

Actividades y programas específicos para abordar proyectos relativos al **SUMANGALI**

India-2016



Templo situado en una de las villas visitadas en Tamil Nadú

Mayo 2016

Víctor Garrido
Isidor Boix

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

ÍNDICE. -

1. *El SUMANGALI.*
2. *El Sector Textil y de la Confección en la India.*
 - 2.1 *En el norte.*
 - 2.2 *En el sur.*
- 3 *Proyectos sobre las cadenas de suministro en la India, particularmente para abordar el SUMANGALI.*
 - 3.1 *Iniciativas de trabajo por parte de las organizaciones sociales.*
 - 3.2 *Iniciativas de trabajo para abordar los problemas del SUMANGALI impulsadas por Inditex.*
- 4 *Reuniones mantenidas durante nuestra visita.*
 - 4.1 *Agentes de contratación, “contractors”.*
 - 4.2 *Voluntarias de la ONG (SAVE).*
- 5 *Balance sindical y proyección futura. -*

Dentro del plan de trabajo diseñado para este año 2016 en el ámbito del Acuerdo Marco Global (AMG) de IndustriAll Global Union (IGU) con INDITEX, planificamos una nueva visita a la India con el objetivo de desarrollar su aplicación profundizando en los proyectos que se están realizando por parte de Inditex sobre el **Sumangali** (“mujer felizmente casada” expresión en idioma tamil), así como por parte de diversas organizaciones sociales en el país, en las diversas zonas afectadas por este grave problema que supone una brutal violación de derechos humanos.

Estaba en nuestra agenda como cuestión importante y se cerró la visita para los días 1 a 6 de mayo a varias zonas del sur de la India.

En esta ocasión la delegación sindical estaba integrada por parte de IGU por Víctor Garrido Sotomayor, de CCOO-Industria, como Coordinador General del AMG, y la delegación empresarial la encabezó Antonio Yanes, del Departamento central de Sostenibilidad de Inditex, con Mayank Kaushik, responsable del departamento en la India y también Gangamma K C, como la persona responsable de los proyectos relativos al Sumangali en la zona de Inditex.

1. EL SUMANGALI

En India existe un grave problema de explotación infantil y de adolescentes que afecta aproximadamente a 12,6 millones de niñas y niños, aunque organizaciones no gubernamentales lo sitúan en 60 millones en 2010. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera, en el artículo 138 de su Convenio, trabajo infantil por debajo de la edad de 15 años, pero indica la indispensable protección especial de los “jóvenes trabajadores” hasta los 18 años.

Una de sus expresiones es el **Sumangali**, aberrante y brutal práctica, que se utiliza como sistema de contratación, y que en torno a su 80% se utiliza en la producción de hilos y tejido de algodón. Se practica esencialmente en estos sectores porque el resto de sectores industriales son mucho más cualificados, por lo que la especialización de la mano de obra que se requiere es mayor y no les sirven estas niñas.

Sólo en la zona de Tamil Nadu, Estado en el sur de la India con 72 millones de habitantes en una extensión de 130.000 km², hay unas 1.800 fábricas, con unos 400.000 trabajadores, la gran mayoría en la industria de hilatura (*spinning mills*). La práctica del Sumangali se produce esencialmente en estas fábricas, aunque también se aplica en otras, entre ellas algunas del vestido (son la minoría). Con menores de 16 años, muy en particular de niñas, desde los 12 años. Se calcula que actualmente afecta a más de 250.000 niñas que realizan jornadas terribles de trabajo, superando a veces las “normales” del resto de trabajadores y trabajadoras de las fábricas, algunas sin contrato y con salarios por debajo de los mínimos fijados por la legislación india. Que viven aisladas en hostales y dormitorios sitios en fábricas alejadas de los núcleos urbanos. Sus escasos ingresos los distribuyen en tres partes, dos de ellas más o menos iguales: la primera, casi la mitad, la envían a los padres o responsables familiares a través de los agentes de contratación, “contractors” que previamente las han reclutado, la otra mitad se acumulará y percibirán cuando finalice su contrato, normalmente de tres años, y servirá como “dote” para que puedan contraer matrimonio. La tercera para su consumo personal, prácticamente nada.

