

NECESITAMOS UN BANGLADESH MEJOR

VIOLACIONES DE LOS
DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LAS
TRABAJADORAS EN
LOS SECTORES DE LA
CONFECCIÓN, EL
DESGUACE DE BUQUES
Y EL CUERO

EMPLEOS RESPETUOSOS CON EL CLIMA
SALARIOS
DERECHOS
PROTECCIÓN SOCIAL
IGUALDAD
INCLUSIÓN

Un Nuevo Contrato Social

Índice

Introduction	4
Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector de la confección	7
Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector del desguace de barcos	12
Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector del cuero	16

Introducción

Los derechos laborales se están deteriorando en Bangladesh pese a las promesas del Gobierno de aplicar una hoja de ruta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la reforma. Si bien los últimos dos años de la pandemia de la COVID-19 han sido un período de crisis para los trabajadores y las trabajadoras, el patrón de abuso de los derechos laborales lleva años enquistado.

- **Durante los últimos ocho años, Bangladesh ha sido calificado con un 5 (derechos no garantizados).** Según el **Índice Global de los Derechos de la CSI**, es uno de los diez peores países del mundo para los trabajadores en 2021.
- **Cada año mueren en el trabajo 35.000 bangladesíes,** y 8 millones resultan heridos.
- **La violencia sexual está muy extendida,** millones de lugares de trabajo apenas están controlados por los inspectores laborales del Gobierno, **y muchas personas se encuentran atrapadas en trabajos con salarios de miseria.**

Las leyes represivas, los obstáculos a la formación de sindicatos y la brutal represión de las huelgas convierten a Bangladesh en uno de los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores que intentan formar y afiliarse a un sindicato se enfrentan sistemáticamente a amenazas por parte de los empleadores, así como a violencia física y despidos masivos. Incluso cuando los trabajadores consiguen formar un sindicato, las autoridades pueden denegarles arbitrariamente el registro.

Entre 2010 y 2021, se presentaron más de 1.100 solicitudes de registro de sindicatos. El Ministerio de Trabajo rechazó el 46% de las mismas – una proporción extraordinariamente elevada–, denegando a los trabajadores la posibilidad de expresarse y el derecho a formar y afiliarse a un sindicato.

En 2018, la Confederación Sindical Internacional (CSI) presentó contra el Gobierno de Bangladesh una denuncia en virtud del artículo 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que solicitaba una comisión de encuesta para que se investigaran las condiciones de trabajo.

Como respuesta, el Gobierno bangladesí, en consulta con sindicatos y empleadores, se comprometió a adoptar una hoja de ruta con plazos definidos para abordar la discriminación antisindical, las prácticas laborales injustas, la violencia contra los trabajadores y la necesidad de mejorar los salarios y la protección social.



Trabajadores tirando de piezas pesadas de un buque en Keraniganj, Dhaka (Bangladesh).

Conforme el Gobierno de Bangladesh se prepara para presentar ante el Consejo de Administración

de la OIT información actualizada sobre los progresos de la reforma, se sigue denunciando la discriminación antisindical, la discriminación salarial y las condiciones de trabajo inseguras en tres de los principales sectores laborales del país: la confección, el desguace de barcos y el cuero (curtiduría).

El Gobierno de Bangladesh debe establecer inmediatamente un mecanismo de seguimiento transparente y eficaz para la aplicación de la hoja de ruta de la OIT y mantener consultas significativas con los mandantes tripartitos sobre todos los puntos de acción.

El diálogo social de buena fe debe constituir la base para defender los derechos de los trabajadores y negociar soluciones a los agravios.

Desde la tragedia de Rana Plaza en 2013, el Gobierno de Bangladesh no ha cumplido sus compromisos de respetar las normas internacionales del trabajo y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras de Bangladesh. El Gobierno debe tomarse este asunto en serio y aplicar en su totalidad y en los plazos previstos la hoja de ruta de la OIT y el plan de acción nacional de la UE.

