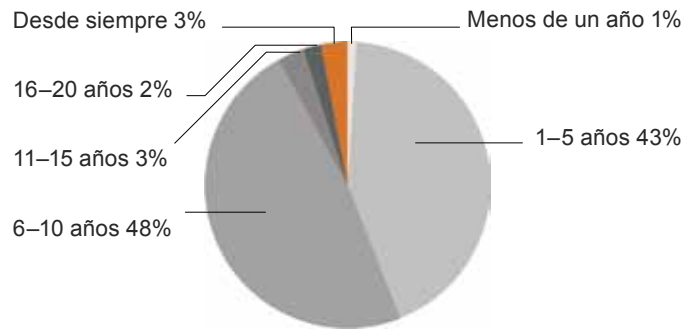
Figura 15. Origen social de la fuerza de trabajo en Agra



Del total de personas entrevistadas, 71 trabajaban en 3 fábricas de calzado destacadas, a saber, Metro & Metro (25 entrevistadas), Tej Shoes (24 entrevistadas) y Roger International (22 entrevistadas).

Del total de personas entrevistadas, 51 llevaban 5 años o menos trabajando en la misma fábrica y otros 57 llevaban de 6 a 10 años en la misma fábrica cuando se les entrevistó. Unas 10 personas afirmaron llevar más de 11 años trabajando en la misma fábrica.

Figura 16. Años de servicio en el lugar de trabajo actual en Agra



## 4.2 ESTUDIOS DE CASO SOBRE FÁBRICAS DE AGRA

En el presente apartado, se analizan las relaciones de la cadena de suministro internacional de dos empresas destacadas de Agra dedicadas a la manufacturación de calzado, y se incluye una valoración sistemática de las condiciones de trabajo que caracterizan a sus respectivas fábricas de producción.

### 4.2.1 El grupo Tej en Agra

Constituido en 1962, el grupo Tej es uno de los principales proveedores de marcas europeas como Balducci, Deichmann, Hush Puppies (Bata) y Rieker (Grupo Tej, 2015a: s. n.). El grupo Tej posee asimismo dos marcas propias, a saber, TSF y AZA (Grupo Tej, 2015b: s. n.). Además de suministrar a países europeos clave como el Reino Unido, Bélgica, la República Checa, Noruega, Dinamarca, Finlandia, Grecia, España, Alemania, Suecia, Hungría, Francia y Suiza, la empresa también exporta productos de calzado a muchos otros países y regiones como Australia, los Estados Unidos, Canadá, Kuwait, Rusia, Arabia Saudí, Asia Sudoriental, Jordania y los Emiratos Árabes Unidos.

La empresa afirma alcanzar una tasa media de producción de 15.000 pares de zapatos diarios, que incluyen 3.000 pares de calzado por inyección, 7.000 pares de calzado cosido a mano y de calzado San Crispino y 5.000 pares de calzado engomado (ibíd.). En nuestro estudio, incluimos las entrevistas realizadas a 24 personas que actualmente trabajan en las fábricas del grupo Tej. 16 de ellas trabajan de montadoras, mientras que las restantes desempeñan otras funciones como cortar, fabricar suelas, encolarlas y otras tareas varias no cualificadas.

**Principales formas de contratación.** A 21 de las personas entrevistadas se les pagaba un salario diario o un precio fijo por trabajo a destajo, mientras que el resto habían sido reclutadas por medio de agencias de empleo temporal. Estas son las formas de contratación que predominan en esas fábricas.

**Contratos de trabajo y seguridad social.** Prácticamente ninguna de las personas trabajadoras había recibido una comunicación formal de nombramiento o un contrato de trabajo. Los acuerdos verbales entre las ETT y el personal son la norma. A falta de cualquier otro medio para demostrar la contratación, como tarjetas identificativas de la empresa, los y las trabajadoras denunciaban su exclusión total de cualquier sistema de prestaciones de seguridad social como el Fondo de Previsión y el Seguro del Estado para Empleados (ESI, por sus siglas en inglés).

**Explotación basada en las normas tradicionales de género y casta.** El origen social de la fuerza de trabajo en las industrias del cuero y del calzado en la India demuestra sin ninguna duda que el opresivo sistema de castas persiste. Prácticamente todo el personal pertenecía a castas registradas y a otros grupos socialmente marginados. Además, la discriminación por razón de género presente en el sector niega un reconocimiento equitativo al trabajo y la cualificación de las mujeres, que se ven confinadas a cargos de ayudantes y costureras a mano, los cuales apenas requieren cualificación y están mal remunerados. Por lo general, las mujeres cobran menos que los hombres a pesar de hacer el mismo trabajo. Además, no disponen de mecanismos auxiliares, como servicios de guardería para sus hijos e hijas o comités internos de reclamaciones para poder denunciar casos de acoso sexual, requeridos por la ley.

**Salarios dignos.** De 24 personas entrevistadas, 14 afirmaron percibir unos ingresos mensuales<sup>27</sup> de entre 5.000 y 7.000 rupias, mientras que el resto admitieron percibir unos ingresos ligeramente más elevados que se situaban entre las 7.000 y las 9.000 rupias. Estos ingresos están muy por debajo de los niveles recomendados como salarios dignos. (Véase el apartado 4.5.4.)

**Jornada laboral y horas extraordinarias.** Teniendo en cuenta los ingresos terriblemente bajos del perso-

nal, muchas de estas personas deciden trabajar con el sistema del salario a destajo, ya que de este modo sus ingresos son directamente proporcionales a su productividad diaria. En este sistema, el personal realiza jornadas de entre 8 y 12 horas diarias con el fin de ganar más cada día. El sistema del salario a destajo observado en Agra excluye el concepto del trabajo extraordinario, por lo que no se paga una tarifa superior por horas extraordinarias. Además, este sistema de empleo no prevé descansos semanales, permisos por enfermedad, ausencias ocasionales o cualquier otro tipo de permiso.

**Libertad sindical y derecho de negociación colectiva.** Solo 5 de 24 personas afirmaron ser conscientes de la importancia y las funciones de los sindicatos. Las propias fábricas del grupo Tej estudiadas no disponen de ningún sindicato. El personal resuelve individualmente cualquier cuestión dirigiéndose directamente a sus superiores o a su agencia de empleo temporal.

**Salud y seguridad.** Las personas entrevistadas afirmaron no disponer de botiquines en sus lugares de trabajo. No se les proporciona ningún tipo de equipos de protección ni se les informa de situaciones que posiblemente entrañen riesgos relacionados con el trabajo o de los sistemas de rescate que puedan ser necesarios. Algunas de las lesiones que sufren los y las trabajadoras con frecuencia son las quemaduras y los cortes. Dada su exclusión sistemática de los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados (ESI, por sus siglas en inglés), el personal debe asumir todos los costes médicos asociados a su tratamiento.

#### 4.2.2 La empresa Roger Industries Ltd. en Agra

Constituida en 1979, Roger Industries Ltd. (anteriormente denominada Roger Exports) exporta artículos de calzado a la mayoría de países europeos, así como a los Estados Unidos, Sudáfrica, China, Taiwán, Rusia, Japón y Australia, entre otros (Roger, 2015). De la investigación se desprende que una de las marcas compradoras podría ser Diechman. Sin embargo, en el sitio web de la empresa no se revela el nombre real de ninguna de las marcas compradoras, por lo que no podemos confirmar que exista una vinculación entre Diechmann y este proveedor. La empresa afirma tener una capacidad de producción de 100.000 pares de zapatos al mes (ibíd.). Dispone de un sistema de inspección interno para realizar el control de los productos en cada fase de producción.

<sup>27</sup> Todos los ingresos de los trabajadores de Agra y Ambur mencionados en este informe y procedentes de los datos primarios son los ingresos netos reales que los trabajadores se llevan a casa.



En nuestro estudio, incluimos la entrevista realizada a 22 personas que actualmente trabajan en las fábricas de Roger Industries Ltd. De estas, 11 son montadoras<sup>28</sup>, mientras que las restantes desempeñan otras funciones como cortar, fabricar suelas, encolarlas y otras tareas varias no cualificadas.

**Principales formas de contratación.** De las 22 personas entrevistadas, 20 trabajaban con el método del salario a destajo o el salario diario, mientras que el resto habían sido reclutadas por medio de empresas de trabajo temporal. El salario a destajo y la contratación por medio de ETT son las formas de contratación que predominan en estas fábricas.

**Contratos de trabajo y seguridad social.** El personal de las fábricas de Roger se enfrenta a condiciones similares a las del personal del grupo Tej en lo que respecta a comunicaciones de nombramiento por escrito o contratos de trabajo. Todas las personas trabajadoras afirmaron que su contratación se basaba exclusivamente en acuerdos verbales con sus supervisores/as o con sus agencias de empleo temporal. También negaron haber recibido tarjetas identificativas de la empresa o prestaciones de la seguridad social tales como el Fondo de Previsión (PF, por sus siglas en inglés) o el Seguro del Estado para Empleados (ESI, por sus siglas en inglés).

**Explotación basada en las normas tradicionales de género y casta.** El personal de la empresa Roger admitió que existían las mismas prácticas de discriminación por razón de género que en el grupo Tej. El hecho de que en nuestra muestra predominen personas pertenecientes a castas registradas, una circunstancia que también se da en el caso de la empresa Roger, da fe de esas normas de trabajo basadas en el sistema de castas (varna) profundamente arraigadas en el sector.

**Salarios dignos.** De 22 personas encuestadas, 8 afirmaron percibir unos ingresos mensuales de entre 4.000 y 6.000 rupias, mientras que 11 de ellas admitieron percibir unos ingresos ligeramente más elevados que se situaban entre las 6.000 y las 8.000 rupias. Solo 3 de las personas encuestadas manifestaron percibir ingresos por encima de las 8.000 rupias. Por lo general, los salarios se pagan semanalmente, pero no se entrega ninguna nómina al personal y, según afirmaron estas personas, tampoco perciben bonificaciones ni gratificaciones.

Las personas trabajadoras admitieron que sus salarios

<sup>28</sup> El personal que monta zapatos es cualificado cuya responsabilidad es mantener las medidas y el tamaño dentro de los parámetros normales establecidos.

no son suficientes para llevar una vida digna, por lo que generalmente se ven obligadas a reducir los costes en alimentación y en la educación de sus hijos e hijas para poder sobrevivir. El nivel salarial en las fábricas de la empresa Roger está muy por debajo de los salarios mínimos estándar y, al mismo tiempo, vulnera las normas relativas al salario mínimo impuestas por la legislación aplicable en Uttar Pradesh. (Véase el apartado 3.5.)

**Jornada laboral y horas extraordinarias.** Al igual que ocurre en las fábricas del grupo Tej, a unos ingresos terriblemente bajos se suma también el predominio del sistema de salarios a destajo para calcular el salario de las fábricas de la empresa Roger, lo que obliga al personal a hacer largas jornadas de entre 8 y 12 horas diarias sin cobrar por las horas extraordinarias. Los descansos semanales, permisos por enfermedad, ausencias ocasionales y otros tipos de permiso típicos del sistema normal de empleo brillan por su ausencia en el sistema de trabajo a destajo.

