



India 2015

**Una aproximación sindical
a su industria
del textil, la confección y la piel
en la cadena de producción de INDITEX,
y también
a problemas de dimensión global como
el “*SUMANGALI*” y otros**

Enero 2016

**Isidor Boix
Víctor Garrido**

Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX

Índice

1. Objetivos y esquema del viaje. Inditex en India
2. Sobre el país
3. Legislación laboral básica de la India
4. Características y condiciones de trabajo de las fábricas visitadas
5. La actividad sindical en las fábricas. “Comité de Trabajo”, “Comité para la prevención del acoso sexual”, “Comité de quejas” y “Comité de Salud y Seguridad”
6. El “*SUMANGALI*” (“*mujer felizmente casada*”) en la industria del hilado y tejido del algodón. Entrevistas con la ONG “SAVE” y con la delegación de ETI en India
7. Proyectos sindicales inmediatos en la cadena de producción de Inditex en la India

1. Objetivos y esquema del viaje. Inditex en India

India es un país muy importante en la cadena mundial de producción de Inditex, tanto cuantitativa como cualitativamente. En India se fabricaron en el último año unos 45 millones de piezas del vestido, de la casa y del calzado, aproximadamente un 4 % de los más de 1.000 millones de unidades fabricadas y distribuidas anualmente. Es al mismo tiempo un país clave para la elaboración de algún tipo de prendas, entre ellas las comercializadas por ZARA HOME.

Ésta ha sido la primera visita sindical a India organizada en el ámbito del Acuerdo Marco por diversas razones. Su heterogeneidad (es casi, como China, un continente) no sólo industrial, también política y sindical, y laboral, suponía la dificultad para tener un claro y único interlocutor en nuestro ámbito para un seguimiento de la aplicación del propio Acuerdo Marco desde la Coordinación sindical global del mismo. Sin embargo en estos años hemos ido siguiendo con atención la actividad de los proveedores de Inditex en el país.

Así en 2009, a partir de haberse detectado algunos problemas importantes, el Departamento de RSC diseñó un detallado plan de trabajo, en el que incidimos sindicalmente desde España, orientado esencialmente a la zona de Delhi y que puede resumirse, como grandes cifras, en: 700 inspecciones, 400 visitas de certificación y 70 sesiones formativas. Sus líneas maestras se orientaron a la solución de problemas importantes considerados como prioritarios: asegurar el suministro de agua potable a los trabajadores en los centros de trabajo, garantizar la plena erradicación del trabajo de menores, eliminar y prevenir el acoso sexual y el trabajo forzoso, todos ellos importantes problemas presentes en el conjunto del país. Se impulsaron además procesos de fusión de talleres para incrementar su eficiencia productiva y garantizar el respeto a los derechos fundamentales del trabajo. En 2011 se verificó lo conseguido mediante una evaluación de los positivos resultados del proyecto.

Temas como el sistema de contratación conocido como “Sumangali”¹ (expresión en idioma tamil que significa “mujer felizmente casada” y que supone una brutal explotación de más de 125.000 niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, de 12 a 20 años, un sistema que es utilizado esencialmente en la producción de hilos y tejidos de algodón) exigían una atención particular y por ello la visita a fábricas del país estaba en nuestra agenda como cuestión pendiente e importante. Hemos activado la visita pendiente cuando IndustriALL Global Union (IGU) ha decidido dar un nuevo impulso a su actividad en la región al nombrar a una nueva persona, la compañera Apoorva Kaiwar, como responsable de la oficina regional de Nueva Delhi, desde donde además de India se dirige la actividad sindical de los sectores industriales de Bangladesh, Pakistán y Sri Lanka.

En 2014 Inditex trabajó en India con aproximadamente 250 fábricas y talleres, con unos 80.000 trabajadores, particularmente en las zonas industriales de Delhi al Norte y de Bangalore al Sur.

La delegación sindical estuvo constituida en esta ocasión por la compañera Apoorva Kaiwar, responsable de la oficina de Nueva Delhi de IndustriALL Global Union, y por Isidor Boix y Víctor Garrido, coordinadores de IGU para la aplicación del Acuerdo Marco Global con

¹ Ver informe al respecto en [http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc239382_Sumangali_\(Mujer_felizmente_casada_en_idioma_tamil\).pdf](http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc239382_Sumangali_(Mujer_felizmente_casada_en_idioma_tamil).pdf)

Inditex. En las visitas de Bangalore nos acompañó una dirigente del sindicato textil local Garment Labour Union (que nos informó tener unas 2.000 personas afiliadas en 20 fábricas, un 90% de mujeres) no incorporado aún a IGU.

Integraron la delegación empresarial Indalecio Pérez, responsable del área de Compliance del Departamento de RSC de Inditex, Antonio Yanes, miembro de este Departamento, y Mayank Kaushik, responsable de la delegación del mismo en India, y otras personas con distintas responsabilidades en esta delegación.

Se consensuó con la oficina regional de IGU de Nueva Delhi la visita de 4 fábricas, 2 del Norte y 2 del Sur, y se prepararon en Bangalore reuniones con la ONG SAVE y con la delegación de ETI (Ethical Trading Initiative) en la región, así como con el mencionado sindicato Garment Labour Union, orientadas de forma particular a examinar la actividad sindical y social para erradicar el mencionado método de contratación denominado “Sumangali”.

2. Sobre el país

Las grandes cifras del país, correspondientes al año 2013 salvo que se indique expresamente lo contrario, comparadas con las de otros países, son las siguientes:

Concepto	India	España	EEUU	Alemania	Japón	China	Bangladesh	Vietnam
Población millones	1.243,34	46,512	316,13	80,77	127,34	1.360,7	156,60	89,71
Extensión en km ²	3,287 Millones	505.600	9,832 millones	357.170	377.960	9,563 millones	148.460	330,951
PIB en millones €	1.413.095	1.058.469	13.113.060	2.903.220	3.690.018	7.129.527	121.795	128,422
PIB per cápita en €	1.137	22.800	41.100	35.200	28.977	5.239	778	1.432
PIB en PPA ² en M USD	7.277.279	1.533.590	17.416.253	3.621.357	4.788.033	17.632.014	535.645	509.466
PIB en PPA per cápita en USD	3.944	30.740	54.609	40.756	38.297	9.143	1.790	3.550
Coficiente de PPA ³	2,57	0,99	0,98	0,86	0,98	1,29	1,70	1,84
Deuda % del PIB	61,49	97,70	104,2	76,9	237,34	39,36	35,17	51,63
Déficit % del PIB	7,22	6,80	5,76	0,1	8,71	0,88	3,41	5,59
Gasto								

² PPA: paridad de poder adquisitivo, es decir tomando como referencia el valor promedio de artículos básicos en el propio país.

³ Avanzar en la comparabilidad de las retribuciones, el poder adquisitivo y otros conceptos cuantificables entre los diversos países nos parece de interés, sobre todo cuando de la globalización económica se desprende la exigencia de la globalización de los derechos. No iremos ahora más allá de este CPPA (coeficiente de “paridad de poder adquisitivo”) que permite establecer comparaciones entre los datos de los diversos países, pero invitamos a los interesados y estudiosos del tema a investigar la cuestión para poder establecer referencias más útiles en este aspecto.

público % del PIB	26,98	44,30	36,61	44,3	39,90	29,06	14,61	28,49
Educación % del gasto Público	11,33 (2012)	9,52 (2012)	12,66 (2010)	10,64 (2010)	9,46 (2012)	11,36 (1999)	13,84 (2009)	20,94 (2010)
Salud % del gasto Público	4,98 (2012)	14,96 (2012)	21,99 (2012)	19,47 (2012)	20,83 (2012)	10,75 (2012)	8,71 (2012)	
Defensa % del gasto público	9,06	2,12	10,41	3,03	5,17	7,07	9,37	7,64
IPC anual % febrero 2015	7,2	-1,1	-0,1	0,1	2,4	3,5 (2014)	7,5	0,64
Exportación Millones €	235.228	237.422	1.188.895	1.093.788	583.436	1.663.745	21.921	99.492
Importación Millones €	350.792	255.163	1.755.415	895.175	627.337	1.468.551	27.394	99.485
Tasa natalidad	20,72 por mil	9,11 por mil	12,6 por mil	8,5 por mil	8,2 por mil	12,1 por mil	20,31 por mil	15,85 por mil
Índice fecundidad	2,51	1,27	1,88	1,38	1,41	1,66	2,21	1,77
Tasa mortalidad	7,94 por mil	8,33 por mil	8,1 por mil	11,1 por mil	10,0 por mil	7,2 por mil	5,74 por mil	5,68 por mil
Esperanza de vida	66,21	82,84	78,74	81,0	83,1	75,2	70,29	75,61
Homicidios por 100.000 h	3,5	0,8	4,7	0,8	0,30	1	2,70	3,30
Paro % enero 2015	9,8 (2011)	23,4	5,5	4,7	3,6	6,5 (2011)	5 (2011)	2,3 (2011)
SMI en € mensual ⁴	70 a 90 (2014)	757	1.035	1.473	1.148	250 a 300 (2015)	50 (2014)	89 a 129 (2015)
SMI en € en PPA	180 a 231	749	1.014	1.267	1.125	322 a 387	85	164 a 237
Salario en €, medio anual	4.320 (2014)	26.126	37.693	45.952	34.794	4.800 a 12.000		
Salario PPA medio anual en Euros	11.102	25.864	36.939	39.518	34.098	6.192 a 15.480		

En relación con todas estas cifras hay que reiterar lo señalado en anteriores ocasiones: del examen de los mismos conceptos en diversas fuentes se deduce la precariedad de tales estudios a nivel global, la propia heterogeneidad de los conceptos aplicados en uno u otro país, en uno u otro estudio ... Pero sirven para tener una idea aproximada de la realidad mundial y comparativa de los diversos países.

Para complementar estos datos cabe añadir algunos más y algún comentario:

- El importante crecimiento de la población en los últimos años (eran 450 millones en 1960, por casi 1.300 hoy) apunta a que en 2030 India podría superar a China en el total de población (algunos estudios indican que ello sucedería incluso antes). La gran concentración de población en las grandes urbes, típica de los países emergentes, sitúa

⁴ Salario Mínimo Interprofesional legal de cada país. Los datos para China y Vietnam han sido actualizados después de los viajes realizados este año 2015.

ya la población de Nueva Delhi en 28,5 millones, la de Calcuta en 16 y la de Bangalore en 5,5. El 50% de la actual población de la India tiene menos de 25 años.

- El FMI estima su crecimiento en los próximos años entre el 7 y el 8 %, superior al de China. Los objetivos oficiales del gobierno son ya del 8 al 8,5% para este año 2015. Su “fuerza laboral” se sitúa hoy en 480 millones.
- Los servicios significan el 57% de su PIB, la industria el 26 % (el 16% en la manufactura, por el 32 % en China) y la agricultura el 17 %. El 54 % de sus exportaciones son servicios, tecnología de la información y software.
- Uno de los principales sectores industriales es el textil-confección, en el que trabajan unos 36 millones de personas y supone el 4% de su PIB. En su estructura se integran numerosas fábricas y talleres, grandes y pequeños, largas cadenas de producción cuyas terminales son en muchos casos el trabajo domiciliario.
- Existe en India todavía un grave problema de explotación infantil, con un censo oficial de trabajo infantil de 12,6 millones, aunque organizaciones no gubernamentales lo situaban en 60 millones en 2010. Una de sus expresiones es el antes mencionado sistema de contratación conocido como “Sumangali”.
- Los principales sindicatos de la India son el INTUC, vinculado al Partido del Congreso, y el AITUC, vinculado al Partido Comunista. Los reconocidos como sindicatos del conjunto del país son estos dos, junto con una fracción maoísta del AITUC, otro vinculado a grupos socialistas y un 5º vinculado al actual partido del gobierno (nacionalista-hinduista). Existen unos 80 sindicatos sectoriales, la gran mayoría vinculados a organizaciones políticas. En la industria del textil-confección es muy escasa la afiliación y la actividad sindical, a pesar de su gran volumen.
- La Huelga General del 2 de septiembre pasado, en la que participaron entre 150 y 400 millones de trabajadores según las diversas fuentes, fue convocada “contra la reforma laboral” por 11 centrales sindicales.
- La gran mayoría de la población es hinduista, en torno al 80%, son musulmanes un 14%, cristianos un 2,5 % y budistas un 1 %. La tensión entre hinduistas y musulmanes parece que está aumentando después de las últimas elecciones ganadas por los hinduistas. No lo hemos percibido sin embargo así en las fábricas, ni en aspectos externos, ni en nuestra entrevista con algún trabajador musulmán.
- La tasa de alfabetización, en alguno de los diversos idiomas del país, estaría en torno al 74%, 82% de los hombres y 65% de las mujeres, aunque es mucho menor en el hindi, idioma oficial del país.

3. Legislación laboral básica de la India

Las normas básicas de ámbito federal (aunque hay que tener en cuenta que en muchos aspectos resultan desarrolladas de forma desigual en cada Estado) para regular las relaciones laborales son:

- Constitución de 1949, con algunas modificaciones posteriores
- Ley de Conflictos laborales de 1947, en la que se establece el derecho de huelga
- Ley de fábricas de 1948

- Ley Sindical de 1950, reelaborada en 2001

La incidencia esencial de estas normas en las relaciones laborales puede sintetizarse en lo siguiente:

- Prohibición del trabajo infantil “en ocupaciones peligrosas”
- No discriminación entre hombres y mujeres (sin embargo se establece aún la prohibición del trabajo nocturno para la mujer, autorizada solamente a trabajar entre 6 de la mañana y 7 de la tarde, excepcionalmente hasta las 10)
- Las empresas o instituciones con más del 51% de participación del Estado han de reservar entre un 27 y un 33 % del empleo para las castas inferiores.
- Los salarios mínimos se regulan en cada Estado. En Delhi era hasta octubre de 5.886,7 rupias (unos 80 Euros⁵), y subía en noviembre a 7.600 rupias (unos 103 Euros). En Bangalore era de 6.816 rupias (92 €).
- Cada 6 meses se aumenta el salario mínimo según el incremento de la inflación.
- Está legislada una paga de beneficios anual del 8,33% del total del salario base percibido. Se cobra coincidiendo con la fiesta religiosa de Diwali, en septiembre.
- El sistema básico de gravámenes sobre las retribuciones se produce en diversos conceptos. Por una parte las empresas ingresan en las instituciones del Estado un 12 % sobre los salarios en concepto de “fondos de previsión”, cantidades que se acumulan para cada trabajador en sus sucesivos empleos y se perciben completas al dejar de trabajar (una especie de jubilación en una sola paga). Para la Seguridad Social la aportación es del 3% por parte de la empresa y del 13,75 % por parte del trabajador. Ambos conceptos se aplican obligatoriamente sobre la retribución hasta las primeras 15.000 rupias mensuales (204 Euros), y son voluntarios a partir de esta cantidad. Como deducción fiscal se señalan 200 rupias (2,7 Euros) mensuales sobre las retribuciones superiores a 20.833 rupias mensuales (283 €).
- El límite legal de horas extra es de 2 al día y 50 al trimestre.
- A partir de los 240 días trabajados se puede disfrutar 1 día de vacaciones por cada 20 trabajados.
- Junto a 5 días anuales de fiestas oficiales generales hay otros, de 5 a 7, que dependen de cada Estado y cuyo momento de disfrute se dejan a elección del trabajador.
- Las trabajadoras embarazadas no pueden trabajar después del 8º mes y cuando dan a luz perciben una paga del 30% de su salario y la retribución durante 3 meses.
- Se establecen indemnizaciones en caso de accidente de trabajo: si causa la muerte 120.000 rupias (1.628 Euros), si provoca una incapacidad plena para el trabajo es de 140.000 rupias (1.900 €). Cuando se trata de enfermedad profesional en lugar de accidente las indemnizaciones pueden alcanzar las 456.000 rupias (6.188 €) y 548.000 rupias (7.436 €) respectivamente.

⁵ Para esta y demás cifras en la moneda india, la rupia, daremos el equivalente en Euros según el cambio del momento de nuestra visita (100 rupias = 1,357 Euros) para poder trasladar una idea más comprensible de las mismas

- Se reconoce el derecho de huelga, para el que algunos Estados establecen sin embargo limitaciones.
- Se reconoce al sindicato en las empresas de más de 70 trabajadores si acredita una afiliación superior al 10%.
- Definición como “temporales”, con menos garantías individuales, de las personas con contratos de menos de 240 días, lo que da lugar a diversas fórmulas de contratación, reduce la contabilización de los trabajadores “estables” y supone limitaciones en los derechos colectivos establecidos según la plantilla fija.
- Las empresas, según plantilla, deben constituir 4 comités mixtos, todos ellos mixtos, con presencia de representantes de la dirección empresarial junto a los de los trabajadores:
 - “Comité de trabajo” en las de más de 100 trabajadores,
 - “Comité de quejas” en las de más de 20,
 - “Comité de prevención del acoso sexual” (con participación de una persona representando a una ONG), y
 - “Comité de Seguridad y Salud”.

Nos explicaron que en este momento se está produciendo un intento de limitar los derechos de los trabajadores, planteando el incremento al 30% de afiliación como requisito para el reconocimiento de un sindicato en la empresa, o a 300 el mínimo de trabajadores de la empresa para tener derecho a un “Comité de Trabajo”. También pasar de 50 a 100 el máximo de horas extra al trimestre. Éstas y otras cuestiones estuvieron entre los motivos de la convocatoria de la Huelga General del pasado 2 de septiembre.

4. Características y condiciones de trabajo de las fábricas visitadas

Las características esenciales de las fábricas visitadas son:

- Las cuatro fábricas son de capital hindú. Una de ellas empezó en 1995 con 200 trabajadores y hoy ha formado un grupo industrial textil con 16.000 trabajadores. Su dueño había sido ministro del gobierno federal, habiendo promovido desde éste incentivos a la industrialización de la zona, y en base a ellos había luego organizado su empresa.
- En todas las fábricas visitadas se detectaba la sorpresa por el tipo de visita: la marca compradora y el sindicalismo internacional, el nacional y en algún caso el local, con entrevistas conjuntas y otras sólo por parte sindical. En una, el dueño nos lo expresó con claridad, subrayando que era “la primera vez” que le sucedía.
- Todas trabajan para diversas marcas mundiales, esencialmente europeas y norteamericanas (de Inditex, Mango, Cortefiel, GAP, H&M, Primark, Next, Marks & Spencer, Arcadia, ...). En una el 10% de su producción es para el mercado interior indio con marca propia, en otra alcanza el 20%. Una tiene tiendas en la India, otra vende online en el mercado europeo.
- Para las marcas de Inditex la producción de estas fábricas oscilaba entre el 10 y el 60% del total. Hemos encontrado otras marcas españolas, Mango y Cortefiel en particular, y en algún caso con mayor volumen de compra que Inditex. Trabajan con diseño decidido

por Inditex y demás marcas, pero en ocasiones proponen (y contratan) a las marcas diseño elaborado por ellas.

- Tres subcontratan las operaciones de bordado y una subcontrata puntas de producción. Inditex controla las fábricas declaradas para tal actividad.
- La tecnología utilizada es esencialmente china (más abundante que en otros países de la región), japonesa y alemana.
- Trabajan con tejido y otros materiales comprados en India y China esencialmente. Dos compran el tejido de algodón directamente a fábricas de tejido indias, a lo que volveremos luego por el grave problema existente en muchas tejedurías de algodón en el país que utilizan el sistema de contratación denominado “Sumangali”.
- Los precios que pagan las marcas son similares (o a la baja, según explican) y los salarios suben. Pero siguen los beneficios empresariales, lo cual supone que el margen era enorme, o se produce de una u otra forma un incremento de productividad del trabajo (nueva tecnología, mejora en la propia organización del trabajo, aumento de ritmos de producción, ...), a pesar de la aún alta rotación y la escasa profesionalidad que de ello deriva. En una, que trabaja esencialmente con cuero, hemos observado la existencia de grupos de trabajo, en algunas líneas de producción, con un “líder” como trabajador más experimentado, con mayor retribución, y que incentiva a los demás, un número reducido de trabajadores. Un sistema distinto al habitual, de cadenas de producción. La dirección empresarial afirmó una mayor eficiencia de este método.
- El número de trabajadores oscilaba entre 500 y 2.000. Hay una diferencia esencial en la composición de las plantillas entre las zonas de Delhi (Norte) y Bangalore (Sur). En el Norte la mayoría son hombres, del orden del 90%, con más mujeres en las oficinas que en el taller, mientras en el Sur la proporción se invierte con mayoría de mujeres. En ambos casos los trabajadores son de reciente migración interna, procedentes de la agricultura, aunque muchos/as antes de trabajar en las fábricas visitadas han pasado por otras empresas de la confección y llegan así con una elemental formación profesional. La diferencia reside que en el Norte acostumbra a emigrar toda la familia, lo que provoca que la mujer se quede en casa para cubrir las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, ..., mientras que en el Sur emigran esencialmente los/as trabajadores/as, permaneciendo la familia, hijos incluidos, en el pueblo de origen.

Trabajadores de Gungalore.



Trabajadoras de Bangalore.



- En una de las fábricas del Sur, con un 16% de hombres en la plantilla, éstos constituían el 90% de directivos y supervisores. En la otra la proporción era menos escandalosa.
- En una de las fábricas visitadas tienen un proyecto de formación en forma de becas para algunos hijos de los trabajadores, consistente esencialmente en la aportación por parte de la empresa de una fuerte cantidad inicial para matrículas y otros gastos, que los trabajadores van devolviendo con descuentos de su retribución. Una forma de hecho de garantizarse la continuidad de los “favorecidos”.
- En todas hemos observado un bajo nivel cultural, con trabajadores de taller que comprenden el hindi pero que sólo están alfabetizados en su idioma local de origen, con un mayor uso de la huella dactilar como firma que en otros países de la región.
- Los empresarios afirman que sus productos son de calidad equivalente a la china, pero con mejores precios por la diferencia salarial, acentuada en los últimos años durante los cuales los salarios en China se han incrementado a ritmo superior al de India.
- La rotación es elevada, abandonando la fábrica cada mes entre el 8 y el 15% de los trabajadores. En una de ellas el volumen de la plantilla tenía una oscilación a lo largo del año del orden del 20% entre los niveles máximo y mínimo, lo que podría explicarse no sólo por la oscilación de los pedidos, sino también por el sistema de contratación al que luego nos referiremos. Otra consecuencia es una edad en los/as trabajadores/as de taller que sólo sobrepasa los 25 años en una minoría.
- El absentismo oscilaba entre el 5 y el 10%.
- En las dos fábricas con mayoría de mujeres (las de Bangalore) había guarderías, con 20 a 30 niños entre 0 y 3 años y medio. En todas se nos dijo que tenían mayor capacidad, pero no había más solicitudes. Alguna de las trabajadoras entrevistadas afirmó que prefería tener a sus hijos en el pueblo con su familia. Nos señalaron también que la mayoría de mujeres dejan el trabajo después del parto y que en torno al 30 % vuelven al cabo de algún tiempo.
- Una de las fábricas facilita el transporte de sus trabajadores (la existencia de este transporte gratis era uno de los motivos por los que algunos trabajadores buscaron trabajo en esta empresa). Las otras no, señalándose que los trabajadores viven cerca y muchos acuden andando.
- En general los trabajadores llevan la comida a la fábrica. En una podían adquirirla en la propia empresa pagando del orden de 0,24 €uros; en otra el coste total era de 0,49 €uros, de los que la empresa aportaba 0,07 €uros.

En cuanto a las condiciones de trabajo, puede resumirse en lo que sigue:

4.1.- Contratación. Contratos temporales y a través de “contractors”

El sistema habitual de contratación es una sucesión de 2 contratos temporales: el primero de 6 meses y de 3 el segundo, para pasar a empleo indefinido si siguen trabajando. La alta rotación que hemos indicado puede llevar a una gran mayoría de los trabajadores con contratos de 6 y 3 meses, y a una muy importante renovación de la plantilla de taller a lo largo del año. Las trabajadoras y trabajadores de las fábricas visitadas habían trabajado antes en otras empresas de la confección, pudiéndose dar además la circunstancia de que el/la trabajador/a se ausente por periodos más o menos largos y vuelva luego a la misma empresa.

Todo ello (que provoca una escasa antigüedad (la máxima en el taller es entre 3 y 4 años), y una mayoría con contratos “temporales”) lo hemos podido comprobar por los contratos de los trabajadores entrevistados que habían sido elegidos al azar por nosotros durante el recorrido por las instalaciones.

Puede producirse además una fórmula de contratación peculiar, no observada en otros países de la región, que puede adquirir particular relevancia también para las condiciones de trabajo. Se trata de la contratación realizada a través de los denominados “contractors”, personas que ejercen algo parecido a nuestras ETT, y para las que por lo general sus “oficinas” son la entrada de las propias fábricas a las que ceden trabajadores. Ellos los contratan y les pagan el salario, parece que en cuantía igual a la de los otros trabajadores (al parecer el “contractor” percibe de la empresa a la que los cede un 5% de los salarios de “sus” trabajadores). Se trataría según nuestra legislación de una evidente “cesión ilegal” de trabajadores. A raíz de las auditorías de Inditex, una de las fábricas visitadas que antes utilizaba este método de contratación para el 50% aproximadamente de su plantilla, ahora lo limita a la plantilla oscilante según volumen de producción. De las entrevistas con trabajadores en tal condición de “cedidos” resulta que ellos se consideran parte de la plantilla de la empresa sin ninguna condición especial, probablemente por los hábitos, aún, de escasa significación del concepto de “fijo” de plantilla. En los “Comités de Trabajo” hay también trabajadores dependiendo de los “contractors”. Donde este método adquiere especial significación es en el sistema de contratación denominado “Sumangali” sobre el que volvemos más abajo.

4.2.- Tiempo de trabajo. Horas extraordinarias

La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias por 6 días a la semana, de lunes a sábado. Existe en algunas zonas un importante problema para la organización del trabajo: los apagones (en general descontrolados, aunque en una fábrica nos dijeron que se producían más los miércoles) a los que se hace frente instalando generadores propios, y en un caso cerrando algún día y trasladando la actividad al domingo con la misma retribución.



Las horas extraordinarias son también en la India un tema importante, su número y su control. En todas se cumple aparentemente la norma de no superar las 50 al trimestre (que ahora el gobierno parece quiere ampliar a 100), pero en una empresa ésta reconoció que las superan, pero las pagan, y para confirmarlo nos enseñaron la hoja de las horas efectivas, superior para muchos trabajadores a ese tope hoy legal. En varias empresas las pagan aparte en cash, sin constancia en las hojas salariales, mientras el salario se transfiere a cuenta bancaria. Ni los trabajadores entrevistados ni los representantes en el “comité de trabajo” lo señalaron como problema.

En una de las fábricas (parece bastante excepcional en el país y en la región) hay un sistema de turnos para trabajos específicos que podría llegar a afectar a un 5% de la plantilla, sin participar en ningún caso las mujeres, con una rotación en teoría semanal aunque en la práctica con bastante improvisación y según indicaciones en cada momento de los

responsables de la producción. Para este sistema no hay ningún complemento salarial y supone que en estas actividades no se realizan horas extras.

Del sistema de jornada, de las horas extra y del régimen legal de vacaciones antes mencionado, resulta una jornada anual de entre 2.300 y 2.900 horas de trabajo.



4.3.- Retribuciones

El sistema retributivo parte del salario mínimo de cada Estado, señalado antes, en general sin complementos de empresa para el conjunto de la plantilla, ni un sistema de incentivos. La escala salarial en el taller resulta en estos casos de una clasificación y sistema de promoción profesional que hemos visto es general, en 4 niveles, y cuya asignación es decidida por los supervisores. En la zona de Delhi va, antes del incremento de noviembre, desde 5.886,7 rupias mensuales (80 €, salario mínimo legal), hasta 6.536,67 rupias (89 €), y en Bangalore desde 6.816 rupias (92 Euros, salario mínimo legal) hasta 7.596 rupias (103 €).

En varias fábricas comprobamos que para el mismo tipo de actividad existen trabajadores cuya retribución se establece directamente por día trabajado, partiendo de los mismos niveles señalados. Y en algún caso se aplica un sistema de destajos solamente para algunas actividades (en torno a un 5% de la plantilla), decidido unilateralmente por la empresa, pudiendo multiplicarse hasta por 3 la retribución efectiva de los trabajadores afectados.

En varias de las fábricas visitadas existe un complemento de “asistencia”, que se pierde si se falta un solo día al trabajo, entre 3,5 y 7 Euros al mes.

De las entrevistas realizadas se desprende que coinciden las retribuciones declaradas y efectivas de los trabajadores de taller.

Las tablas salariales de los trabajadores de oficinas parten en Bangalore de 6.413 rupias (unos 87 Euros) al mes.

Las cifras oficiales de los demás niveles de responsabilidad en la empresa serían los siguientes: de 230 a 260 €uros para los supervisores de línea y mecánicos, de 1.200 € para los directivos hasta 2.150 €uros mensuales como máxima retribución en la empresa indicado en una de ellas.

Para todos hay que tener en cuenta la paga adicional del 8,33% del total de retribución anual pagada con motivo de la fiesta religiosa del Diwali, en septiembre.

5. La actividad sindical en las fábricas. “Comité de Trabajo”, “Comité para la prevención del acoso sexual”, “Comité de quejas” y “Comité de Salud y Seguridad”

En esta industria la sindicación es muy reducida, tanto de los grandes sindicatos antes mencionados como de los pequeños, tan abundantes éstos en este gran y heterogéneo país. En ninguna de las fábricas visitadas existe sindicato organizado, ni aún iniciativas para conseguirlo. Quizás la presencia en las visitas de Bangalore de un pequeño sindicato sectorial local pueda contribuir a ello.

El conocimiento de la existencia de los sindicatos en el país por parte de los trabajadores de esta industria es muy escaso, algunos incluso parecían desconocer el significado del término “sindicato”, y casi todos su actividad. Sí sabían la mayoría que el 2 de septiembre hubo una Huelga General convocada por los sindicatos, aunque muy pocos supieron explicar sus objetivos. Si en Bangalore ese día no se trabajó fue esencialmente por la decisión de las propias empresas de cerrar sus instalaciones; en una el empresario nos indicó que ese día tampoco había transporte público.

Sí existe un asociacionismo empresarial (de coordinación sectorial y/o de los exportadores), que, según señalaron varios empresarios, aborda cuestiones como las condiciones de exportación, la interlocución con el gobierno, precios, salario mínimo, seguridad, ...

En cuanto a los diversos “comités”, ya señalamos antes la exigencia legal de su constitución, con una de sus características más importante: su naturaleza mixta (recuerda a nuestros viejos “jurados de empresa”, aunque en estas fábricas el “presidente” –sin competencias claras- era en todas un trabajador), lo que sucede también en otros países de la región, Bangladesh entre ellos.

Cabe señalar también, y destacar por su originalidad, la existencia de un Comité “para la prevención del acoso sexual”, un problema no exclusivo evidentemente de la India, aunque en ésta ha tenido graves manifestaciones y mucha notoriedad en los últimos tiempos.

Comprobamos que en todas las empresas se han constituido todos los comités. En la mayoría tienen una amplia manifestación en los tabloneros de anuncios, aunque casi exclusivamente con las fotos de sus componentes y algunos avisos de carácter administrativo. También es conocida su existencia por prácticamente todos los trabajadores y trabajadoras. Pero conviene detenerse en su forma de constitución, su funcionamiento y su eficacia en la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

Había formalmente representantes de los trabajadores en todos los comités excepto en el de seguridad y salud, ya que éste se constituye solamente con supuestos criterios técnicos aplicados por la dirección de la empresa.

La práctica generalizada es la de aparente o supuesta elección de los representantes de los trabajadores, pero en ninguna comprobamos un efectivo proceso de elección con candidatos, su presentación ante los trabajadores con propuestas en relación con derechos e intereses colectivos e individuales. Tampoco un procedimiento claro con garantías democráticas para elegir entre los posibles candidatos.

La convocatoria para la designación de representantes la realiza la empresa. Su número dependerá de la decisión de la propia empresa (la ley señala que al menos 6 y como máximo 20; en las fábricas visitadas han variado entre 16, 18 y 20) y se constituyen a partir de 100 personas en la empresa. En una, uno de los 3 que representaban a la empresa era un supervisor de los “contractors” y en general eran del departamento de personal. La empresa fija fecha y abre la posibilidad de presentación individual de candidatos. Éstos han de ir a inscribirse en las oficinas de personal. Así se ha hecho en todas y sólo en un caso se presentaron más candidatos que puestos a cubrir, habiéndose decidido por consenso y en cada piso quienes serían sus representantes. En algunos casos eran ratificados a mano alzada. En ocasiones los propios miembros de los Comités nos decían que eran sus compañeros/as quienes les empujaban a presentarse; en alguno se comentaba que era por su condición de más antiguos, en otros por indicación de los supervisores, ... En algunas ocasiones las candidaturas lo eran para uno de los Comités, en otras para su conjunto, y luego era generalmente el departamento de personal el que los asignaba a uno u otro comité.

En el Norte (con escasas trabajadoras), sobre “Comités de Trabajo” de 18 y de 9 personas, había una sola mujer en cada uno. En el Sur, con abrumadora mayoría de trabajadoras, la proporción era inversa. En los Comités de prevención del acoso sexual, en general todos sus integrantes eran mujeres; sólo en uno había hombres, 2 en este caso, presentes por esa distribución de los representantes, mejor o peor elegidos, entre los diversos comités, realizada por la empresa.

La mitad de los comités nos dijeron que los representantes de los trabajadores se reúnen solos (fuera de horas de trabajo) antes de la reunión formal del comité con presencia de la dirección de la empresa. Los temas tratados son en todos los casos problemas individuales, y los colectivos del suministro de agua potable, la limpieza en los baños, así como la correcta aplicación de las normas sobre retribuciones cuando se produce alguna duda al respecto. En ningún caso, y a preguntas nuestras, ni los miembros del comité ni los trabajadores señalaron que se ocuparan de la estructura y cuantía de las retribuciones (complementos, niveles salariales, ...), ni otras cuestiones que pudieran significar alguna forma de negociación colectiva.

Los Comités “de prevención del acoso sexual” parecían tener mayor vida, aunque en todos los casos se nos dijo que no habían tenido nunca ningún problema, y ante nuestra insistencia en saber de qué hablaban cuando se reunían (pues señalaron un ritmo regular de reuniones, y en un caso en horas de trabajo), en una se nos indicó como temas tratados los posibles tonos autoritarios (“duros”) de los supervisores, o el trayecto por zonas deshabitadas a determinadas horas, lo que podría aconsejar un transporte colectivo. Pudimos apreciar un mayor conocimiento de la existencia de estos comités por parte de las mujeres entrevistadas

que de los demás órganos de representación, lo que apuntaría al posible carácter disuasorio derivado de su sola existencia. En ningún caso parecía que la presencia de una persona de una ONG tuviera especial significación.



Reunión en una fábrica con el Comité “de prevención del acoso sexual”

Los Comités de “quejas” se limitan a considerar posibles cuestiones planteadas en los buzones. En una nos señalaron recibir 2 ó 3 quejas al mes, nada en las otras. En todo caso con cuestiones individuales similares a las apuntadas para los “Comités de trabajo”.

6. El “SUMANGALI” (“mujer felizmente casada”) en la industria del hilado y tejido del algodón. Entrevistas con la ONG “SAVE” y con la delegación de ETI en India

Los dueños de las dos fábricas de la zona del Sur, en el entorno de Bangalore, al comentar sus sistemas de producción explicaron que compran tejido de algodón a hilaturas indias, conocidas como “spinningmills”, particularmente de la región de Bombay. A preguntas nuestras sobre el “Sumangali” (“mujer felizmente casada” en idioma tamil) afirmaron que no se practica en sus fábricas proveedoras y que ellos así lo comprobaban.

Previamente habíamos tenido una amplia reunión con dos delegaciones, una de la ONG “SAVE” y otra de ETI (Ethical Trading Initiative) en la India, las cuales nos explicaron ampliamente sus planes de trabajo en programas apoyados por Inditex y otras marcas mundiales, orientados esencialmente a informar de lo negativo de la práctica del Sumangali (con el señuelo de la “dote” acumulada por descuentos de sus miserables salarios, después de cumplir un abusivo contrato de “aprendizaje” de 3 años) a las poblaciones donde acudían “contractors” para contratar a niñas, adolescentes y jóvenes mujeres, en general de las castas inferiores, que sólo esperaban una promesa, aunque resultara increíble, para escapar de la miseria en la que vivían. Una de las zonas donde “reclutan” a estas niñas es la de Nagopattanan por su mayor vulnerabilidad ya que se trata de una de las regiones más afectadas por el tsunami del año 2004.

Nos explicaron, tanto SAVE como ETI, la práctica imposibilidad de entrar en las spinningmills de la India para comprobar sus plantillas y el régimen de contratación. Con el agravante, para el seguimiento de la producción de éstas, de que en general el algodón de la India (uno de los principales exportadores de hilo y tejido de algodón del mundo) se manipula en hilaturas y tejedurías de todo el mundo que trabajan con materia prima de muchos países, lo que diluye el posible control del algodón procedente de la India (presumiblemente hilado y tejido con la práctica del “Sumangali”). Las fábricas de la confección indias adquieren en general el tejido de algodón en este mercado internacional.

Por ello, la afirmación de compra directa por parte de ambas fábricas de tejido de algodón indio, de una región de la que se conoce la práctica generalizada del “Sumangali”, nos llevó a formalizar una propuesta concreta para una actuación inmediata: que Inditex se implique directamente en la comprobación de que éste no es el caso de las fábricas que suministran el tejido a sus proveedores, para, una vez comprobado, darle la mayor publicidad (positiva para tales spinningmills). Y así apoyar además a SAVE y a ETI para que puedan acceder a otras spinningmills.

Entendemos esta acción como una contribución a una campaña mundial contra el uso del “sumangali” en la hilatura y tejeduría del algodón indio.

7. Proyectos sindicales inmediatos en la cadena de producción de Inditex en la India

Es evidente el interés sindical, y social, que resulta de lo que hemos podido comprobar en este viaje. Por ello nos planteamos realizar otro en 2016, en primer lugar para potenciar la relación del sindicalismo indio con la representación de Inditex en el país a fin de desarrollar la aplicación del Acuerdo Marco Global en el mismo, lo que supone de hecho potenciar la sindicación en toda su cadena de producción. Y para profundizar en el examen e intervención en una cuestión que desborda las propias fronteras indias, el “Sumangali”, ya que afecta a la industria de la hilatura y la tejeduría mundial del algodón.

A tales objetivos vamos a incorporar otros elementos complementarios apuntados en este viaje, que no hemos podido aún desarrollar pero que son de general significación en el país y de particular importancia en su industria de la confección y que afectan tanto a la cadena de producción de Inditex como a las de las otras grandes marcas que producen también en la India. Se trata de: 1) el fenómeno de la contratación a través de “contractors” (lo que tiene además una particular aplicación en el “Sumangali”), 2) los “hostels” (cadenas de hospedaje muchas veces en condiciones deplorables y gestionadas por los propios “contractors”), 3) el trabajo domiciliario como último eslabón de las cadenas de producción, y 4) la particular incidencia de las ONGs en los Comités de “prevención del acoso sexual” de las empresas.

Cuestiones que entendemos pueden vincularse a las nuevas expectativas que abre la reciente firma del Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con H&M, muy presente también en la India, y con lo que el AMG con Inditex deja de ser la única referencia en el sector, significando una nueva oportunidad para dar nuevo impulso a la intervención sindical local en todas las cadenas de producción de las grandes marcas de la industria de la confección, con el claro objetivo de luchar por la dignidad del trabajo en el mundo.

Por ello no queremos dejar pasar la ocasión para subrayar que el AMG con H&M supone un nuevo reto para empresas multinacionales y marcas como: GAP, PRIMARK, C&A, TCHIBO, HUGO BOSS, ERMENEGILDO ZEGNA, BENETTON, NEXT, ARMANI, LOUIS VUITTON, PRADA, MIZUNO, ARCADIA, COTTON GROUP, ADIDAS, ESPRIT, NEW LOOK, ABERCROMBIE, ANTIGUA, NIKE, PUMA, THE NORTH FACE, LI-NING, REEBOK, MARKS & SPENCER, ..., y en España para MANGO, EL CORTE INGLÉS, CORTEFIEL, MAYORAL, DESIGUAL, PUNTO ROMA, ... Un reto tanto a las correspondientes direcciones empresariales, como también a los sindicatos de las casas matrices, y a la propia IndustriALL Global Union, a UNI, a Clean Clothes Campaign y Worker Rights Consortium. Un reto no sólo para la útil denuncia de los males del mundo, sino también para instar la traducción de los compromisos unilaterales de Responsabilidad Social Empresarial en acuerdos para la eficaz intervención sindical y social en todos los rincones del planeta. El impulso de la actividad sindical y social de todos en la India, en torno a cuestiones que este viaje suscita, y otras, puede ser una contribución a ello.

Con la Oficina Regional de IndustriALL Global Union hemos decidido establecer un amplio plan de trabajo sindical al respecto, incluyendo un posible programa de formación para dar a conocer el Acuerdo Marco Global con Inditex y su potencialidad, dirigido tanto a organizaciones sindicales y representantes de los trabajadores como a directivos de las correspondientes empresas, según el modelo cuya referencia es la experiencia aplicada ya en Turquía.

Enero 2016

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex