

Sumangali

(“Mujer felizmente casada” en idioma tamil)

Una manifestación de brutal explotación laboral, objeto de particular y necesaria atención en la lucha en defensa del trabajo decente en el mundo

“Sumangali” es una expresión en idioma tamil, propio del Estado Tamil Nadu del Sur de la India, que se utiliza para designar unas formas de trabajo de jóvenes trabajadoras, la mayoría adolescentes¹ y en alguna ocasión también infantil, en particular de la casta de los “parias” o “intocables”, que viene siendo objeto de atención y acción social y sindical para erradicarlo. Se trata de la contratación de menores de 18 años, en general de 15 a 18 años, pero también en algunos casos de 12 a 15, habitualmente por un plazo de 3 años (que puede llegar a 5), con salarios por debajo de los mínimos fijados por la legislación india, que viven aisladas en fábricas alejadas de los núcleos habitados, con la promesa de una cuantía económica, “dote”, que percibirán al término de su contrato a fin de que “puedan” contraer matrimonio y vivir “felizmente casadas”.

Esta aberrante y brutal práctica, que en torno a su 80% se aplica en la industria de la hilatura y el resto en la de la confección, viene siendo objeto de atención, de denuncia y batalla por su erradicación, desde hace años por parte del sindicalismo internacional y de la India, así como por parte de diversas ONGs. También se refleja de vez en cuando en los medios de comunicación, aunque no siempre con el rigor exigible. SOMO² (la organización que más ha trabajado en este tema y cuyos informes parecen los más completos y fiables al respecto) presentó su último estudio al respecto en octubre 2104 (el cuarto después de los publicados al respecto en 2011, 2012 y 2013). Se han publicado también otros informes, como el de “Solidaridad” y FLA (Fair Labour Association) de 2012, y el publicado en septiembre 2014 por la revista del Arts and Science College de Erode (ciudad india del Estado de Tamil Nadu). Todos estos informes, junto con nuestra directa discusión del tema con las principales

¹ El Convenio 138 de la OIT considera, para denunciarlo, trabajo “infantil” hasta los 15 años, señalando la necesaria protección especial de los jóvenes trabajadores, los y las adolescentes, hasta los 18 años.

² “Sitchting Onderzoek Multinationale Ondernemingen”, Centro de Investigación de Corporaciones Multinacionales holandeses integrado por diversas organizaciones sociales

marcas españolas, así como el resultado de las consultas a las estructuras sindicales internacionales (de IndustriALL Global Union y de UNI) y las de la India, permiten establecer algunos datos y consideraciones al respecto, al tiempo que subrayan la importancia del tema y la necesidad de seguir considerándolo como una de las cuestiones prioritarias en la defensa del trabajo decente en el mundo.

1.- Condiciones de vida y de trabajo consecuencia del “Sumangali”

Tamil Nadu es un Estado del Sur de la India con 72 millones de habitantes en una extensión de 130.000 km². Hay unas 1.600 fábricas, con unos 400.000 trabajadores, la gran mayoría en la industria de hilatura. En esta región se produce gran parte del hilo y tejido de algodón fabricados en la India, también de los exportados.

En estas fábricas trabajan más de 100.000 mujeres que fueron contratadas con menos de 18 años, la mayoría de la casta “dalit” (parias, intocables). La más joven encontrada en el último estudio de SOMO tenía 15 años (14 en la anterior investigación de 2012). El informe de 2012 de FLA señalaba la presencia también de niñas de 12 a 15 años que representarían entonces un 27% del total de menores ocupadas. Se trata de un sistema de “contratación” que se fue extendiendo desde 1989 y que llevó a sustituir una gran parte de los trabajadores adultos que ocupaban hasta entonces el empleo en la industria de hilatura.

Las adolescentes y niñas son contratadas por “reclutadores”, que perciben hasta 12 € por contrato, en zonas pobres que pueden estar en general en un radio de 400 km de la fábrica, pero que pueden llegar hasta 2.500 km. Muchas veces son las propias familias las que lo conciertan con estos “reclutadores” que las llevan a las fábricas y cuya actividad, por las condiciones en que luego trabajan, puede calificarse de “trata de personas”. Son empleadas con contratos de “aprendices” o “prácticas” (pocas veces por escrito) en general de 3 años, algunas veces de hasta 5, con salarios de 20 a 52 € mensuales³, de los que pueden llegar a descontarles 20 € por comida y vivienda. Ésta consiste en bloques adjuntos a la fábrica, con literas de 6 a 30 por habitación, en instalaciones aisladas de núcleos urbanos y escasas salidas autorizadas. De esta retribución envían una parte para la manutención de sus familias y la escuela de sus hermanos, cuando no son cobradas directamente por las familias de las que proceden. El horario de trabajo llega habitualmente a las 60 horas semanales, algunas veces más, con posibles turnos de noche. El ambiente de trabajo es en general húmedo y con polvo de algodón, con escasa ventilación. Las bajas por enfermedad no son retribuidas.

No todas terminan el contrato como consecuencia de huidas o despidos. Se registran además algunos intentos de suicidio. Si finalizan el contrato reciben una cantidad de unos 500 a 800 €, que constituye el objetivo fundamental del mismo y que considerarán la “dote” para poder contraer matrimonio (en general a los 20, máximo a los 21 años) y convertirse en “mujer felizmente casada”, “sumangali” en tamil, como se califica este modelo de contratación formalmente prohibido (como estableció la Corte Suprema de Madras –la capital de Tamil Nadu- en el año 2009), pero aún ampliamente practicado en este Estado de la India.

³ SOMO señala que el salario mínimo de los aprendices en el textil en el Estado de Tamil Nadu según la legislación india en el momento de su último informe era de 71,4 € mensuales

2.- Iniciativas para erradicar el “Sumangali”

Más allá de los teóricos medios de las instituciones indias para hacer cumplir su prohibición de este tipo de contrato, desde las primeras denuncias del mismo las grandes multinacionales del vestido, entre ellas Inditex, H&M, C&A y Primark, han tomado diversas iniciativas para poder afirmar que no se aprovechan de esta práctica aberrante. Todas tienen formalmente prohibido a sus departamentos de compras, así como a sus proveedores directos, trabajar con empresas que practiquen el Sumangali. La comprobación sin embargo no es fácil por tratarse de empresas de hilatura y tejeduría, que sólo en pocas ocasiones producen el vestido y no son en general proveedores directos, por lo que el control supone verificar el origen del hilo y tejido de éstos. Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel, marcas de ropa españolas con un importante volumen de compra en la India, informan de que sus sistemas de auditoría se han adaptado para incluir auditorías específicas, unas anunciadas y otras sin previo aviso, en relación con esta cuestión, lo que les lleva a asegurar que ninguno de sus proveedores directos o indirectos aplica esta forma de contratación.

Existen diversas iniciativas de directa intervención social para erradicar esta práctica. En la India se ha creado a tal fin un “Comité de Acción Conjunta” de los 7 principales sindicatos que operan en la zona. IndustriALL Global Union ha seguido con las iniciativas impulsadas en su momento por la Federación Internacional del Textil-Confección, la ITGLWF, coordinando entre otras las de los sindicalismos nórdicos y británico que han aportado además medios desde sus estructuras de cooperación. La ETI (Ethical Trading Initiative) ha promovido para ello el Grupo TNMS (Tamil Nadu Multi Stakeholder Initiative). Otra es la promovida por SAVE (Society for Awareness and Voluntary Action), dirigida a 10.000 familias del Estado de Tamil Nadu. En los comités de dirección de ambos proyectos, o colaborando con ellos, intervienen tanto Inditex como El Corte Inglés y Cortefiel, junto con otras de las principales marcas mundiales. Estas iniciativas se coordinan con el mencionado Comité de Acción Conjunta Sindical y se orientan esencialmente a la formación de colectivos de trabajadores, así como sindicatos, directivos empresariales e instituciones locales, en relación con los derechos del trabajo (salud, contratación, empleo, ...) y con expresa referencia a la necesaria erradicación de las prácticas del Sumangali. En este momento está en marcha también un proyecto de la UNICEF sobre el tema.

En los primeros días de este mes de marzo IndustriALL Global Union promovió una reunión de coordinación de todos estos proyectos en Amsterdam para intentar dotarlos de mayor eficacia.

3.- Las empresas y marcas españolas en relación con el “Sumangali”

La inadmisibles práctica del Sumangali nos ha llevado en diferentes momentos, de nuevo ahora a raíz del último informe de SOMO, a su examen con las principales empresas españolas que fabrican sus prendas en la India.

Con ocasión de la cuestión del Sumangali hemos reiterado un planteamiento sindical esencial para posibilitar una eficaz intervención social (y que constituye uno de los principales objetivos para facilitar la intervención sindical en las prácticas de la Responsabilidad Social de las empresas), como es el conocimiento sindical de toda la lista de las empresas que integran su cadena de producción en el mundo, tanto de los proveedores directos como de las fábricas y talleres a los que éstos puedan subcontratar una parte o la totalidad de su producción. Se trata de un planteamiento sindical dirigido por nuestra parte a todas las

marcas españolas, y por parte de IndustriALL Global Union a todas las marcas mundiales, que está teniendo ya en los últimos años unas primeras respuestas positivas. Así lo ha hecho Inditex en aplicación del Acuerdo Marco y también Mango, aún sin Acuerdo Marco formal. El Corte Inglés nos ha facilitado ya alguna relación de proveedores de algunos países. Cortefiel por su parte está estudiando nuestra propuesta en estos momentos.

Lo esencial del informe de SOMO y su referencia a las empresas y marcas españolas es la siguiente:

SOMO ha examinado las 25 principales marcas de ropa mundiales que importan hilo, tejidos y vestidos de algodón del Sur de la India, sin que entre ellas haya ninguna española. Ha buceado en detalle en las condiciones de contratación y trabajo de las 5 principales empresas del sector en Tamil Nadu, en las que trabajan 4.650 trabajadores, el 61 % de los cuales son mujeres. Se trata de Best Corporation, Jeyavishnu Spintex, Premier Mills, Sulocham Group y Super Spinning. De las 4 primeras SOMO señala los 18 principales clientes, y la lista de las marcas para las que trabajan, sin que aparezca ninguna española. De la última señala también la lista de sus marcas clientes directas sin que tampoco haya ninguna española, pero para uno de sus clientes, la empresa Cotton Club de Bangladesh, del grupo empresarial Mondol Group, se indica que en su página web se citan como clientes a unas 20 marcas de multinacionales de la moda y entre ellas se encuentran Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel, sin dar más detalle de cuándo trabajó para las mismas ni en qué tipo de pedido o producto.

A raíz de ello hemos pedido explicaciones a todas ellas, siendo la respuesta de todas que no tienen en este momento relación con el citado grupo empresarial de Bangladesh o que cuando la han tenido no ha sido con productos con hilo o hilatura de algodón procedentes de la India. Anteriormente se había citado en los estudios sobre el Sumangali a una empresa de la India que utilizaba este sistema de contratación, el Grupo EASTMAN, como posible proveedor de numerosas marcas, algunas españolas entre ellas, sin que en este momento conste como proveedor directo de ninguna de las mismas.

Desde el sindicalismo de la India no se nos ha indicado la presencia de ninguna marca española entre los clientes directos de las fábricas de este país con la práctica del Sumangali.

Es evidente que el seguimiento de las cadenas de producción de las marcas de ropa va a seguir siendo un instrumento de trabajo esencial en coordinación con los sindicatos locales, y en él uno de los temas principales en relación con la India es la erradicación de las prácticas del Sumangali, para lo cual es esencial que las marcas exijan a sus proveedores, y que lo controlen, no suministrarse en las fábricas que aún lo practiquen.

El tema del Sumangali constituye por todo lo señalado una cuestión importante para poner a prueba la capacidad de todos, tanto de los sindicatos y de las ONGs, como de las empresas, de cada uno desde sus respectivos intereses y planteamientos, para desarrollar con eficacia la batalla por el trabajo decente en el mundo.

Madrid, 16 de marzo de 2015

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