Estas prácticas se dan en el Estado Tamil Nadu del Sur de la India, donde este modelo de contratación está formalmente prohibido (como estableció la Corte Suprema de Chennai–la capital

de Tamil Nadu- en el año 2009), pero que se utiliza para designar unas formas de trabajo de jóvenes trabajadoras, la mayoría niñas de la casta de los **dalits**, “parias” o “intocables”. Desde hace años viene siendo objeto de denuncia por parte de algunas ONG (con las que colaboran algunas empresas internacionales) y del sindicalismo internacional. Al detectar en nuestro anterior viaje al país una directa relación entre fábricas proveedoras de Inditex y fábricas de hilatura que al parecer no aplican el Sumangali, decidimos profundizar en la cuestión.

El Estado de la India dice que está tratando de terminar con estas prácticas con su prohibición (bastante ineficaz al no desarrollar un eficaz control del problema), puntualmente en el caso del Estado de Tamil Nadu, este dispone de varios programas para los más desfavorecidos, en particular para las chicas y su matrimonio. Varios de estos esquemas también están presentes en otros estados. Por ejemplo, el estado de Tamil Nadu, ofrece a los padres 4 gramos de oro y entre 25.000 y 50.000 rupias para que puedan estudiar y no trabajar.

2. El Sector Textil y de la Confección en la India.

Para India el textil, el vestido y la hilatura forman parte de los principales sectores industriales. En ellos trabajan unos 36 millones de personas, con numerosos talleres y fábricas, una gran mayoría de las cuales trabajan para las grandes marcas internacionales, integrándose en sus cadenas mundiales de suministro.

Este sector presenta dos realidades con notables diferencias a tener en cuenta para el trabajo sindical:

2.1 En el norte, alrededor de Delhi, Gurgaon, etc.:

- ❖ Es una zona de alta demanda de trabajadores.
- ❖ Existe un alto porcentaje de personas migrantes, de zonas rurales en busca de trabajos en los sectores más sencillos de la industria, entre ellos en los sectores textiles.
- ❖ No existe una directa relación entre propietarios y trabajadores, lo que fomenta la existencia de los llamados contratadores o agentes, de tal modo que:
 - Perciben de las empresas alrededor del 5% de los salarios de los trabajadores que hayan “cedido” a la empresa.
 - Contratan a los trabajadores, que pasan a estar en sus “plantillas” personales con un salario inicial en cuantía igual a la de los otros trabajadores.
 - Este método se da para más del 50% de las plantillas de las fábricas de esta zona.
 - En los “comités de trabajo” también están representados los trabajadores que dependen laboralmente de los contratadores.
- ❖ Esto acentúa la precariedad del trabajo, así como una alta rotación y a la vez que el abandono de su puesto de trabajo por parte de muchos, de hasta el 15% mensual.
- ❖ Muchos regresan al campo después de los períodos altos de producción y vuelven al poco tiempo otra vez a la industria, a las mismas fábricas o a otras diferentes, según las demandas

que tengan los contratadores, provocando una fuerte y permanente renovación de las plantillas, con picos de producción entre octubre y marzo.

