

La puerta trasera de la fábrica

Las condiciones laborales en el sector indonesio del cuero y el calzado

“Quiero cotizar a la Seguridad Social y un aumento de sueldo, pero no sé cómo negociarlo con la dirección de la fábrica”.

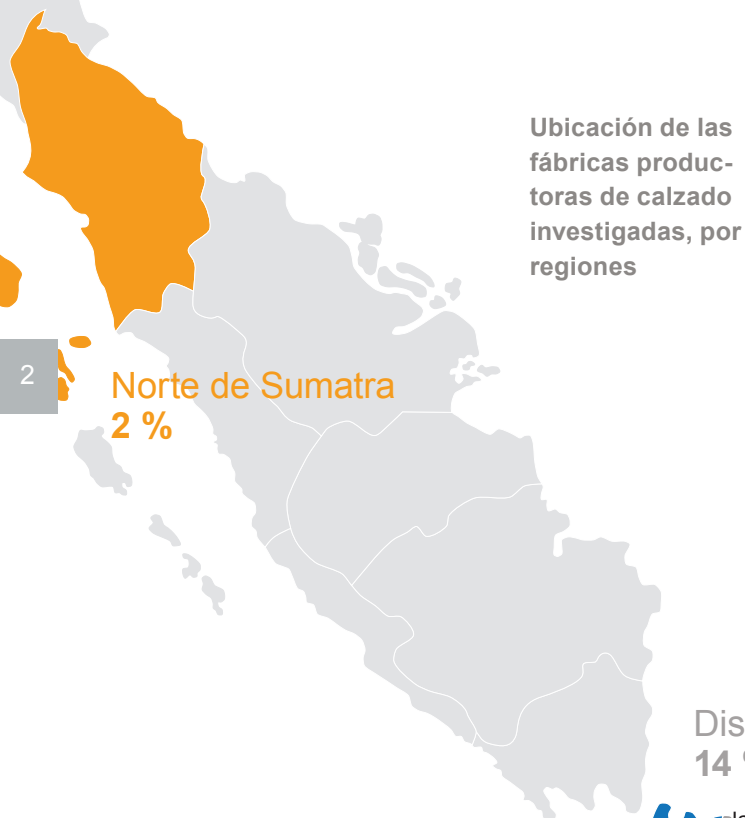
“[Las trabajadoras a domicilio] no tenemos contratos de trabajo ni cotizamos a la Seguridad Social”.

Estas declaraciones fueron realizadas por personas que producen calzado de cuero para marcas europeas y que en 2016 participaron en una encuesta. El personal que trabajaba en fábricas informa de salarios extremadamente bajos, impago de las cotizaciones a la Seguridad Social, ausencia de sindicatos y restricciones y castigos importantes por intentar ejercer la libertad de asociación. La situación del personal domicilio entrevistado es todavía más preocupante: no dispone de contrato de trabajo, no está cubierto por la Seguridad Social y solo percibe una parte del salario mínimo local.

El sector indonesio del calzado

El calzado juega un papel importante en la economía indonesia. La disponibilidad de mano de obra barata es un factor que convierte a Indonesia en un país atractivo para la fabricación de zapatos, por lo que en los últimos años el sector se está expandiendo. Durante décadas, muchas empresas han fabricado su calzado en Indonesia. Bata, una empresa suiza que anteriormente era de propiedad checa, inició sus actividades en Indonesia en 1940. A partir de 1980, las marcas internacionales de ropa deportiva empezaron a producir calzado a gran escala en este país asiático. Nike, por ejemplo, comenzó en 1988.

En 2015, Indonesia era el cuarto mayor productor mundial de calzado después de China, la India y Vietnam, con 1.000 millones de pares de zapatos, equivalentes al 5% de la producción global. La industria del cuero y el



Clústeres de producción de calzado de Java

Fuente: Setianto, 2016

calzado indonesio emplea a más de medio millón de personas. Dentro del sector del calzado, los zapatos de cuero son el producto más importante, con el 49% de la producción. Los principales importadores de calzado indonesio son los EE.UU., Bélgica, Alemania, Gran Bretaña y Japón.

En 2009, Indonesia tenía 391 empresas de calzado. La mayoría estaban situadas en la isla de Java, concretamente en Yogyakarta, Java Occidental (Bekasi, Tangerang, Garut y Bandung), Java Oriental (Surabaya, Sidoarjo y Jombang) y Java Central. En 2015 se abrieron más fábricas de calzado en el norte de Sumatra. La producción se concentra principalmente en Java, ya que las demás islas carecen de la infraestructura necesaria. Además, el gobierno está promoviendo específicamente la industria del calzado en el oeste y el este de Java.

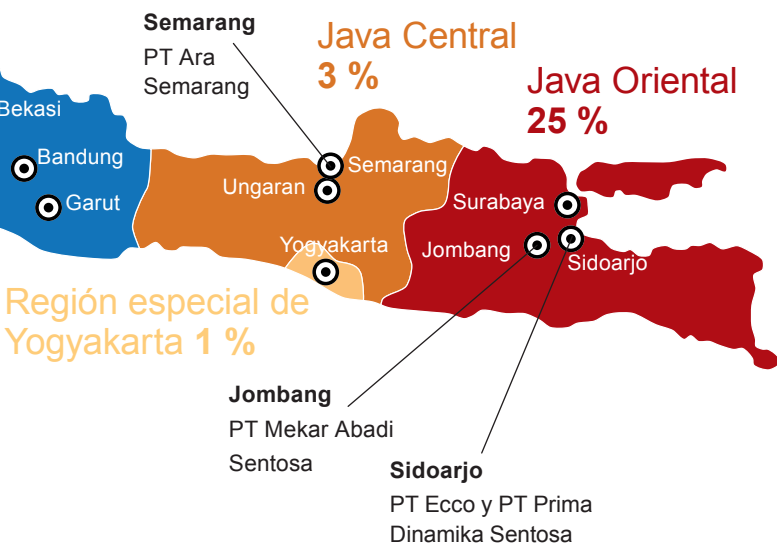
Vulneraciones de los derechos laborales

El trabajo de campo se realizó en cuatro fábricas pertenecientes a tres regiones: Semarang, Jombang y Sidoarjo. Para recabar información básica sobre las condiciones laborales de las fábricas las personas entrevistadoras utilizaron cuestionarios basados en las normas fundamentales de la OIT, reconocidas internacionalmente.

Además, entre febrero de 2015 y enero de 2016 el equipo de investigación entrevistó a 37 personas que cosían calzado a domicilio para PT Ara Shoes Indonesia. Esta empresa pertenece totalmente a su matriz alemana, Ara.

Horas extraordinarias

Las entrevistas revelan que para PT Prima Dinamika Sentosa, proveedor de la marca danesa Ecco y otras empresas, es normal que se realicen horas extraordinarias diariamente. La dirección de la empresa exige al personal que cada día trabaje tres o cuatro horas más. En general, las personas trabajadoras no son conscientes de que se trata de una forma de trabajo forzoso. Tan solo cuatro de las treinta personas entrevistadas de esta fábrica (13,3%) afirmaron que se habían visto obligadas a trabajar más horas, mientras que las 26 restantes dijeron que podían decidir si querían alargar la jornada. El dinero ganado por ese concepto les ayudó a mejorar sus ingresos. Si en alguna ocasión una persona se niega a trabajar más horas se arriesga a perder la oportunidad de realizar horas extraordinarias para siempre.



A diferencia del personal de las fábricas, el que trabaja a domicilio no dispone de un horario fijo, ya que está en casa y cobra una tarifa por pieza. Esas personas pueden cuidar de sus hijos e hijas mientras trabajan, pero están más expuestas a realizar horas extras involuntarias.



Mediante el trabajo a destajo, es fácil que las personas trabajadoras caigan en la trampa de trabajar más de ocho horas diarias. Cuando deben coser más zapatos porque les han llegado muchos pedidos suelen pedir ayuda a familiares. Si piden ayuda a vecinas y vecinos, tienen que pagarles. Según las entrevistas, un tercio de las mujeres que trabajaban desde sus casas dijeron que sus hijos e hijas tenían que ayudarles a coser zapatos.

Contratos de trabajo vinculantes

La legislación laboral indonesia permite el empleo temporal siempre y cuando no forme parte de la actividad principal de la fábrica. El personal de PT Ecco Indonesia, filial participada al 100% por la sociedad danesa Ecco, está empleado a tiempo completo. En PT Ara Shoes Indonesia la duración máxima de los contratos es de 25 años. Pero cuando el personal acaba de cumplir los 50 tiene que jubilarse independientemente de su antigüedad en la fábrica. PT Prima Dinamika Sentosa solo ofrece contratos anuales, por lo que tras su finalización el personal tiene que volver a pedir trabajo en su puesto. PT Mekar Abadi Sentosa, una fábrica que produce para la empresa alemana Deichmann y otras compañías solo ofrece contratos de tres meses. Mientras el equipo del informe investigaba se produjeron cambios en esta práctica y se introdujeron contratos de seis meses.

La formalización de contratos temporales vulnera la ley del trabajo. Las empresas solo pueden recurrir al trabajo temporal si necesitan personal por un período corto de tiempo o si las tareas necesarias no forman parte de la actividad principal de una empresa. La inexistencia de contratos fijos genera una falta de estabilidad laboral de las personas trabajadoras y perjudica la organización sindical.

De las 117 personas entrevistadas, un total de 65 (el 55,6%) eran fijas, mientras que 52 (el 44,4%) eran temporales. Todo el personal fijo trabajaba para PT Ara Shoes Indonesia y PT Ecco Indonesia, mientras que todo el eventual pertenecía a PT Prima Dinamika Sentosa y PT Mekar Abadi Sentosa.

Ninguna de las personas que trabajaban a domicilio entrevistadas disponía de un acuerdo de trabajo por escrito con la fábrica.

Salarios

Exceptuando al personal de PT Ecco, todas las personas dijeron que sus salarios (horas extraordinarias incluidas) eran insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Esto genera que el personal tenga que asumir grandes cargas de trabajo y dependa de las horas extras para sobrevivir. Además, los salarios mínimos de todas las regiones de Indonesia son mucho más bajos que un salario digno. Se supone que los sueldos que paga PT Mekar Abadi Sentosa, por ejemplo, se acercan al salario mínimo legal de la región, pero sin embargo el personal tiene que trabajar seis días a la semana. Por otra parte, en 2016 el salario mínimo solo alcanzaba el 60% del salario digno de la región, según



los cálculos del Ministerio de Trabajo para el año 2012. El hecho de que la mayoría de las personas encuestadas no gane lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas a pesar de realizar horas extraordinarias supone el incumplimiento del Art. 23 (3) de la Declaración Universal de Derechos Humanos. En este sentido, que PT Prima Dinamika Sentosa pague sueldos que estén por debajo del salario mínimo también es ilegal según la ley de Indonesia.

La situación del personal a domicilio

En las entrevistas, el 87% del personal a domicilio afirmó que sus ingresos dependían únicamente de su trabajo de costura para PT Ara Shoes Indonesia. La fábrica casi no facilita material como botiquines de primeros auxilios o accesorios de costura. Estas personas se encargan de coser las palas de calzado a las suelas, pero la empresa solo les entrega agujas, hilo y un único protector de dedos. Si algo se estropea, las costureras tienen que comprarlo de nuevo. Según estas personas, la fábrica no proporciona herramientas indispensables para realizar las tareas de costura, como ganchos y punzones.

PT Ara paga al personal a domicilio una tarifa por pieza. En general, reciben dos bolsas con diez pares de zapatos y tienen dos días para coserlos. Incluso en el caso de que acaben diez pares al día, el esfuerzo requerido y los ingresos dependen del tipo de calzado; es decir, si son sandalias o botas, por ejemplo. La empresa calcula el tiempo de costura necesario. Sin embargo, los resultados difieren dependiendo de la experiencia del personal a domicilio. Según Ara, el salario mensual de este colectivo (por una jornada de 40 horas) asciende a 1.354.850 rupias (92,6 euros), muy cerca del salario mínimo de la región (1.640.000 rupias = 112,1 euros). Sin embargo, el personal a domicilio entrevistado afirmó que estos cálculos son poco realistas.

El cuadro de la página siguiente refleja un salario medio mensual de 405.900 rupias (27,74 euros), que supone aproximadamente la cuarta parte del salario mínimo de Semarang. Está claro que el sueldo es demasiado bajo para cubrir las necesidades básicas. El 87% de las personas entrevistadas confirmó esta hipótesis y el 13% restante no respondió a la pregunta. Si la calidad de los zapatos no cumple con los requisitos de la fábrica, el personal a domicilio puede ser multado.



Salario del personal a domicilio (cálculos de la investigación)*

Modelo	Paga por 10 pares		Tiempo necesario (en minutos)	Salario tras deducir los gastos de des- plazamiento, en rupias indone- sias [euros]
	(Rupias)	(Euros)		
Ancona Sepatu	35.000	2,39	60	397.000 [28,2]
Ancona Sepatu Sandal	35.000	2,39	40	715.500 [50,8]
Bota baja	42.000	2,87	90	269.600 [19,1]
Bota	42.000	2,87	115	158.817 [11,3]
Mocasín A	19.000	1,29	40	278.700 [19,8]
Mocasín B	26.000	1,78	40	469.800 [33,4]
Mocasín C	29.000	1,98	40	551.700 [39,2]
Promedio	32.571	2,22	60,7	405.874 [28,8]

*Los datos de la tabla sobre el trabajo necesario por par de zapatos y su importe se obtuvo a partir de las entrevistas, y sirvió de referencia para calcular las tarifas por hora, día y mes. Además, se restó un promedio de 240.000 rupias mensuales (16,4 euros) en gastos de desplazamiento para ir a buscar la mercancía.

En 2015, SÜDWIND envió las quejas del personal a domicilio a la sede de Ara en Alemania. Poco después, la empresa introdujo algunas mejoras: aumentó los sueldos, instaló botiquines de primeros auxilios en los puntos de recogida, construyó instalaciones sanitarias y entregó bolsas nuevas para el calzado.

Por un lado, son medidas bien recibidas porque de-

muestran que Ara es capaz de asumir responsabilidades y mejorar fácilmente la situación de las mujeres y los hombres que trabajan a domicilio. Sin embargo, los problemas de fondo no se han acabado de solucionar.

La responsabilidad que las marcas tienen sobre sus proveedores

Las vulneraciones de la normativa laboral en PT Prima Dinamika Sentosa son, sin duda, las más graves que se han detectado en las cuatro fábricas investigadas. Esta fábrica abastece a PT Ecco Indonesia, que tiene condiciones de trabajo relativamente buenas. La gran contradicción se debe al hecho de que PT Ecco Indonesia debe cumplir el código de conducta fijado por su empresa matriz en Dinamarca, pero sus proveedores no. La situación se agrava porque PT Prima Dinamika Sentosa no permite la libertad sindical y el personal no puede reivindicar sus derechos colectivos. Este ejemplo muestra claramente que no basta con que una marca y sus filiales dispongan de un código de conducta. Los códigos de conducta deberían ser vinculantes para todas las empresas que integran la cadena de suministro.

Conclusión

A pesar de algunos logros iniciales en términos de condiciones laborales y de la existencia de una cantidad importante de leyes, ahora falta que estas normas se apliquen. Es imprescindible que las condiciones laborales de la industria indonesia del cuero y el calzado mejoren. En este sentido, el colectivo más afectado es el personal a domicilio, ya que queda desprotegido y expuesto a situaciones de extrema precariedad, en relación a salarios bajos y a falta de ejercicio efectivo de su derecho de reunión y de asociación. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales fundamentales en toda la cadena de suministro.

Si se garantiza la libertad de asociación muchas de las condiciones laborales mejorarán, ya que el personal tendrá la oportunidad de negociar colectivamente con la dirección de las fábricas. Por lo tanto, la ciudadanía y los movimientos sociales deben presionar para conseguir cambios reales. Su misión es exigir la aplicación de la normativa laboral vigente y que aumente el control sobre las empresas mediante inspecciones periódicas. Sin embargo, lo más importante es informar y capacitar al personal para que pueda sindicarse.

Esta investigación es parte de la campaña internacional Cambia Tus Zapatos, formada por 15 organizaciones europeas y 3 asiáticas, que se han unido para denunciar los problemas de la industria del cuero y el calzado. La investigación de la campaña se llevó a cabo en China, la India, Indonesia, Europa del Este, Italia y Turquía con el objetivo de mejorar las condiciones sociales y ambientales del sector del cuero y el calzado.

Informe tiene el apoyo financiero de la Unión Europea y de Kirchlicher Entwicklungsdienst by Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst y Engagement Global, a través del Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo. La responsabilidad de los contenidos de este documento corresponde únicamente a Cambia Tus Zapatos.



Datos de la publicación

Lugar y fecha de publicación: Bonn, marzo de 2017
 Autoría: Anton Pieper y Prashasti Putri
 Edición: Vera Schumacher
 Responsable legal de los contenidos: Martina Schaub
 Diseño: www.pinger-edition.de
 Traducción al castellano: L'Apòstrof
 Edición en castellano: Alba Trepát (Federación SETEM)
 Maquetación: Concepte Gràfic

Una publicación de:

SÜDWIND e.V.

Kaiserstraße 201 · 53113 Bonn · Tel.: +49 (0)228-763698-0
 info@suedwind-institut.de · www.suedwind-institut.de

INKOTA-netzwerk

Chrysanthemenstr. 1-3 · 10407 Berlin
 Tel.: +49 (0)30-420 8202-0 · inkota@inkota.de · www.inkota.de

Trade Union Rights Centre (TURC)

Jl. Mesjid 2, No. 28 · Pejompongan · Jakarta Pusat, 10210
 Tel: +6221-5744655 · www.turc.or.id