Cada año mueren en el trabajo 35.000 bangladesíes, y 8 millones resultan heridos. La violencia sexual está muy extendida, millones de lugares de trabajo apenas son controlados por los inspectores laborales del Gobierno, y muchas personas se encuentran atrapadas en empleos con salarios de miseria.

Las entrevistas realizadas en octubre y noviembre de 2021 a los trabajadores y las trabajadoras de los sectores de la confección, el desguace de buques y el cuero evidencian la violación sistemática de los derechos, sacando a la luz:

- **Prácticas laborales abusivas;**
- **discriminación antisindical;**
- **lugares de trabajo inseguros;**
- **violencia contra los trabajadores/as;**
- **impago de salarios y prestaciones.**

Los trabajadores no disponen de un mecanismo de reclamación seguro, y pedir que se resuelvan las quejas suele dar lugar a abusos verbales y físicos por parte del empleador, e incluso al despido.

Con esperas de hasta tres años para que se haga justicia en los tribunales, y con la mitad de los sindicatos bloqueados, el tiempo se ha acabado para el Gobierno bangladesí. Los trabajadores quieren un Bangladesh mejor, un salario justo, seguridad en el trabajo y la posibilidad de expresarse.



Trabajadores de la confección de la empresa K Text Industrial Company Limited se manifiestan contra el acoso que sufren en su fábrica de Dhaka, Bangladesh.

Sharan Burrow
Secretaria General
Confederación Sindical Internacional

La CSI solicita al Gobierno de Bangladesh:

- 1. Mejorar la seguridad en el empleo:** Muchos trabajadores perdieron su empleo durante la pandemia o pasaron de tener un contrato permanente a un contrato inseguro de corta duración. Los trabajadores son despedidos por expresar sus opiniones y por afiliarse a un sindicato, y son también despedidos si enferman o sufren un accidente.
- 2. Defender el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva:** La negociación de buena fe, el registro de sindicatos sin autorización previa y la representación sindical genuina son parte fundamental de un sistema moderno de relaciones laborales. Estos elementos no existen en Bangladesh.
- 3. Introducir un salario mínimo nacional:** Todos los sectores deben disponer de un salario mínimo debidamente justificado.
- 4. Garantizar la seguridad en los lugares de trabajo:** El número de accidentes laborales sigue aumentando. Se está haciendo muy poco para garantizar que los empleadores cumplan la legislación laboral vigente y que el Gobierno inspeccione adecuadamente los lugares de trabajo.
- 5. Eliminar el acoso, la discriminación y los abusos contra las trabajadoras:** Las trabajadoras son fundamentales para el desarrollo económico de Bangladesh. Si no se protege a las mujeres en el trabajo, la participación femenina en la mano de obra disminuirá y no se podrán alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8.

1 Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector de la confección

*Los nombres de los trabajadores y trabajadoras se han modificado para su seguridad y protección.

El sector de la confección es el que más ingresos por exportación genera en el país, y Bangladesh es el segundo mayor exportador de ropa confeccionada del mundo después de China. A pesar del importante crecimiento del sector, y de haberse convertido en un factor clave del empleo y de los ingresos por exportación, los trabajadores de la confección bangladesíes trabajan en condiciones inseguras y ven vulnerados sus derechos.

Las violaciones de los derechos identificadas durante las diversas entrevistas mantenidas con trabajadores y trabajadoras incluyen:

- violencia y acoso;
- discriminación respecto a salarios y prestaciones;
- horas extras no remuneradas;
- denegación de la libertad sindical;
- trabajo inseguro; y
- exclusión de los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFE) de la nueva legislación laboral.

Datos clave:

- el sector de la confección cuenta con 5 millones de trabajadores;
- el 61% son mujeres y el 39% hombres;
- Bangladesh tiene uno de los salarios más bajos entre los países productores de ropa, a pesar de los aumentos del salario mínimo que se introdujeron en 2013 y 2018.