- ❖ Se fabrican prendas de vestir de más calidad que en la zona del sur (casi solamente “fashion” moda), y es un producto más sujeto a la temporalidad.
- ❖ El tipo de contrato más utilizado es el de tres a seis meses, según las demandas puntuales de producción del sector de la moda.
- ❖ Aunque pueden convivir los dos tipos de contratos, el de duración determinada por meses y el indefinido, pocos son de esta última modalidad.
- ❖ Se trata de un modelo no sólo impulsado por los empleadores y/o agentes de las fábricas, sino que incluso los propios trabajadores, después de esos periodos de pausa de la actividad industrial, prefieren muchas veces cambiar de fábrica para probar si hay menos carga de trabajo y mejores condiciones salariales.
- ❖ Algunas empresas no contratan a trabajadores afiliados a los sindicatos.
- ❖ Cuando son migrantes individuales, se alojan en general en los denominados “hostels” (dormitorios dentro de las fábricas), en los que las trabajadoras y los trabajadores conviven la mayor parte de las veces hacinados en pequeños espacios.



Mujeres en un transporte típico

2.2 **En el sur**, Bangalore, Chennai, etc... :

- ❖ La producción es continua y estable.
- ❖ No hay picos de producción.
- ❖ Las producciones son bastante simples y sencillas, moda básica, como la de camisetas, etc.
- ❖ También existe la figura de los contratadores y/o agentes, aunque con algunas diferencias a las que luego nos referiremos.

- ❖ En la zona existen fábricas de hilatura conocidas como “spinning mills”, pero resulta muy difícil el seguimiento de su producción debido a que el algodón indio hilado y tejido aquí (India es uno de los principales exportadores de hilo y tejido de algodón del mundo) se distribuye a través de empresas de todo el mundo que trabajan también con materia prima de otros países. Y muchas fábricas de la confección de la zona adquieren el tejido de algodón en el mercado internacional.
- ❖ Se da además el Sumangali como sistema de reclutamiento, esencialmente en las *spinning mills*, lo que enlaza con el problema de los hostales o dormitorios en las fábricas.
- ❖ El fenómeno de la migración se produce, pero en menor proporción que en la zona norte, procedentes de otras provincias en las que muchas veces han habido catástrofes naturales como terremotos, tsunamis, etc.

3. Proyectos sobre las cadenas de suministro en la India, particularmente para abordar el SUMANGALI.

Ya en nuestro anterior viaje apuntamos varios problemas que se plantean en este país, entre los que está el tema del Sumangali, que deben abordarse por parte de las cadenas de suministro de todas las marcas que en él fabrican para examinar si en ellas se dan y, por tanto, establecer medidas para erradicar las prácticas que suponen violaciones de los derechos básicos del trabajo.

Actualmente existe en la India un grupo de cooperación denominado BEWG, que agrupa a 54 marcas que se formó para abordar los problemas de las cadenas de suministro. En el año 2012, por iniciativa de ETI (Ethical Trade Initiative), iniciaron una serie de proyectos cuya duración inicial era de tres años, que comenzaron en 2013, y que contemplaba tres líneas de trabajo.

Las tres partes del proyecto TNMS (Tamil Nadu Multi Stakeholder Initiative), son en realidad: acercamiento a las comunidades, monitoreo de fábricas (también si existen hostales y dormitorios en estas), y recomendaciones al Gobierno, para intentar establecer puentes de diálogo e impulsar acciones concretas con y desde las instituciones para paliar estos problemas.

3.1 Iniciativas de trabajo por parte de las organizaciones sociales.

Existen diversas iniciativas de organizaciones sociales directamente relacionadas con el proyecto ETI que se coordinan con el Comité de Acción Conjunta Sindical creado por los siete principales sindicatos que operan en la zona y que con IGU sigue las iniciativas que se han iniciado con los sindicatos nórdicos y británicos. Tiene como objetivo la formación, orientada a diversos colectivos (de trabajadores, así como directivos empresariales, instituciones locales y sindicatos), en relación con los derechos del trabajo (salud, contratación, etc.) y con expresa referencia a la necesaria erradicación de las prácticas del Sumangali.

Existen diversos proyectos derivados del mencionado TNMS:

- Iniciativa de varias organizaciones sociales en la zona de Tamil Nadu denominado. Es un programa realizado por unas 10/12 ONG, con visitas a las comunidades, villas o pueblos, impartiendo formación a las niñas para prevenir el Sumangali.
 - Realizan además un trabajo específico en los hostels, para conocer sus condiciones de habitabilidad. Han creado una guía que informa a las personas que viven allí de las condiciones de estos.
1. Proyecto denominado NALAM, que se realiza en las *spinning mills* para comprobar las condiciones de trabajo, de seguridad y salud, así como del régimen de contratación que tienen. En este momento se realiza en 6 *spinning mills*, con posibilidad de incorporación de una más, decididas por la asociación que las agrupa. También en 2 fábricas del vestido.

Lo desarrolla ETI (dos personas apoyadas por consultores externos) sin participación de IGU ni los sindicatos locales. Se realiza 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, más allá de lo planteado en el proyecto primero.

Se pretende incluir en este proyecto a otras 20 *spinning mills*, pero hay reticencias por parte de la asociación patronal de estas fábricas.

2. La agenda de ETI incluye el trabajo con el gobierno de la zona, pero hasta el momento está en punto muerto, lo que expresa sus dificultades para superar las presiones del lobby de las *spinning mills*.

3.2 Iniciativas de trabajo para abordar los problemas del Sumangali impulsados por Inditex.

India es un país muy importante en la cadena de suministro de Inditex, donde en el año 2015 contaba con 134 proveedores que utilizaron 219 fábricas de confección y 110 de otros procesos que daban trabajo aproximadamente a 130.000 trabajadoras y trabajadores y que no trabajaban en exclusiva para el Grupo.

El Sumangali es un problema en la India, aunque está localizado en el sur, concretamente en el estado de Tamil Nadu. Por ello y por las limitaciones señaladas en los proyectos en marcha, hemos acordado con Inditex trabajar para avanzar en el conocimiento más completo de la trazabilidad de los artículos de algodón fabricados en la India.

El departamento de sostenibilidad de Inditex inició en 2009 un plan de trabajo específico, ya recogido en anteriores informes, orientados a la solución en su cadena de producción de los problemas considerados como prioritarios en el país, incluyendo la plena garantía de erradicación del trabajo forzoso, así como de menores, la eliminación y prevención del acoso sexual. Se sumó además a las ya comentadas iniciativas implementadas por ETI a partir de 2013.

Todo ello, así como la afirmación de algunos proveedores de ropa de Inditex en nuestro anterior viaje de que compraban directamente el tejido de algodón en *spinning mills* de la India, y que éstas

no aplican el Sumangali, nos llevó a examinar con la oficina de Inditex en India el detalle de su intervención en los diversos proyectos.

Los proyectos participados y protagonizados por Inditex son:

- I. Proyecto TNMS, compartido con ETI, dirigido a 10.000 familias del Estado de Tamil Nadu, y que Inditex refuerza con un proyecto propio potenciado directamente con la ONG SAVE. Se trata de “Social Awareness and Voluntary Education” (Sensibilidad Social y Educación Voluntaria), organización no gubernamental muy respetada en la zona de Tamil Nadu que desarrolla un proyecto de visitas a las localidades y aldeas en la zona de Nagapattinam (una de las zonas más afectadas por el Tsunami de 2004) con un plan de trabajo a partir de 2011:
 - Se inició con un proyecto inicial de 9 meses en la zona de Tirupur, estableciendo allí una oficina con 3 personas.
 - Al menos una vez al mes se reúnen con el sindicato local con el que coordinan sus actividades. En ocasiones los sindicalistas actúan directamente en las villas.
 - El objetivo es conocer el cómo y porqué se produce el reclutamiento de las mujeres/niñas que trabajan en las fábricas de hilado del algodón, explicando las consecuencias de esta forma de contratación para evitarla.

Sus conclusiones pueden resumirse en que las mujeres/niñas contratadas en la modalidad del Sumangali se ven empujadas por su voluntad de conseguir un empleo, para obtener la dote, también para huir de sus padres. Y con por la esperanza de mejorar su nivel de vida fuera de las villas. Muchos de estos pueblos han pasado por catástrofes naturales y las condiciones de vida allí son muy malas.

 - A principios de 2013 se pone en funcionamiento de nuevo como continuación y desarrollo de lo ya realizado, denominándose proyecto Sowbhagyam (en el idioma Tamil significa el que tiene buena suerte).
 - En 2015 se concreta en:
 - 3 bloques o zonas de pueblos y aldeas afectadas, donde se encuentran 9 distritos, con 577 villas visitadas y 6310 participantes, con 48 programas en escuelas
 - Con 155 voluntarias y,
 - Con un programa específico de formación para 55 agentes y/o contratadores habituales de estas zonas.
 - Todo ello afecta a 137 fábricas,
- II. Proyecto con Freedom Fund tutelado por ETI, donde trabajan conjuntamente las marcas.
- III. Proyecto AMCO (Amsterdam Coalition), en el que participan varias marcas desde el año 2015, promovido a instancias de IndustriALL Global Union para tratar de coordinar todas estas acciones e intentar dotarlas de mayor eficacia.
- IV. Proyecto con la ONG SWASTI, fundada en 2002 y con sede en Bangalore, que aborda las políticas de género y los derechos de la mujer. Inditex comienza su colaboración con SWASTI en 2014, orientada a dar formación a proveedores y fabricantes formación sobre sensibilidad de género y la importancia de contar con mecanismos de prevención de discriminación o acoso sexual, incluyendo la creación de un comité de género en las fábricas.

- ❖ A raíz del informe de enero de 2016, del ICN (Indian Committee the Netherlands, constituido por GAWTU -sindicato local-, y CIVIDEP -ONG- de Bangalore) sobre las deplorables condiciones de habitabilidad de los hostels donde viven las personas que trabajan en las fábricas, principalmente en las spinning mills, Inditex amplía su colaboración con SWASTI para conocer cómo es la realidad de los hostels en su cadena de suministro, y valorar otras situaciones de trabajo precario que se puedan producir en las fábricas. Para el estudio se seleccionaron en un principio 10 fábricas (6 que aportaba Inditex, 2 C&A y 2 H&M).
- ❖ En el marco de esta ampliación se desarrolló un trabajo sobre problemas de género con los “comités de prevención del acoso sexual”, realizando acciones formativas con los managers y trabajadores. Es importante tener en cuenta que India es el único país donde existe la obligación de constituir en las fábricas estos comités, y en ellos se incluye a una persona que proviene de una ONG.

El acoso sexual es un problema que en India ha tenido graves manifestaciones en los últimos tiempos. Sólo en el año 2014 se registraron más de 35.000 violaciones a mujeres. La creación de estos comités supone ya una medida disuasoria, pero es necesario impulsar su actividad.
- ❖ Actualmente este proyecto con los comités para la prevención del acoso sexual se realiza en tres zonas de la India, con 24 fábricas, y está previsto extenderlo a toda la cadena de suministro de Inditex.

4. Reuniones mantenidas durante nuestra visita.

Durante estos días hemos mantenido reuniones con algunos de las organizaciones sociales que actúan en estos proyectos, incluyendo a las ONG SWASTI y SAVE cuyos proyectos y actuaciones hemos ya mencionado, así como con personas voluntarias que colaboran con ellos y con agentes/contratadores que participan en el proceso de captación y de contratación de las mujeres/niñas que trabajan en las fábricas de la hilatura de algodón¹. Estas conversaciones permitieron un mejor conocimiento de lo que es el Sumangali y su brutalidad.

4.1 Agentes de contratación, “contractors”.

Nos reunimos con 15 personas (sólo una mujer) de las 44 personas que actúan como agentes de contratación en los pueblos y villas de las áreas mencionadas, y que participan en el proyecto de formación de la ONG SAVE. Se trataba de conocer de primera mano cuál era su visión sobre estas prácticas de contratación. Se reafirmaron en estas prácticas que consideraban “normales” planteando la “necesidad” que de ellas tienen las empresas. Y comentaron que no sólo continuarán, sino que seguirán aumentando como en estos momentos, teniendo en cuenta que se incrementan del orden del 20 al 25% cada año.

Las características y condiciones en las que realizan esta “trata de personas”, según se desprende de estas conversaciones con los agentes, contractors, son:

¹ Las prácticas descritas a continuación están extraídas de las conversaciones con los “contractors” que participan en el proyecto de formación con la ONG Save, no pudiendo relacionar las mismas con la producción de hilatura utilizada por ninguna marca textil, local o internacional.

- ❖ Estos agentes son personas que viven en estos pueblos, villas o en sus alrededores y son buenos conocedores de sus costumbres.
- ❖ Son agentes “comerciales” de personas. El que mejor “se vende” o mejores sensaciones transmite a los padres es el que se lleva más trabajadoras. Para ello prometen mejor vida, salarios y dinero para las dotes, etc.
- ❖ Se reúnen con los jefes y maestros de los pueblos, y con los padres de las niñas.
- ❖ Sólo dos de ellos habían trabajado en fábricas de este tipo.
- ❖ Llevaban ejerciendo estas actividades entre 2 y 16 años.
- ❖ Dicen que trabajan individualmente, sin ninguna organización.
- ❖ Seleccionan las villas que conocen, donde viven, o alrededor de éstas, zonas pobres que están en general en un radio de 400 km de la fábrica, pero que pueden llegar hasta los 2.500 km.
- ❖ Las fábricas solicitan su intervención a través de una red de contactos diversos.
- ❖ Cada semana les llaman los supervisores o dueños de las fábricas para informarles de las necesidades de éstas. Algunos meses no hay peticiones, en otros meses puede pedir entre 50 y 100 personas. Las recogen en autobuses y se las llevan a las fábricas desde las villas. Y las devuelven cuando finalizan estos “contratos”.
- ❖ Llevan un porcentaje o comisión, pero al pedirles que concretaran no quisieron especificar cuánto (dicen que depende del número de trabajadores). El pago se lo hacen por transferencia o en mano, también sin concretar. Parece que pueden percibir hasta 12 € por “contrato”.
- ❖ Muchas veces son las propias familias las que lo arreglan con estos “reclutadores”.
- ❖ La edad de su captación es normalmente entre 14 y 16 años, pero se dan casos también de 12 a 14 años, aunque afirman que ninguno lo propone a niñas menores de 16 años. Plantean la posibilidad de “mejora”, contratando a niñas de más edad, a partir de los 18 años, con control por parte de las ONG. Comentan también la dificultad de saber las edades exactas de las niñas porque la mayoría no tienen documentación para su identificación.
- ❖ Afirman que podrían tener mayor formación y conocimiento de las fábricas y de sus condiciones laborales, de las que parecían ignorarlo todo.
- ❖ La duración del trabajo de las niñas para poder cobrar la “dote” (el salario que les retiene el empresario) es de tres años.
- ❖ Perciben unos salarios ínfimos, de los que pueden llegar a descontarles 20 € por comida y vivienda en los *hostels* de las fábricas, con literas de 6 a 10 personas por habitación, según nos contaban, en instalaciones aisladas de núcleos urbanos y escasas salidas autorizadas, en algunos casos ninguna.
- ❖ Les pagan a ellas parte del salario durante los meses de trabajo, en la mayoría en torno al 50% del salario de aprendices. El restante 50%, al final de ese periodo, a los padres a través de los agentes, para abonar la dote para su boda.
- ❖ Si algunas de estas niñas (por las malas condiciones reinantes en estas fábricas, los abusos, o la falta de adaptación) deciden abandonar el trabajo, se quedan sin cobrar los salarios retenidos por el empresario. Las que no terminan este periodo es del orden del 60% del total.
- ❖ No les permiten salir de las fábricas, no hay fines de semana ni festivos, habitualmente no tienen vacaciones, y si las cogen (como máximo 10 días al año), las tienen que compensar al final de los tres años y recuperar esos días.

- ❖ No son reconocidas como trabajadoras, ni tienen contrato en algunos casos, y en otros se lo hacen de aprendices, ni derechos laborales, y tampoco se realizan por ellas pagos de seguridad social, ni tienen ningún tipo de protección en caso de accidente, maternidad, etc.
- ❖ Los agentes comentan que las niñas no realizan más de 60 horas semanales, aunque parece que en realidad (según nos comentan posteriormente en la ONG), trabajan entre 12 y 14 horas diarias, incluidos los fines de semana. Llegando a las 96 y en algún caso a las 110 horas/semana, y en ningún caso se les abonan las horas extras.
- ❖ Normalmente son captadas en el distrito de Nagapattinam (el 80%), en sus villas y pueblos, y son de la casta más baja (dalits).
- ❖ Contratan prioritariamente a las niñas con más precariedad, algunas sin padres, otras con padres con graves problemas económicos.
- ❖ Les pregunto por los continuos suicidios que se producen, y que nos reconocen que así es, que muchas veces ingieren veneno para abortar. Lo explican por la vergüenza que tendrían en sus villas y con sus familias por los embarazos no deseados, resultado de continuos abusos por parte de trabajadores y supervisores. Se produjeron 250 suicidios conocidos en el 2015 y ya 50 en los últimos dos meses, según los datos de la propia ONG. Algún agente afirma que la mayoría de casos es “por amor”, mostrando una insensibilidad brutal.
- ❖ Muchas de ellas regresan a sus casas a los 2-3 meses, al no soportar los constantes abusos.
- ❖ Comentan por otra parte que las chicas tampoco están seguras en sus villas: por malos tratos y abusos, también sexuales, de los padres, pésimas condiciones en sus villas y casas, falta de futuro.
- ❖ Existen además graves problemas de seguridad y salud en el trabajo por la inhalación de polvo de algodón en suspensión, accidentes de trabajo por atrapamiento en las máquinas por desconocimiento, falta de entrenamiento y formación, largas jornadas sin descanso (pierden dedos, problemas estomacales, con la menstruación, etc.)
- ❖ Los agentes nos comentan que envían a las chicas a sitios seguros, que supervisan estas fábricas y sus alrededores para verificar su “seguridad”, pero después de preguntarles con insistencia, la mayoría aseguran que nunca han visto las fábricas, ni las condiciones de trabajo que tienen, ni los propios hostels sitios en ellas.
- ❖ La única mujer agente con la que nos entrevistamos trabaja también como supervisora en una fábrica de hilatura de algodón en Coimbatore, y cuenta, con pasmosa tranquilidad, que este proceso es totalmente “normal”, que ella misma fue captada con 13 años para adquirir su dote y poder casarse, que las niñas lo tienen que realizar para poder casarse y así tener futuro.



Momento de la reunión mantenida con los contractors

La ONG SAVE está iniciando un trabajo muy complicado con estos agentes. Sólo han podido tener dos reuniones con ellos desde el inicio de este proyecto, en septiembre y en mayo. Sólo han recibido formación de SAVE una vez, durante un día de septiembre, básicamente sobre migración y la carta de derechos que tienen las niñas como trabajadoras, lo que resulta a todas luces absolutamente insuficiente.

4.2 Voluntarias de la ONG (SAVE)

Nos reunimos con 25 personas voluntarias, que colaboran con la ONG SAVE, lo que nos permitió una importante aproximación al problema, así como conocer la situación actual del proyecto.

- ❖ Las personas de la ONG buscan personas voluntarias para ayudarles en las propias comunidades.
- ❖ Todas las voluntarias son mujeres/niñas de entre 18 y 25 años, participando en total 155 voluntarias.
- ❖ La mayoría de ellas NO ha trabajado en ninguna de las fábricas de hilado del algodón. Las que sí habían trabajado nos comentaron con más detalle los problemas.
- ❖ Una de ellas nos contó su experiencia que duró un año y que finalizó cuando se escapó con la ayuda de un político de la zona porque el empresario de la fábrica no le dejaba irse. Otra escapó a los dos meses porque el ambiente de trabajo era insostenible.
- ❖ Tienen un proceso de formación previo con la ONG de tres meses. Las preparan para ir a hablar con los padres y contactar con ellos en los pueblos o escuelas, también con los jefes de estos.
- ❖ Trabajan acudiendo a las villas, visitando las escuelas y casas desde las 9,30 hasta las 17,30. Les pagan el transporte y la comida, sin ningún otro incentivo monetario.
- ❖ Normalmente el resto del personal está en unas 60 horas/semanales dado el especial seguimiento que se realiza de las mujeres que pueden desempeñar los trabajos más básicos a en las fábricas a cualquier hora , según insisten los responsables de la ONG.
- ❖ Las voluntarias nos dicen que es necesario construir una buena relación con los trabajadores, y de comprender la personalidad de las chicas antes de enviarlas a estas fábricas, asumiendo que las contratan con el Sumangali, porque según las voluntarias algunas son muy débiles y no lo pueden soportar.
- ❖ Los sindicatos NO tienen acceso a estas fábricas y por otra parte estas niñas no pueden formar parte del sindicato hasta los 18 años, según los datos que nos facilita la ONG.
- ❖ Creen que sería necesaria una buena red de comunicación para saber en todo momento cómo están las niñas y así mantener el contacto con ellas.
- ❖ Dicen que nunca deberían trabajar en estas fábricas menores de 18 años.

5.- Balance sindical y proyección futura. -

Esta visita nos ha permitido seguir profundizando en los diferentes problemas que conviven en la realidad laboral de la India y cómo se están afrontando las posibles soluciones por parte de la

sociedad. El seguimiento sindical de las cadenas de producción de las marcas internacionales va a seguir siendo un instrumento de trabajo esencial para la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo y en particular en la India, y en él uno de los temas principales es la erradicación de las prácticas del Sumangali, para lo cual es necesario que las marcas conozcan la totalidad de la trazabilidad de su cadena de suministro, que informen del mismo al sindicalismo global y local, y que exijan a sus proveedores que no compren hilo o tejido de algodón a las fábricas que aún lo practiquen.

Este trabajo significa un nuevo impulso a nuestra intervención sindical para la aplicación del AMG con Inditex para erradicar cualquier posibilidad de la existencia de estas prácticas y de todo lo con ellas relacionado en sus centros de producción de India. El punto de partida de esta nueva fase de nuestro trabajo será la visita a varias *spinning mills* para conocer su situación en todo lo relativo al Sumangali, y ello tiene que servir como referencia e impulso para otros proyectos en esta zona, para generalizar esta experiencia a otras marcas desde el sindicalismo organizado.

Para todo ello estamos preparando un proyecto concreto con Inditex en la India, para la zona norte y para la zona sur, con una próxima visita en noviembre a varias fábricas de hilatura del algodón que suministran a proveedores de ropa de Inditex, así como visitas a varios hostels.

Este trabajo de la coordinación general, apoyándolo en las oficinas regionales de IndustriALL Global Union, será potenciado por la aportación que supondrán los expertos sindicales, coordinados con los equipos locales de Inditex, y en aplicación de los recientes acuerdos al respecto establecidos en desarrollo del Acuerdo Marco. Así está previsto en diferentes regiones del mundo, también en la India.

Agosto 2016

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el AMG con INDITEX