



Vaibhav Raaj, Shashi Kant Prasad, Anton Pieper

S'HI DEIXEN LA PELL

Vulneracions dels drets laborals a la indústria índia del cuir i del calçat

“Hem d'estar tot el dia dretes a la secció de tall, on som propenses a desenvolupar artritis i altres molèsties articulars”. “Treballem amb cuirs i, tant l'olor que desprenen les pells com els adhesius que utilitzem per unir les peces del calçat o altres materials utilitzats en el procés de fabricació del calçat, en ocasions, ens produeixen marejos....no tenim gana i només pensem a dormir quan arribem a casa” .

És una declaració realitzada per una treballadora d'una fàbrica de cuir índia d'Ambur, Tamil Nadu. Les vulneracions laborals segueixen sent un fenomen generalitzat

a la indústria del cuir i del calçat a l'Índia. Les persones que treballen a les fàbriques que proveeixen marques europees com Deichmann, Bata i Rieker van revelar vulneracions com ara salaris que es troben molt per sota d'un salari digne, hores extraordinàries forçoses, protecció insuficient contra riscos per a la salut i la seguretat laboral, absència de sindicats i discriminació i explotació basades en concepcions tradicionals de gènere i casta.

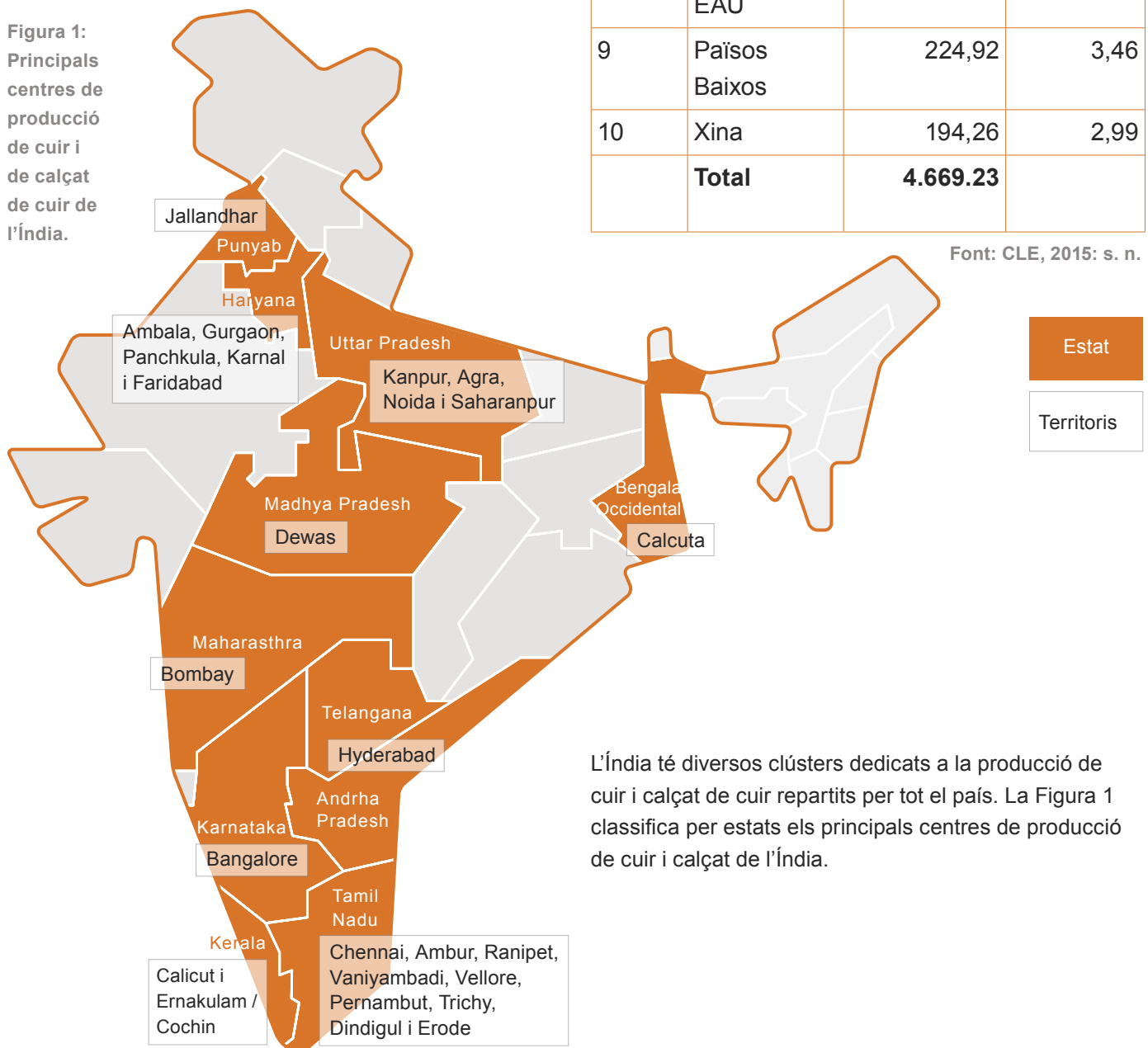
Aquesta fitxa tècnica examina de prop els drets laborals a la indústria del cuir i del calçat a l'Índia així com la situació actual de les persones que treballen en aquest sector.



PRODUCCIÓ DE CUIR I CALÇAT A L'ÍNDIA

Durant molts anys l'Índia ha estat el segon major productor de calçat després de la Xina. El 2015, l'Índia va produir 2.200 milions de parells de sabates, que representaven el 9,6% de la producció mundial. A l'Índia hi ha més d'un milió de persones que treballen en el sector del calçat. El calçat de cuir és, de llarg, el producte més important per a la indústria índia del calçat, tant en termes de producció com d'exportació. Els principals importadors són Alemanya, EUA i el Regne Unit, així com Itàlia, Hong Kong i França (veure la Taula 1). Qui vulgui saber en quines condicions socials i ambientals es fabrica el calçat que després es comercialitza en aquests països ha de fixar-se en l'Índia.

Figura 1: Principals centres de producció de cuir i de calçat de cuir de l'Índia.



Font: CLE, 2015: s. n.

Taula 1: Principals mercats d'exportació de cuir i productes de pell de l'Índia

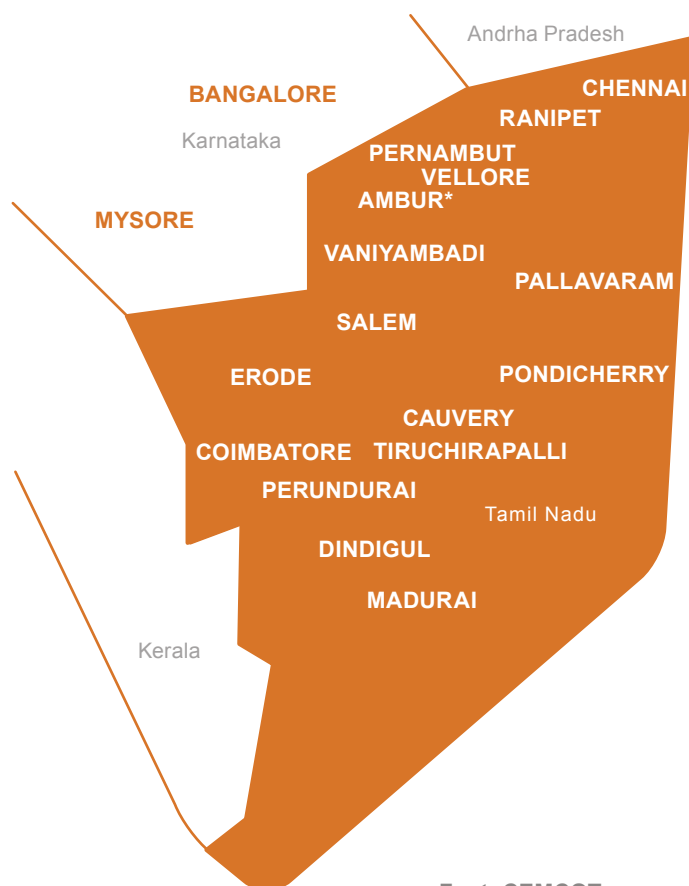
Posició	PAÍS	2014–15 (Valor en milions de USD)	Quota (%) 2014–15
1	Alemanya	800,2	12,32
2	EUA	768,06	11,83
3	Regne Unit	751,33	11,57
4	Itàlia	504,26	7,76
5	Hong Kong	422,11	6,5
6	França	371,75	5,72
7	Espanya	351,27	5,41
8	Emirats Àrabs Units EAU	281,07	4,3
9	Països Baixos	224,92	3,46
10	Xina	194,26	2,99
	Total	4.669.23	

L'Índia té diversos clústers dedicats a la producció de cuir i calçat de cuir repartits per tot el país. La Figura 1 classifica per estats els principals centres de producció de cuir i calçat de l'Índia.



Històricament, des del període colonial els clústers de Tamil Nadu han liderat la indústria del cuir indi tant en avenços tecnològics com en l'orientació a l'exportació. A l'etapa moderna, Tamil Nadu segueix encapçalant la producció de cuir i calçat per davant de la resta d'estats. A Tamil Nadu, la indústria es va desenvolupar principalment en resposta a l'elevada disponibilitat de les matèries primeres procedents del sud de l'Índia. La propietat dels clústers industrials que actualment es troben en la regió està en gran part en mans de les comunitats musulmanes, que van prendre el relleu empresarial de mans dels pioners euroasiàtics. A més del clúster de Chennai, situat a la zona de Chromepet-Pallavaram i els voltants, els principals centres productius de la regió de Tamil Nadu es troben a la vall de Palar (districte de Vellore), amb els clústers de Vaniyambadi, Ambur, Perambut, Melvisharam i Ranipet i, en altres llocs de Tamil Nadu, amb els clústers de Erode, Trichy i Dindigul.

Figura 2: Clústers de producció de cuir a **Tamil Nadu**.



Font: CEMCOT, s. n.

VULNERACIONS DELS DRETS LABORALS A LA INDÚSTRIA DEL CUIR I DEL CALÇAT A L'ÍNDIA



El personal de la indústria del cuir i del calçat de l'Índia s'enfronta a vulneracions generalitzades i sistemàtiques dels seus drets laborals. Amb l'objectiu d'investigar la naturalesa i l'abast d'aquestes vulneracions de drets es va realitzar una investigació primària en dos destacats centres de producció del país: Ambur (Tamil Nadu) i Agra (Uttar Pradesh). A Ambur, les investigacions van comptar amb la implicació del personal tant de les fàbriques de calçat com de les adoberies. Tanmateix, a Agra l'estudi es va centrar exclusivament en les persones que treballaven a les fàbriques de calçat.

El tipus de treball realitzat per les persones entrevistades a les fàbriques de calçat incloïa engomar, tallar, cosir, fer l'acabat, muntar, embalar, etc. El personal de les adoberies s'encarregava de tasques com ara esmerilar i escorxar, polvoritzar, assecar, preadobar, netejar, tenyir, fer l'acabat, estirar la pell, embalar, etc.

Principals formes de contractació

A la majoria de les persones entrevistades se'ls pagava amb un salari diari o un preu fix per peça, mentre que la resta havien estat reclutades per mitjà d'Empreses de Treball Temporal (ETT). Aquestes són les formes de contractació que predominen en aquestes fàbriques.

Contractes de treball i Seguretat Social

Moltes persones van informar que no disposaven de cap comunicació formal de nomenament o d'un contracte de treball. Els acords verbals entre les ETT i el personal estan molt generalitzats, sobretot a Agra. No hi ha cap altra forma de demostrar la relació laboral –com ara targetes d'identitat- i les persones treballadores informen que queden generalment excloses de les prestacions de la Seguretat Social, com el Fons de Previsió i l'Assegurança de l'Estat per a Empleats.

Discriminació basada en les normes tradicionals de gènere i casta

L'origen de la força de treball a les indústries del cuir i del calçat a l'Índia demostren sense cap mena de dubte que persisteix l'opressiu sistema de castes. Pràcticament tot el personal pertany a les castes registrades (*Scheduled Casts*) i a altres grups socialment marginats. A més, la discriminació per raó de gènere de la indústria nega un reconeixement equitatiu al treball i la qualificació de les dones. Les dones queden apartades a llocs de treball com els d'ajudants o cosidores a mà, relativament poc qualificats i mal remunerats. Les dones cobren menys que els homes per realitzar el mateix treball. Moltes vegades, les dones no disposen de mecanismes de suport, com ara guarderies per als seus fills i filles, ni comitès interns de reclamació per denunciar casos d'assetjament sexual, requerits per la llei.

Salaris

A Agra, entre l'octubre de 2014 i el febrer de 2015 el salari mínim del personal semi-qualificat era de 3,65 euros diaris (271,43 rupies). Per tant, es cobrava 87,5 euros mensuals (6.514,32 rupies per 6 dies a la setmana, 4 setmanes al mes). A Ambur, el salari mínim era més baix: entre l'abril de 2014 i el març de 2015 va pujar a 1,64 euros diaris (121,91 rupies), és a dir, 39 euros al mes (2.925,84 rupies per 6 dies a la setmana, 4 setmanes al mes). La major part del personal entrevistat tenia uns ingressos que superaven el salari mínim. Això s'explica pel fet que per compensar els seus baixos ingressos, la majoria d'aquestes persones realitzaven un número considerable d'hores extres i treballaven més dies al mes.

Segons les dades d'Asia Floor Alliance, el 2015 un salari digne per als treballadors i les treballadores de l'Índia equivalia a 251 euros mensuals (18.727 rupies). Aquesta xifra incloïa el suport als membres de la família, les necessitats nutricionals i altres necessitats bàsiques com ara l'habitatge, la salut, l'educació i petits estalvis. Els

ingressos de totes les persones entrevistades (entre 20 i 161 euros o 1.500 i 12.000 euros rupies) estaven molt per sota dels nivells recomanats com a salaris dignes per aquestes persones.

Jornada laboral i treball a preu per peça

Tenint en compte els ingressos terriblement baixos del personal, moltes d'aquestes persones decideixen treballar amb el sistema de treball a preu per peça, ja que d'aquesta manera els seus ingressos són directament proporcionals a la seva productivitat diària. En aquest sistema, el personal realitza jornades d'entre 8 i 12 hores diàries per guanyar més cada dia. El sistema de pagament per peça observat a Agra exclou el concepte de treball extraordinari, per tant no es paga una tarifa superior per hores extraordinàries. A més, aquest sistema de treball no preveu descansos setmanals, permisos per malaltia, absències ocasionals o qualsevol altre tipus de permís.

Libertat sindical i dret a la negociació col·lectiva

A Agra, molt poques persones eren conscients de la importància que té un sindicat i de les seves funcions. Les fàbriques enquestades no disposaven de cap sindicat. Els problemes laborals es gestionaven individualment amb l'encarregat o encarregada o, si era el cas, amb l'ETT. A Ambur, de les 113 persones entrevistades, 55 no van ser capaces de respondre a les preguntes relatives a la llibertat sindical al seu centre de treball o bé es van negar a respondre-les. Tanmateix, 101 de les persones enquestades van dir que, en general, eren conscients de la importància i de les funcions dels sindicats.

Salut i seguretat en el lloc de treball

Moltes de les persones enquestades van informar que no disposaven de farmacíoles al lloc de treball. A moltes no se'ls han facilitat equips de protecció ni se'ls ha informat de les possibles situacions de risc relacionades amb el treball i les mesures d'emergència necessàries. Les cremades i talls són lesions habituals que el personal pateix amb freqüència. Donada la seva exclusió sistemàtica dels serveis d'assegurança mèdica estatals, han d'assumir totes les despeses sanitàries associades al tractament. A Ambur, els equipaments de protecció proporcionats per les empreses difícilment poden conviure amb els estrictes objectius diaris de productivitat fixats per les unitats de producció de cuir i calçat, ja que alenteixen molt el personal. L'elevada productivitat és fonamental per mantenir els seus salaris de subsistència. A Agra, una pressió semblant provoca que el personal realitzi llargues jornades laborals sense preocupar-se molt per la seva salut o els seus drets amb l'objectiu de guanyar el màxim dins el sistema de treball a preu per peça.

Kamakshi, treballadora d'una fàbrica de calçat d'Ambur (38 anys).

Kamakshi (canviem el seu nom a petició de l'entrevistada), dona que pertany al grup d'altres classes desavantatjades (*Other Backward Classes*), treballa a la indústria de calçat a Ambur des de fa 22 anys. Just després d'acabar la seva escolarització, sent menor d'edat, va entrar a treballar a una fàbrica de calçat per complementar els ingressos escassos del seu pare. Després de casar-se, va seguir treballant per complementar els ingressos del seu marit. Amb dècades d'experiència al departament de tall (que es considera un treball qualificat), té dret a percebre un salari base de 60 euros (4.500 rupies) i el seu salari brut mensual oscil·la entre els 94 i els 120 euros mensuals (7.000-9.000 rupies).

Comença la seva llarga jornada laboral atenent les tasques domèstiques i els seus fills i filles abans d'anar a treballar. Al departament de tall, es passa tot el dia treballant dreta sota l'atenta mirada del seu supervisor, que s'assegura que arriba als seus objectius de tall diaris fent un treball de gran qualitat i desaprofitant quanta menys pell millor. La vigilància dels seus supervisors s'ajusta al peu de la lletra a les especificacions del comprador estranger. A diferència de les fàbriques de calçat d'Agra, la fàbrica on treballa Kamakshi disposa de serveis com ara una cantina, una sala menjador, una infermeria per a primers auxilis en cas d'accident i fins i tot una guarderia. No obstant això, les esgotadores condicions laborals es cobren el seu preu sobre la salut dels treballadors i les treballadores. Kamakshi explica que treballar dreta tot el dia provoca artritis i dolor articular a moltes d'elles. També afirma que treballar exposada a la pudor de la pell i les substàncies químiques de la fàbrica li provoca marejos ocasionals i falta de gana, fins i tot després d'una dura jornada de treball. A més, les lesions laborals també són freqüents, especialment, en el cas de les treballadores del departament de costura.

Kamakshi reconeix que la direcció sembla més indulgent amb les treballadores que mostren un alt rendiment i els permet petits descansos addicionals a la pausa de mitja hora per dinar. Tanmateix, es mostra descontenta per l'absència de mecanismes efectius de reparació de greuges. Conscient dels seus drets laborals, sospita que existeix certa complicitat entre els i les funcionàries del departament de treball del Govern i la direcció de la fàbrica. A les inspeccions laborals, que són escasses i molt espaiades entre elles, no es fa cap esforç per parlar amb el personal i abordar els seus problemes. Kamakshi té la impressió que fins i tot el sindicat de la seva fàbrica ha estat cooptat per la direcció, i el personal ha d'espavilar-se per solucionar els seus problemes individualment. Amb més de dues dècades d'experiència laboral i sense vies alternatives per subsistir a la vista, Kamakshi desitjaria que la direcció tractés una mica millor els seus treballadors i treballadores.

CONCLUSIONS

En definitiva, l'anàlisi de la indústria índia del cuir i del calçat assenyala vulneracions flagrants dels drets laborals, agreujades per les estructures socials excloents de casta i gènere. Les dades mostren que el personal d'Ambur té un relatiu millor accés a la Seguretat Social en comparació amb el d'Agra. En aquest context, les reformes a la legislació laboral que s'estan materialitzant per oferir mà d'obra flexible al capital financer internacional faran cada cop més difícil que els treballadors i les treballadores es reconeixin com a portadores de drets humans. Aquesta circumstància ja s'ha donat en el cas dels treballadors i les treballadores d'Agra. Per tot això, després de facilitar les xifres corresponents als casos de vulneracions de drets, aquest estudi pretén fer justícia als treballadors i les treballadores del sector del cuir i del calçat donant-los veu perquè puguin narrar les seves pròpies històries.

El personal dels sectors del cuir i del calçat de l'Índia s'enfronta a la volatilitat del mercat internacional sota un règim cada cop més liberalitzat. Això va acompanyat per un debilitament progressiu de la legislació laboral, un decaïment del moviment sindical i una falta d'oportunitats de treball alternatives. Les marques internacionals que s'abasteixen de proveïdors indis han d'adoptar mesures urgents per garantir que els beneficis que obtenen no siguin a costa de les vides d'aquelles persones que es troben a l'extrem inferior de la cadena de subministrament del calçat.

Totes les fonts procedeixen de l'informe complet "S'hi deixen la pell. Vulneracions dels drets laborals en la indústria índia del cuir i del calçat".

PUBLICACIÓ

Autoria: Vaibhav Raaj, Shashi Kant Prasad i Anton Pieper | **Edició:** Melanie Deter | **Disseny:** Julia Löw, www.weiderand.net | **Traducció al català:** Xènia Domínguez (SETEM Catalunya) | **Edició en català:** Carla Liébana (SETEM Catalunya) | **Maquetació:** Concepte Gràfic | **Publicació:** Federació SETEM | **Data de publicació:** Desembre 2016



Aquesta fitxa tècnica s'ha elaborat amb el suport econòmic de la Unió Europea. Els continguts d'aquesta fitxa són responsabilitat única de la campanya Canvia De Sabates i en cap cas es pot considerar que reflecteixin les opinions de la Unió Europea.