**Libertad sindical y derecho de negociación colectiva.** Ninguna de las 22 personas entrevistadas era consciente de la importancia y las funciones de los sindicatos. Ninguna de las fábricas disponía de sindicato y el personal explicó que el mecanismo de reparación de agravios era informal e individualizado, similar al existente en las fábricas del grupo Tej.

**Salud y seguridad.** El personal de las fábricas Roger afirmó carecer de medidas de salud y seguridad, al igual que ocurre en las fábricas del grupo Tej.

#### 4.3 RETRATOS DEL PERSONAL DEL SECTOR DEL CALZADO Y DE LAS CURTIDURÍAS DE AMBUR

En este apartado, incluimos los retratos de una trabajadora de una fábrica de calzado y un trabajador veterano de una curtiduría, situadas ambas en Ambur.

##### 4.3.1 Kamakshi, trabajadora de una fábrica de calzado de Ambur<sup>29</sup>

Kamakshi (cambiamos su nombre a petición de la entrevistada) es una mujer de 38 años que pertenece a una de las otras clases desaventajadas (Other Backward Classes) y ha trabajado en el sector del calzado de Ambur a lo largo de los últimos veintidós años. Justo después de finalizar sus estudios escola-

<sup>29</sup> La transcripción de la entrevista registrada está disponible en un archivo .sld.

res y sin haber llegado aún a la edad adulta, entró a trabajar en una fábrica de calzado para complementar los escasos ingresos de su padre. Después de casarse, ha seguido trabajando para complementar los ingresos de su marido. Con décadas de experiencia en el departamento de corte (lo que se considera un trabajo cualificado), tiene derecho a una paga básica de 4.500 rupias y su salario bruto mensual oscila entre las 7.000 y las 9.000 rupias.

Su larga jornada empieza atendiendo las tareas domésticas y a sus hijos antes de ir a trabajar. En el departamento de corte, se pasa todo el día trabajando de pie bajo la atenta mirada de su supervisor, que se asegura de que alcanza sus objetivos de corte diarios haciendo un trabajo de gran calidad y desperdiciando cuanto menos piel mejor. La vigilancia de sus supervisores se ajusta a rajatabla a las especificaciones del comprador extranjero. A diferencia de las fábricas de calzado de Agra, la fábrica donde trabaja Kamakshi dispone de servicios tales como una cantina, un salón comedor, una enfermería para primeros auxilios en caso de accidente e incluso de una guardería.

No obstante, las agotadoras condiciones laborales se cobran su precio sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Kamakshi explica que trabajar de pie todo el día provoca artritis y dolor articular a muchas de ellas. También afirma que trabajar expuesta al hedor de la piel y las sustancias químicas de la fábrica le provoca mareos ocasionales y falta de apetito, incluso tras una dura jornada de trabajo.

Además, las lesiones laborales también son frecuentes, especialmente, en el caso de las trabajadoras del departamento de costura. Kamakshi reconoce que la dirección parece más indulgente con las trabajadoras que muestran un alto rendimiento y les permite pequeños descansos adicionales a la pausa de media hora para comer. Sin embargo, se muestra descontenta por la ausencia de mecanismos efectivos de reparación de agravios. Consciente de sus derechos laborales, sospecha que existe cierta complicidad entre los y las funcionarios del departamento de trabajo del Gobierno y la dirección de la fábrica. En las inspecciones laborales, que son escasas y muy espaciadas entre sí, no se hace ningún esfuerzo para llegar hasta el personal y abordar sus problemas. Kamakshi tiene la impresión de que incluso el sindicato de su fábrica ha sido cooptado por la dirección, por lo que el personal tiene que arreglárselas para solucionar sus problemas individualmente. Con más de dos décadas de experiencia laboral y sin vías alternativas para subsistir a la vista, Kamakshi desea

que la dirección tratara un poco mejor a sus trabajadores y trabajadoras.

#### 4.3.2 Manikkyam, un trabajador de una curtiduría de cuero de Amburr<sup>30</sup>

Manikkyam (cambiamos su nombre a petición del entrevistado) es un veterano líder sindical de una de las curtidurías más grandes de Tamil Nadu: T. Abdul Wahid Tanneries Private Limited (TAW). Recientemente, se ha jubilado después de haber trabajado cuarenta años en la curtiduría. Procede de una casta registrada y su historia personal prácticamente personifica la historia del sector de la curtiduría en Ambur.

Manikkyam empezó como ayudante no cualificado en una curtiduría y ascendió al cargo de controlador para ocupar más adelante cargos superiores. Afirma que cuando empezó el curtido se realizaba sin utilizar sustancias químicas artificiales y sin contaminar el medio ambiente. El cuero fabricado de ese modo se denominaba coloquialmente *avaram patta*. Sin embargo, poco después de que Manikkyam empezara a trabajar, se comenzaron a utilizar métodos químicos en el sector para acortar los tiempos de hasta 10 días a entre 5 y 7 días. Con los nuevos métodos de producción, se obtiene un cuero de menos calidad recurriendo a un proceso denominado *dhras*, mientras que el cuero de más calidad se logra mediante el curtido al cromo. Manikkyam también señaló que la limitada capacidad de supervisión de los compradores extranjeros unida a las prácticas corruptas de la propiedad de las curtidurías supuso eventualmente el fin de las exportaciones de cuero procedentes de la zona. Así que las curtidurías tuvieron que abrir sus propias fábricas de calzado para poder mantener sus negocios.

Manikkyam también indica que, a medida que los procesos químicos iban penetrando en todo el sector, el Gobierno también iba endureciendo a su vez la legislación en materia medioambiental. El monitoreo del Gobierno sobre la contaminación y el incumplimiento de las normas establecidas por parte de las curtidurías supuso el cierre de varias curtidurías de la zona. Solo algunas curtidurías importantes como TAW sobrevivieron gracias a su adopción temprana de medidas que permitieran tratar y reciclar los residuos, especialmente, el agua. En realidad, las prácticas peligrosas para el medio ambiente siguen persistiendo, porque la Administración no logra frenar la corrupción existente en sus propias filas. Manikkyam ha visto disminuir la fertilidad de las tierras agrícolas de la zona y ha sido testigo de la práctica extinción

30 La transcripción de la entrevista registrada está disponible en un archivo .sld.

de todas las fuentes de agua dulce. La intensificación del uso de sustancias químicas en el sector ha tenido asimismo serias consecuencias para la salud de Manikkyam. Tiene tumores diseminados por todo su cuerpo y, en opinión médica es que la causa de estos radica en la exposición prolongada a sustancias químicas. Los tumores pueden ser benignos o malignos, pero no se los han curado. Manikkyam afirma que sus empleadores niegan cualquier responsabilidad en lo que respecta a su tratamiento y le recuerdan la disponibilidad de los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados (ESI).

A lo largo de su extensa carrera como dirigente sindical afiliado al Congreso Panindio de Sindicatos, Manikkyam narra la historia de innumerables luchas obreras que han permitido mejorar las vidas de miles de trabajadores y trabajadoras de la región. Recuerda con cariño a su propio mentor político, Venkatesan, popularmente denominado AV, junto a quien ganó la primera lucha importante a favor de las bonificaciones para los y las trabajadoras. Manikkyam siguió los pasos de AV para asegurar con éxito el derecho a un descanso semanal, a disponer de uniformes de trabajo apropiados, de convenios laborales colectivos negociados con grupos empresariales para lograr unas prestaciones adecuadas además del salario base, entre otros hitos. Estas condiciones de trabajo relativamente decentes para los y las trabajadoras del sector del cuero y del calzado de Ambur observadas en nuestro estudio son quizás un testimonio resplandeciente del éxito de Manikkyam y sus camaradas. A pesar de ese éxito, rumia Manikkyam, el hecho es que, al igual que le ocurre en cierto modo a Kamakshi, tras cuarenta años de trabajar incansablemente al servicio de sus empleadores, se ha jubilado con el mismo salario que está cobrando su hija menor a los inicios de su carrera.

#### 4.4 VULNERACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES

En este subapartado se presentan a los hallazgos de la investigación primaria para sacar a la luz aquellas violaciones de derechos garantizados por la legislación de la India más relevante en materia laboral. Al frente de todas estas leyes se encuentran aquellas que amparan la libertad sindical, la seguridad social, la salud y la seguridad en el trabajo, los salarios dignos y los contratos de trabajo del personal. En los siguientes apartados se abordan esos tipos de derechos y las respectivas violaciones

de estos que tienen lugar en los clústeres de la industria de Ambur y Agra. Nuestro estudio tiene el objetivo de subrayar la ineficacia de las autoridades nacionales y de los gobiernos estatales, así como también de las empresas, a la hora de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras.

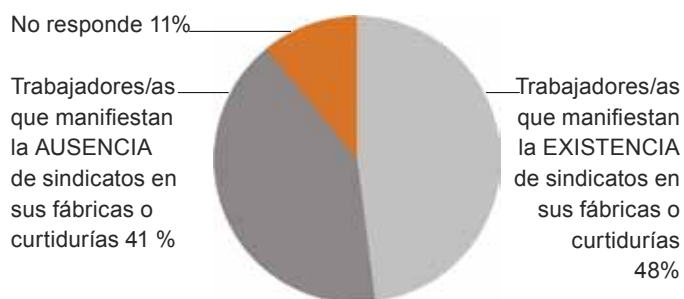
##### 4.4.1 Libertad sindical

###### *Personal de curtidurías de cuero y de fábricas de calzado de Ambur*

De media, de las 113 personas entrevistadas en Ambur, 55 no fueron capaces de responder a preguntas relacionadas con la libertad sindical en sus centros de trabajo, o se negaron a hacerlo. Sin embargo, 101 afirmaron ser conscientes de la importancia y las funciones de los sindicatos.

Del total de personas entrevistadas, 54 afirmaron tener un sindicato en sus fábricas, mientras que 47 de ellas negaron la existencia de un sindicato activo en su lugar de trabajo.

Figura 17. Existencia de sindicatos en Ambur

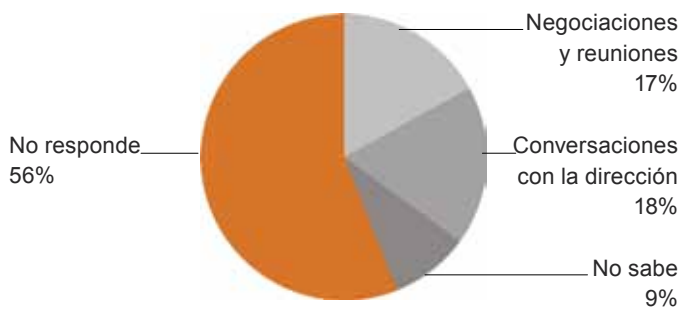


42 de las personas entrevistadas manifestaron que su sindicato estaba formado por trabajadores y trabajadoras; solo 4 personas dijeron que ningún sindicato central había participado en la constitución del sindicato de la empresa.