Caso 1

Violencia y acoso

Sector: Confección

Nombre: Biplob Hossain *

Edad: 40

Cuatro días después de obtener el registro de nuestro sindicato, 11 miembros del mismo fueron secuestrados con los ojos vendados. Yo era uno de ellos. Los secuestradores nos dijeron que abandonáramos la zona y nos hicieron firmar un papel con un sello judicial. Aceptamos, temiendo por nuestras vidas, y les pedimos que nos dieran cuatro días para organizar y recoger nuestras cosas. A cuatro de nosotros nos ataron y torturaron durante toda una noche. Les preguntamos que por qué nos torturaban y nos respondieron que la dirección de la fábrica les había pagado para secuestrarnos y torturarnos para que nos marchásemos de la zona.

Cuando volvimos a la fábrica, a nuestros compañeros les pareció sospechoso que 11 sindicalistas se ausentaran al mismo tiempo. Convocaron una huelga y paralizaron el trabajo. Poco a poco, los trabajadores de las fábricas vecinas se unieron a la huelga, exigiendo que los miembros del sindicato regresaran sanos y salvos.

Al final del día nos soltaron a unos 100 metros de la fábrica.



Caso 2

Discriminación respecto a salarios y prestaciones

Sector: Confección

Nombre: Shampa Begum *

Edad: 27



Según mi nómina, mi salario mensual es de 9.300 BDT (119 USD), pero en realidad recibo 8.400 BDT (99 USD) al mes. Las horas extras se pagan a 80 BDT (0,92 USD) la hora, y trabajo dos horas extras cada día. Se supone que debería ganar 1.200 BDT (14 USD) al mes, pero apenas recibo 1.000 BDT (11 USD).

Siempre debo cumplir mi objetivo de entre 80 y 100 prendas por hora, aunque tenga que hacer horas extras. No se nos permite salir de la fábrica hasta que toda la línea haya terminado 1.000 prendas, aunque yo haya cumplido mi propio objetivo diario. Si hay prendas rechazadas, tengo que quedarme hasta altas horas de la noche y arreglarlas antes de poder abandonar la fábrica.

Cuando me incorporé a la fábrica me prometieron prestaciones por maternidad. Sin embargo, cuando solicité una baja remunerada por maternidad, me amenazaron con despedirme. Cuando me denegaron el permiso por maternidad, informé al responsable de Recursos Humanos, pero me dijeron que la fábrica no ofrece ninguna prestación por maternidad. Tampoco tenemos guardería. Durante las auditorías de los compradores, la dirección les muestra una sala bien decorada para los niños. Pero es un montaje: en realidad no ofrecen ninguna instalación para el cuidado de los niños de los trabajadores.

Caso 3

Horas extras no remuneradas

Sector: Confección

Nombre: Bilkis Begum *

Edad: 28

En esta fábrica trabajan entre 700 y 800 personas, y confeccionamos prendas para grandes empresas. Solemos trabajar más de ocho horas diarias. Nuestros turnos empiezan supuestamente a las 8 a.m. y terminan a las 5 p.m., pero a menudo se prolongan hasta medianoche.

La regla oficial es que cada trabajador puede hacer un máximo de dos horas extras. Aunque hagamos muchas más, ellos solo tienen en cuenta un máximo de dos horas extras diarias.

Por lo general, el tiempo que trabajemos después de las 5 p.m. se considera horas extras. A menudo tenemos una carga de trabajo inmensa, con objetivos de 300 a 500 prendas por hora. Si no logramos cumplir el objetivo, todos los trabajadores de la línea están obligados a quedarse. Cuando hay

más trabajo de la cuenta nos solemos quedar varias horas después de nuestros turnos para alcanzar el objetivo fijado, pero eso no se considera horas extras. Pese al aumento de la carga de trabajo y de las horas extras, nadie puede opinar sobre estas cuestiones.

Cuando los compradores vienen a visitar la fábrica, los miembros del sindicato tienen prohibido hablar sobre la discriminación que sufrimos. La dirección sabe que yo soy muy crítica sobre estos temas, por lo que durante las inspecciones y las visitas de los compradores no me dejan estar presente.



Caso 4

Excluidos de la legislación laboral, sin derecho a protestar

Sector: Confección

Nombre: Fazila Khatun *

Edad: 24



El jefe de producción acosa sexualmente a las trabajadoras jóvenes, pero para evitar más dificultades en el trabajo, no nos quejamos. Aunque depositemos quejas por escrito en el buzón de

quejas, no se toman medidas. Si intentamos quejarnos y compartir nuestros problemas verbalmente, se nos obliga a abandonar nuestro trabajo.

Yo siempre temo perder mi trabajo. Si voy a la oficina del sindicato, me despedirán inmediatamente. Tengo que seguir trabajando, incluso después de enfrentarme a tantos problemas, porque tengo que mantener a mi familia. Quiero seguir trabajando aquí porque en otros sitios no me pagarán bien.

Dentro de la ZFE no podemos protestar porque entonces cierran todos los accesos y nos rocían con agua caliente para dispersar a la multitud. Las furgonetas de la policía siempre hacen guardia en el interior de la ZFE, y nadie se atreve a protestar o a alzar la voz.

Caso 5

Denegación de la libertad sindical

Sector: Confección

Nombre: Anisa Begum *

Edad: 30



En 2017, se creó el sindicato de la fábrica y me convertí en miembro ejecutivo. Después de formar el sindicato, la dirección despidió a los líderes sindicales o les obligó a dimitir, y prohibió las actividades sindicales en las instalaciones de la fábrica.

Si alguien colabora con el sindicato, se le asigna el trabajo de dos personas. Ni siquiera nos permiten

ir al baño ni hacer pausas para comer. Nos dicen que toda persona que colabore con el sindicato será despedida. Afirman que los trabajadores que colaboran con el sindicato son malas personas y nos insultan.

En junio de 2021 estuve de baja por COVID-19. Cuando finalmente me reincorporé, el director me llamó a su despacho al finalizar mi turno. Me pidió que me quitara la mascarilla y, tras reconocermelo, empezó a insultarme. Dijo que las trabajadoras son malvadas porque siempre colaboran con los sindicatos. Al día siguiente me dijo que me habían suspendido y me entregó una carta que me obligó a firmar.

Durante la pandemia, a las personas que se ausentaban entre 10 y 15 días no las despedían. A mí me suspendieron porque pertenezco al sindicato.

Si vuelvo allí me maltratarán y me torturarán. La fábrica no nos paga el salario mínimo, y ni siquiera nos proporciona prestaciones por maternidad ni prestaciones por servicio para quienes llevan más de 14 años trabajando allí.

Caso 6

Trabajo inseguro

Sector: Confección

Nombre: Mihir Halder *

Edad: 40

En nuestra fábrica, situada en la zona franca de exportación (ZFE), trabajaban unos 3.000 empleados, pero actualmente está cerrada. Durante la pandemia de COVID-19, el propietario de la fábrica despidió repentinamente a todos los trabajadores. Nuestro empleo ni siquiera es seguro en la ZFE.

Al principio, las autoridades de la ZFE nos dijeron que nos pagarían seis meses de salario en concepto de indemnización, pero más tarde cambiaron de opinión y dijeron que no podían

pagar una indemnización tan elevada en nombre del propietario de la fábrica. Al final nos pagaron cuatro meses de salario básico. Pese a la legislación vigente, no llegamos a recibir el pago íntegro de los salarios y prestaciones debidos.



Derechos de los trabajadores y las trabajadoras en las zonas francas de exportación

Comparar la Ley de las Zonas Francas de Exportación (ZFE) con la legislación laboral de Bangladesh es como tener en un país dos leyes contradictorias respecto a un mismo tema. La legislación laboral de Bangladesh tiene en cuenta varios factores, como las condiciones de empleo y servicio, las prestaciones por maternidad, la salud y la higiene, la seguridad, las medidas de bienestar, la jornada laboral y las vacaciones, el salario y los pagos, la libertad sindical y la participación en un sindicato.

La Ley de las ZFE recoge los aspectos anteriores, pero se desvía convenientemente de la legislación laboral en lo que respecta al derecho a los sindicatos y a la inspección de trabajo. La Ley de las ZFE establece que los trabajadores solo pueden formar parte de una asociación de bienestar de los trabajadores, donde no pueden disfrutar de todas las posibilidades de la negociación colectiva. Está estrictamente prohibido que los trabajadores organicen cualquier tipo de protesta en el interior de la ZFE, y, si llegan a organizarse, los implicados suelen ser objeto de violentas represalias por parte de las autoridades de la ZFE.

2 Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector del desguace de barcos

El desguace de barcos es un oficio sucio y peligroso. Casi todos los buques contienen sustancias peligrosas como amianto, sedimentos de petróleo, pinturas con plomo, otros metales pesados como el cadmio y el arsénico, biocidas venenosos e incluso sustancias radioactivas. Según la organización End-of-Life Ships cada semana muere en los astilleros un promedio de un trabajador, y uno resulta herido. La mayoría de los trabajadores proceden del norte de Bangladesh, donde las oportunidades de trabajo son extremadamente limitadas.

En febrero de 2018, a través de un boletín específico sobre el sector del desguace de buques, el Gobierno obligó a los astilleros a pagar a sus trabajadores el salario mínimo de 16.000 BDT (190 USD), incluyendo un sistema de pago de cuatro categorías para los trabajadores semicualificados y cualificados. Según el anuncio del Gobierno, los trabajadores tienen derecho a un incremento salarial anual del 5%. No obstante, pese a que el Gobierno decretó la nueva escala salarial, esta no se ha aplicado.

El Tribunal Superior de Bangladesh dictó una orden que establece que las empresas de desguace de buques no pueden forzar a sus empleados a trabajar de noche. Sin embargo en los astilleros se sigue obligando a los trabajadores a hacer turnos nocturnos. Trabajar durante el turno de noche se ha convertido en un secreto a voces en este sector.

Los propietarios de los astilleros nunca han brindado a los trabajadores ni a sus representantes la oportunidad de participar en el diálogo social. A modo de represión, los activistas sindicales se ven sometidos a agresiones físicas, secuestros y la interposición de causas penales contra ellos. Antes un astillero podía tener un solo sindicato, pero ahora, tras la enmienda de la legislación laboral, todos los astilleros de una misma zona geográfica deben depender de un único sindicato. El procedimiento de registro de un sindicato solo puede realizarse en Dhaka; en Chittagong no existen medios ni posibilidades para ello. A los trabajadores y a los dirigentes les resulta difícil desplazarse hasta Dhaka para obtener un nuevo registro sindical.

En la industria del desguace de barcos no se establece un contrato formal entre el empleador y el empleado, por lo que los trabajadores no pueden hacer valer sus derechos ante sus empleadores. A falta de una carta de nombramiento o de un libro de servicios, a los trabajadores les resulta igualmente difícil aportar pruebas de empleo a la hora de solicitar el registro de un sindicato.

Las violaciones de los derechos identificadas durante las entrevistas con los trabajadores y las trabajadoras incluyen:

- discriminación antisindical;
- condiciones de trabajo inseguras;
- horas extras no remuneradas;
- denegación del salario mínimo

Datos clave:

- Con una extensión de más de 14 kilómetros desde Faujdarhat hasta Kumira, en Sitakundo (Chittagong, Bangladesh) se encuentra la zona de desguace de buques del país, compuesta por más de 150 astilleros a lo largo de la costa, donde siempre están en funcionamiento entre 50 y 60 de ellos.
- En los astilleros trabajan 30.000 trabajadores y empleados. Cerca de 250.000 personas dependen directa e indirectamente de este oficio para subsistir.
- La edad de los trabajadores oscila entre los 18 y los 22 años, y solo el 1,13% de los trabajadores tienen edades comprendidas entre los 46 y los 60 años. Según los datos, más del 10% de la mano de obra tiene menos de 13 años; y el 46% de los trabajadores son analfabetos, solo el 43,03% pudo asistir a la escuela primaria.
- En 2021, 16 trabajadores del sector de desguace de barcos perdieron la vida en el trabajo, y más de 30 sufrieron lesiones graves. En los últimos tres años y medio han perdido la vida en el trabajo 66 trabajadores de este sector, y entre 2016 y 2018 fallecieron 50 trabajadores.

Caso 1

Condiciones de trabajo inseguras

Sector: Desguace de barcos

Nombre: Prottoy Mojumder *

Edad: 30



Llevo trabajando en el sector del desguace de barcos desde los 10 años. Suelo trabajar en el turno de noche, de 8 p.m. a 8 a.m. A esas horas no hay luz, y los riesgos de accidente son mayores en la oscuridad, pero la empresa no adopta medidas para proporcionar una mejor iluminación a los trabajadores del turno de noche.

En esta industria ninguno de los trabajadores hacemos horas extras. No tenemos descansos porque siempre debemos cumplir nuestros objetivos antes de que finalice el turno. A mitad de la noche nos dan una taza de té y un trozo

de bizcocho, pero ese es el único beneficio que obtenemos.

A menudo me siento como un esclavo. No tengo documento de nombramiento ni tarjeta de identidad. Ni siquiera se nos permite tener teléfonos móviles en el trabajo. Yo no sé hacer ningún otro trabajo, así que no me queda otra opción.

Cada día me juego la vida.

Muchas veces nos vemos obligados a realizar tareas peligrosas por la noche. Cuando retiramos las piezas estructurales de un barco hasta la orilla con la ayuda de cables metálicos, la norma es que debemos situarnos, como mínimo, a 90 metros de distancia. Aunque el límite de peso que puede aguantar un cable es de 300 toneladas, a menudo se utiliza para tirar de piezas de 500 toneladas, por lo que suele romperse. Cuando eso ocurre, las personas que se encuentran demasiado cerca del cable se lesionan. Solo nos proporcionan equipos de protección individual (EPI) cuando viene un auditor a inspeccionar el astillero, y los trabajadores que no tienen EPI se mantienen apartados del auditor.

Estos astilleros son como trampas mortales.

Caso 2

Condiciones de trabajo inseguras

Sector: Desguace de barcos

Nombre: Zulfikar Rahman *

Edad: 27



En el trabajo me asignaron la tarea de transportar grandes planchas de acero. Normalmente, unos ocho trabajadores cargan con cada una de las planchas de acero, pero la dirección solo nos designó a cuatro para completar la tarea. Los

otros tres trabajadores eran nuevos, y estábamos teniendo dificultades para cargar con la plancha de acero. En un momento dado, mis tres compañeros no pudieron soportar más el peso y soltaron la plancha. A mí se me escapó de las manos y me cayó sobre la pierna, lesionándome gravemente tres dedos del pie. Aquel día no había médicos en el lugar de trabajo, así que me dijeron que no era una lesión grave y me ayudaron a vendarme el pie. Pero al cabo de una semana el dolor seguía empeorando.

Un vecino reunió dinero de varios amigos y me llevó al hospital, donde permanecí 48 días ingresado. Los médicos tuvieron que operarme el pie y amputarme los tres dedos. Más tarde, como la infección se había extendido, me amputaron los dos dedos restantes y, finalmente, todo el pie hasta el tobillo. Me quedé en el hospital y tuve que mendigar dinero para poder comprar las medicinas. Ahora mendigo en la calle para sobrevivir.

Caso 3

Denegación del salario mínimo

Sector: Desguace de barcos

Nombre: Robiul Haque *

Edad: 37

En este astillero, la dirección no suele pagarnos el salario a tiempo. Por ejemplo, se supone que debemos recibir nuestro sueldo el quinto día de cada mes, pero a menudo no nos pagan hasta el día 10 o 15 del mes. Al principio, cuando me incorporé, mi salario era de 6.000 BDT (71 USD) mensuales. Ahora trabajo 12 horas al día y cobro 9.000 BDT (107 USD) al mes. En el astillero mantienen un libro de registro falso con todos los salarios de los trabajadores, y es el que se presenta a los inspectores y auditores para convencerles de que las tarifas salariales se ajustan a la legislación laboral.

En realidad se nos paga mucho menos de lo que figura en el libro de registro falso. La dirección

nos advierte de que si un auditor o inspector nos pregunta, tenemos que decirle que cobramos 16.000 BDT (190 USD) al mes.

Nos maltratan física y mentalmente, y si alguien intenta hablar de la legislación laboral o incluso de las leyes medioambientales, es despedido.



Caso 4

Horas extras no remuneradas

Sector: Desguace de barcos

Nombre: Shamim Ahmed *

Edad: 27

Vivo con mi madre y mi hermana, pero ellas no saben que trabajo en el astillero, creen que trabajo en una oficina normal.

Mi salario por hora es de 350 BDT (4,15 USD), pero el sueldo mensual solo corresponde a ocho horas diarias. Gano 10.500 BDT (124 USD) al mes. Tengo que trabajar 12 horas al día, pero no me pagan las horas extras. Aunque se aplican incrementos salariales anuales de 500 o 1.000 BDT (6 o 12 USD), el salario mensual para los trabajadores nuevos debería ser, como mínimo, de 16.000 BDT (190 USD) según la ley. Los trabajadores con más experiencia, como yo, deberíamos ganar más. Tememos constantemente perder nuestro trabajo.

Los trabajadores mejor remunerados son los primeros en ser despedidos. En este sector no existe el preaviso en el despido: al final de la jornada laboral el empleador puede decirnos simplemente que no vayamos a trabajar al día siguiente. No podemos luchar ni protestar contra ellos porque después toman represalias y nos agreden, nos intimidan o nos despiden.



3 Violaciones de los derechos de los trabajadores en el sector del cuero

La industria del cuero (curtiduría) en Bangladesh es uno de los sectores manufactureros más antiguos. Los trabajadores de las curtidurías se enfrentan a graves riesgos para la salud debido a la manipulación de productos químicos tóxicos y maquinaria pesada. Las curtidurías producen aproximadamente cien toneladas métricas de residuos sólidos compuestos por sales, huesos, virutas de cuero y recortes.

Incentivadas por el Gobierno de Bangladesh, las fábricas se trasladaron a un nuevo polígono industrial, lo que ha obligado a los trabajadores a recorrer distancias más largas para ir y volver del trabajo y a pagar precios más altos por la vivienda, el transporte y la comida.

Muchos trabajadores siguen trabajando por días, sin ningún tipo de prestación o subsidio para asumir estos gastos adicionales. La mayoría trabaja sin acuerdos formales de empleo, tarjetas de identidad de la fábrica ni disposiciones sobre bajas laborales. Las mujeres no disponen de baja por maternidad. Muchos trabajadores carecen de equipos de protección individual y manejan herramientas y maquinaria sin disponer de medidas de seguridad adecuadas.

Aunque el traslado al nuevo polígono industrial contribuyó a mejorar el impacto ambiental del sector, ha provocado una situación caótica en cuanto a la disponibilidad de trabajadores cualificados y a los costes adicionales de reinstalación de la maquinaria. Los empleadores (propietarios de fábricas) aprovecharon esta situación para despedir a los trabajadores con mayor antigüedad y contratar a trabajadores nuevos por días, con salarios más bajos, y han recurrido a subcontratistas para gestionar la fábrica y eludir así las obligaciones legales en materia de empleo y prestaciones. Muchos trabajadores permanentes que llevaban mucho tiempo en la empresa perdieron su empleo y fueron recontratados con contratos por días. Hay 135 fábricas en funcionamiento, y la mitad de ellas están administradas por subcontratistas. El 70% de los trabajadores son contratados por días con salarios más bajos, mientras que solo el 30% de los trabajadores conservaron sus puesto de trabajo permanente.

Las violaciones de los derechos identificadas durante las entrevistas con los trabajadores y las trabajadoras incluyen:

- denegación del salario mínimo;
- trabajo inseguro;
- falta de indemnización por accidente laboral;
- condiciones de trabajo inseguras; y
- represión y discriminación antisindical.

Datos clave:

- Las exportaciones de cuero de Bangladesh abastecen el 10% de la demanda mundial.
- Como fuente de ingresos nacionales de exportación para Bangladesh, el cuero es la segunda más importante después de las prendas de vestir confeccionadas.
- El 10% de la mano de obra son mujeres.
- Solo las trabajadoras fijas pueden disfrutar de prestaciones por maternidad.
- El 70% de los trabajadores están empleados por días sin contrato permanente.

Caso 1

Denegación del salario mínimo

Sector: Cuero

Nombre: Prottasha Begum *

Edad: 33

Tras el traslado al nuevo polígono industrial, el negocio se ha expandido, pero el empleador no nos paga los sueldos puntualmente. A los trabajadores fijos no se les paga las horas extras.

Antes cobrábamos 2.000 BDT (24 USD) al mes, pero ahora, por el mismo trabajo, recibo 1.200 BDT (14 USD) al mes.

Las trabajadoras permanentes tienen derecho a una baja por maternidad, pero, en la práctica,

cuando una trabajadora se queda embarazada, la despiden.



Caso 2

Despido improcedente

Sector: Cuero

Nombre: Swapan Mohammed *

Edad: 40



Perdí mi trabajo después de haber estado trabajando en la fábrica durante 20 años.

Me ausenté cinco días y, cuando volví a la fábrica al sexto día, me informaron de que había perdido mi empleo. Mis compañeros iniciaron una protesta y paralizaron el trabajo. Debido a la protesta, más de 25 de mis compañeros fueron despedidos sin ninguna razón.

Yo era uno de los representantes electos de los trabajadores de la fábrica, y fui castigado por mis actividades sindicales.

Al empleador no le importa la legislación ni las normas. Según el dueño, él solo despide a los trabajadores que llevan mucho tiempo aquí y cuyos salarios han aumentado. Al dueño tampoco le gusta que vayamos a la oficina del sindicato.

La policía dice que nuestras protestas son ilegales, pero que el empleador nos despidiera de forma improcedente no se considera ilegal.

Caso 3

Trabajo inseguro

Sector: Cuero

Nombre: Zaman Hossain *

Edad: 49

En las fábricas que tienen sindicato, los turnos de trabajo son de ocho horas. Sin embargo, en las fábricas sin sindicato los turnos son de hasta 12 horas, y no se pagan las horas extras. Los empleadores suelen despedir a los trabajadores que están interesados en afiliarse a un sindicato. En la actualidad, muchas fábricas subcontratan el trabajo a terceros, por lo que los trabajadores están empleados por subcontratistas.

El 70% de los trabajadores de este sector no tienen un contrato permanente, y a menudo se les priva de todo tipo de prestaciones. Por el hecho de estar afiliados a un sindicato, los trabajadores con contrato temporal no tienen días de descanso

semanal ni días festivos. Además, el salario de estos trabajadores contratados temporalmente no es fijo, y puede variar de una fábrica a otra.

Los trabajadores que fueron despedidos durante la pandemia recuperaron sus puestos de trabajo, pero ya no están contratados de forma permanente.



Caso 4

Condiciones de trabajo inseguras

Sector: Cuero

Nombre Shopnil Chowdhury *

Edad: 30



En esta fábrica no hay programas de formación sobre seguridad en el trabajo. Una vez tuve un accidente de trabajo mientras cargaba cuero

mojado en un vehículo y se me derramó ácido por encima. Me quemé la piel de toda la parte inferior del cuerpo. Me tuvieron que hacer un injerto de piel y estuve un mes en el hospital. Un compañero de trabajo se lesionó al entrarle ácido en los ojos y siete días después murió.

Aunque hay un inspector que viene a controlar la situación en la fábrica, nunca habla con los trabajadores. De hecho yo no he visto nunca al inspector de la fábrica.

Ahora se me considera trabajador temporal y mi salario básico es de 7.500 BDT (88 USD), en función del número de días que pueda trabajar. Desde que tuve el accidente tengo que comprar una serie de medicamentos que me cuestan cerca de 1.000 BDT (12 USD) al mes. También tengo que mantener a mi familia, en particular a mi mujer y mi hijo, que viven en la casa del pueblo.

CSI

Confederación Sindical Internacional

tur@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruselas - Bélgica

Editora responsable legal:

Sharan Burrow, secretaria general

