



# LAS VIDAS TRAS TUS ZAPATOS

Las trabajadoras a domicilio  
en el sur de la India

*SeTem*

**Campaña  
Ropa Limpia**



Clean Clothes  
Campaign



## ÍNDICE

- Capítulo 1. Introducción
- Capítulo 2. Las trabajadoras a domicilio en Ambur (sur de la India)
- Capítulo 3. Condiciones laborales de la industria india del cuero
- Capítulo 4. Marcas y minoristas: ¿asumen sus responsabilidades?
- Capítulo 5. Conclusiones
- Capítulo 6. Recomendaciones

‘Las vidas tras tus zapatos’ es un informe elaborado conjuntamente por Homeworkers Worldwide, Labour Behind the Label y Cividep (marzo de 2016).



Homeworkers Worldwide (HWW) es una ONG del Reino Unido que apoya la lucha por los derechos y el reconocimiento del personal a domicilio en todo el mundo. HWW fomenta la organización de este colectivo desde la base, trabaja para que las empresas mejoren las condiciones del personal a domicilio de sus cadenas de suministro y presiona para que la legislación ofrezca más cobertura a este colectivo. [www.homeworkersww.org.uk](http://www.homeworkersww.org.uk)



Labour Behind the Label (LBL) es una ONG del Reino Unido que organiza campañas para exigir que se respeten los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras del textil en todo el mundo. LBL forma parte de la plataforma británica de la Campaña Ropa Limpia. [labourbehindthelabel.org](http://labourbehindthelabel.org)



Cividep es una ONG de Bangalore (India) que empodera a los trabajadores y trabajadoras y a las comunidades para garantizar que las empresas cumplen los derechos humanos, los derechos laborales y las normas medioambientales. Cividep forma a las personas trabajadoras, estudia los efectos de las actividades empresariales, negocia con distintos grupos de interés y promueve el cambio de políticas. [cividep.org](http://cividep.org)



CAMBIA TUS ZAPATOS es un consorcio de 15 organizaciones europeas y 3 asiáticas. Defendemos que las personas trabajadoras de la industria del calzado tienen derecho a un salario digno y a la protección de la salud y la seguridad laboral. También que los consumidores y consumidoras tienen derecho a productos seguros y a la transparencia en el proceso de producción de los zapatos. Este informe es producto de la campaña.

Agradecimientos adicionales:

Un agradecimiento especial a todos los trabajadores y trabajadoras a domicilio y otras personas que colaboraron con este informe.



Comprar calzado es uno de los pasatiempos favoritos de los consumidores y consumidoras británicas y parece que seguirá gozando de gran popularidad, ya que la venta de botas, sandalias y zapatos crece año tras año. De hecho, el Reino Unido es uno de los mayores mercados de calzado del mundo. Se calcula que cada persona compra una media de cinco pares anuales.

Actualmente, las tiendas especializadas que antes nos vendían la mayoría de zapatos se enfrentan a una competencia feroz, no solo de las grandes marcas minoristas –muchas de las cuales hoy en día comercializan sus propias líneas de calzado y ropa– sino también de supermercados como Asda George o Sainbury's. En general, todas las tiendas minoristas se están enfrentando a un nuevo reto: el rápido crecimiento de la venta de calzado por Internet. Este tipo de venta en línea aumenta a un ritmo del 1% anual y en estos momentos representa el 15% de las ventas globales de zapatos<sup>1</sup>.

Las cadenas de suministro a través de las que se fabrican los zapatos también han cambiado drásticamente. Desde la década de 1970, gran parte de la producción se ha trasladado fuera del Reino Unido y se ha externalizado a fábricas, intermediarios y personal a domicilio en todo el mundo, sobre todo en Asia. Aunque unas pocas marcas continúan produciendo zapatos en Inglaterra –principalmente en Northamptonshire– tienden a complementar la venta de calzado inglés, que es más caro, con calzado más barato, importado de la India. En algunos casos, todos los zapatos son importados; en otros, solo se importan las palas de cuero cosidas en la India u otros lugares, y la suela se añade en el Reino Unido.

Hay una gran competencia en diferentes aspectos del mercado –como en el precio o en el el estilo– así como demandas de flexibilidad que provocan que los patrones de producción cambien, lo cual afecta a las personas que elaboran los zapatos que nos ponemos. Las exigencias del mercado han generado una red de abastecimiento cada vez más compleja: de Asia, donde el precio es la prioridad, a Europa, cuando la velocidad es más importante; y de los pedidos al por mayor de las grandes fábricas a las pequeñas unidades de producción y subcontratistas que se adaptan a la flexibilidad del *just-in-time*.

Mientras que las condiciones laborales en las que se produce la ropa en todo el mundo han gozado de una amplia difusión, la cadena de suministro del calzado de cuero ha pasado mucho más desapercibida. Como veremos, la producción de zapatos de cuero también conlleva muchas prácticas inaceptables, que son perjudiciales tanto para el personal como para el medio ambiente.

Las trabajadoras a domicilio, empleadas principalmente para coser las piezas de cuero que forman la pala de los zapatos, suponen mano de obra barata y aportan una flexibilidad muy apreciada en el sector del calzado. Estas trabajadoras están invisibilizadas pero desempeñan un papel vital en la elaboración de algunos tipos de calzado de cuero, independientemente de donde se acaben fabricando. De Portugal a Bulgaria, de Europa del Este al norte de África y la India, las trabajadoras a domicilio que forman parte de la cadena de suministro de zapatos experimentan condiciones laborales similares, estén donde estén. Este informe se centra en la producción de un tipo de calzado de cuero –el del calzado informal– y en las experiencias de miles de mujeres trabajadoras a domicilio que lo producen mayoritariamente en la ciudad india de Ambur y sus alrededores. Las exportaciones de calzado de cuero de la India al Reino Unido están creciendo y constituyen una parte importante de la producción del mercado de precio mediano. En Ambur, las trabajadoras a domicilio ganan menos de 10 peniques (12 céntimos de euro) por coser las palas de un par de zapatos, cuyo precio en Inglaterra oscila entre las 40 y 100 libras (47 y 117 euros), e incluso más<sup>2</sup>.

1. MINTEL, *Footwear Retailing Executive Summary*, julio de 2014.

2. En febrero de 2016 98 rupias indias equivalían a 1 libra esterlina.



*Escena de una calle en Ambur (Tamil Nadu)*

### La industria del cuero y del calzado en la India

La India es el octavo exportador más grande de calzado del mundo y tanto el gobierno como la industria tienen ambiciosos planes para seguir creciendo. Entre 2012 y 2014, las exportaciones de calzado aumentaron más del 50%. Durante el 2014, el país exportó 200 millones de zapatos en todo el mundo<sup>3</sup>. El Reino Unido es el mercado de calzado más importante para la India. En conjunto, Europa recibe el 65 % de todas sus exportaciones.

La mayor parte de las empresas que producen calzado destinado a la exportación son indias. Sin embargo, después de que el gobierno levantara una serie de restricciones, actualmente hay inversión extranjera y se han creado algunas empresas mixtas. Aunque tradicionalmente el sector del calzado se ha caracterizado por estar formado por pequeñas empresas, en la actualidad se han construido grandes y modernas fábricas, sobre todo en Tamil Nadu, al sur del país. Muchas de las principales compañías del sector del cuero están integradas verticalmente. Es decir, procesan el cuero y, al mismo tiempo, fabrican y montan los artículos, aunque para realizar algunas fases productivas tienen que recurrir a cadenas de subcontratación. La mayor parte del cuero utilizado procede de la propia India y una pequeña parte se importa. Por ejemplo, en Ambur hay una importante empresa que ha invertido en una curtiduría de Etiopía, que es su principal proveedora de materia prima.

El cuero y la producción de artículos de cuero (calzado, bolsos, sillería, balones de fútbol) se encuentran tanto en el norte como en el sur de la India. La estructura de la industria y la composición de la fuerza de trabajo es diferente en cada lugar dependiendo de factores como el tamaño de las fábricas o las curtidurías, la proporción de personal regularizado y de personal informal o eventual y del número de mujeres trabajadoras.

Al norte del país, Kanpur acoge muchas curtidurías mientras que Agra es un centro de producción de calzado, tanto para el mercado nacional como para el internacional. En otros lugares, como Jalandhar, se fabrican balones de fútbol para muchas de las grandes marcas. Tamil Nadu, el estado más al Sur de la India, es un centro importante de exportación de calzado de cuero y todas las fases de producción de la cadena de suministro se pueden encontrar allí: curtidurías, fábricas, talleres y trabajo a domicilio.

Ambur, donde vive y trabaja el personal femenino que aparece en este informe, forma parte de un conjunto de pueblos, junto con Ranipet y Vellore, que tiene curtidurías y fábricas de calzado. Esta zona se encuentra a unas tres horas de Chennai, la capital de Tamil Nadu, un importante centro de la industria del cuero.

3. *World Footwear 2015 Yearbook*. Portuguese Shoes.

## ¿Qué es el trabajo a domicilio?

El trabajo a domicilio es el que realizan principalmente las mujeres desde sus hogares a cambio de dinero en efectivo. Algunas producen artículos que se venden en el mercado local, mientras que otras forman parte de las cadenas de suministro globales y elaboran los productos que podemos comprar en las tiendas minoristas.

El trabajo a domicilio oscila entre los oficios tradicionales, como coser, y los procesos industriales, como el montaje de placas de circuito. Se trata de una tarea intensa que suele realizarse a mano, aunque algunas mujeres usan máquinas de coser, soldadoras, prensas u otras herramientas.

El trabajo a domicilio es habitual en países de todo el mundo, pero normalmente es invisible y no se reconoce su vital aportación a la economía.

Muchas veces, las empresas, las comunidades y las familias no suelen reconocer a estas personas como trabajadoras.

Prácticamente en todo el mundo se espera que la mujer asuma la responsabilidad de encargarse de la familia y del hogar. Esto limita sus oportunidades de ganar un salario digno. El trabajo a domicilio es realizado por mujeres que están atadas a la casa por responsabilidades domésticas, pero que también necesitan ganarse la vida por sí mismas y para su familia. Trabajar desde el hogar les aporta unos ingresos esenciales, ya que no tienen otras oportunidades.

*Principales características del trabajo a domicilio:*

- El trabajo y, por lo tanto, el salario, es irregular e inseguro.
- Los sueldos son bajos y en general, se trabaja a destajo.
- No hay cobertura social (prestaciones sociales, pensiones, etc.).
- No hay protección en materia de salud y seguridad.
- La gran mayoría del trabajo a domicilio es realizado por mujeres.
- Las trabajadoras a domicilio no suelen estar organizadas.

## El trabajo a domicilio en la industria del calzado de cuero

Este informe se centra en las miles de mujeres que trabajan desde sus hogares en Ambur montando zapatos de cuero para exportar. Estas mujeres constituyen una gran fuerza de trabajo invisible, y no son reconocidas como trabajadoras por sus empleadores, el gobierno e incluso sus familias. No disponen de cobertura legal, no aparecen en las estadísticas oficiales y a menudo son menospreciadas por los sindicatos, los grupos de investigación y los colectivos de activistas que trabajan en el sector. Como consecuencia, estas trabajadoras cobran muy poco (en un sector que ya tiene unos niveles salariales bajos), su empleo es precario y se les niegan prestaciones laborales como seguro médico, prestación por jubilación y medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Sin embargo, las trabajadoras a domicilio no son empleadas temporales ni tienen un rol marginal. Al contrario, la mayoría trabaja todo el año y tiene mucha experiencia en el sector. La labor que realizan no es artesanal o tradicional, sino que está integrada a los procesos de producción modernos de una gran variedad de estilos y tipos de zapatos de cuero, que luego comercializan las principales marcas y distribuidores occidentales.

En la industria del cuero, el trabajo a domicilio también existe fuera de la India. Desde 1990, Homeworkers Worldwide (Trabajadores a Domicilio del Mundo) documenta la presencia de este tipo de empleo como parte del proceso de producción del calzado de cuero en Europa Occidental (Italia, Grecia, España y Portugal), Europa del Este (Bulgaria, Rumanía y Serbia), Latinoamérica (Chile y Bolivia) y Asia (Indonesia, Tailandia y la India)<sup>4</sup>.

En todos estos lugares el personal a domicilio ha descrito la existencia de condiciones y actitudes similares a las detectadas en Ambur. Este colectivo es una pieza esencial de la fuerza de trabajo que está integrado mayoritariamente por mujeres que trabajan informalmente desde sus casas, ya sea en Europa, Asia o Latinoamérica.

4. Ver los siguientes informes del European Homeworking Group: *Hidden Hands in European Report* (verano de 1997) y *Every Pair Tells a Story, Report on a Survey of Homeworking and Subcontracting Chains in Six Countries of the European Union* (marzo de 1996).





Las trabajadoras a domicilio se encargan sobre todo de coser las palas, una de las fases más laboriosas del proceso de producción del calzado de cuero. Por cada par cosido a mano, en Portugal o Bulgaria se pagan aproximadamente 47 céntimos de euro. En cambio, las mujeres de Ambur cobran menos de 12 céntimos por realizar el mismo trabajo. Esto explica porque Tami Nadu, aparte de exportar zapatos, también es un proveedor importante de palas de calzado que luego se ensamblan en la India y, finalmente se añaden a la suela en países europeos como el Reino Unido, Portugal o Eslovaquia, donde se finaliza la producción del calzado.

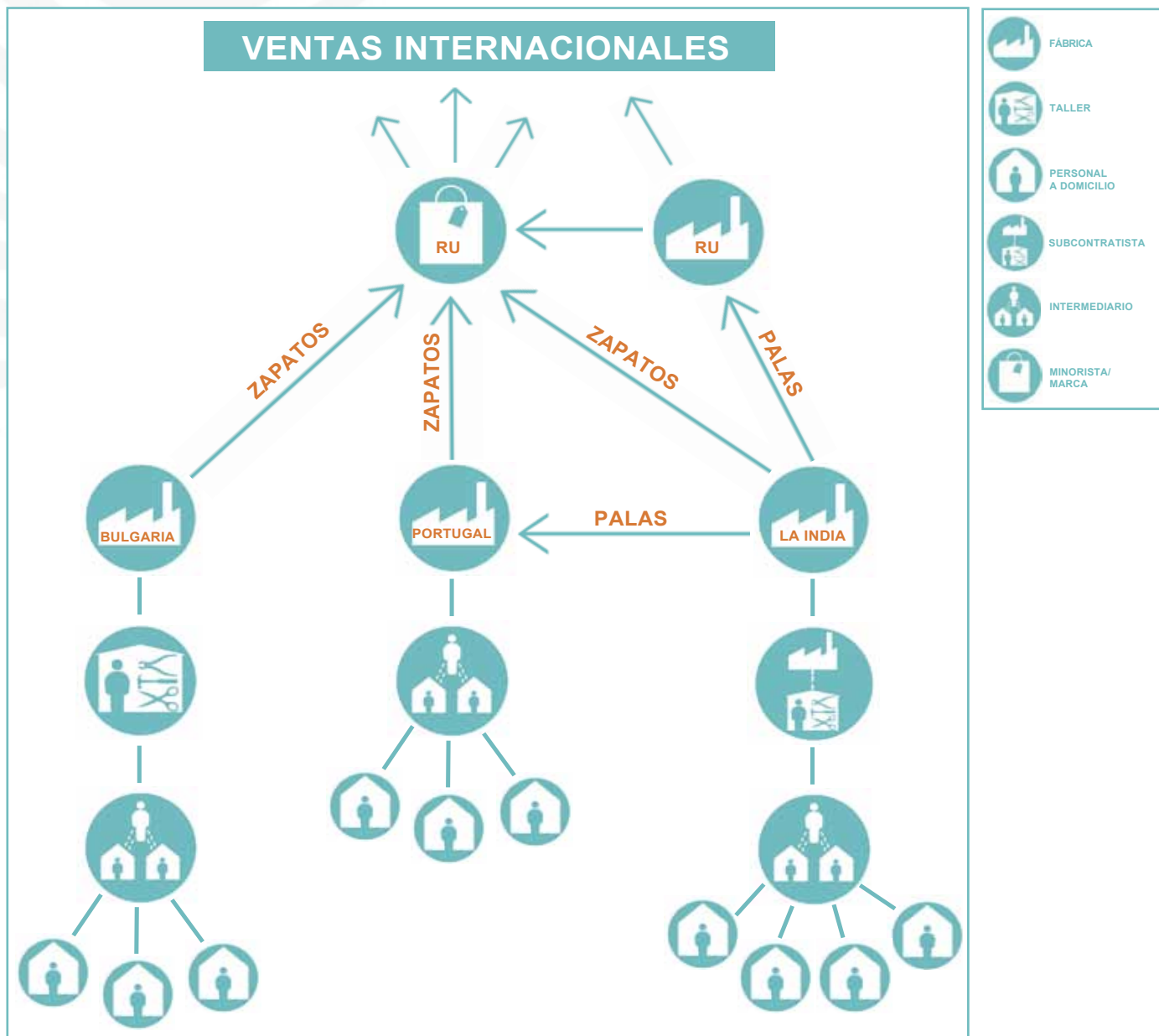


Fig. 1 Cadenas de suministro globales de calzado de cuero



“Trabajamos porque somos pobres.”

Ambur es una ciudad árida y polvorienta situada en la carretera nacional que va de Bengaluru (Bangalore) a Chennai, al norte del estado de Tamil Nadu (distrito de Vellore). La propia ciudad y los pueblos de los alrededores dependen de la industria del cuero, con más de un centenar de curtidurías, fábricas y pequeños talleres. Ambur es famosa por el calzado que produce y forma parte de un grupo más amplio de localidades que incluye Vaniyambadi, al suroeste, y Arcot, Ranipet y Vellore al este. Esta región, junto con Chennai, es un destacado centro de exportación de cuero y artículos de cuero de la India.



Fig. 2: Mapa de Tamil Nadu

La población de Ambur y de los pueblos de los alrededores supera los 114.000 habitantes. Poco más del 50 % de la población es musulmana, una proporción mayor que en otras partes de Tamil Nadu. El sector peletero concentra la mayor parte del empleo, mientras que en la agricultura está descendiendo. El nivel de alfabetización es muy superior al promedio nacional. La mayoría de los pueblos –como Lakshmanapuram, Melpatti, Thuthipattu, Nareyampattu, Kilpatti y Valathur– tienen entre 25 y 50 trabajadoras a domicilio; otros, como MV Kuppam, llegan a tener hasta 75. La mayoría de las mujeres que trabajan en la zona son hindúes de la casta Koundar, mientras que otras pertenecen a las castas Muthaliyar y Naiudu, así como a comunidades musulmanas, *dalit* (identidad política con que se autodenominan las personas de las castas y tribus históricamente excluidas de las cuatro varnas o sistema de castas de la India; los *dalit* son conocidos como los “intocables”) y comunidades cristianas *dalit*. Actualmente, las comunidades dalit se clasifican en Castas registradas y Tribus registradas con el objetivo de favorecer la discriminación positiva. En Ambur, muchas personas de estas comunidades se convirtieron al cristianismo, aunque las siguen vinculando a la casta. La localidad de Nareyampattu es la única de mayoría musulmana.

Las trabajadoras y sus familias mantienen relaciones cordiales con sus vecinos de otras castas y comunidades, y no hay informaciones que indiquen la existencia de discriminación u hostilidad entre los diferentes grupos. En Nareyampattu, las trabajadoras musulmanas se relacionan poco con las de las otras comunidades.

Las relaciones de género dentro de las familias se caracterizan por un desequilibrio de poder. Muchas trabajadoras a domicilio informan de que los hombres son quienes toman las decisiones en casa y controlan completamente la economía familiar. En Melpatti es distinto: allí, las mujeres están a cargo de los gastos del hogar. Sin embargo, todas las demás decisiones las toman los hombres. Del mismo modo, en Nareyampattu las mujeres musulmanas controlan los asuntos domésticos, pero no participan de ninguna otra decisión.



En el sector del cuero trabajan tanto hombres como mujeres: las curtidorías suelen emplear personal masculino, mientras que las mujeres se encargan de coser el calzado en las fábricas. Fuera de las fábricas, miles de mujeres trabajan desde casa sobre todo cosiendo zapatos para la exportación a Europa, Norteamérica y otras partes del mundo. Sin embargo, este colectivo es invisible, ya que no está reconocido como parte de la plantilla y oficialmente es como si no trabajara.

Los tipos de calzado que más suelen coser son mocasines o zapato informal, aunque a veces también cosen modelos infantiles; montan los elementos decorativos e incluso pueden coser las palas a las suelas. Por este trabajo se les paga a tanto por pieza, que varía dependiendo de la cantidad que completan y el modelo de zapato que trabajan.

No se trata de un tipo de producción artesanal. Las mujeres no trabajan en pequeños talleres familiares que elaboran calzado siguiendo el sistema tradicional. Hay muy pocos hombres que se encarguen de esta tarea y las mujeres trabajan solas desde sus hogares, a veces sentadas en el patio de su casa con otras mujeres de su familia o vecinas. El modelo de zapato, el número de puntadas y el método de trabajo depende completamente de las indicaciones de la fábrica.

Sin embargo, dentro del proceso de producción del calzado, estas mujeres realizan una tarea intensiva en mano de obra muy específica y de gran importancia: coser las palas de los zapatos. Las demás etapas, como por ejemplo cortar el cuero, elaborar los patrones y el montaje final, se realiza en fábricas y talleres. Pero en la India –igual que en el resto del mundo– el montaje de las partes superiores del calzado lo realizan las mujeres desde sus casas. En Ambur se cose siempre a mano, pero en otros países las mujeres tienen máquinas de coser en casa.



*Cosiendo a mano en casa (Ambur)*





### Invisibilidad e inseguridad

9 “Nos pagan 5 rupias por un par de zapatos. Ahora bien, si la pala es dura, entonces nos pagan 6 rupias. Hay algunas que incluso son más duras, y por ellas recibimos 9 rupias. Por lo tanto, tardamos lo mismo en coser dos pares de las primeras que uno de las segundas. El precio depende del tipo de pala”. Sumitra<sup>5</sup>

El uso de trabajadoras a domicilio en la industria del cuero de Ambur no es nuevo. Muchas mujeres han estado haciendo este trabajo en casa durante diez años o más, y otras llevan toda la vida en el sector del cuero, ya sea en fábricas o a domicilio. Para muchas, trabajar en casa es la única opción que tienen de conseguir empleo y supone una importante fuente de ingresos.

Sin embargo, a pesar de que llevan muchos años trabajando, estas mujeres carecen de seguridad y garantías laborales, lo cual les perjudica tanto a ellas como a sus familias, ya que dependen de los ingresos que les aporta este trabajo. Esta inseguridad no es consecuencia de la falta de trabajo, este no tiene ninguna naturaleza estacional ni se debe simplemente al desbordamiento de las fábricas. Es el resultado de unas relaciones laborales complejas e informales que mantienen a las trabajadoras en situación de precariedad, mientras que, al mismo tiempo, suponen una fuente constante y fiable de producción para el sector.

Muchas mujeres tienen pocas posibilidades de disponer de un salario, de manera que el trabajo a domicilio puede ser la única opción que les garantice unos ingresos. Aunque el trabajo no está garantizado, la mayoría de mujeres que trabajan desde casa están ocupadas casi todo el año.

Las fábricas no contratan directamente a las trabajadoras a domicilio, sino que obtienen una oferta de empleo a través de intermediarios, generalmente de la misma localidad o zona, quienes, a su vez, consiguen el encargo de una fábrica subcontratada por la fábrica principal, a menudo, pues con varias capas de subcontratación entre la fábrica principal y la trabajadora a domicilio. Esto permite que las fábricas no asuman ninguna responsabilidad por las trabajadoras, a pesar de que son las principales empleadoras y de que estas mujeres realizan una parte importante del proceso productivo. A veces, las trabajadoras a domicilio desconocen el origen del pedido y dependen del intermediario para tener trabajo, por lo que su capacidad de negociación es mínima o nula ya que, además, están dispersas por el territorio.

“El otro día (el intermediario) me dijo: «Cuando compras carne, no solo te dan carne, también te dan los huesos, ¿verdad? Entonces, ¿tiras los huesos? También los cocinas, ¿no?». Quiere decir que tenemos que coser tanto lo fácil como lo difícil. Me lo dijo después de pedirle 50 paisas (\*) más porque las palas de cuero eran muy duras. Sin embargo, es muy amable.” Sumitra

(\*) Una rupia se divide en 100 paisas

“No podemos negociar con los intermediarios porque conocen a mucha gente que quiere trabajar y lo necesita de verdad. Así que si intento negociar por una o dos rupias más se irán a otra zona... repartirán (el trabajo) en otra zona donde alguien acabará realizando el trabajo.” Runa

## Bajo mínimos: salarios de miseria



Las mujeres señalan a menudo que les pagan 5, 6 o 7 rupias por cada par de zapatos. Dado que el precio varía dependiendo del modelo y, teóricamente, de la dificultad de la tarea, a veces les pagan un poco más, 8 o 9 rupias. De la misma manera, el tiempo necesario para coser cada par varía dependiendo de la dificultad, normalmente relacionada con la dureza del cuero y la experiencia de la trabajadora. Es necesaria una media de 30 minutos para coser un par de zapatos (algunas mujeres explican que tardan 20 minutos, otras dicen que necesitan una hora). Presuponiendo que se necesita media hora por cada par, por ocho horas de trabajo se deberían cobrar 96 rupias a 6 rupias el par, muy por debajo del salario mínimo interprofesional.

*“No tenemos nada. Sabemos que esto es explotación. No nos queda otra opción. Por eso trabajamos en esto. Si tuviera otros ingresos, está claro que no lo haría”.* Shanti

*“Mírala, trabaja porque es pobre. Casó a todas sus hijas. Como su marido no puede trabajar, ella trabaja para poder comprar comida. Cuando llegas a vieja, ya no puedes coser más. ¿Qué puede hacer? Si se queda parada, ¿quién le dará de comer?”.* Pushka

Las mujeres saben que están mal pagadas, pero la mayoría se sienten impotentes para cambiar las cosas. También se quejan de que el trabajo y los ingresos son irregulares. Muchas explican que tienen que pedir dinero prestado y que les cuesta saldar las deudas, por lo que a veces se ven obligadas a pedir un anticipo a su intermediario.

*“Puede que hoy ganemos 50 rupias, pero nadie nos puede asegurar los ingresos de mañana. Quienes trabajan en la empresa tienen algunas garantías, pero nosotras no. Si un día nos ponemos enfermas y no podemos trabajar, no ganamos nada”.* Sumitra

*“No podemos ahorrar porque el coste de la vida es muy alto”.* Runa

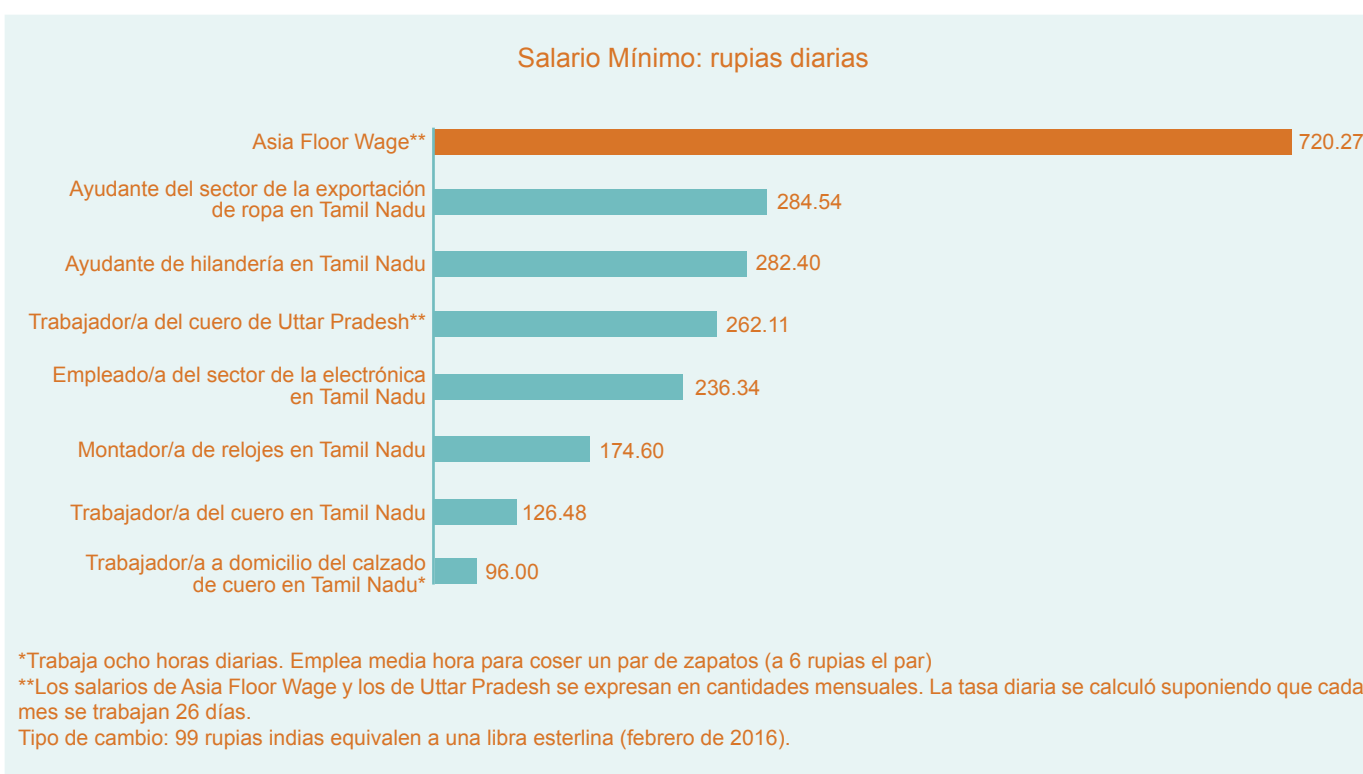


Fig. 3. Escala salarial



Una cosa está clara: para las mujeres de Ambur, dejar de trabajar a domicilio no solucionaría nada. De hecho, sería el peor escenario porque la mayoría no disponen de alternativas para obtener unos ingresos esenciales y se ven obligadas a trabajar desde casa.

La mayoría de las trabajadoras a domicilio están casadas y tienen hijos/hijas en casa o que van a la escuela. Todas hablan de lo difícil que es cubrir los costes básicos de la vida y de la necesidad de obtener ingresos. Sin embargo, no pueden trabajar fuera porque tienen responsabilidades familiares y no les queda más remedio que aceptar un trabajo que creen que está muy mal pagado. En algunos casos, si se quedan viudas o su esposo enferma el trabajo desde el hogar supone la única fuente de ingresos para la familia:

*“Si priorizamos los ingresos y vamos a trabajar fuera, ¿cómo podremos cuidar a nuestras hijas adolescentes? Sería imposible educarlas de manera adecuada. Llegaríamos a casa a las 6 de la tarde y nos dirían, «muy bien, si tú haces lo que quieres, nosotras también». Así que preferimos trabajar desde casa. Además, ¿crees que nuestros compañeros nos dejarían ir a trabajar fuera?”* Sumitra

*“Nos guste o no, tenemos que coser... Es nuestro medio de subsistencia”.* Pushka

*“Podemos cuidar de la casa y trabajar. Podemos cocinar. Podemos mandar a los niños (a la escuela). Si nos quedamos en casa es más fácil, por eso lo hacemos”.* Kaladevi

*“Trabajamos desde casa porque no queremos ir a la empresa, allí hay un horario. Vienen aquí y nos encargan el trabajo, y mientras tanto podemos cuidar de nuestros hogares y de los hijos. Si cuido de la casa y de los hijos mi marido es feliz. Si estuviera en la empresa y mis hijos enfermaran no podría pedir la baja porque nunca dan permisos para salir del trabajo”.* Runa



*Zapatos cosidos por trabajadoras a domicilio (Ambur)*

## Un trabajo interminable

Las mujeres combinan el trabajo remunerado con muchas tareas domésticas no remuneradas. Globalmente, dedican un gran número de horas a sus dos empleos. Sin embargo, como ganan muy poco por cada par de zapatos, están obligadas a realizar jornadas muy largas para cubrir los gastos familiares básicos. Otras veces, es porque tienen que acabar algunos pedidos urgentes de los intermediarios:

*“A veces (me levanto) a las 6 de la mañana y otras veces a las 7. A veces nos entregan las piezas por la noche y dicen que es urgente. Algunas se levantan a las 4 de la madrugada, pero yo me despierto a las 6. No puedo levantarme tan temprano, así que a veces trabajo de noche. Pero cuando lo hago, al día siguiente no puedo trabajar porque tengo los dedos hinchados. Cuando termino un par, necesito una hora para que mis manos se deshinchén. Así que ya no acepto ningún pedido urgente. Acabo de trabajar a las 11 de la noche”. Sumitra*

*“La empresa dice que es muy urgente. Así que también (trabajaremos) por la noche. Cuando terminemos no habremos dormido, pero habremos cumplido con el trabajo”. Kaladevi*

## Malo para la salud y tóxico

El proceso de coser las palas de los zapatos implica pasar la aguja por los agujeros previamente perforados en el cuero, tirar del hilo grueso y tensar la puntada para que todo quede bien amarrado. Normalmente, las mujeres trabajan sentadas en el suelo y se pasan muchas horas agachadas realizando movimientos repetitivos para pasar la aguja por el cuero, algunos de los cuales requieren mucha fuerza. El impacto sobre la salud de las mujeres es enorme:

*“Está claro que coser palas no es un buen trabajo. Vamos a tener dolor de pecho y las manos se nos van a infectar por culpa de los microbios que tiene el cuero. También tengo fibrosis a causa de este trabajo. Si, por ejemplo, mientras estoy trabajando me das algo para comer, lo cojo y me lo meto en la boca, puedo contraer una infección. Es cuero, ¿no? Y tiene un montón de productos químicos”. Sumitra*

*“Y las manos quedan entumecidas: ni siquiera puede limpiar la casa ni cargar las cosas con rapidez. Sufre por culpa de todo el trabajo que hace con las manos”. Runa*

Además, las mujeres se quejan de la contaminación ambiental. Por ejemplo, el agua está contaminada, lo que significa que tienen que comprar agua potable y asumir un coste adicional para el presupuesto familiar. El aire también está contaminado:

*“Hay productos químicos. Tanto los hombres como las mujeres sufren de estas enfermedades. Por la noche, quemamos unos residuos que emiten muy mal olor y no deben respirarse... Hay protestas contra la quema de residuos y la contaminación del aire, y por eso muchas personas han sido detenidas. Sin embargo, continúan contaminando”. Sumitra*

Otro problema de la contaminación del agua y la tierra es que en esta región, que antaño fue rica en agricultura, ya no es posible cultivar alimentos como una alternativa laboral. A la mayoría de la población solo le queda dedicarse al cuero.

## La educación infantil

En general, las mujeres valoran mucho la educación y no quieren que sus hijos e hijas sigan por el mismo camino que ellas. Creen que la educación es un medio para mejorar sus vidas. La mayoría están escolarizados, aunque algunas mujeres expresan el deseo de enviar a sus hijos a un colegio privado en





vez de público porque creen que recibirán una educación mejor. Algunas se esfuerzan para pagar el coste de que al menos alguno/a de sus hijos/as pueda ir a la universidad. Al mismo tiempo, algunas consideran que su trabajo les impide cuidar bien de sus hijos/as:

13 *“Cuando (los/las hijos/as) regresan al atardecer esperan tener algo para comer. Pero nosotras estamos sentadas cosiendo palas y tenemos que decirles que coman las sobras de la mañana, y eso no les gusta”.* Sumitra

*“Mis hijos son lo mejor que tengo... He sufrido mucho y no quiero que mis hijos lo pasen tan mal como yo. Por eso pedí dinero prestado, así mi hija ha podido acabar la universidad... Ahora está trabajando en una empresa”.* Durga

### Exigir reconocimiento

Algunas mujeres viven en aldeas a una cierta distancia de Ambur y conocen poco el sector del cuero más allá de su entorno más cercano. Sin embargo, otras trabajaron en las fábricas de calzado antes de casarse y tener hijos, o bien tienen familiares que han trabajado en las fábricas o que aún lo hacen. Muchas son conscientes de las ventajas que tiene ser reconocidas como trabajadoras, aunque de momento no vean cómo acceder a esta condición por sí mismas:

*“Acabamos el pedido que recibimos ayer. No sabemos si mañana tendremos trabajo. No tenemos ninguna seguridad. Las que trabajan en empresas tienen Seguridad Social, pero nosotras no disponemos de esta prestación. Si se ponen enfermas, pueden ir al hospital, descansar o ser ingresadas”.* Sumitra

*“Dentro de la empresa hay una pequeña clínica. En caso de emergencia, el personal de la empresa puede ir a la clínica. Cada empresa tiene sus políticas de salud... Se quedan una cantidad para la sanidad y les dan una tarjeta... Así que van al hospital, todo está cubierto y reciben tratamiento gratis... Pero solo es para el personal de la fábrica”.* Runa

*“En la empresa... tengo más prestaciones porque me pagan 5.000 al mes, puedo descansar, parar para tomar el té y comer. También me dan 12 pares, pero no me piden que los termine todos en un día. Aquí hay mucho trabajo, si paro para descansar no puedo acabar todos los pares”.* Gowri

Sin embargo, para las trabajadoras a domicilio es difícil comprender el valor real que tiene el trabajo que hacen para la empresa y, por lo tanto, el salario que les corresponde, ya que dependen de los intermediarios:

*“Las empresas no nos lo dan directamente (el trabajo). Cada empresa envía a una persona responsable. Ahora, por ejemplo, la empresa del Reino Unido tiene a sus propios compradores, pero ellos no contactan directamente con nosotras. Vienen a través de las empresas. Ahora tenemos que descubrir cuánto pagan a esas empresas, es la única manera de que esto pueda beneficiarnos”.* Pushka

Los intermediarios dicen que solamente se quedan una o dos rupias por cada par de zapatos entregado por las trabajadoras a domicilio. Sin embargo, según otras fuentes, una parte mucho más elevada de lo que pagan las fábricas va a parar a los intermediarios en forma de comisiones. Esta dinámica seguirá igual mientras no se establezcan condiciones y términos de manera formal, incluyendo pagos regularizados.

*“Los representantes de la empresas se enriquecen cada vez más. Se compran casas, se establecen y ahorran para sus hijos. Los propietarios y directivos aseguran el futuro a sus mujeres, hijos e hijas. Nos dicen: «es todo lo que podemos pagarte». ¿Qué más podemos decir?”. Pushka*

## Aspiraciones

Las trabajadoras a domicilio valoran mucho disponer de ingresos y, al mismo tiempo, poder encargarse de las responsabilidades familiares. Saben que el sueldo es muy bajo, pero es difícil cambiar la situación dada la naturaleza precaria del trabajo. Sin embargo, aspiran a conseguir pensiones de jubilación, a no depender de los préstamos y a obtener mayor igualdad y reconocimiento:

*“No queremos nada extraordinario. Solo queremos una pensión de 1.000 rupias al mes. Eso es todo lo que necesito ahora que ya soy mayor”. Pushka*

*“Cuando voy a dormir pienso si el futuro de mis hijos será bueno, eso estaría bien. Y si pudiera saldar mis deudas sería muy feliz”. Runa*

*“Sin deudas... Si pudiera solucionar esto, sería muy feliz”. Durga*

*“Si alguien se acerca al gerente y le explica lo que está pasando... A veces no saben qué les ocurre a las trabajadoras a domicilio. Así que debemos plantear el problema al gerente y decirle lo poco que ganamos. No sabemos cuánto pagáis, pero esto es lo que ganamos nosotras. Debemos comunicar todo esto a la dirección de la empresa”.*

*“Si llegara a ser gobernador del Estado aplicaría estas medidas... Primero, que las trabajadoras a domicilio cobraran lo mismo que el personal de las fábricas porque ambos son seres humanos y se esfuerzan... Así que deberían ganar lo mismo por cada par de zapatos... Y, si tienen que dejar el trabajo, la empresa debería acordar algunas prestaciones... como bonificaciones y anticipos. Porque a veces algunas empresas pagan bonificaciones equivalentes al sueldo de dos meses... Incluso si nos dieran un mínimo de 5.000, obtendríamos bonificaciones y prestaciones de salud... Todos los empleados, tanto los que trabajan a domicilio como los que están en las fábricas, deberían tener sus prestaciones...” Gowri*



*Poblado de personal a domicilio cerca de Ambur*



Recientemente, Cividep India, una ONG con sede en Bangalore, ha comenzado a trabajar con el personal del sector del cuero, incluyendo a las trabajadoras a domicilio, y ha empezado a documentar cuáles son las prioridades para poder cambiar las condiciones de este colectivo.

Sus principales demandas son mejoras salariales y disponer de una cobertura sanitaria adecuada. La escasa remuneración del trabajo a destajo apenas les permite llegar a fin de mes y dedican cantidades desproporcionadas de sus ingresos para pagar la sanidad de su familia. En este sentido, acceder al sistema de salud pública o disponer de un seguro médico pagado por las empresas sería una ayuda fundamental para estas trabajadoras.

Los intermediarios se niegan sistemáticamente a aumentar los bajos salarios que pagan a las trabajadoras a domicilio, alegando que esto supondría una pérdida de beneficios. La relación entre el precio que las fábricas pagan a estos intermediarios y el salario que perciben las trabajadoras a domicilio no es transparente. Por lo tanto, es difícil saber qué parte del importe pagado por las empresas de calzado se quedan los intermediarios.

El endeudamiento es un problema muy generalizado, ya que las trabajadoras se ven obligadas a pedir pequeños préstamos para cubrir sus gastos. Los intermediarios suelen ser reacios a prestar dinero, pero tienden a pagar los pedidos por anticipado a cambio de que las mujeres realicen grandes volúmenes de trabajo. A veces, durante algunos meses no hay trabajo, sobre todo en agosto y septiembre. Esto es una amenaza para su estabilidad económica.

Las trabajadoras también están preocupadas por algunos aspectos relativos al proceso de producción. Les entregan el hilo para coser la pala del calzado pero tienen que comprarse las agujas. Por otra parte, cuesta perforar repetidamente el cuero duro, lo que requiere un gran esfuerzo físico y, a veces, provoca lesiones. Los problemas de salud profesional más habituales son dolores de espalda, cuello y hombros, problemas de postura por malas prácticas ergonómicas, problemas de visión y dolores crónicos de cabeza, heridas por punción y efectos negativos a largo plazo en las manos y los dedos.



*Coser el cuero causa heridas en las manos*



### **La legislación laboral en la India**

La India dispone de leyes laborales de carácter integral; algunas son de ámbito nacional, mientras que hay otras disposiciones que dependen de cada Estado. Los principales derechos de las personas trabajadoras mencionados en este informe son los siguientes:

**Salarios mínimos:** los estados se encargan de fijar el salario mínimo para cada profesión. Por lo tanto, el salario mínimo del sector del cuero en Tamil Nadu es distinto que en Uttar Pradesh.

**Seguridad Social:** sistema nacional de seguros que ofrece cobertura médica al personal inscrito, con aportaciones tanto del personal como de las empresas.

**Fondo de pensiones:** sistema nacional de pensiones que se nutre de las aportaciones del personal y de las empresas.

En la India no hay ninguna ley específica que cubra a las trabajadoras a domicilio. Sin embargo, algunas disposiciones regulan los salarios mínimos y otros aspectos, aunque casi nunca se les aplican. En general, las trabajadoras a domicilio se encuadran dentro de la economía informal y pueden recurrir a algunos organismos de bienestar social dependientes de los estados.

### **Las trabajadoras a domicilio contratacan**

Si las trabajadoras a domicilio quieren que se cumplan sus aspiraciones, es fundamental que creen sus propias organizaciones independientes. Esto les permitiría formular demandas que sirvan para presionar a las empresas que encargan las palas de calzado, y garantizar la transparencia de la relación que mantienen con los intermediarios y las mismas empresas.

Normalmente, las mujeres cosen desde sus pueblos en pequeños grupos aislados y esparcidos por el territorio, por lo que difícilmente pueden reunirse y organizarse. Por lo tanto, no debe sorprendernos que en la actualidad no exista ninguna entidad que agrupe o represente los intereses de este colectivo.

Sin embargo, los intentos de organizar a las trabajadoras a domicilio ya han comenzado con la formación de grupos de autoayuda sobre gestión económica. En varias aldeas, Cividep ha empezado a formar a mujeres para que aprendan a crear y desarrollar estos grupos. La idea es montar unos cuantos grupos en diferentes aldeas, y que después puedan formalizarse y federarse con el objetivo de defender activamente sus intereses ante el gobierno y el sector privado.

En algunos pueblos hay resistencias a la creación de estos grupos debido a las interferencias de los intermediarios –quienes ejercen un control excesivo sobre las trabajadoras a domicilio– o por falta de confianza por parte de las mismas trabajadoras. Sin embargo, ya se han logrado algunos éxitos: en un pueblo se ha creado un grupo y se prevé la formación de un segundo grupo en el mismo pueblo. En otros pueblos se están realizando y planificando sesiones formativas.

Mientras tanto, hay una necesidad urgente de que se reconozca legalmente a las trabajadoras a domicilio como mano de obra, y que establezcan una relación laboral clara y concreta con los fabricantes de calzado con el objetivo de solucionar algunos problemas. Actualmente, no existe ningún tipo de control sobre el trabajo que se realiza a domicilio. Los fabricantes también deben mantenerse informados de las tarifas que los intermediarios pagan a las trabajadoras y asumir su responsabilidad después de haber realizado el pedido a subcontratistas.





Este informe se centra en un grupo específico de personas trabajadoras: las mujeres que cosen palas de cuero en sus propios hogares. Sin embargo, a pesar de que este colectivo suele ser uno de los más precarios y vulnerables, forma parte de una cadena de suministro donde casi todo el personal –especialmente las mujeres–trabaja en condiciones peligrosas y precarias.

Se calcula que en la India este sector emplea a más de dos millones de personas. Muchas son mujeres que trabajan desde su casa, aunque también intervienen en otras partes de la cadena de suministro, sobre todo montando artículos de cuero. La mayoría de mujeres se dedican al sector del calzado y una minoría a otras tareas del proceso de producción del cuero. La estructura de la industria y su mano de obra varía del norte al sur, pero en ambos lados se caracteriza por sueldos bajos y malas condiciones laborales. Y las mujeres realizan las peores tareas, tal como muestran algunos de los ejemplos que siguen.

Tradicionalmente, en la India la transformación de pieles de animales en cuero acabado y la fabricación de artículos de cuero se ha considerado como un trabajo sucio o contaminante, mucho antes de que existiera la preocupación por los riesgos químicos asociados al curtido. La fuerza de trabajo procedía tradicionalmente de comunidades dalit o musulmanas.

La baja categoría del trabajo queda reflejada en el salario mínimo, que en Tamil Nadu es de 126,48 rupias diarias (2016), de largo el peor para todas las tareas manuales y muy alejado de un salario digno. Sin embargo, muchos trabajadores y trabajadoras del cuero –incluyendo al personal a domicilio– aún cobran menos que el sueldo mínimo. Hay pruebas que demuestran que a lo largo de cadena de suministro las empresas están encontrando maneras de evitar el pago de salarios mínimos, por no hablar de otros derechos, como la Seguridad Social o el Fondo de Pensiones. Según algunos estudios, una gran proporción de la población activa trabaja informalmente, de manera temporal o, en algunos casos, a través de contratistas o en pequeños talleres. Son formas de reducir los costes y flexibilizar el mercado de exportación.



Fig. 4: La fuerza de trabajo femenina en el sector del cuero del sur de la India



La preocupación internacional por el sector del cuero en la India y en otros lugares se ha centrado sobre todo en la contaminación del medio ambiente, especialmente en los métodos modernos de tratamiento del cuero que implican el empleo de un gran número de sustancias químicas, algunas de las cuales –como el cromo– pueden ser muy tóxicas si no se manipulan correctamente. La emisión incontrolada de residuos en el territorio cercano, en particular a los cursos de agua, en algunos casos ha causado contaminación de riesgo, lo que ha derivado en enfermedades para la población local. Sin embargo, las consecuencias que estas sustancias tienen para la salud de las personas empleadas en las curtidurías están mucho menos documentadas.

Algunos estudios han puesto de relieve la contaminación del agua y la tierra provocada por las curtidurías en Kanpur, en el norte de la India, que alberga a más de 300 curtidurías y centros de fabricación de calzado, ropa, bolsos y cinturones, la mayoría de los cuales son exportados. Un estudio realizado por el Instituto Indio de Investigación Toxicológica en 2008 reveló que las personas que curtían tenían el doble de riesgo de morbilidad en comparación con el resto de población, un fenómeno vinculado al empleo de productos químicos para curtir las pieles<sup>6</sup>. Otro estudio destacaba que el personal de las curtidurías de Tamil Nadu sufría accidentes y enfermedades, y citaba a un médico de Vaniyambadi que calculaba que el 40% de las personas que trabajaban en las curtidurías tenía problemas de salud por haber entrado en contacto directo con sustancias químicas<sup>7</sup>.

Cividep también ha estado estudiando las condiciones en las curtidurías de la zona de Ambur/Vellore y ha detectado que las curtidurías de Tamil Nadu suspenden estrepitosamente en salud y seguridad laboral. En enero de 2015, un accidente en una curtiduría de Ranipet (Distrito de Vellore) provocó la muerte de diez personas, nueve de las cuales eran inmigrantes procedentes del Estado de Bengala Occidental (al este de la India). Uno de los muros de un depósito de aguas residuales ilegalmente construido que formaba parte de una depuradora se derrumbó, inundó de lodo los terrenos de la curtiduría adyacente y provocó la muerte por ahogamiento del personal que estaba durmiendo allí en plena noche.

En las curtidurías no suelen usarse Equipos de Protección Individual (EPI) y en la mayoría de los casos los y las ayudantes no reciben ningún tipo de material de protección, excepto cuando manipulan sustancias peligrosas físicamente. En contra de lo que establece la ley, no hay instalaciones sanitarias, personal médico y de enfermería, ni siquiera en las grandes curtidurías que emplean a miles de personas. Tampoco se proporciona al personal la formación adecuada para poder manejar productos químicos y maquinaria peligrosa, y no se efectúan revisiones médicas periódicamente. Esto supone una vulneración de la legislación india en materia de procesos industriales peligrosos.

El personal suele quejarse de fiebre, dolores de cabeza, corporales o musculares, dificultades auditivas y náuseas y, las mujeres, a veces de problemas de salud reproductiva. Sin embargo, estas quejas casi nunca suelen tenerse en cuenta. El personal que procede de los estados más empobrecidos del norte y del este del país vive aislado de la población local y es particularmente vulnerable al abuso o la crueldad del empresariado. La corrupción descontrolada que afecta a los órganos e instituciones del Estado que se supone que deberían vigilar las curtidurías es un obstáculo importante que impide la creación de un entorno de trabajo seguro.

Como la industria ha sido calificada de “peligrosa”, se supone que las mujeres no pueden realizar algunas tareas<sup>8</sup>. Sin embargo, según un estudio sobre el personal de las curtidurías de Dindigul (Tamil Nadu), el

6. Citado en: *India: the Toxic Price of Leather*. Sean Gallagher (Centro Pulitzer).

7. Per Bengsten (Danwatch). “Toxic Chemicals used for leather production poisoning India’s tannery workers”. *The Ecologist*, octubre de 2012.

8. Millie Nihila. “Marginalisation of Women Workers: The Leather Tanning Industry in Tamil Nadu”. *Economic and Political Weekly*, 17-24 de abril de 1999.



30% de la plantilla son mujeres empleadas informalmente. En realidad, la ley solo impide que las mujeres realicen trabajos con maquinaria especializada, aunque a menudo efectúan tareas más peligrosas y agotadoras: “partir, recortar y clasificar pieles; limpiar pozos de cal y llevar pieles; ayudar a los operadores de las máquinas transportando cuero; ayudar a secar y teñir cuero, además de trabajar como barrenderas, recicladoras y limpiadoras”.

La dureza del trabajo manual y la exposición a productos químicos durante el proceso de curtido tiene graves consecuencias para su salud. Muchas veces, las mujeres son empleadas por contratistas y no directamente por las curtidurías. Su trabajo se clasifica como no cualificado y nunca son consideradas personal fijo. Su retribución se basa en una cantidad diaria sin Seguridad Social u otras prestaciones sociales, y mucho menos ningún tipo de seguridad laboral. Esto significa que, a pesar de que las condiciones son malas para todo el personal de las curtidurías, las mujeres son las que realizan algunas de las tareas más sucias y pesadas sin gozar de la protección limitada que cubre al personal dado de alta oficialmente.

### La producción de calzado

Tanto en el norte como en el sur de la India hay pruebas de que la producción de calzado se realiza mediante el empleo informal o no regulado en fábricas, talleres y domicilios. Esta informalidad se mantiene de diferentes maneras: empleo informal en fábricas grandes y medianas, contratación por un centro de trabajo y subcontratación a talleres más pequeños o grupos de costura donde las condiciones son peores que en las fábricas y no están reguladas por la ley y el uso de miles de personas que trabajan desde sus domicilios.

En las fábricas de Tamil Nadu, por ejemplo, un estudio ha detectado tres tipos de empleo: personal fijo con acceso limitado a la Seguridad Social y sueldos mínimos, personal eventual que cobra por mes sin ningún tipo de cobertura social y personal a destajo sin ninguna garantía de estabilidad. Más de la mitad de las personas encuestadas cobraba muy por debajo del salario mínimo (el sector ya tiene unos niveles salariales muy bajos) y alrededor del 50% trabajaba temporalmente<sup>9</sup>.

Respecto al personal de las fábricas de calzado de Agra, el mismo estudio reveló la existencia de un sistema subcontratación de personal para mantener la flexibilidad, a la vez que algunos procesos se subcontratan a unidades productivas de menor tamaño. Un 78% de las 110 personas encuestadas cobraba menos del salario mínimo y solo una pequeña parte (alrededor del 10% en el caso de la Seguridad Social y el Fondo de Pensiones) disponía de la cobertura social obligatoria a la que tiene derecho el personal regularizado. A diferencia de Tamil Nadu, donde el sector del calzado está dominado por grandes fábricas, en Agra el sector todavía cuenta con personal que trabaja el cuero artesanalmente según el método tradicional y con mano de obra subcontratada en las fábricas, así como con algunas empresas familiares.

Tanto en el norte como en el sur las mujeres trabajan en el sector del cuero. En el norte, tienen más probabilidades de encontrar trabajo en pequeños talleres, empresas familiares y desde casa, a veces como ayudantes familiares no remunerados. En el Sur, la expansión de la producción destinada a la exportación ha favorecido la modernización de muchas curtidurías y fábricas, y el empleo de un gran número de mujeres jóvenes, que en algunos centros de trabajo representan el 85% de la masa laboral, una proporción comparable a la del sector del textil y la confección de Tamil Nadu.

Independientemente de donde trabajen, las mujeres tienen más probabilidades de ser tratadas como no cualificadas y ser empleadas de forma irregular, ya sea por temporadas, días o cobrando un tanto por pieza.

9. CEC Working Paper, Sumangal Damodaran and Pallavi Mansingh. *The Leather Industry in India*, 2008.



Aunque estos ejemplos no son exhaustivos, señalan claramente a todo un sector construido sobre el empleo informal, los bajos salarios y la explotación específica de las mujeres, una de las partes más ocultas de la cadena de suministro. El personal a domicilio está en el extremo de este sistema, pero no es una anomalía. Por lo tanto, los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo deben enfrentarse a la tendencia general hacia la informalidad en toda la cadena de suministro y promover una mayor transparencia y visibilidad de todas sus partes.

#### Capítulo 4: MARCAS Y MINORISTAS: ¿ASUMEN SUS RESPONSABILIDADES?

Como parte de la investigación realizada para este informe hemos recabado información sobre el tipo de calzado que vende cada minorista, sobre las marcas que se abastecen de las empresas de Ambur e información proporcionada por el personal a domicilio que durante los últimos cinco años ha estado cosiendo zapatos, para establecer vínculos entre estas personas y las marcas más vendidas.

En septiembre de 2015 HWW y Cividep empezaron a reunirse con Clarks, empresa que reconoce el papel que tiene el personal a domicilio para montar sus zapatos. En principio, Clarks declara que este colectivo debe ser considerado como empleado y disponer de los mismos derechos y prestaciones que los demás trabajadores y trabajadoras, a pesar de que reconoce que en algunos lugares existen restricciones legales para hacerlo. Por lo tanto, no hemos incluido a Clarks en el siguiente análisis de las respuestas de las empresas.

En diciembre de 2015, también contactamos con catorce empresas<sup>10</sup>, para preguntarles qué estaban haciendo para solucionar los riesgos en sus cadenas de suministro de cuero –tanto para el personal como para el medio ambiente– y, en particular, qué información disponían sobre el personal a domicilio u otro personal informal que producía su calzado. Previamente, ya habíamos contactado con estas empresas y/o habíamos colaborado con ellas como miembros de Ethical Trading Initiative. Trece de estas marcas respondieron aportando más información, mientras que Base London no contestó.

Con el objetivo de promover una actitud más receptiva por parte de las empresas contactadas, acordamos con ellas que no se difundirían las respuestas individualmente, sino que esta información serviría para elaborar una radiografía global de la situación de los minoristas y las marcas de calzado del Reino Unido respecto a los problemas éticos de sus cadenas de suministro. Sin embargo, es importante subrayar que la calidad de las respuestas de las empresas varió considerablemente. Algunas empresas se mostraban receptivas e informativas, y destacaban algunos de los problemas a los que se enfrentaban para comprender y mejorar cómo se producía el calzado de cuero. Algunas solo aportaron respuestas muy básicas, y nos dirigían a su política empresarial (que a menudo carecían de detalles sobre su aplicación) o se referían a políticas internas a las que no nos dieron acceso. Para algunas de estas empresas, el calzado de cuero representa un porcentaje muy pequeño de su catálogo general de productos, mientras que para otras es su producto más importante.

En todos los casos, el nivel de detalle proporcionado sobre la aplicación o el impacto del trabajo llevado a cabo fue demasiado limitado para poder evaluar el programa de cada marca de calzado. Sin embargo la mayoría de empresas también mencionaron una serie de iniciativas y proyectos en los que están participando, y que incluyen más información disponible públicamente. A continuación resumimos algunas de las iniciativas más destacadas.

10. Base London, Asos, Boden, H & M, Inditex (Zara), Marks & Spencer, Monsoon, New Look, Next, Pentland (marcas como Mitre, Kickers y La Coste), Primark, Tesco, Sainsburys y William Lamb (una empresa de calzado que posee marcas como Gluv y Buckle My Shoe y que también abastece a las principales tiendas minoristas).



## Medidas para mejorar las condiciones laborales del personal a domicilios

La demanda clave para los minoristas que emplean personal a domicilio en sus cadenas de suministro es que adopten un enfoque positivo, y que reconozcan su legitimidad como personas trabajadoras y acepten el importante papel que desempeña este colectivo dentro de las cadenas de suministro globales. Los intentos de excluir el trabajo a domicilio de las cadenas de suministro solo tiene efectos negativos para este personal, ya que se acaba quedando sin trabajo e ingresos, o continúa trabajando, pero de manera más oculta y secreta, lo que aún complica más que pueda superar sus malas condiciones laborales. Por lo tanto, nos interesaba saber si estas empresas habían desarrollado políticas enfocadas a apoyar al personal a domicilio en lugar de excluirlo.

De hecho, las respuestas fueron bastante variadas: algunas empresas valoraban muy positivamente el trabajo a domicilio, mientras que otras eran muy cautas. Por ejemplo, una empresa solo permite el trabajo a domicilio para elaborar productos de artesanía que requieren habilidades específicas. En nuestra opinión, este enfoque no es realista ni deseable, ya que el trabajo a domicilio existe en tantos sectores y fases de la producción que no es posible, ni deseable, limitarlo únicamente a la artesanía.

Solo una empresa reconoció que el personal a domicilio desempeñaba un papel fundamental para su cadena de suministro de calzado. La mayoría del resto de empresas –incluso las que consideraban que esta modalidad de trabajo era positiva– no conocían la existencia de trabajo a domicilio en sus cadenas de suministro de calzado. Una empresa sugirió que la existencia de trabajo a domicilio en su proceso de producción de calzado podía darse en algunas circunstancias “excepcionales”. Tres empresas explicaron proyectos que están desarrollando con personal a domicilio en otras cadenas de suministro, e incluso hay un proyecto que rastrea y registra el trabajo y las tarifas, lo que consideramos que demuestra que el trabajo a domicilio se está enfocando de manera positiva.

## Derechos laborales a lo largo de las cadenas de suministro

Muchas de estas tiendas minoristas y supermercados de moda ya han sido objeto de campañas para defender al personal de la confección, de manera que, en teoría, deberían disponer de mucha experiencia a la hora de tratar de resolver los problemas de sus cadenas de suministro y que, en gran parte, podría aplicarse al sector del calzado de cuero. En la mayoría de ocasiones, las empresas reconocieron que tenían una responsabilidad general hacia el personal de sus cadenas de suministro, y describieron sus esfuerzos por monitorear y auditar las fábricas. Sin embargo, suele reconocerse que las auditorías no detectan todas las cuestiones de derechos laborales a nivel de fábrica, y mucho menos los problemas que afectan al personal informal y a domicilio.

Aunque el trabajo informal es habitual en toda la cadena de suministro del cuero, incluyendo, aunque no exclusivamente, en el trabajo a domicilio, la mayoría de empresas mostraron estar poco concienciadas e implicadas con el alcance del trabajo informal. Es en el empleo informal donde se concentran las mujeres y las personas de estatus social más bajo –incluyendo a grupos de castas inferiores– y si no se visibiliza esta realidad es imposible solucionar estas formas de discriminación. Por lo tanto, la falta de comprensión sobre la verdadera magnitud que tiene el trabajo informal significa que las empresas no están abordando los problemas asociados de la discriminación de género y casta.

Las respuestas relativas a los derechos laborales de la cadena de suministro, incluían referencias generales a los códigos de conducta, junto con información sobre diferentes iniciativas a las que se han sumado las empresas para mejorar las condiciones a lo largo de sus cadenas de suministro. Estas son algunas de ellas:



**ETI: Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético):** La mayoría de las empresas con las que hemos estado en contacto forman parte de ETI (así como Homeworkers Worldwide, uno de los autores de este informe). ETI es una alianza de empresas, sindicatos y ONG que se comprometen a trabajar juntos con sus proveedores para la aplicación del “Código Básico ETI”. Se trata de un código voluntario al que se adhieren todos los miembros, que incluye las normas fundamentales del trabajo como la libertad de asociación, la no discriminación y salarios dignos, y debe aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras de la cadenas de suministro, incluyendo el personal domicilio. En el pasado ETI ha desarrollado programas sobre trabajo a domicilio con sus miembros (incluyendo a HWW). Sin embargo, de momento no realizado acciones en la industria del calzado de cuero.

**ACT: Action Collaboration Transformation (Acción Colaboración Transformación).** (Ocho empresas eran miembros de la iniciativa ACT, una alianza entre marcas, minoristas y el sindicato global IndustriALL. ACT tiene el objetivo de fomentar la negociación colectiva en el ámbito industrial como forma de garantizar el pago de salarios dignos al personal de toda la cadena de suministro. En definitiva, la intención es que el personal y los fabricantes del sector de la confección de un país puedan negociar acuerdos para fijar los salarios y las condiciones en todo el sector, independientemente de la empresa para la que trabajen y de los minoristas y marcas para los que produzcan. IndustriALL, el socio sindical de ACT, subraya que “al cubrir todo el personal de un sector, los acuerdos industriales garantizan la inclusión de los trabajadores y trabajadoras más vulnerables, incluyendo a la gran cantidad de personal precario, migrante, subcontratado y a domicilio de la industria de la confección”,<sup>11</sup> aunque, a efectos prácticos, no queda claro cómo podría aplicarse un acuerdo de este tipo a los trabajadores y trabajadoras informales.

Uno de los principales retos será la aplicación. Tal como hemos destacado antes, la organización es esencial –sobre todo la del personal informal– para garantizar que estas personas puedan participar de esta iniciativa y que les beneficie. Actualmente, no está claro si la iniciativa puede ampliarse para cubrir al personal empleado en la industria del calzado de cuero.

### Los impactos ambientales de las curtidurías

La mayoría de empresas eran conscientes de los riesgos químicos y ambientales vinculados a las curtidurías y participaban en algún tipo de iniciativa para solucionarlos. Solo una empresa dijo no tener contacto con las curtidurías que le proporcionaban el cuero.

Cuando preguntamos a las empresas qué estaban haciendo para no perjudicar al medio ambiente, enumeraron una serie de acciones, como formación para proveedores y evaluación de las curtidurías en base a sus propias normas.

Respecto a los riesgos de los productos químicos para la salud y la seguridad del personal de las curtidurías, el debate fue limitado, aunque las empresas tenían poco que decir sobre otras cuestiones relativas a los derechos laborales de estas personas. Algunas empresas también mencionaron el bienestar animal, a pesar de que este tema no se había planteado específicamente.

Las marcas mencionaron unas cuantas iniciativas relacionadas con el impacto ambiental de la producción de cuero. Estas son algunas de ellas:

**LWG: Leather Working Group (Grupo de Trabajo del Cuero).** La mayoría de las empresas encuestadas (siete de trece) eran miembros del Grupo de Trabajo del Cuero y tres están en proceso de asociarse o bien se lo están planteando. LWG es una organización formada por miembros de la industria del cuero que tiene el objetivo de mejorar el curtido y la producción de cuero para reducir sus impactos ambientales. Se dedica específicamente a los riesgos ambientales de la producción de cuero y certifica que las curtidurías cumplen

11. <http://www.industrialall-union.org/industry-bargaining-for-living-wages>

con determinados estándares ambientales, concediéndoles la categoría de medalla de oro, plata o bronce. Las marcas pueden utilizar esta clasificación para seleccionar a sus proveedores.



El Grupo de Trabajo del Cuero se dedica claramente a los temas ambientales y no a cuestiones de salud y seguridad o derechos laborales. Su enfoque es transparente: la web del grupo publica toda la información relativa a las auditorías, cómo se llevan a cabo, su método de puntuación y su periodicidad.

### **WWF: World Wildlife Fund Ganges scheme (Fondo Mundial de la Naturaleza para el río Ganges).**

Dos empresas mencionaron su participación en esta iniciativa, una de las destinadas a mejorar la gestión del agua en cinco cuencas hidrográficas prioritarias del mundo. Las aguas residuales de las curtidurías de Kanpur son un foco importante de contaminación para el Ganges y los territorios de sus alrededores. Se trata de una zona que produce gran cantidad de cuero para la exportación, por lo que WWF está trabajando con marcas internacionales para intentar resolver el problema. La información publicada sobre este proyecto es limitada y de momento es imposible evaluar su impacto.<sup>12</sup>

### **ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals (Cero Vertido de Sustancias Químicas Peligrosas).**

Cinco de las empresas encuestadas formaban parte del grupo ZDHC. Esta organización industrial, integrada únicamente por minoristas y marcas se creó como respuesta a la campaña “Detox” de Greenpeace. Su actividad principal es desarrollar una “hoja de ruta conjunta” para eliminar el vertido de productos químicos peligrosos en el sector de la ropa y el calzado. Aunque parece que su enfoque principal es el textil en lugar del cuero, la última actualización de su lista de sustancias prohibidas –mencionada por varias de las empresas encuestadas– dedica un apartado a los artículos de cuero. No queda claro si ZDHC ha avanzado mucho en su objetivo de alcanzar el “vertido cero”. Greenpeace ha declarado que está “decepcionada” por la evolución de ZDHC, ya que algunas marcas siguen adelante con sus compromisos, pero otras están haciendo muy poco. Según Greenpeace, *“ZDHC está debilitando el ambicioso objetivo de ‘vertido cero’ consagrado en su nombre, al caer en la trampa de las típicas iniciativas conjuntas de la industria, donde prevalece el denominador común más bajo”*.<sup>13</sup>

Junto a estas iniciativas voluntarias, las empresas también deben afrontar los requisitos de la normativa REACH de la UE sobre detección y gestión de los riesgos relacionados con las sustancias químicas de sus productos, y algunas mencionaron que cumplían la normativa como parte de sus actividades con productos químicos y pegamentos<sup>14</sup>. Esta regulación era una respuesta a las campañas medioambientales europeas. En 2013 se actualizó la normativa para incluir restricciones al empleo de cromo.<sup>15</sup>

## **Evaluación de las respuestas de las empresas**

Globalmente, las respuestas de las empresas mostraron un mayor nivel de conciencia y actividad sobre los impactos ambientales de la producción de cuero si se compara con las condiciones laborales del personal de la cadena de suministro. Los daños a la naturaleza suelen ser mucho más visibles que los estragos que las malas condiciones laborales y los salarios miserables provocan sobre los trabajadores y trabajadoras, excepto si este colectivo logra hacerse visible gracias a la organización y las campañas. Por lo tanto, plantea riesgos inmediatos para la reputación de las empresas. Las cuestiones técnicas también pueden ser más fáciles de medir, controlar y gestionar que las cuestiones de derechos, como por ejemplo la libertad de asociación. Esto

12. [http://wwf.panda.org/about\\_our\\_earth/about\\_freshwater/rivers/ganga/](http://wwf.panda.org/about_our_earth/about_freshwater/rivers/ganga/)

13. <http://www.greenpeace.org/international/en/campaigns/detox/water/detox/intro/Progress-and-hurdles-on-the-road-to-Detox/>

14. <http://echa.europa.eu/web/guest/regulations/reach/understanding-reach>

15. La industria del curtido normalmente utiliza el cromo III en sus procesos, pero si esta sustancia no se manipula adecuadamente puede convertirse en cromo VI, clasificado como tóxico.

no quita que los impactos ambientales de curtir y teñir sean extremadamente graves, lo que plantea amenazas para el suministro de agua, la agricultura, la salud del personal empleado y las comunidades locales.



Actualmente, se espera que las grandes empresas demuestren que piensan y actúan de manera ética, aunque esto puede abarcar un gran número de aspectos, como los derechos de los animales, la huella de carbono, los derechos laborales y el nivel de impuestos. Para una empresa, puede ser tentador concentrar sus energías en cuestiones que generan mucha atención –como respuesta a las campañas y al marcaje de los medios de comunicación– e implicarse menos en las demás. Las personas que trabajan en el sector del cuero deben hacerse más visibles para que sus derechos tengan un nivel más prioritario.



*Exterior de una fábrica (Ambur)*





La industria del cuero india destinada a la exportación es enorme, está creciendo y fabrica productos de gran valor para la mayoría de tiendas minoristas del Reino Unido. Sin embargo, las personas que trabajan en el sector se han beneficiado muy poco de su éxito.

Las trabajadoras a domicilio de Ambur constituyen una parte de la masa laboral que, globalmente, se caracteriza por las malas condiciones de trabajo, salarios bajos y problemas de salud y seguridad. Independientemente de donde se encuentren –en curtidurías, fábricas, talleres o en casa– las mujeres son las que tienden a trabajar en las peores condiciones.

Concretamente, los miles de mujeres que cosen calzado en sus propios hogares sufren precariedad extrema, cobran salarios miserables y no disponen de medidas de salud y seguridad. Muchas de las entrevistadas para este informe ganan menos de 12 céntimos por coser unos zapatos que en el Reino Unido llegan a venderse por un precio que oscila entre los 47 y los 117 euros.

Al igual que en otros países, casi todo el personal a domicilio de Tamil Nadu son mujeres casadas que están atadas a sus hogares por el trabajo doméstico no remunerado, sobre todo cuidando de los niños pequeños, familiares enfermos y mayores. Sienten que no tienen ninguna otra manera de aportar dinero a la familia, unos ingresos que a veces sirven para cubrir gastos básicos como la salud y la educación de los niños. El carácter informal de su empleo, la falta de reconocimiento de su trabajo y su invisibilidad dentro de la cadena de suministro provoca que el personal a domicilio tenga que superar unos obstáculos enormes para poder organizarse y exigir un cambio.

### Organizándose para el cambio

En la India, los sindicatos tienen un largo historial de lucha por la mejora de las condiciones laborales, tanto en el textil como en el calzado. Sin embargo, desde que el gobierno ha abierto la economía a mayores exportaciones e inversiones directas extranjeras, las empresas han encontrado maneras de dificultar cada vez más la organización de la fuerza de trabajo. A veces, se consigue mediante el tipo de contratación, ya sea subcontratando a personal para no tener que recurrir a la contratación directa, o externalizando la producción a fábricas más pequeñas. En Tamil Nadu, muchas mujeres jóvenes han sido contratadas para trabajar en las cadenas de montaje del sector textil y del calzado como estrategia para reducir los salarios y evitar la organización sindical. Los sindicatos tienen que reaccionar desarrollando estrategias que lleguen a este colectivo y colaborar con las ONG para ayudar a las trabajadoras a domicilio a organizarse también<sup>16</sup>. En Ambur, Cividep ha empezado a prestar apoyo a las trabajadoras a domicilio para formar grupos de autoayuda como primer paso para aglutinar una fuerza de trabajo que se encuentra en miles de hogares dispersados por todo el territorio. Gracias a este proceso, este colectivo puede comenzar a organizarse y determinar las prioridades de sus reivindicaciones, ya que ellas mismas expresan cuáles son los problemas relacionados con sus condiciones laborales y vitales.

### Las marcas y los minoristas: los límites de un enfoque voluntario

Durante mucho tiempo, muchas de las tiendas minoristas contactadas para realizar este informe han sido el objetivo de campañas para mejorar las condiciones laborales del sector textil. Actualmente, muchas de ellas aceptan que tienen su parte de responsabilidad a la hora de garantizar que se respetan los derechos laborales en la cadena de suministro. Aunque esto es positivo, todavía queda un largo camino por recorrer para conseguir un cambio que realmente beneficie a las personas trabajadoras, sobre todo a las que trabajan desde su domicilio, que en gran parte no son reconocidas.

16. Ver los recursos de HWW sobre las estrategias de organización de las trabajadoras. <http://www.homeworkersww.org.uk/resources/publications>



La proliferación de códigos de conducta, las iniciativas multipartitas y los proyectos piloto creados por marcas y minoristas como respuesta a las campañas persistentes se han centrado casi por completo en el personal empleado formalmente en la industria textil. En teoría, este tipo de iniciativas se podrían aplicar igualmente a la industria del cuero, pero de momento muy pocas de las marcas contactadas lo están haciendo de manera explícita. En cambio, el enfoque de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial respecto a la industria del cuero se ha centrado casi exclusivamente en el impacto medioambiental del cuero y en cuestiones de seguridad de las personas consumidoras relacionadas con el uso de productos químicos en el proceso de curtido.

Aunque las marcas y los minoristas estén convencidos de ampliar el foco de sus actividades al sector del calzado de cuero, es poco probable que esto tenga consecuencias importantes para las trabajadoras a domicilio de Ambur y de otros lugares. En general, las iniciativas existentes se concentran en la parte final de la cadena de suministro y, en particular, en las grandes fábricas. Hay muy pocas marcas que realmente se esfuercen por monitorear las demás partes de la cadena hasta las fábricas subcontratadas o solucionar los problemas del personal que trabaja informalmente. Si las marcas y los minoristas no se esfuerzan por investigar más allá de los proveedores directos, las trabajadoras a domicilio seguirán siendo mano de obra invisible excluida de los intentos para mejorar el sector.

Esta invisibilidad se ve agravada por la casi total opacidad de las marcas y los minoristas, que siguen mostrando una gran reticencia por compartir información sobre proveedores y cadenas de suministro. Esta insistencia en la confidencialidad comercial del abastecimiento complica la rendición de cuentas de las empresas basada en el código de conducta ante las personas trabajadoras, así como ante los grupos de activistas. Algunas empresas están empezando a publicar más información sobre sus cadenas de suministro, aunque aún es poco habitual.

Otra crítica a estas iniciativas voluntarias es que casi siempre son incapaces de poner en el centro la opinión y la organización de las personas trabajadoras. Las que trabajan en grandes fábricas pueden enfrentarse a enormes obstáculos cuando intentan organizarse en un sindicato. Para las que están empleadas informalmente, dispersas en pequeños talleres y en sus casas, es todavía más difícil que se oiga su voz. La consecuencia es que las marcas y los minoristas actúan de manera que perjudica a los intereses de las personas trabajadoras, por ejemplo, cuando deciden anular pedidos o excluir al personal a domicilio, en lugar de garantizar que todas las personas dispongan de los derechos y prestaciones que les corresponden. Para impulsar medidas efectivas que apoyen la mejora de las condiciones, las marcas y los minoristas deben empezar a escuchar a todas las personas que trabajan a lo largo de su cadena de suministro.

Para conseguirlo, las marcas y los minoristas deben trabajar más estrechamente con las organizaciones que realmente representan a las personas trabajadoras. Uno de los enfoques es promover la firma de acuerdos marco entre las multinacionales y los sindicatos globales que incluyan a todas las personas trabajadoras, y no solo a las que trabajan formalmente en las últimas fases de la cadena de suministro. Además, el hecho de limitarse a firmar un acuerdo no servirá de mucho si esto no se acompaña de esfuerzos reales para favorecer la organización de las trabajadoras a domicilio.

Por ejemplo, IndustriALL, el sindicato global que representa al personal de la industria del cuero, tiene un acuerdo marco con la multinacional española Inditex, la empresa matriz de Zara, que incluye específicamente a las personas que trabajan desde casa<sup>17</sup>. Esto es importante para el reconocimiento y la visibilidad de las trabajadoras a domicilio, pero no puede garantizar automáticamente la protección de sus derechos ya que se trata de un colectivo que casi nunca está organizado sindicalmente y, por lo tanto, es difícil que esté informado de este tipo de acuerdos y tenga capacidad de actuar.

17. <http://www.industrialall-union.org/inditex>



A raíz de la escasa eficacia de los códigos voluntarios, muchas personas han llegado a la conclusión de que existe la necesidad de superar este enfoque e introducir una mayor regulación y mecanismos de inspección más eficaces. Las empresas y las organizaciones patronales se oponen a estas medidas porque sostienen que es necesaria una mayor flexibilidad para que las industrias sigan siendo competitivas. Muchos gobiernos apoyan esta visión y la tendencia general en todo el mundo es disminuir la cobertura legal de las personas trabajadoras en lugar de aumentarla. Las personas trabajadoras acaban pagando esta flexibilidad con salarios más bajos, el aumento de la precariedad y la amenaza constante de deslocalización de las empresas a otras regiones o países. Se tiende a fomentar la informalidad: cada vez más personas tienen que acogerse a métodos de empleo sin la cobertura legal que suele proteger al personal fijo. No importa si estas personas tienen la categoría de “temporal”, “informal” o, igual que las trabajadoras a domicilio, trabajan “en negro” y no están reconocidas.

El Convenio sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica los elementos básicos necesarios para garantizar la igualdad de trato de este colectivo y ofrece a los gobiernos nacionales la oportunidad de introducir una normativa más estricta. Sin embargo, de momento solo 10 países lo han ratificado y casi nunca se utiliza como referencia en los códigos voluntarios, incluso cuando estos códigos se basan mayoritariamente en las normas y convenciones internacionales.

Aunque el Convenio sobre el trabajo a domicilio de la OIT puede proporcionar un amplio marco de normas laborales para las trabajadoras a domicilio, es difícil que provoque cambios reales en una economía global donde la movilidad de la producción socava la capacidad de los gobiernos nacionales de regular e inspeccionar las condiciones. Por lo tanto, es necesario que las legislaciones nacionales estén respaldadas por normativas internacionales que regulen las condiciones de las cadenas de suministro, independientemente de dónde se realice la producción.

Para defender los derechos es necesario que todas las cadenas de suministro globales sean transparentes para poder identificar a sus actores y asignarles la responsabilidad de sus acciones en los distintos niveles para hacer valer los derechos. Actualmente, muy pocas marcas han optado por publicar información sobre dónde se abastecen, pero la gran mayoría sigue manteniéndola en secreto. Por contra, es necesario que todas las marcas publiquen información estandarizada sobre sus cadenas de suministro para que tanto las personas trabajadoras como las consumidoras puedan emplearla para hacer rendir cuentas a las empresas. Esta información no puede limitarse a las últimas fases de la cadena de suministro, tiene que incluir a los subcontratistas y al procesamiento de las materias primas.

La generación de datos comparativos estandarizados sobre el abastecimiento no se producirá de forma voluntaria: para garantizar que todas las empresas se rigen por las mismas normas es necesaria la legislación (idealmente, a nivel internacional). Algunas propuestas de leyes de transparencia incluyen exigir a las empresas que publiquen informes anuales para explicar cómo han solucionado los impactos negativos sobre los derechos humanos en sus cadenas, y que revelen los nombres y direcciones de sus proveedores y subcontratistas; exigir que los productos dispongan de un código con un enlace a una página web que informe detalladamente de la trazabilidad de la cadena de suministro; y crear una base de datos sobre envíos estandarizada a nivel de la UE con información detallada sobre las importaciones y las exportaciones de las empresas.

Regular la transparencia sería un paso importante para que las marcas y los minoristas se responsabilicen de las condiciones en todas las partes de sus cadenas de suministro. Sin embargo, si queremos superar la dependencia de los enfoques voluntarios y de las empresas que eligen hacer “lo correcto” es importante



establecer responsabilidades legales y morales. Una de las propuestas es fijar disposiciones legales de “responsabilidad solidaria”. Bajo este enfoque, las empresas que se abastecen de cadenas de suministro y fabricantes de distintos países serían responsables de cualquier vulneración de los derechos laborales, junto con los proveedores ubicados en esos países. Tal disposición garantizaría que las personas que trabajan en el extremo de la cadena pudieran superar a todos los intermediarios o empleadores directos y podrían exigir a las marcas que rindieran cuentas en caso de producirse condiciones laborales ilegales.

Ante la inexistencia de un marco internacional de este tipo, los minoristas y las marcas tienen que buscar nuevas maneras de controlar las condiciones de sus cadenas de suministro de calzado; maneras de identificar el gran número de personal informal, incluyendo a los miles de personas que trabajan en casa; e incluir a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en sus procesos de monitoreo. En el contexto de la India, es necesario que analicen si la discriminación por razón de género o casta/comunidad condena a muchas de las personas trabajadoras más pobres a trabajar en condiciones muy alejadas del trabajo decente.



*Partes del calzado listas para ser cosidas (Ambur)*

### ***Igualdad de derechos para el personal a domicilio: el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio***

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de las Naciones Unidas responsable de establecer las normas laborales. Lo hace a través de los convenios que adopta, votados por los representantes de las empresas, los gobiernos y los sindicatos de todo el mundo. La OIT ha adoptado convenios sobre cuestiones como la libertad de asociación, el personal migrante y el trabajo forzoso. Las convenciones tienen que ser ratificadas por los gobiernos para que tengan vigencia legal, pero aun cuando no hayan sido ratificadas tienen el carácter de norma.

En 1996, para reconocer la importancia creciente que el personal a domicilio tenía en las industrias globalizadas y su falta de protección del empleo, se aprobó el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de la OIT. Este convenio define al personal a domicilio como las personas que trabajan en su domicilio (o en otros locales que escojan, distintos de los locales de trabajo del empleador) a cambio de una remuneración (paga) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador. Solo aquellos que son verdaderamente independientes o autónomos quedan excluidos, lo que significa que si los empleadores tratan de ocultar la relación laboral para evitar la responsabilidad sobre el personal a domicilio pueden ser denunciados.

Las principales disposiciones del convenio reclaman la adopción de una política nacional en materia de trabajo a domicilio, la recopilación de estadísticas que abarquen este tipo de trabajo y, sobre todo, promover la igualdad de trato para el personal a domicilio. El artículo de igualdad de trato especifica que:

- a) El derecho del personal a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escoja y a participar en sus actividades
- b) La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación
- c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo
- d) La remuneración
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social
- f) El acceso a la formación
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo
- h) La protección de la maternidad

Aunque de momento el convenio solo ha sido ratificado por 10 países, establece un importante estándar universal de igualdad para el personal a domicilio, que los grupos de activistas pueden aprovechar para luchar contra la desigualdad de trato.



### Mapeo de las condiciones de las cadenas de suministro de cuero

Pedimos a las empresas que se abastecen de cuero y de artículos de cuero originarios de la India que realicen un mapeo de sus cadenas de suministro, desde el procesamiento del cuero hasta el producto final. Esto debe hacerse de manera transparente y en colaboración con otras empresas, sindicatos, ONG y personas trabajadoras, para investigar las condiciones laborales del sector, con el objetivo específico de descubrir:

1. Las condiciones laborales básicas en curtidurías, fábricas, talleres u hogares, incluyendo la identificación de la mano de obra informal, eventual o temporal
2. Las cuestiones de discriminación de la mano de obra por razón de género y casta/comunidad
3. La brecha existente entre los niveles salariales reales y un salario digno para todo el personal
4. Los riesgos para la salud y la seguridad a todos los niveles y la existencia de seguros de salud y otras coberturas de la Seguridad Social.

### Los derechos de los trabajadores a domicilio

Donde el personal a domicilio forma parte de la cadena de suministro, debe ser reconocido como personal con los mismos derechos que cualquier otro tipo de mano de obra, tal como establece el convenio sobre el trabajo a domicilio de la OIT.

La igualdad de trato significa que el personal a domicilio tiene el mismo derecho que el resto de personal a un salario digno, a un seguro de salud y otras formas de cobertura social, a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, a la seguridad del empleo y a organizarse colectivamente para defender sus derechos.

### La regulación de las cadenas de suministro

Actualmente, la producción se organiza a escala global y las cadenas de suministro se extienden por todo el mundo. No obstante, su regulación sigue siendo mayoritariamente nacional. Es importante fortalecer las leyes nacionales y su aplicación, pero también es necesaria una regulación internacional de las cadenas de suministro de carácter vinculante. Los códigos de conducta son voluntarios y no han sido eficaces.

Es necesaria una regulación para exigir a las empresas que sean más transparentes sobre el origen de sus productos, lo que requiere la publicación de información estandarizada de todos los niveles de sus cadenas de suministro.

Es necesaria una legislación que obligue a las empresas a responsabilizarse del personal de sus cadenas de suministro, de manera que cuando se produzcan vulneraciones de los derechos laborales exista una responsabilidad solidaria a lo largo de toda la cadena.

### Apoya esta campaña:

Puedes apoyar la campaña para mejorar las condiciones de las personas que trabajan en el sector del calzado de cuero realizando preguntas acerca del lugar de fabricación de los zapatos y apoyando las demandas de las personas trabajadoras del sector.



Per Bengsten (Danwatch). "Toxic Chemicals used for leather production poisoning India's tannery workers". *The Ecologist*, octubre de 2012.

CEC Working Paper, Sumangal Damodaran and Pallavi Mansingh. *The Leather Industry in India*, 2008.

European Homeworking Group. "Hidden Hands". *Homeworkers in Europe*, verano de 1997.

European Homeworking Group. *Every Pair Tells a Story*, 1996.

Sean Gallagher. *India: the Toxic Price of Leather*. Centro Pulitzer, 2014.

Mintel. *Footwear Retailing Executive Summary*, julio de 2014.

Millie Nihila. "Marginalisation of Women Workers: The Leather Tanning Industry in Tamil Nadu". *Economic and Political Weekly*, 17-24 de abril de 1999.

*World Footwear Yearbook 2015*. Portuguese Shoes

Páginas web

<http://echa.europa.eu/web/guest/regulations/reach/understanding-reach>

[http://wwf.panda.org/about\\_our\\_earth/about\\_freshwater/rivers/ganga/](http://wwf.panda.org/about_our_earth/about_freshwater/rivers/ganga/)

<http://www.greenpeace.org/international/en/campaigns/detox/water/detox/intro/Progress-and-hurdles-on-the-road-to-Detox/>

<http://www.homeworkersww.org.uk/resources/publications>

<http://www.industrialunion.org/industry-bargaining-for-living-wages>

<http://www.industrialunion.org/inditex/>

<http://www.leatherworkinggroup.com/>



**Cividep India**  
Workers' Rights &  
Corporate Accountability



## **PUBLICACIÓN**

**Autoría:** Nesta Holden (HWW), Pramita Ray (Cividep) and Jane Tate (HWW)

**Edición del original:** Sam Maher (LBL)

**Fotos:** Heather Stilwell: páginas 4, 8, 11, 14 y 24.

Heather Stilwell es una periodista que documenta las luchas por los derechos humanos de los países asiáticos a través de fotografías y reportajes que conectan directamente con las personas afectadas y las que luchan por cambiar las cosas.

[www.heatherstilwell.com](http://www.heatherstilwell.com)

**Fotos de Homeworkers Worldwide:** páginas 15 y 28.

**Diseño gráfico:** Re-dress.ie

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

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

**Maquetación:** Concepte Gràfic



Este informe se ha elaborado con el apoyo económico de la Unión Europea. Los contenidos de este informe son responsabilidad única de Cambia Tus Zapatos, HWW y Cividep, y en ningún caso se puede considerar que reflejen las opiniones de la Unión Europea.