Cuando les preguntamos si, en su opinión, se acosaba a los compañeros y compañeras que participaban en las actividades sindicales, 63 personas trabajadoras no respondieron, mientras que otras 49 negaron que la dirección perpetrara tal tipo de acoso. La negociación y las conversaciones con la dirección son las principales formas de resolución de conflicto, según afirmaron 40 personas del total de entrevistadas. A su vez, 63 de las entrevistadas desconocían otros mecanismos de resolución de conflictos o se negaron a responder a esta pregunta.



**Figura 18. Sistema de resolución de conflictos de los sindicatos de Ambur**

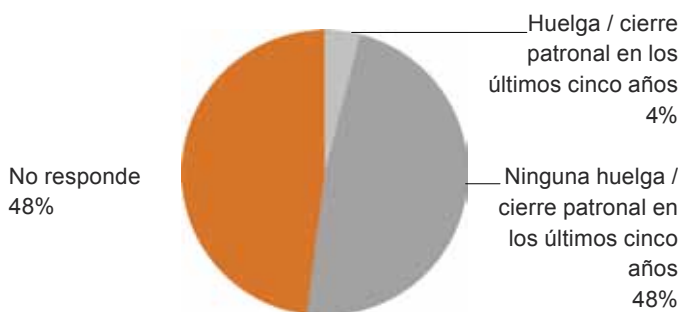


De hecho, en respuesta a otra pregunta, 46 de las personas entrevistadas afirmaron creer que en sus fábricas no existía ningún mecanismo de reparación de agravios.

50 personas denunciaron que la dirección de la fábrica no permitía que las reuniones del sindicato tuvieran lugar en horas de trabajo; solo 5 dijeron que se les permitía celebrar reuniones sindicales en horas de trabajo. Solo 3 del total de personas entrevistadas afirmaron creer que existe un convenio de negociación colectiva entre el sindicato y la dirección de la fábrica. Sin embargo, 43 personas negaron la existencia de dicho convenio. El resto, o bien no tenía idea alguna acerca de la existencia de ese convenio, o no estaban en posición de responder a esta pregunta.

A 54 de las personas entrevistadas no les constaba que hubiese habido alguna huelga o cierre patronal en los últimos cinco años, mientras que otras 54 personas no pudieron responder a esta pregunta. Solo 5 personas tenían conocimiento de alguna huelga o cierre patronal en los últimos cinco años.

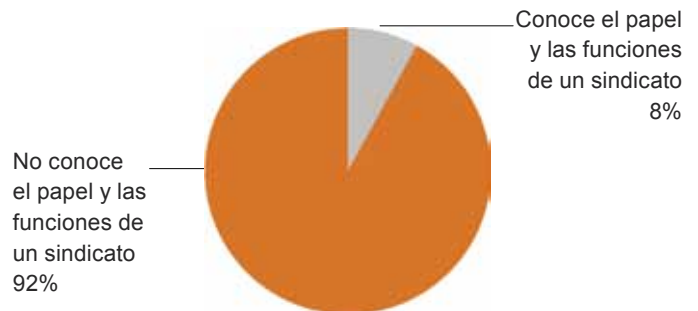
**Figura 19. Conocimiento de huelgas o cierres patronales en los últimos cinco años en Ambur**



**Trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Agra**

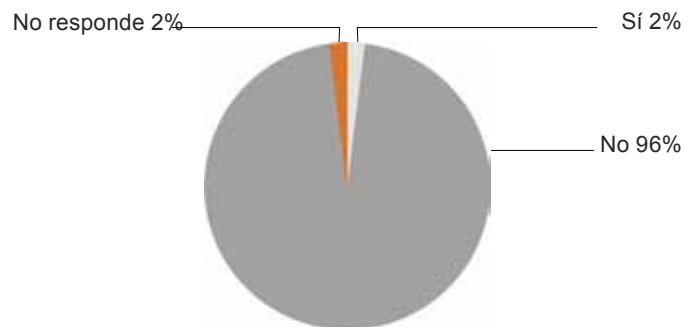
Para los trabajadores y las trabajadoras de las fábricas de calzado de Agra, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son conceptos lejanos. De 119 personas encuestadas, 110 no comprendían la importancia y las funciones de los sindicatos.

**Figura 20. Conocimiento sobre el papel y las funciones de un sindicato en Agra**



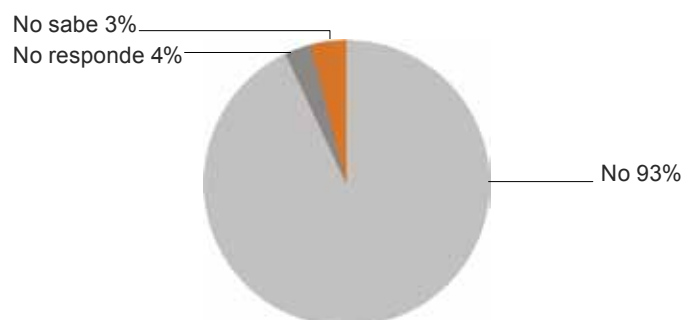
No resulta sorprendente que 115 personas afirmaran no tener sindicatos en sus fábricas.

**Figura 21. Existencia de sindicatos en las fábricas de Agra**



El personal, sea a título individual o colectivo, no tiene acceso de un modo formal o informal a la dirección para reparar cualesquier agravios.

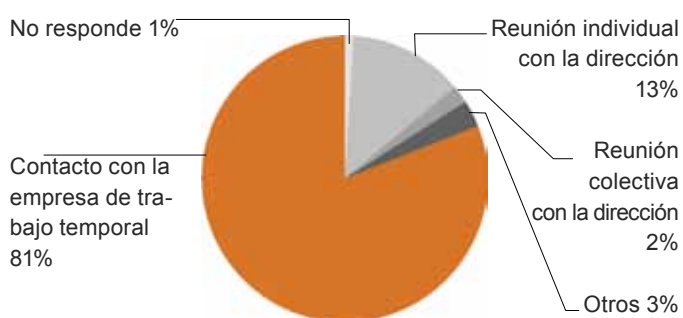
**Figura 22. Existencia de algún tipo de sistema informal de resolución de conflictos en las fábricas de Agra**





Solo 17 de las 119 personas entrevistadas se habían dirigido a la dirección, en su mayoría de forma individual, por motivo de algún agravio. La naturaleza ad hoc de este sistema se constata en el hecho de que 110 personas afirmaron que no existía ningún mecanismo de reparación de agravios en sus fábricas. Es en las empresas de trabajo temporal en quienes confía el personal para resolver cualquier cuestión. De los trabajadores y trabajadoras entrevistadas, 97 admitieron que se dirigían a sus ETT si tenían algún problema.

**Figura 23. Sistemas comunes de resolución de conflictos en Agra**



En nuestro estudio no logramos determinar la eficacia de este mecanismo para abordar cuestiones relacionadas con los derechos laborales. Sin embargo, ante la ausencia prácticamente total de sindicatos o incluso de colectivos de personal informal, la libertad sindical sigue siendo un derecho sistemáticamente bloqueado por el sistema de contratación predominante en el sector basado en las empresas de trabajo temporal.

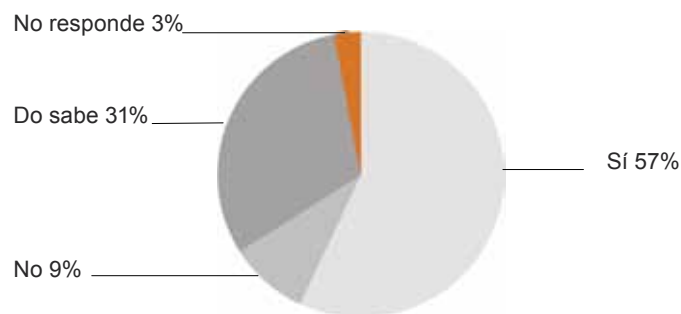
#### 4.4.2 Seguridad social

##### *Personal de curtidurías de cuero y de fábricas de calzado de Ambur*

En lo que respecta a ofrecer prestaciones de seguridad social garantizadas por ley, los trabajadores y trabajadoras de los sectores del cuero y del calzado de Ambur encuestados manifestaron cuanto sigue a continuación. Todo el personal entrevistado figuraba inscrito como beneficiario de la Ley sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias de 1952. Todas esas personas salvo una conocían el número de cuenta de su Fondo de Previsión y 108 de 113 eran conscientes de la cantidad que se restaba de sus salarios para destinarla al Fondo de Previsión. Sin embargo, poco más de la mitad de las personas entrevistadas creía que la empresa ingresaba sus aportaciones al Fondo de Previsión. Otras 10 pensaban que la empresa no ingresaba

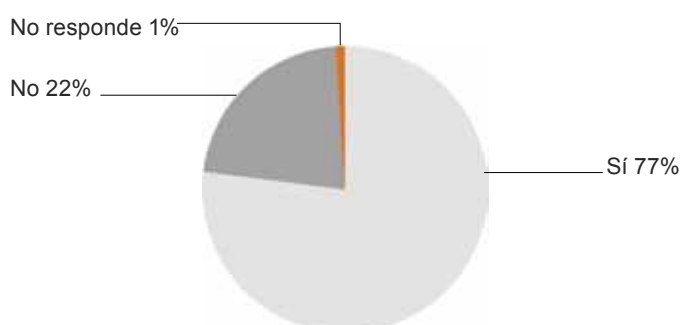
sus aportaciones al Fondo de Previsión, mientras que el resto no tenía constancia de ello o no estaba en posición de responder a esta pregunta.

**Figura 24. Aportación de las empresas de Ambur al Fondo de Previsión**



Prácticamente todas las personas entrevistadas (111) figuraban inscritas como beneficiarias de la Ley sobre el Seguro del Estado para Empleados (ESI) de 1948, y 101 también tenían tarjetas inteligentes ESI<sup>31</sup>. Del total de personas entrevistadas, 102 sabían qué cantidad se deducía de sus salarios para destinarla a los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados. La gran mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra muestra, esto es, 87 personas, había utilizado de hecho los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados.

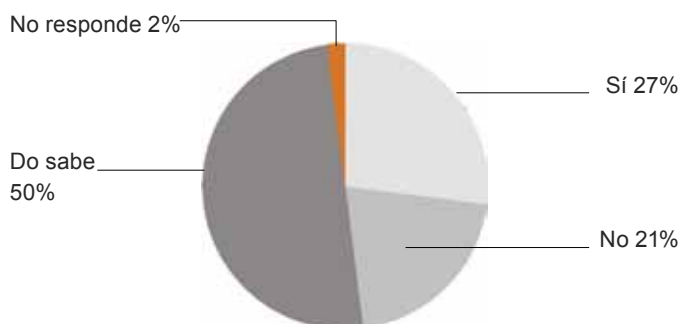
**Figura 25. Trabajadores/as que han utilizado los servicios del Seguro del Estado para Empleados en Ambur**



Sin embargo, al igual que ocurre con los Fondos de Previsión, el personal también en este caso dudaba de si la empresa ingresaba efectivamente sus aportaciones al Seguro del Estado para Empleados. Solo 30 personas creían que la empresa ingresaba sus aportaciones, mientras que otras 24 sostenían lo contrario. El resto no tenía constancia de ello o no estaba en posición de responder a esta pregunta.

<sup>31</sup> Las tarjetas inteligentes ESI son sistemas informáticos para prestar los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados.

**Figura 26. Aportación de las empresas de Ambur al fondo del Seguro del Estado para Empleados**



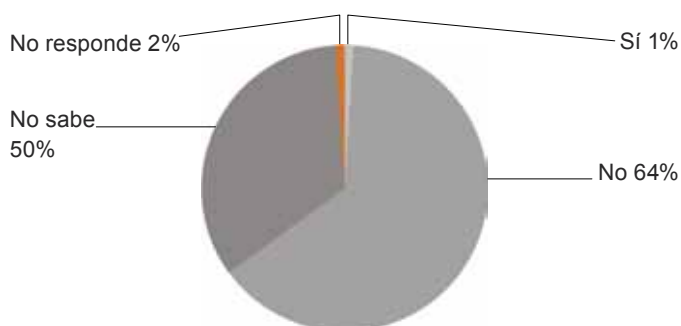
Además, a la mayoría de personas encuestadas, a saber, 105, les parecía que el procedimiento para aprovechar las prestaciones que ofrecía el Seguro del Estado para Empleados era difícil.

Aparte, todas las personas salvo una afirmaron que sus fábricas ofrecían bonificaciones a su personal. Prácticamente todas las personas encuestadas, esto es, 106, afirmaron que sus fábricas también les pagaban gratificaciones.

#### *Trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Agra*

Agra presenta una situación que contrasta duramente con la de Ambur. Solo 1 de las 119 personas entrevistadas en Agra afirmó estar inscrita conforme a la Ley sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias de 1952. Por contra, 76 personas tenían constancia de que no estaban inscritas y un buen número de personas, a saber, 41, desconocía los derechos que les asistían de conformidad con la Ley de 1952.

**Figura 27. Personal inscrito en Agra de conformidad con la Ley sobre Fondos de Previsión para Empleados y Disposiciones Varias de 1952**



De las personas entrevistadas, 110 no sabían si la empresa les deducía alguna cantidad de sus salarios para destinarla al Fondo de Previsión. Este es un dato importante, puesto que es una práctica habitual que las empresas recurran a deducciones en concepto de Fondos

de Previsión como mecanismo para ofrecer salarios más bajos a su personal. En tales casos, es posible que los trabajadores y las trabajadoras ni siquiera sepan si están inscritas como beneficiarias del Fondo de Previsión.

Con el acceso a los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados se da una situación igual de desalentadora. Solo 1 de las 119 personas estaba inscrita de conformidad con la Ley sobre el Seguro del Estado para Empleados de 1948. Desconocedoras de los derechos que les asisten de conformidad con la Ley de 1948, estas personas mostraron cierta desvinculación y cinismo respecto de las siguientes preguntas sobre otras cuestiones relativas al Seguro del Estado para Empleados. Se produjeron situaciones similares cuando abordamos otras cuestiones relativas a las bonificaciones y las gratificaciones; prácticamente ninguna de las personas encuestadas conocía de su existencia o se beneficiaba de tales prestaciones.

#### **4.4.3 Seguridad y salud en el trabajo**

##### *Personal de curtidurías de cuero y de fábricas de calzado de Ambur*

Las instalaciones de producción de cuero y de calzado de Ambur, con frecuencia, disponían de servicios básicos para garantizar la salud y la seguridad de su personal. Prácticamente todos los trabajadores y las trabajadoras entrevistadas afirmaron que sus centros de trabajo disponían de agua potable limpia, suficientes aseos, una iluminación adecuada, ventiladores o sistemas de refrigeración durante el verano y una cantina. Sin embargo, solo 68 personas pudieron confirmar la existencia de aseos independientes para hombres y para mujeres. Prácticamente todas las personas entrevistadas afirmaron que sus fábricas estaban equipadas con sistemas antiincendios y salidas de emergencia. Del total de personas entrevistadas, 111 afirmaron disponer de una unidad de primeros auxilios y 112 habían recibido equipos de protección en su centro de trabajo. De las personas entrevistadas, 74 habían recibido instrucciones para reconocer los peligros relacionados con su trabajo y 60 habían recibido además formación respecto de las medidas de seguridad necesarias para minimizar los riesgos de tales peligros. Mientras que 30 de las personas entrevistadas se habían quejado en algún momento por las peligrosas condiciones laborales, la mayoría de trabajadores y trabajadoras, esto es, 79, nunca presentaron queja alguna. A pesar del número significativo de personas que habían recibido la formación necesaria

para reconocer aspectos relacionados con la seguridad y la salud laboral, 102 personas afirmaron que en sus fábricas no había comités especializados para ocuparse de cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. Los accidentes y lesiones más típicos de las fábricas de calzado y de las curtidorías de cuero son los provocados por el vertido de ácidos u otras sustancias químicas sobre la piel, además de las quemaduras y las perforaciones por el uso de agujas. Otras enfermedades profesionales mencionadas son el asma, las náuseas, las cefaleas, las enfermedades cutáneas y las alergias. De hecho, 21 personas afirmaron haber sufrido algún accidente laboral y 41 explicaron que, en caso de accidente o de urgencias sanitarias, la dirección normalmente proporciona los primeros auxilios y luego deriva al trabajador o la trabajadora a un hospital si es necesario. Otras 59 personas confirmaron que la reacción habitual de la dirección era derivar al personal a un hospital en caso de urgencia médica en el trabajo.

Del total de personas entrevistadas, 75 afirmaron que, por lo general, en el caso de problemas de salud relacionados con el trabajo o de accidentes de poca importancia, son los servicios cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados o la dirección de la fábrica quienes se hacen cargo de los costes del tratamiento. Sin embargo, prácticamente todo el personal explicó también que, en el caso de accidentes más serios, son los propios trabajadores y trabajadoras quienes se ven obligadas a asumir el coste del tratamiento y los gastos durante el período de convalecencia.

En definitiva, puede afirmarse que las fábricas y las curtidorías de Ambur disponen de instalaciones básicas y ofrecen financiación económica a su personal en el caso de accidentes de poca importancia y riesgos para la salud habituales. Sin embargo, ante la falta de representación colectiva del personal que se encargue de la gestión de tales servicios, en el caso de accidentes más serios o enfermedades crónicas, es probable que los y las trabajadoras se vean obligadas a arreglárselas por sí solas.

#### *Trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Agra*

En Agra, encontramos muy pocas respuestas para nuestro estudio que sugirieran que la dirección de las fábricas asumía su responsabilidad respecto de la salud y la seguridad de su personal, con la salvedad de que ofrecían algunos servicios sumamente básicos. Prácticamente todas las personas trabajadoras afirmaron disponer de suficientes aseos, iluminación y ventiladores o sistemas de refrigeración para la época de verano en sus centros de trabajo. La mayoría de personas, a saber, 95, confirmó la existencia de aseos independientes para

hombres y para mujeres. Sin embargo, 16 de las personas entrevistadas puntualizaron que no había mujeres trabajadoras en sus fábricas. Por otro lado, 54 de las personas disponían de cantinas en sus fábricas. No todas las fábricas resultaron contar con salidas de emergencia y sistemas antiincendios: solo 68 personas afirmaron disponer de salidas de emergencia y únicamente 63 tenían sistemas antiincendios en sus centros de trabajo. Prácticamente todas las personas entrevistadas nombraron el asma como la principal enfermedad del personal del sector, muy habitual entre trabajadores y trabajadoras. Las lesiones provocadas por quemaduras y cortes eran frecuentes, según afirmaron 58 personas. Solo 2 personas reconocieron haber sido testigos de un accidente grave en sus centros de trabajo. Únicamente 37 de las 119 personas entrevistadas afirmaron tener una unidad de primeros auxilios en sus fábricas. Un escaso número de 20 personas confirmó que en la fábrica les habían suministrado equipos de protección. Hasta 100 de las personas entrevistadas no habían recibido ningún tipo de información sobre riesgos laborales por parte de la dirección. Solo 7 personas se habían quejado por la peligrosidad de su trabajo. Mientras que 65 personas negaron haber recibido algún tipo de ayuda por parte de la empresa en caso de accidentes de trabajo, unas pocas, esto es, 19, afirmaron haberla recibido. Sin embargo, al indagar un poco más acerca del tipo de ayuda recibida, en nuestro estudio pudimos constatar que se limitaba a casos en los que se habían producido incidentes de poca importancia.

La mayoría de personas encuestadas (88) admitió que se veían obligadas a asumir el coste del tratamiento en caso de accidente laboral. Incluso en otros casos que acarrearán gastos por servicios médicos, un número parecido de personal afirmó que asumía personalmente tales gastos. Sin embargo, 18 personas reconocieron haber recibido efectivamente financiación económica por parte de la fábrica en casos de enfermedad profesional. Del total de personas entrevistadas, 96 respondieron que no cobraban durante el período de convalecencia tras un accidente o una enfermedad. Un número reducido de personas (18) contradijo esta opinión y sostuvo que sí cobraban su salario durante el período de convalecencia. Hasta 69 personas denunciaron que los y las trabajadoras pierden su trabajo si tardan en recuperarse de un accidente o una lesión. Por contra, otras 47 personas entrevistadas dijeron que este no era el caso. Una valoración general de la situación nos permite observar que existe una tendencia general a la elusión del deber por parte de las empresas del sector del calzado en Agra en lo que respecta a la salud y la seguridad del personal.

#### 4.4.4. Salarios dignos

##### El marco de referencia de la Asia Floor Wage Alliance

La Asia Floor Wage Alliance, una coalición global de sindicatos y organizaciones que defienden los derechos de las personas trabajadoras y organizaciones que defienden los derechos humanos, ofrece una fórmula pormenorizada para calcular los salarios dignos de las distintas regiones del país. En la definición del salario digno de la AFWA, se especifica que en el cálculo deben tenerse en cuenta la manutención de todos los miembros de la unidad familiar, las necesidades nutricionales básicas del trabajador o la trabajadora, y otras necesidades básicas como la vivienda, la atención sanitaria, la educación y algunos ahorros esenciales.

El cálculo de la Asia Floor Wage Alliance se basa en las siguientes consideraciones:

- Las necesidades de un trabajador o una trabajadora para poder mantenerse a sí mismo/a y a otras dos unidades de consumo. [En una unidad de consumo se mantiene a un adulto o a dos niños.]
- Un adulto necesita 3.000 calorías al día para realizar un trabajo físicamente exigente sin que ello perjudique su salud.
- En Asia, el coste en alimentación representa la mitad de los gastos mensuales de un trabajador o una trabajadora.

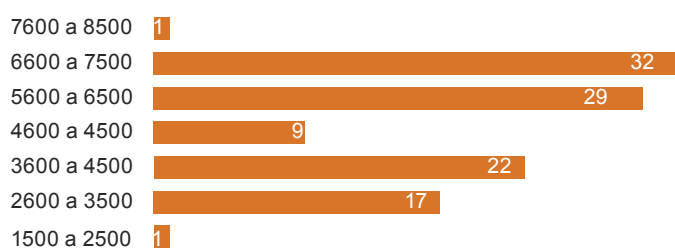
Partiendo de estas premisas, se calcula el salario digno en Asia en términos de paridad de poder adquisitivo en dólares (PPP, por sus siglas en inglés). Esta divisa ficticia determinada por el Banco Mundial se basa en el consumo de bienes y servicios y permite comparar el nivel de vida de distintos países independientemente de sus respectivas divisas nacionales. Con el fin de calcular el salario mínimo anual de Asia, AFWA lleva a cabo con regularidad estudios sobre la cesta de la compra (AFWA, 2016: s. n.). Teniendo en cuenta la elevada inflación, los salarios mínimos de Asia se calculan anualmente.

Según la paridad de poder adquisitivo anual expresada en dólares determinada por AFWA en 2015 teniendo en cuenta los datos actualizados sobre la cesta de la compra nacional, el salario digno que resulta suficiente para los trabajadores y trabajadoras de la India asciende a 18.727 rupias (es decir, 282,78 dólares estadounidenses) al mes. Este precio comprende la manutención de todos los miembros de la unidad familiar, las necesidades nutricionales básicas del trabajador o la trabajadora y otras necesidades básicas como la vivienda, la atención sanitaria, la educación y algunos ahorros esenciales.

##### Personal de curtidurías de cuero y de fábricas de calzado de Ambur

A pesar de tener mejores condiciones laborales en comparación con las de Agra, los trabajadores y las trabajadoras de Ambur perciben unos salarios escandalosamente bajos por su trabajo. Nuestro estudio revela que la mayoría de trabajadores y trabajadoras de Ambur no cobra siquiera la mitad de un salario digno. En el siguiente gráfico, mostramos la distribución de nuestra muestra a lo largo de varias franjas de ingresos.

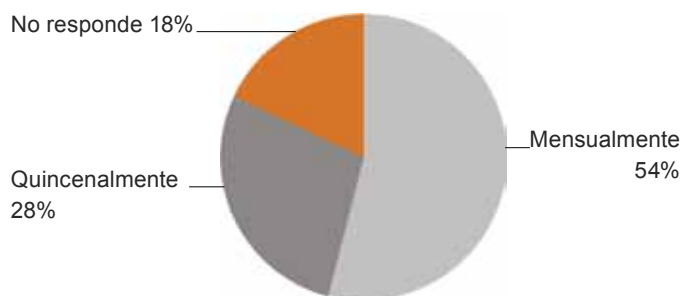
Figura 28. Ingresos mensuales medios en Ambur



Distribución de la muestra de personas entrevistadas en varias franjas de ingresos mensuales, donde el eje Y representa la franja de ingresos mensuales en rupias y el eje X, el número de trabajadores/as de nuestra muestra cuyo salario mensual se sitúa en una franja de ingresos concreta)

A 95 personas se les entregaba una nómina con sus salarios. De las 113 personas entrevistadas, 61 cobraban mensualmente, mientras que otras 32 personas cobraban cada quince días.

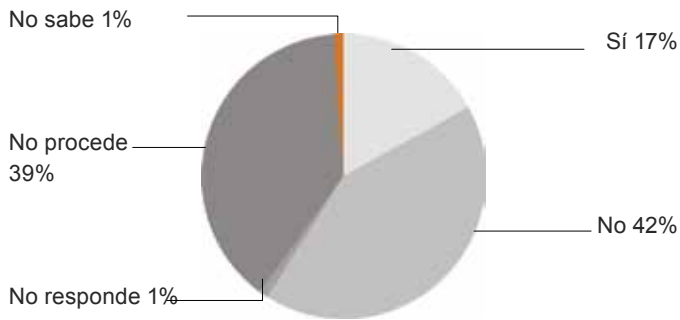
Figura 29. Frecuencia con la que se pagan los salarios al personal de Ambur



Solo 19 de las personas entrevistados cobraban por hacer horas extraordinarias.

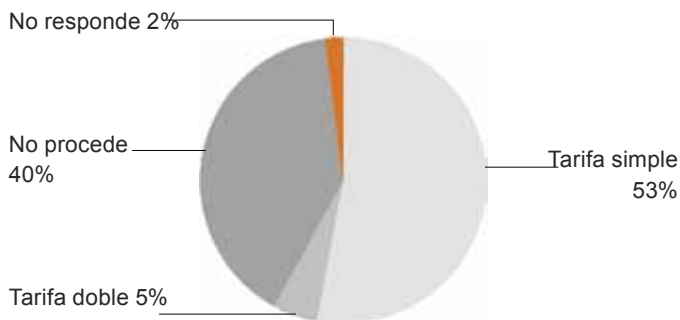


**Figura 30. Pagos por horas extraordinarias en Ambur**



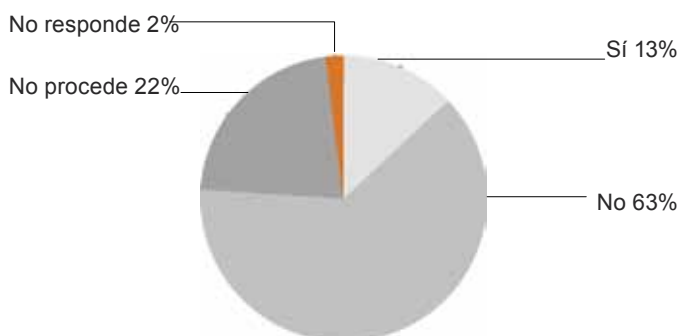
Solo 6 de las personas entrevistadas creían que se pagaba el doble del precio habitual por las horas extraordinarias, mientras que otras 60 personas creían que el precio de las horas extraordinarias era el mismo que el precio por hora normal.

**Figura 31. Tarifas por horas extraordinarias en Ambur**



71 personas opinaban que no se discriminaba salarialmente por razón de género. Solo 15 de ellas dijeron que las mujeres cobraban menos que los hombres por el mismo trabajo.

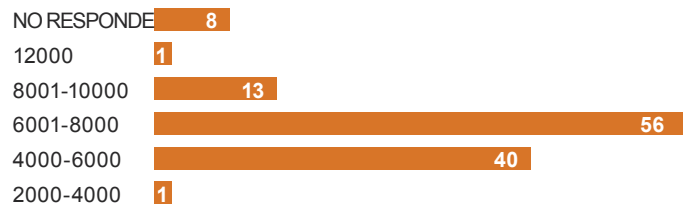
**Figura 32. Remuneración inferior de las mujeres en relación a los hombres por hacer el mismo trabajo en Ambur**



**Trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Agra**

El personal de Agra tiene unos ingresos mensuales mucho más bajos en comparación con los estándares predominantes relativos a los salarios. Sus ingresos mensuales totales son solo marginalmente más elevados que los de sus colegas en Ambur. En el siguiente gráfico, mostramos la distribución de nuestra muestra en varias franjas de ingresos.

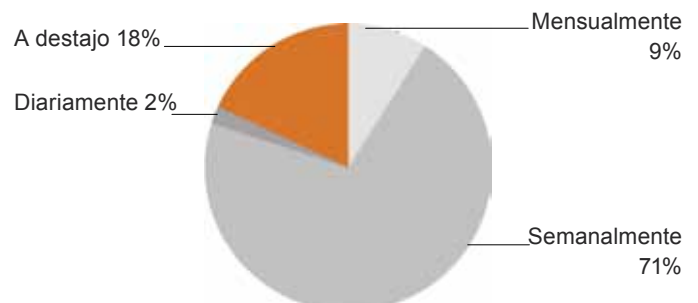
**Figura 33. Ingresos mensuales medios en Agra**



*Distribución de la muestra de personas entrevistadas en varias franjas de ingresos mensuales, donde el eje Y representa la franja de ingresos mensuales en rupias y el eje X, el número de trabajadores/as de nuestra muestra cuyo salario mensual se sitúa en una franja de ingresos concreta.*

Solo a 3 de las personas entrevistadas se les entregaba una nómina con sus salarios. Un máximo de 84 personas cobraban su salario semanalmente, mientras que otras 22 personas cobraban un precio fijo por trabajo a destajo y solo 11 de las entrevistadas cobraban sus salarios mensualmente.

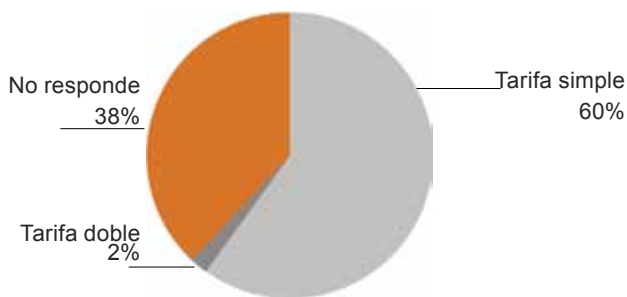
**Figura 34. Frecuencia con la que se pagan los salarios al personal de Agra**



Del total de las personas entrevistadas, 71 afirmaron que cobraban una tarifa simple por las horas extraordinarias, mientras que solo 3 cobraban el doble de la tarifa por ese mismo concepto.

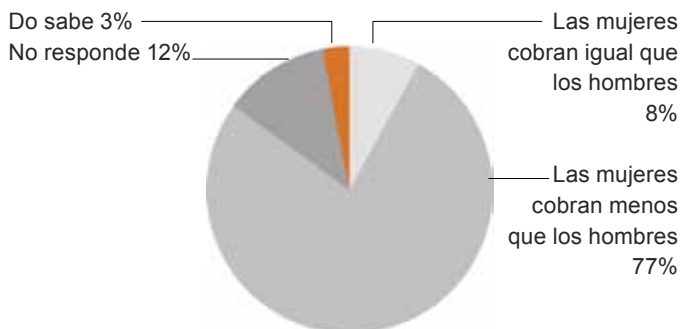


Figura 35. Tarifas por horas extraordinarias en Agra



La discriminación salarial por razón de género es realmente elevada en Agra, donde 92 de las 119 personas entrevistadas opinaron que las mujeres cobran menos que los hombres por el mismo trabajo.

Figura 36. Remuneración inferior de las mujeres en relación a los hombres por hacer el mismo trabajo en Agra



#### 4.4.5 Contratos de trabajo

##### Personal de curtidurías de cuero y de fábricas de calzado de Ambur

De las 113 personas entrevistadas en Ambur, 109 estaban contratadas regularmente y otras 2 eran contratadas a salario diario. Sin embargo, solo 4 personas disponían de comunicación de su nombramiento, lo que contrasta con las 104 personas que no las tenían. Es más, 101 personas admitieron que nunca habían reclamado sus respectivas comunicaciones de nombramiento a la empresa. Como prueba de su contratación, 106 de personas disponían de tarjetas identificativas de la empresa, 104 de las cuales llevaban la firma oficial de la fábrica.

##### Trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Agra

En Agra, prácticamente ninguna de las personas entrevistadas había recibido comunicaciones de su nombramiento o disponía de tarjetas identificativas de la empresa. El personal tampoco había reclamado nunca ninguno de estos documentos.

## 5. CONCLUSIONES PROVISIONALES

En resumen, las cifras comentadas en los análisis anteriores de los sectores del cuero y del calzado de la India ponen de manifiesto la existencia de vulneraciones de derechos laborales muy extendidas, que se ven agravadas por estructuras sociales exclusivistas por razón de casta o género. Los trabajadores y las trabajadoras de Ambur sí parecen tener un acceso relativamente mejor a prestaciones de seguridad social en comparación con las de Agra. En este contexto, a medida que las reformas de la legislación laboral anteriormente mencionadas se van concretando con el objetivo de proporcionar una fuerza de trabajo flexible para el capital económico mundial, cada vez parece más difícil que las personas trabajadoras se vean a sí mismas como portadoras de derechos humanos. Esta circunstancia ya se ha dado en el caso del personal de Agra. Por consiguiente, tras haber facilitado las cifras correspondientes a los casos de vulneración de derechos, este estudio pretendía hacer justicia a las personas que trabajan en los sectores del cuero y del calzado dándoles voz para que pudieran narrar sus propias historias. Es precisamente siguiendo este criterio que presentamos nuestras conclusiones provisionales, intercalando los testimonios ofrecidos de Kamakshi y Manikkyam.

*“Tenemos que estar todo el día de pie en la sección de corte, [donde] somos propensas a desarrollar artritis y otras molestias articulares relacionadas... Las mujeres somos especialmente susceptibles a tener problemas de salud, ya que trabajamos con cuero y, tanto el olor que desprenden las pieles, como otros adhesivos que utilizamos para unir las piezas del zapato, así como otros materiales utilizados en el proceso de fabricación del calzado, en ocasiones, nos producen mareos... y, por lo general, cuando llegamos a casa, no tenemos apetito ni nada; sentimos que no tenemos apetito y solo pensamos en dormir en cuanto lleguemos a casa.” (Kamakshi, una trabajadora de 38 años de una fábrica de Ambur con veintidós años de experiencia laboral.)<sup>32</sup>*

Las condiciones de trabajo en los sectores del cuero y del calzado de la India son sumamente agotadoras desde el punto de vista físico. Los trabajadores y las trabajadoras pueden acabar padeciendo dolencias crónicas y con unos ingresos o una pensión que no les alcance para cubrir el tratamiento médico.

<sup>32</sup> La transcripción de la entrevista registrada está disponible en un archivo .sld

Manikkyam, un líder sindical veterano de una curtiduría de cuero de Ambur mostró a la persona que lo entrevistó los tumores que tenía diseminados por todo el cuerpo. La opinión médica es que la causa de los tumores radica en la exposición prolongada a las sustancias químicas utilizadas en las curtidurías. Su pensión y sus ahorros no le alcanzan para que se los examinen con el fin de determinar si son malignos. La curtiduría en la que trabajó toda su vida no asume ninguna responsabilidad por su estado de salud, con el pretexto de que ya tiene acceso a los servicios médicos cubiertos por el Seguro del Estado para Empleados (ESI). No obstante, dichos servicios médicos no han sido capaces de curarle los tumores.

Sin embargo, Manikkyam se encuentra entre aquellos trabajadores que están mejor si comparamos su caso con el de los trabajadores y las trabajadoras del sector del calzado de Agra. De las 119 personas entrevistadas para este estudio, solo 1 estaba inscrita como beneficiaria del Seguro del Estado para Empleados. En Agra, goza de aceptación la idea de que los y las trabajadoras deben asumir sus propios gastos médicos incluso en caso de que estos sean necesarios debido a las peligrosas condiciones laborales. Las empresas del sector de Ambur también pueden tratar de eludir sus responsabilidades respecto de su personal con el simple pretexto de que les proporciona equipos de protección. Sin embargo, otro trabajador de una unidad de producción de calzado de Ambur que fabrica para la exportación a Italia le explicó lo siguiente a la persona que lo entrevistó: *“Sí, nos dan guantes y todo eso, pero no los usamos. Esos guantes son de caucho y pesan, lo que nos ralentiza al trabajar y tienes la sensación de estar trabajando despacio y no con la eficiencia habitual. Y al llevar guantes, en ocasiones, los trabajadores y las trabajadoras son menos cuidadosas, ya que pierden el contacto directo con la máquina de coser y existe el riesgo de que se pillen la mano con la máquina.”* (Anand, un trabajador de 38 años de una fábrica de calzado de Ambur)<sup>33</sup>

Los equipos de protección proporcionados por la empresa están reñidos con los objetivos diarios de producción, estrictamente supervisados, de las unidades de producción de calzado de Ambur. Es fundamental que los y las trabajadoras puedan mantener una productividad elevada para proteger su salario de subsistencia.

33 La cita corresponde a una conversación en grupo mantenida con Anand y otros trabajadores y trabajadoras. La transcripción de la conversación registrada está disponible en un archivo .slid.

En Agra existe una presión similar que lleva a los trabajadores y las trabajadoras a aceptar largas jornadas de trabajo sin prestar demasiada atención a su propia salud o a sus derechos, con el fin de ganar el máximo mediante el sistema de pago por trabajo a destajo. Los sectores del cuero y del calzado de Agra no cuentan con la tradición de un intenso movimiento sindicalista obrero. Sin embargo, Ambur, con su importante legado de movimientos sindicalistas obreros dirigidos por comunistas con éxito, se encuentra actualmente en una encrucijada para poder seguir protegiendo los derechos adquiridos a duras penas por los trabajadores y las trabajadoras.

Como observan Damodaran y Mansingh (2008), la estabilidad laboral en los sectores del cuero y del calzado orientado a la exportación es sumamente vulnerable a la volatilidad de los mercados internacionales. Si se desploma la demanda, el mercado nacional no es capaz de ofrecer una vía alternativa a los grandes proveedores, puesto que la industria china, altamente competitiva, ha inundado el mercado nacional indio de productos baratos. Además, cualquier hueco en el mercado nacional que los grandes fabricantes pudieran fijarse como objetivo en un contexto de poca demanda internacional, acabaría desplazando a miles de pequeños y medianos fabricantes que, por lo general, dependen del mercado nacional.

Con este trasfondo, se ha convencido a los trabajadores y las trabajadoras de que sus salarios de subsistencia están estrechamente ligados a la sostenibilidad de la empresa que les ha empleado. Por ello, en casos de violaciones de derechos, los y las trabajadoras prefieren resolver la cuestión internamente con la empresa mediante negociaciones que no les perjudiquen. Esa actitud concesiva respecto de la negociación colectiva que reina entre las plantillas podría explicar posiblemente la debilitación de ese movimiento sindicalista que hubo antaño en Ambur.

*“Los sindicatos internos están formados por trabajadores y trabajadoras de la misma empresa y su principal preocupación es precisamente esa empresa. Los sindicatos externos, en cambio, están formados por personas ajenas a la empresa y, si empiezas a trabajar con su nombre, necesitas un número de registro y siete de los miembros deben ser miembros estatutarios. A pesar de que puede haber elecciones en el sindicato, esos siete miembros seguirán siendo miembros fundadores. Y este tipo de sindicatos, como el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC, por sus siglas en inglés), el Centro de*

*Sindicatos Indios (CITU, por sus siglas en inglés), Anna, Pattali Makkal Katchi (PMK, por sus siglas en inglés) y muchos otros sindicatos externos con afiliaciones políticas abarcan muchos temas, y eso no es bueno ni para la empresa ni para los trabajadores y las trabajadoras. Por contra, el sindicato interno es como una familia; si tenemos problemas con la dirección, podemos resolverlos entre nosotros mismos sin la intervención de intermediarios externos.*” (Balram, un trabajador de una curtiduría de Ambur con veintiséis años de experiencia, explica por qué prefiere no trabajar con “sindicatos externos” como los sindicatos obreros centrales.)

Por muy desafortunada que sea la situación, en Ambur las cosas están mucho mejor en comparación con la situación de los derechos laborales en el sector del calzado de Agra. Prácticamente ninguna de las personas de Agra entrevistadas en este estudio era consciente de sus derechos. La mayoría mostró tener un conocimiento escaso o nulo acerca de la importancia y las funciones de los sindicatos, lo que podría explicar sus condiciones laborales pésimas, tal y como se desprende del análisis de nuestros datos primarios.

Teniendo en cuenta la vulneración sistemática de los derechos laborales en todo el sector y el decaimiento de los movimientos sindicalistas obreros en aquellos lugares donde antaño gozaron de poder, puede que los trabajadores y las trabajadoras deseen elegir un oficio alternativo donde lo haya. Sin embargo, en Agra, el ejercicio de esa decisión está limitado por razones históricas relacionadas con la casta y por el peso del sector en la economía local. Las comunidades jatav y musulmanas, que constituyen el peso de la fuerza de trabajo, se han dedicado al oficio de fabricar calzado desde la era del Imperio mogol. La transición a un nuevo oficio supondría tener que romper barreras socioculturales represivas, así como aprender nuevas habilidades. En nuestro estudio de campo, fuimos incapaces de detectar indicios de transiciones de ese tipo.

En Ambur, el terreno agrícola ha pasado a ser yermo debido a la contaminación de la industria del cuero. Aquellas personas que aspiran a hallar nuevas vías luchan duro por obtener estudios superiores y aprender nuevas habilidades. Pero por el momento, los recursos necesarios para lograr esas ambiciones todavía provienen de los sectores del cuero y del calzado. Como comentó Anand de Ambur a la persona que lo entrevistó: *“Hay gente que todavía estudia y [también] trabaja en las empresas. Conocemos a tres personas que lo hacen;*

*van a la universidad y también vienen a trabajar. Quieren estudiar pero no tienen el dinero para hacerlo. ¿Qué pueden hacer? Necesitan trabajar para ganar dinero y estudiar para cumplir sus sueños. Hay una profesora que trabaja en nuestra línea de producción y también hay una enfermera que hace el mismo trabajo que nosotros.”*

Este panorama deja al personal sin otra elección que depender de las autoridades gubernamentales para que ampare sus derechos laborales, consagrados en la Constitución de la India y en su marco legislativo. En el presente estudio, también hemos realizado el seguimiento del cambio en la actitud legislativa y gubernamental en un contexto de liberalización del mercado de la India. En un momento en el que el Gobierno central no ha concretado aún las reformas laborales a gran escala, ya se ha producido una liberalización *de facto* de estas debido a su negligente implementación.

Kamakshi explicó su experiencia acerca de las inspecciones laborales en su fábrica: *“... pero cuando vienen a visitarnos los y las funcionarias del departamento de trabajo tenemos la impresión de que existe cierta complicidad entre ellas y la Administración. Solo vienen de vez en cuando y siguen su propio camino. No existe ningún mecanismo para que los empleados y las empleadas podamos comunicarles cualquier reclamación al funcionamiento del departamento de trabajo.”*

El caso de Manikkyam resume la consecuencia lógica de esas dificultades a las que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras. Después de haber luchado toda la vida por los derechos colectivos de los y las trabajadoras del sector del cuero en Tamil Nadu y tras haberse jubilado recientemente, el propio Manikkyam, se plantea lo siguiente: *“Después de trabajar durante cuarenta años, no he logrado el salario que mi cuarta hija ha conseguido nada más empezar a ganarse [la vida].”*

Mientras los trabajadores y las trabajadoras de los sectores del cuero y del calzado de la India hacen frente a la volatilidad del mercado internacional en un régimen liberalizado, ante el debilitamiento *de facto* de la legislación laboral y la existencia de una propuesta *de jure* en el mismo sentido, ante el decaimiento del movimiento sindicalista obrero y ante la carencia flagrante de oportunidades de empleo alternativas, las marcas internacionales que se abastecen de proveedores indios deben adoptar medidas urgentes para garantizar que los beneficios que obtengan no sean a costa de las vidas de estas clases trabajadoras desaventajadas.



## 6. RECOMENDACIONES

### 6.1 RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES DEL CUERO Y DEL CALZADO DE LA INDIA, ASÍ COMO PARA LAS EMPRESAS INTERNACIONALES

1. La contratación y colocación del personal en la industria debería respetar las obligaciones legales.
  - a. Debería ponerse fin con efectos inmediatos a la práctica ilegal de las fábricas de reclutar a personal por medio de empresas de trabajo temporal y a personal con salarios diarios para trabajos indefinidos.
  - b. Debe interrumpirse la colocación discriminatoria de las mujeres. Deben asignarse cargos a las mujeres proporcionales a su cualificación, al igual que ocurre con los hombres.
  - c. Deberían entregarse comunicaciones de nombramiento a todo el personal.
2. Debería pagarse a todos los trabajadores y las trabajadoras un salario digno y, como mínimo, el salario reglamentario, por lo que es preciso poner fin al robo de salarios y aplicar formas transparentes de pago de los salarios, conforme a lo previsto por la normativa nacional y estatal pertinente.
  - a. Debería regularizarse la situación del personal diario, ya que su condición de “trabajadores/as con salario diario” es fruto de una clasificación errónea de lo que debería ser un trabajo normal. Esta práctica simplemente permite la negación de prestaciones al personal y su explotación.
  - b. Los pagos por trabajo a destajo deberían efectuarse a tarifas determinadas mediante una metodología científica, elaborada con las aportaciones de representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Ante la falta de tal mecanismo, la consecuencia son objetivos de producción inhumanos y jornadas interminables. Hasta que no se implemente una metodología válida, el trabajo a destajo debería abolirse del todo a favor de empleos normales.
  - c. Deberían facilitarse nóminas a todo el personal sin falta.
  - d. El trabajo extraordinario no debería ser forzoso y la tarifa por hora extraordinaria debería ser el doble de la tarifa por hora ordinaria de trabajo.
  - e. Las mujeres deberían recibir el mismo salario que los hombres por trabajos similares.
3. La dirección debería asegurar de forma activa la salud y la seguridad en el trabajo de todo el personal.
  - a. El personal de fábricas de cuero y de calzado debería recibir una formación exhaustiva para poder manipular sustancias químicas peligrosas y realizar procesos igualmente peligrosos con el equipo de protección adecuado.
  - b. Los problemas de salud de los trabajadores y las trabajadoras debidos a condiciones de trabajo peligrosas deberían ser supervisados de forma activa por la dirección del centro de trabajo, con el fin de instalar sistemas de protección adecuados. La dirección debe asumir la responsabilidad por el tratamiento de cualesquier personas afectadas.
  - c. Deberían garantizarse unas condiciones de trabajo saludables mediante una ventilación adecuada, medidas de higiene y de saneamiento, atención médica primaria, una gestión adecuada de los residuos, jornadas laborales reguladas por ley, etc.
  - d. En todas las fábricas, deberían constituirse comités contra el acoso sexual, elegidos democráticamente, operativos y fiables, tal y como prevé la legislación india.
4. Deberían implementarse sistemas de seguridad social para todo el personal, de conformidad con las políticas gubernamentales vigentes.
  - a. Debería facilitarse acceso a los Fondos de Previsión y al Seguro del Estado para Empleados a todo el personal, incluso a aquellas personas que hayan quedado excluidas de tales prestaciones debido a sistemas de contratación irregulares, como el salario diario, la retribución a destajo y la subcontratación por ETT.
  - b. Las nóminas, que deberían entregarse sin falta a todo el personal, deberían especificar claramente las cantidades que se deducen de los salarios en concepto de aportaciones a las distintas prestaciones de la seguridad social, como el Fondo de Previsión o el Seguro del Estado para Empleados.
  - c. Deberían implementarse medios informáticos y de comunicación para ofrecer un mayor acceso a las distintas prestaciones de la seguridad social y mejorar su transparencia.
  - d. Deberían cumplirse estrictamente las prestaciones por maternidad previstas por la ley.
5. La industria debería promocionar y proteger a toda costa la libertad sindical, garantizada por la Constitución de la India y la legislación laboral.
  - a. Debería permitirse que el personal dispusiera de un espacio en las fábricas para organizarse y defender sus derechos sin temor.
  - b. En las fábricas, deberían existir mecanismos de

reparación de agravios efectivos para atender las preocupaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

- c. La negociación colectiva con sindicatos democráticos y colectivos de personas trabajadoras debería ser la norma sobre la que se basara el proceso de toma de decisiones en las fábricas.
- d. Deberían vigilarse estrictamente las prácticas laborales injustas y la coacción ilegal como medidas habituales para hacer fracasar a los sindicatos.
- e. Las mujeres deberían estar representadas de forma paritaria en todos los órganos constituidos a efectos de negociación colectiva y representación del personal.

## **6.2 RECOMENDACIONES PARA EL GOBIERNO INDIO**

1. Los mecanismos institucionales para una implementación rigurosa de la legislación laboral en los sectores del cuero y del calzado de la India pueden reforzarse adoptando las siguientes medidas:
  - a. Promover los derechos laborales entre trabajadores y trabajadoras, empresas, autoridades responsables de su aplicación, consumidores y consumidoras, inversores y otras partes interesadas.
  - b. Contratar a suficiente personal en el departamento de trabajo para garantizar las inspecciones regulares, la supervisión de las fábricas y el cumplimiento por parte de estas.
  - c. Brindar asistencia jurídica gratuita a los trabajadores y las trabajadoras con pocos ingresos para que puedan acceder a la justicia sin quedar excluidos de ella.
2. Los ministerios y autoridades encargados de la implementación de la normativa medioambiental deberían tener en cuenta, a efectos de compensación, el impacto adverso que tiene la contaminación causada por la industria en los medios de subsistencia de la comunidad y en la salud.
3. Se debería prevenir la discriminación salarial por razón de género y promocionar un reconocimiento de las mujeres trabajadoras que sea proporcional a sus habilidades.
4. Las políticas activas basadas en los incentivos y la financiación económica que se facilitan a las asociaciones de propietarios/as de la industria, deberían hacerse extensivas a los sindicatos y colectivos de trabajadores y trabajadoras en reconocimiento de su derecho constitucional y legal a la libertad sindical.

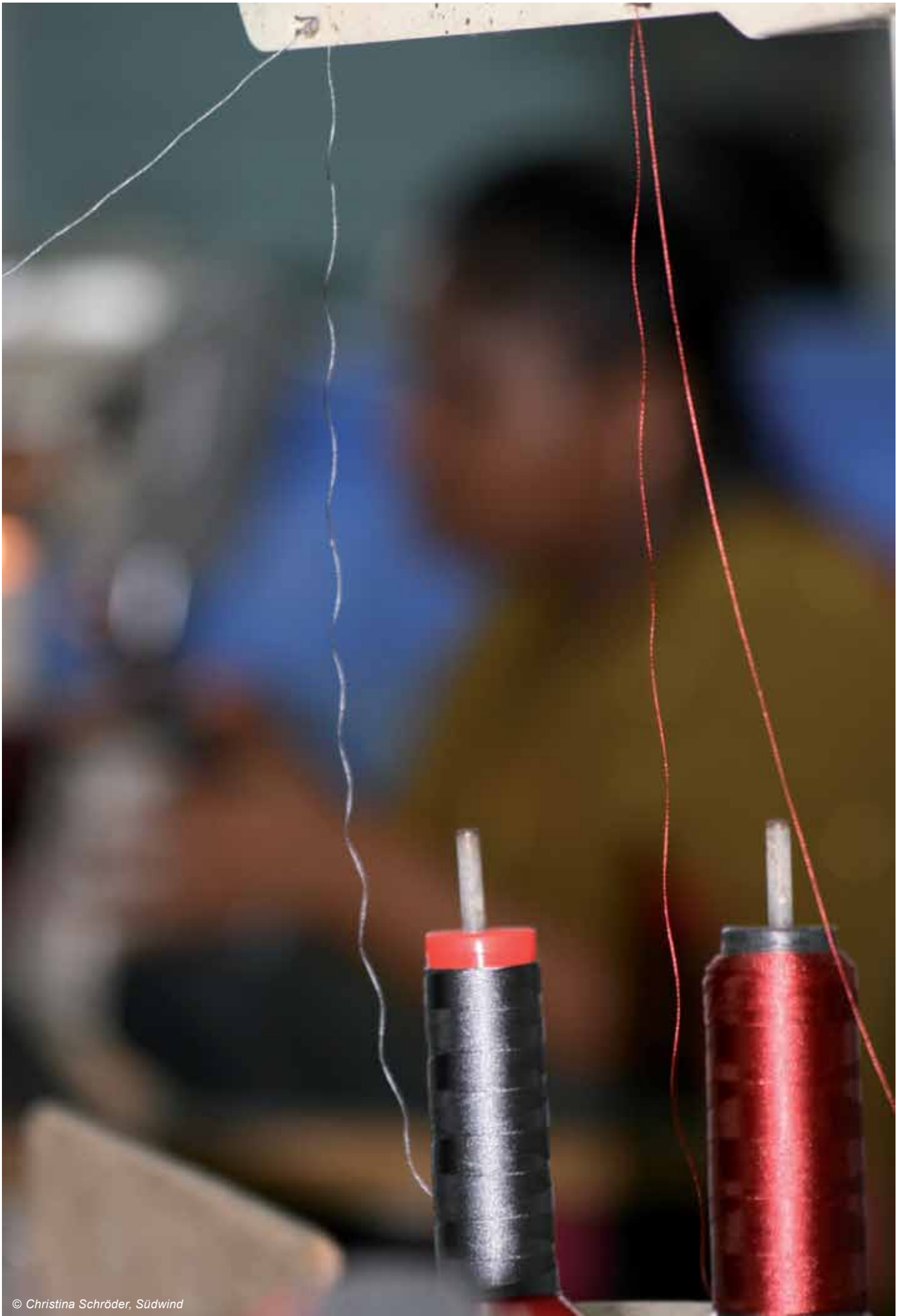
5. Deben incrementarse los salarios mínimos, con el fin de garantizar un trabajo decente al personal de todas las categorías.
6. Deben monitorearse las denegaciones del Seguro del Estado para Empleados y del Fondo de Previsión, o la retención de la aportación de la empresa a tales fondos, y deben implementarse estos con efectos retroactivos en caso de su violación.
7. Las reformas laborales propuestas deben reconsiderarse para garantizar mejor los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y asegurar la responsabilidad de las empresas, así como de las cadenas de suministro internacionales.
8. El Gobierno indio debe ratificar a la mayor brevedad las convenciones de la OIT 87, 98 y 131, puesto que contienen consideraciones relativas a las condiciones concretas de trabajo de la India.

## **6.3 RECOMENDACIONES PARA LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA**

1. Los Estados miembros de la Unión Europea deben implementar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
2. Los Estados miembros de la Unión Europea deben crear planes de acción nacionales que obliguen al Gobierno y a las empresas a proteger los derechos humanos.
3. Los Estados miembros de la Unión Europea deben reformar los centros nacionales de contacto de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) para las empresas multinacionales, con el fin de hacer cumplir las normas en materia de derechos humanos.
4. Los Estados miembros de la Unión Europea deben crear o mejorar los procedimientos de reparación de agravios y reclamaciones pensando en las víctimas de las violaciones de derechos humanos y laborales.
5. Los Estados miembros de la Unión Europea deben crear un marco normativo para tomar medidas legales contra prácticas de negocio contrarias a la ley, así como contra el incumplimiento de las obligaciones de la responsabilidad penal corporativa por parte de empresas multinacionales.
6. Los Estados miembros de la Unión Europea deben tomar la iniciativa de crear un índice de sostenibilidad de materiales (MSI, por sus siglas en inglés) centrado en la producción de cuero y de calzado.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACHARYA, D. K. (2013). India Leather Days, Offenbach, Germany [en línea]. *Leather News India*, p. 11-21. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <[http://leatherindia.org/wp-content/uploads/2015/07/Indialeatherdays\\_2014.pdf](http://leatherindia.org/wp-content/uploads/2015/07/Indialeatherdays_2014.pdf)>
- AFWA (2013). Calculating a living wage [en línea]. [S. n.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage>>
- APICAPPS (2015). *World Footwear Yearbook 2015*. 5, 7, 8, 19 y 68.
- APICAPPS (2016). *World Footwear Yearbook 2016*. 4, 6, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 70.
- AUSTIN, G. (1966) *The Indian Constitution: Cornerstone of a Nation*. Oxford: Clarendon Press.
- BAKHSI, P. M.; IRUZUBIETA, R. (coord.); SÁNCHEZ, S. (trad.) (2013); . *La Constitución de la India*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- BHATTACHARJEE, S. S. (2016) *Examining India's Labour Law Changes: Principles of Rights, Inclusion and Employment Security*. [S.l.: s.n.]. [Documento inédito]
- CEMCOT (s.d). Project Location [en línea]. [S.f.]. [Consulta: 12 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.cemcot.com/pitec.html>>
- CLE (2015). Industry at a Glance. *Leather India* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 12 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://leatherindia.org/industry-at-a-glance/>>
- DAMODARAN, S.; MANSINGH P. (2008). *Leather Industry in India (Working Paper)* [en línea]. Nueva Delhi: Centro de Educación y Comunicación, p. 1-75. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.cec-india.org/libpdf/1437550410LeatherIndustryinIndia.pdf>>
- DOWN TO EARTH (2001). Ganga's burden of pollutants from Kanpur to Varanasi [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.downtoearth.org.in/blog/gangas-burden-of-pollutants-from-kanpur-to-varanasi-45382>>
- FAO (1996). *Management of Waste from Animal Product Processing* [en línea] [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.fao.org/WAIRDOCS/LEAD/X6114E/x6114e05.htm>>
- GANESAN, S. (2008) El leather approved, registered as exclusive geographical product. *The Hindu* [en línea]. Tiruchi: The Hindu. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.thehindu.com/today-paper/tp-national/tp-tamilnadu/article1295176.ece>>
- Gobierno de la India. Departamento de Comercio e Industria, 2015. *Annual Report 2014-2015*. Nueva Delhi. Ministerio de Comercio e Industria
- Gobierno de la India. Departamento de Políticas Industriales y Promoción, 2014. *Compendium of Plan Schemes of DIPP* [en línea]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <[http://dipp.nic.in/English/publications/compendium\\_Plan-Scheme.pdf](http://dipp.nic.in/English/publications/compendium_Plan-Scheme.pdf)>
- GOPALAKRISHNA, P. V. (2011) *A Roadmap for the Indian Footwear Industry*. India Leather Summit 2011 [en línea]. [S.l.]: Consejo para las Exportaciones de Cuero. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.indianshoefederation.in/downloads/CLE.ppt>>
- HASHIM, S. R. (2010) *SME Clusters in India: Identifying Areas of Intervention for Inclusive Growth* [en línea]. Nueva Delhi: Comisión de Planificación, Gobierno de la India, p. 74-91. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <[http://planningcommission.nic.in/reports/serreport/ser/ser\\_sme1910.pdf](http://planningcommission.nic.in/reports/serreport/ser/ser_sme1910.pdf)>
- IBEF (2014). *Leather Industry in India* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.ibef.org/pages/36601>>
- KPMG. *Human Resource and Skill Requirements in the Leather and Leather Goods Sector (2013-17, 2017-22)* [en línea] [S.l.: s.n.], 2014. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.nsdcindia.org/sites/default/files/files/Leather-and-Leather-Goods.pdf>>
- MAITY, S. (2013). *India's Leather and Manufactures Export in the Scenario of WTO: An Analysis Trend and Structural Shift* [en línea]. *Managing Global Transitions*, 11 (3): 261-281. [S.l.: s.n.], 2013. Disponible en: <[http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/11\\_261-281.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/11_261-281.pdf)>
- MASCIANA, P. (2015). *World Statistical Compendium for Raw Hides and Skins, Leather and Leather Footwear 1998-2014* [en línea]. Roma: FAO, p. 1-122. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.fao.org/3/a-i4651e.pdf>>
- ONICRA (2014). *Emerging Trends. Indian Leather Industry* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 12 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.onicra.com/images/pdf/Publications/Leatherindustry-report-Transparent.pdf>>
- PAPOLA, T. S.; PAIS, J. (2007). *Debate on Labour Market Reforms in India: A Case of Misplaced Focus*. *Indian J. of Labour Economics* [en línea]. [S.l.: s.n.], vol. 50, núm. 2, p. 185. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://www.isleijle.org/ijle/IssuePdf/c6a90f3e-4a80-4cdf-bffa-dd0c2755e601.pdf>>
- PRATAP, S. (2014). *The Political Economy of Labour Law Reforms in India, Part I* [en línea]. Delhi: Centro de Enseñanza Laboral, 2014. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://sanhati.com/wpcontent/uploads/2014/12/ThePoliticalEconomyofLabourLawReformsinIndia.docx.pdf>>
- RAJAMANI, S. (2001). *Tannery Waste Management & Technological Options for Up gradation of Environment System for Tanneries in Kanpur*. *Proceedings of Leather Research Industry Get-Together*, Kanpur, Chapter (22 de agosto de 2001).
- Roger Industries Ltd. (2015). [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 25 de mayo de 2016]. Disponible en: <<http://www.rogerexports.com/market.html>>
- ROY, C. (2012). *A Study on Environmental Compliance of Indian Leather Industry & its Far-reaching Impact on Leather Exports* [en línea]. *Kaliyaganj: Departamento de Economía*, p. 8-11. [Consulta: 25 de mayo de 2016]. Disponible en: <<http://tinyurl.com/hts68ah>>
- SENGUPTA, A.; KANNAN, K. P.; RAVEENDRAN G. (2008). *India's Common People: Who are They, How Many are They and How do they Live? Economic and Political Weekly*. [S.l.: s.n.], núm. 43 (II), p. 49-63.
- SINGH, P. (2015). *Higher productivity equals higher wages? Not for the Indian industrial worker: real wages have grown at an average 1 percent annually between 1983 and 2013* [en línea]. [S. n.]: Livemint. [Consulta: 13 de julio de 2016] Disponible en: <<http://tinyurl.com/jhpnw2t>>
- SRIDHAR, V. (2014). *The curse of cheap labour: A society that systematically shortchanges its workforce will have to pay dearly* [en línea]. [S. n.]: Frontline. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://tinyurl.com/ztlp958>>
- Tej Group. (2015a) *Exports* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016] Disponible en: <<http://tejshoetech.in/export.htm>>
- Tej Group (2015b) *TSF Shoes: Genuine Leather Footwear Manufacturer in India* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <http://www.tejgroupindia.com/tsf/index.php>
- TIMES OF INDIA (2016). *Show cause noticed to 400 tanneries* [en línea]. Kanpur [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://timesofindia.indiatimes.com/city/kanpur/Show-cause-notices-issued-to-400-tanneries/articleshow/51901679.cms>>
- VARMAN, M. C.; RAHUL (2009). *Labour in Global Value Chains: A Study of the Leather and Footwear Manufacturing Cluster of Kanpur*. *Aspect's India's Economy* [en línea]. [S.l.: s.n.], núm. 47. Disponible en: <<http://rupe-india.org/47/leather.html>>
- YADAV, A (2015). *There's a wage crisis in Delhi's factories —and the Modi government's new labour laws won't help*. *Scroll.in* [en línea]. [S.l.: s.n.]. [Consulta: 13 de julio de 2016]. Disponible en: <<http://scroll.in/article/732336/theres-a-wage-crisisin-delhis-factories-and-the-modi-governments-new-labourlaws-wont-help>>





## **PUBLICACIÓN**

**Autoría:** Shashi Kant Prasad, Vaibhav Raaj y Anton Pieper

**Edición:** Anannya Bhattacharjee, Melanie Deter

**Diseño:** Julia Löw, [www.weiderand.net](http://www.weiderand.net)

**Traducción al castellano:** L'Apòstrof SCCL

**Edición en castellano:** Alba Trepát (Federación SETEM)

**Maquetación:** Concepte Gràfic

**Publicación:** Federación SETEM

**Fecha de publicación:** Diciembre 2016



Este informe ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. Los contenidos de este documento son de responsabilidad exclusiva de la campaña Cambia Tus Zapatos y en ningún caso debe considerarse que reflejen la posición de la Unión Europea.

