



ILR Global Labor Institute

HIGHER GROUND?

El colapso climático de la moda y su efecto para los trabajadores

Resumen de los trabajadores en español

Introducción

El aumento del calor y las intensas inundaciones están relacionados con el cambio climático en todo el mundo, incluidos Bangladesh, Camboya, Pakistán y Vietnam. Interrumpen la vida de los trabajadores de la confección [industria textil] y pueden provocar enfermedades, así como interrumpir y afectar el trabajo en las fábricas textiles. El calor elevado y las inundaciones representarán para los empleadores y los trabajadores una pérdida de cientos de miles de millones de dólares en ingresos y millones de puestos de trabajo para 2030 y 2050.

En este informe del Global Labor Institute de la Universidad de Cornell y Schroders, una empresa de inversión global, nuestra pregunta principal es la siguiente: ¿Cuáles son los riesgos del cambio climático para los trabajadores de la industria textil y cuánto daño económico provocará?

Para responder a esta pregunta, comparamos las previsiones de futuras temperaturas e inundaciones en 30 centros de producción textil de todo el mundo. En segundo lugar, examinamos detenidamente las repercusiones para los trabajadores de la industria textil en cuatro países: Bangladesh, Camboya, Pakistán y Vietnam. