



India 2016 - II

**Una nueva aproximación sindical
a problemas
de dimensión y responsabilidad globales:**

***“SUMANGALI” y “HOSTELS”,
Contratación y representatividad***

Enero 2017

**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. *Un segundo viaje en 2016. Objetivos y esquema de trabajo*
2. *Primera visita sindical a una “spinningmill”*
 - 2.1.- *Características industriales de la India y de esta fábrica*
 - 2.2.- *Salarios y condiciones de trabajo*
 - 2.3.- *¿”Sumangali”?*
 - 2.4.- *Los “Hostels”*
 - 2.5.- *La formación profesional*
 - 2.6.- *Los comités de representación*
 - 2.7.- *El trabajo futuro social y sindical con las spinningmills y contra el “Sumangali”*
3. *“Hostels” o Residencias. Visita a una fábrica de un gran Grupo Industrial, a una ONG y a una de las Residencias que gestiona*
 - 3.1.- *El Grupo Industrial*
 - 3.2.- *La ONG que gestiona Residencias de este grupo industrial, y una de las Residencias*
4. *El futuro trabajo sindical en la India en aplicación del Acuerdo Marco con Inditex*

1.- Un segundo viaje en 2016. Objetivos y esquema de trabajo

India es un país muy importante en las cadenas mundiales de producción de las grandes marcas de la industria de la moda, es también el segundo país ya en población del planeta, con posibilidades de superar a China en breve plazo. Un continente, no sólo por su población y extensión, sino también por su diversidad en muchos aspectos. Y por problemas específicos, similares a los de otros países emergentes, pero con particularidades de las que derivan particulares exigencias de atención social mundial.

La lucha contra la explotación del trabajo infantil adquiere especial significación en relación con un sistema de contratación denominado “*Sumangali*” (“mujer felizmente casada” en idioma tamil). A éste nos hemos referido ya en varios informes¹. Muy vinculada a esa cuestión, aunque no únicamente, se encuentra el tema, importante en la industria del país como consecuencia de la masiva migración interior, de los alojamientos de las trabajadoras y los trabajadores de las fábricas, particularmente en relación con las mujeres, y más con las adolescentes y niñas, en las residencias denominadas “*hostels*”. A ello que hay que añadir las peculiaridades de los sistemas de contratación, particularmente por la intervención de los agentes de contratación, los “*contractors*”, a los que hemos hecho ya amplia referencia en uno de los informes antes citados.

Para abordar estas cuestiones organizamos este segundo viaje de 2016 a la India a finales de noviembre y comienzos de diciembre, a la región industrial del Sur, en torno a Bangalore, apoyándonos para los temas del *Sumangali* y *hostels* en ONGs que trabajan en el país y con las que colabora Inditex, a través de cuyo Departamento de Sostenibilidad organizamos esta actividad.

Comenzamos con la visita conjunta por parte de una delegación sindical-empresarial de una hilatura de algodón (“*spinningmill*”) y una fábrica de la confección, así como de los “*hostels*” de ambas fábricas, y una reunión con la ONG que gestionaba el de la fábrica de confección. En la *spinningmill* realizamos entrevistas sindicales con trabajadores. Y continuamos en Delhi con una reunión de IndustriALL Global Union con el Departamento de Sostenibilidad de Inditex para establecer el inmediato plan de trabajo para India y Bangladesh en aplicación del Acuerdo Marco.

Para esta visita al Sur de la India habíamos previsto que, como en anteriores ocasiones, nos acompañaran dirigentes sindicales del país, lo que finalmente no fue posible por problemas de descoordinación sindical. Sobre la India y su legislación laboral incluimos ya diversos datos en el informe del primer viaje al país² a finales de 2015.

La delegación sindical estuvo constituida por los Coordinadores de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex, Víctor Garrido e Isidor Boix, que a la vez dirigimos la actividad sindical desde CCOO-Industria en relación con los temas de RSC. Integraron la delegación empresarial Antonio Yanes, miembro del Departamento de Sostenibilidad de Inditex, Mayank Kaushik, responsable del Departamento en India, y Christian Chandran y Suman Bethapudi, miembros del mismo. Nos acompañó Leema como intérprete al español de los idiomas hindi y local.

2.- Primera visita sindical a una “spinningmill”

La contratación de adolescentes y niñas aplicando el sistema conocido como “*Sumangali*” se da en general, aunque no en todas y tampoco únicamente, en las fábricas de hilatura y tejeduría de algodón (“*spinningmills*”), particularmente en las ubicadas en el Sur de la India. A estas fábricas y a la vulnerable población de la casta de los “*parias*” o “*intocables*” (“*dalits*”), a la que pertenecen la

¹ <http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o112716.pdf> y <http://www.industria.ccoo.es/cms/g/public/o/8/o164023.pdf>

² <http://industria.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o205899.pdf>

mayoría de trabajadoras contratadas con tal procedimiento, se orienta una amplia actividad sindical y social con el objetivo de erradicar esta brutal forma de explotación de trabajo infantil y juvenil.

Los sindicatos de la India, así como las ONGs que en ello trabajan, nos habían informado que hasta ahora no les había sido posible entrar en ninguna de estas fábricas³ de hilatura o tejeduría de algodón por lo que desde hace meses nos planteamos como objetivo prioritario romper esta barrera. El dueño de una lavandería proveedora de Inditex en la India, nos facilitó la visita a una spinningmill de su propiedad, que, aunque no suministraba directamente hilo o tejido de algodón a Inditex o a alguno de sus proveedores, era un importante productor de hilo del país.

Esta spinningmill está integrada ya en el NALAM PROJET 1 de varias marcas, incluido en el proyecto TNMS de Ethical Trading Initiative (ETI) y al que nos referimos ya en el informe sobre el Sumangali antes citado, orientado a comprobar las condiciones de trabajo, de seguridad y salud, así como su régimen de contratación. En este momento se realiza en 6 *spinningmills*, así como en 2 fábricas del vestido, desarrollándose en dos bloques:

- NALAM 1: Actualización de la formación en Seguridad y Salud a los trabajadores.
- NALAM 2: Derechos y responsabilidades de las empresas con los trabajadores, a partir de las propuestas sobre las condiciones de trabajo por parte de los sindicatos locales.

Está previsto incluir en este proyecto a 35 *spinningmill*, 15 en el marco del proyecto TNMS y 20 en el de Freedom Fund, con la visita de varias de ellas en este año 2017, aunque hay reticencias por parte de la asociación patronal sectorial.

El interés de la visita a esta empresa resultaba acentuado por jugar sus dirigentes un papel importante en los órganos de representación empresarial del país.

A partir de los planteamientos sindicales orientados a abordar un seguimiento de las condiciones de trabajo y contratación en las tejedurías de algodón, particularmente con el viaje de esta primavera, la delegación en el país del Departamento de Sostenibilidad de Inditex auditó no sólo su proveedora, la lavandería de esta empresa, sino también la fábrica de hilatura de algodón, a la vez que concretó la visita a ésta por parte de la delegación sindical-empresarial del Acuerdo Marco.

Los datos e informaciones esenciales resultantes de esta visita (entrevista conjunta con la gerencia, visita a las instalaciones, entrevistas sindicales con varias trabajadoras elegidas por nosotros en el curso de estas visitas, y con algún trabajador, y también con representantes) son las siguientes:

2.1.- Características industriales de la India y de esta fábrica

- La industria del textil supone el 5 % del PIB de la India, el 14 % de su producción industrial y el 13 % de sus exportaciones.
- Constituye el 2º sector en el empleo: unos 40 millones de trabajadores (de los 480 millones que integran la “fuerza laboral” del país), el 50% en empleo directo y el otro 50 % en empleo indirecto (incluyendo la recolección del algodón).
- En la India hay unas 3.000 spinningmills (hilaturas y tejedurías), de las que casi 2.000 están en el Estado de Tamil Nadu.

³ Según el informe 2014 de “Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen” (SOMO, Centro de Investigación de Corporaciones Multinacionales holandeses integrado por diversas organizaciones sociales) en la zona de Tamil Nadu había entonces 1.600 fábricas de hilatura y tejeduría, el 80% de las cuales aplicaban este aberrante sistema de contratación

- La fábrica visitada, integrada en un gran grupo industrial, cuenta con 4.000 trabajadores (unos 300 en la lavandería que trabaja para Inditex), de los que el 70% son mujeres (como sucede en la mayoría de fábricas textiles del Sur).
- Exporta el 40 % del hilo producido, principalmente a China, Bangladesh, Vietnam y Portugal, y el 60 % va a las tejedurías de la India (que a su vez exportan el 35 % del tejido fabricado), una tercera parte del cual se utiliza en las tejedurías del propio grupo industrial.
- Tiene unos 30 a 40 clientes directos de su producción y calcula que su hilo se utiliza en 200 a 300 marcas de ropa a través del complejo entramado comercial de la industria de la hilatura y tejeduría del algodón, que integra a productores de hilo y tejido e intermediarios de la India y demás países productores en el mundo. Un sistema que, hasta ahora, dificulta establecer la trazabilidad del hilo y los tejidos de algodón que utiliza la industria del vestido mundial. Habría sin embargo que superar ya la impresión creada de que tal trazabilidad es “imposible”.



Mujeres trabajando en la “spinning mill”.



Detalle de una mujer recogiendo las bobinas de hilo de algodón

2.2.- Salarios y condiciones de trabajo

- El salario base es el mínimo legal, que en esta zona es de 6.556 rupias (unos 90⁴ €uros) mensuales.
- La retribución en el taller podía situarse entre 115 y 130 €uros (entre 330 y 370 € en PPA) con los diversos complementos, unos fijos y otros (“de productividad”) otorgados por los mandos correspondientes, según los correspondientes listados salariales que eran coincidentes con la explicación de los propios trabajadores en las entrevistas individuales.
- Entrevistamos a varios jóvenes, hombres y mujeres, y pudimos comprobar la percepción de la misma retribución, sin diferencia por razón de género o de edad, salvo los complementos en el periodo inicial de formación de 3 meses.
- 140 €uros al mes sería el salario base declarado de los jefes de línea y de 300 a 1.000 €uros el de los directivos (y en PPA: 400 € para los primeros y entre 850 y 2.800 los segundos).

⁴ Al cambio, en aquel momento, de 1 €uro = 72,6 rupias. Para entender mejor la significación de las cifras conviene tener en cuenta los coeficientes de “paridad de poder adquisitivo” (PPA), lo que para comparar con España las cifras de la India hay que multiplicar éstas por 2,86. Ello supondría que su salario mínimo sería equivalente a unos 250 €uros mensuales en España.

- Trabajan a tres turnos (6-14, 14-22 y 22-6 horas) en el taller, con un turno fijo, de 8 a 16 h en las oficinas, 6 días a la semana. Sin plus de turno. Tienen fichaje biométrico para el control de entradas y salidas.
- Ahora realizan pocas horas extra, con escasa incidencia en el número de horas de los problemas de organización del trabajo derivados del absentismo (que puede llegar con frecuencia al 15 %, y que se traduce en oscilaciones en el volumen diario de producción).
- Tras la auditoría de Inditex en abril de 2016 se eliminaron los turnos de 12 horas que realizaban algunos trabajadores y que nos justificaron primero por las ausencias en los cambios de turno, para acabar reconociendo su práctica regular por parte de un grupo de trabajadores que supuestamente lo exigían en su contratación para alcanzar mayor retribución.
- Los trabajadores pagan entre 0,7 y 0,9 Euros/día (según distancia) por el transporte (autobuses de la empresa, distintos para trabajadores y trabajadoras) del domicilio al lugar de trabajo.
- La comida en la cantina de la empresa es prácticamente gratuita, pagan un simbólico 1,2 € al mes.
- En nuestra opinión, en las naves de producción se planteaban dos tipos de problemas en las condiciones de trabajo: los ruidos y el polvillo del algodón, que no podían contrarrestarse adecuadamente con los sistemas de protección auditiva y máscaras observados.

2.3.- ¿"Sumangali"?

- No se aplica en esta spinningmill el sistema de contratación del "Sumangali", según explicó la dirección empresarial y según se desprende también de las explicaciones de los propios trabajadores y trabajadoras sobre la contratación y el vigente sistema de cobro (un sistema cuyas peculiaridades plantean sin embargo otros problemas, sociales y laborales, como luego señalamos).
- Tras la mencionada auditoría y sus conclusiones, la empresa decidió terminar en 1 año la contratación entre 16 y 18 años, para no contratar luego a menores de 18 años, aunque la legislación india lo permite a partir de los 14. En este momento unas pocas trabajadoras cumplirán 16 años en breve, y un 45 % está entre 16 y 18 años.
- La rotación es muy elevada, de modo que en torno al 50% de las trabajadoras de taller se renueva cada año, probable consecuencia de la dureza de las condiciones de trabajo, así como de la salida de las trabajadoras para casarse.
- El periodo de prueba, definido como de "formación" es de 3 meses, al cabo de los cuales reciben un carta de la empresa calificando de indefinida la relación laboral.
- Junto a los diversos sistemas de contratación utilizados en el país (con un amplio uso de los agentes de contratación –"contractors"–, que mantienen en ocasiones -2% en esta fábrica- a grupos de trabajadores como propios y los subcontratan a una u otra empresa⁵), en esta empresa observamos un curioso sistema de búsqueda de trabajadores anunciado en un gran cartel a la entrada y que concretaba los premios para las trabajadoras que presentaran a nuevas candidatas (hasta un viaje en avión para quien trajera a otras 10).
- Como indicamos antes, no se aplica en esta empresa el sistema denominado "sumangali", pero el sistema de pago de los salarios supone un fuerte control de las trabajadoras por parte de sus familias y el peso de la formalmente ilegal "dote": se paga el salario en mano (el 7 de cada mes) y al día siguiente las trabajadoras reciben la visita de sus padres para llevarse prácticamente toda la retribución, una parte de la cual la destinan, según nos comentaron varias trabajadoras, a acumularla para la dote (en dinero o en "joyas"). Ello elimina sin embargo uno de los elementos

⁵ En el antes mencionado informe de 2015 explicamos ampliamente el tema

más brutales y aberrantes del “sumangali”: la atadura de permanencia por 3 años en la empresa al retener ésta la mitad del salario hasta el final del contrato.

- La reciente decisión del gobierno de la India de retirar de la circulación sin previo aviso los billetes de 500 y 1.000 rupias y restringir la circulación general de papel moneda (cuyo inicio de aplicación coincidió con nuestro viaje) está forzando a la utilización de las tarjetas bancarias y por consiguiente la generalizada necesidad de éstas y el pago por transferencia. De las explicaciones dadas en esta empresa no pudimos sin embargo apreciar la, parece que inevitable, incidencia no sólo en el sistema de cobro sino también en las propias relaciones de las trabajadoras con sus familias.

2.4.- Los “Hostels”

Como hemos explicado en anteriores informes, ésta es la denominación en la India de los alojamientos para los trabajadores, casi siempre en el mismo recinto industrial, con habitaciones para grupos de trabajadores (de 4 a 10 en general), y que tiene su causa en la migración individual desde el campo de muchos de éstos y en la lejanía de muchas fábricas de los centros urbanos. Se trata de un fenómeno que se da en muchos países y que en el Sur de la India se manifiesta mayoritariamente como la migración a zonas industriales por parte de jóvenes trabajadoras, la mayoría de las castas más pobres, para conseguir la dote que sus familias no pueden pagar. Las condiciones de los hostels que visitamos en esta spinningmills son las siguientes:

- De las casi 3.000 trabajadoras de la fábrica, 750, la mayoría de las más jóvenes, viven en el “hostel”.
- Los hostels consisten en habitaciones de unos 30 m², para de 8 a 10 muchachas cada una.
- Contrariamente a lo visto en otros países, en las habitaciones no hay literas y duermen en el suelo, encima de esteras que recogen durante el día. Una persona de la India presente afirmó que así es tradicionalmente en el país, aunque, a preguntas nuestras, confesó que no es lo que ella práctica.



Reunión con las chicas en una de las habitaciones del hostel visitado en la “spinning mill”.

- En la auditoría de Inditex se había detectado un dormitorio de los trabajadores de la cantina junto al de las muchachas, señalando el evidente riesgo que suponía y la exigencia de corrección. Ahora estaba separado por una verja en cuya puerta había, como pudimos comprobar, un control riguroso de las entradas y salidas (nombres, horario, motivo, ...).
- Nos sorprendió muy favorablemente, en comparación con instalaciones visitadas en fábricas de otros países, lo cuidado y limpio de estas habitaciones.

- En su régimen de vida constaban diversas actividades “extralaborales” de ocio colectivo, con posible asistencia a una sala de proyecciones (además de actividades de formación a las que luego nos referimos) dentro del recinto de la fábrica, sin posibilidad de salir durante los días de trabajo.
- Todo ello acompañado de medidas de seguridad explicables, aunque discutibles en su detalle y rigor, particularmente en relación con la capacidad de decisión de las propias trabajadoras (con la discusión de fondo de la relación, y tensión, entre libertad y seguridad). La trabajadoras no podían salir del recinto y cuando lo hacían (por ejemplo el domingo para ir de compras o al cine) debían ir en pequeños grupos y siempre acompañadas y bajo control.

2.5.- La formación profesional

La dirección de la empresa dedicó un esfuerzo e interés especiales a explicarnos los proyectos de formación profesional de las jóvenes trabajadoras (con la idea de realizar una importante “labor social”) y a mostrarnos las correspondientes instalaciones, algunas activas en aquel momento.

Una parte de la formación iba dirigida a la propia actividad industrial de la empresa, pero otra, la mayoritaria, a otras profesiones: enfermería, informática, ... Tienen organizadas también formaciones online. En tales actividades de formación, voluntarias, participan aproximadamente un tercio de las trabajadoras que viven en el hostel, entre 1 y 3 años de duración. En algunas ocasiones, antes de terminar la formación, estas trabajadoras resultan ya contratadas para las nuevas actividades profesionales en otras empresas.

Una de las trabajadoras entrevistadas nos explicó que estaba estudiando enfermería y quería “pedir” a su madre que aplazara la boda ya concertada con su tío para poder terminar tal formación. Otra explicó que su problema era que al terminar la formación no pudiera trabajar “porque el marido probablemente no querría”.

2.6.- Los comités de representación

Encontramos constituidos todos los preceptivos comités (“de trabajo”, “de salud y seguridad”, del “hostel”, de “cantina”, y de “prevención del acoso sexual”), así como el no obligatorio de “reclamaciones y quejas” (que en otras se incluye en el de “trabajo”). Se trata (como ya explicamos en el informe de nuestra visita del 2015 antes mencionado) de comités mixtos, con representación de trabajadores y dirección empresarial, y en cuya composición en esta empresa hay mayoría de mujeres solamente entre la representación de los trabajadores en los comités del hostel y de prevención del acoso sexual.

Cuestión importante es evidentemente cómo se constituyen, así como su actividad y resultados, o el funcionamiento autónomo o no de los representantes de los trabajadores en tales órganos mixtos, unas cuestiones en las que no fue posible incidir suficientemente en esta visita. Preguntando sobre todo ello, la explicación de la empresa fue que las elecciones se realizaron “a través de procedimientos informales”, con “propuestas” al respecto por parte de la dirección empresarial, mientras que los trabajadores entrevistados no recordaban haber participado en ningún proceso electoral, formal o informal.

2.7.- El trabajo futuro social y sindical con las spinningmills y contra el “Sumangali”

Valoramos muy positivamente esta primera experiencia de presencia sindical en una spinningmill, la comprobación de que entre éstas las hay donde no se aplica el aberrante sistema de contratación de adolescentes y de niñas, con esa fórmula que las fuerza a trabajar durante 3 años con una importante retención salarial. Constituye por ello una referencia para plantear un directo conocimiento sindical y

social de las condiciones de contratación y de trabajo en las empresas del sector, las hilaturas y tejedurías de algodón, tan importantes en la industria de la India.

De este directo conocimiento de estas fábricas ha de derivar evidentemente la intensificación de la campaña para erradicar este sistema de la industria del país, exigiendo, como ya lo hace Inditex, que en aplicación de los compromisos de RSC ningún proveedor de las marcas globales compre hilo o tejido fabricado en las empresas que lo apliquen, abordando como importante el tema de la trazabilidad de la producción para hacer eficaz esta exigencia. Y, al mismo tiempo, primando la compra del hilo y tejido de algodón a las fábricas que conste que no lo practican. Y también facilitar una más amplia información y argumentación para las ONGs que desarrollan ya una labor de concienciación con el objetivo de lograr que las niñas y adolescentes de la India, así como sus familias, no se sometan al “Sumangali”.

De la información que resulta de éste y otros viajes a la India se desprende que en las spinningmills existen ciertamente otros problemas de formas de trabajo y de pago, pero en este viaje de trabajo hemos constatado que existe un punto de partida más favorable para abordarlos.

3.- “Hostels” o Residencias. Visita a una fábrica de un gran grupo industrial, a una ONG y a una de las Residencias que gestiona

Para completar la comprensión sobre las formas de trabajo, y también de vida, en la India, nos planteamos la aproximación a una interesante experiencia de gestión de “hostels” en las fábricas de la industria del vestido en la misma región de las hilaturas y tejedurías del algodón. Se trataba de conocer la labor de una ONG, que gestiona residencias de muchachas que trabajan en las fábricas del vestido de un importante imperio industrial hindú. A tal fin la delegación india del Departamento de Sostenibilidad de Inditex organizó una reunión con la mencionada ONG, una visita a una de las Residencias por ellos gestionada, así como una reunión con la dirección del mencionado grupo industrial. Dado el programa de trabajo establecido, no fue posible, en este viaje, visitar alguna de sus fábricas, ni de entrevistarnos por tanto con trabajadores trabajadoras de éstas y con sus representantes.

3.1.- El Grupo Industrial

Los datos esenciales de ese grupo industrial, y una propuesta nuestra para un proyecto apoyado por Inditex, son:

- Grupo industrial indio con 51 fábricas (43 en el Sur, 6 en el Norte y 2 en otras regiones de la India) en las que trabajan 100.000 trabajadores, el 70 % de los cuales son mujeres.
- De estas fábricas, Inditex ha auditado 15, tiene activas 13, y este año ha trabajado con 6.
- Es el primer exportador de ropa de la India, con 135 millones de prendas cada año.
- Trabaja para numerosas marcas globales, entre ellas las de: Inditex, Mango, Nike, H&M, C&A, adidas, GAP, Benetton, Decathlon, Marks & Spencer, , Tommy Hilfiger, Walmart, Carrefour, s.Oliver, ...
- La dirección empresarial afirmó que en todas sus fábricas existen los preceptivos comités mixtos establecidos por la legislación india.
- En los últimos años ha desarrollado diversos proyectos con programas de formación de sus trabajadores, apoyados por algunas de las marcas para las que trabaja, concretamente por Inditex, GAP, Walmart, C&A y H&M, con participación de unos 50.000 trabajadores, en relación con cuestiones de seguridad, salud, migraciones, etc.

- A partir de esa información sobre proyectos apoyados por diversas marcas, formulamos la propuesta de uno nuevo en colaboración con Inditex: preparar un proyecto piloto de formación de los trabajadores de alguna/s de sus fábricas sobre la legislación de la India relativa a los Comités de representación para las diversas cuestiones en ella establecidos, así como a los Convenios de la OIT sobre libertad sindical y derecho de negociación colectiva. Quizás por el poco tiempo de que disponíamos para la explicación, esta propuesta no fue demasiado bien acogida por la dirección del proveedor, que en su respuesta dejaron traslucir sus reticencias a todo lo “sindical”. No renunciamos sin embargo a volver a explicárselo para impulsar un proyecto de características análogas a los desarrollados ya en otros países, una de cuyas referencias pueden ser las experiencias al respecto realizadas en Turquía.

3.2.- La ONG que gestiona Residencias de este grupo industrial y una de las Residencias

Previamente a la reunión con la dirección del proveedor visitamos la ONG (donde nos explicaron su historia, objetivos y funcionamiento) y luego una de las residencias que gestionan. En ésta, además de explicarnos su régimen y forma de vida, participamos en la distribución de comida y nos obsequiaron con diversos bailes típicos de las regiones de procedencia de las trabajadoras. Los datos más relevantes de la ONG y de esta Residencia son:

- La ONG se constituyó en 1987, orientando en primer lugar su actividad a la defensa de los derechos de las mujeres encarceladas y sus hijos, para incorporar al poco tiempo la atención de los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes, así como la acogida de mujeres al salir de la cárcel y de muchachas que huyen de su domicilio para evitar matrimonios forzados.
- Posteriormente incorporaron la gestión de residencias de trabajadoras jóvenes, a las que proporcionan vivienda y alimentación.
- Gestionan unas 80 residencias con 10.000 trabajadores, de mujeres (63%) y hombres (37 %) en residencias separadas. De este conjunto, 5.000 son trabajadoras del proveedor, de 23 de sus fábricas, en 50 residencias.
- Actualmente tienen 35 proyectos en funcionamiento.
- La gestión la realiza directamente la mencionada ONG, dejando a las trabajadoras que habitan la residencia el derecho a elegir un “comité de quejas”.
- No tienen relación alguna con sindicatos, ni en la fábrica, ni de la localidad, región o país, lo que desde la ONG pretenden justificar por una supuesta lejanía sindical de los problemas que desde la misma abordan.
- Afirmaron que todas las trabajadoras del proveedor, y por tanto las de las Residencias, tienen más de 18 años, y pueden salir libremente de la residencia cuando no trabajan.
- Visitamos la residencia y comprobamos un buen nivel de limpieza, de dimensiones similares a los del “hostel” de la spinningmill, durmiendo también en el suelo.

4.- El futuro trabajo sindical en la India en aplicación del Acuerdo Marco con Inditex

De éste y anteriores viajes a la India se desprenden múltiples posibles iniciativas para la aplicación del Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con Inditex. Algunas similares a las de todos los centros de trabajo de la cadena de producción de sus marcas en todos los países en que se extiende, y otras desarrollando peculiaridades del país, de gran significación e interés sindical, como son el sistema de contratación (“contractors” y “spinningmills”), “hostels” y residencias, comités de prevención del acoso sexual, ... Iniciativas que apuntan a problemas generales de la industria de la

confección del país y desde el sindicalismo global organizado podrán coordinarse con las de otras marcas mundiales, particularmente las que han concluido ya Acuerdos Marco Globales.

Todo ello vinculado al permanente objetivo de sindicalización, y con él la formación sindical, bases necesarias para impulsar la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, y que deben ser a la vez resultado de las adecuadas iniciativas desde los órganos del propio Acuerdo Marco. Para tales objetivos será seguramente una útil base de trabajo la reunión a tal efecto desarrollada el 1 de diciembre en Delhi, después de las actividades aquí reseñadas, junto con las realizadas luego en el Norte y que son objeto de otro informe.

Enero de 2017

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex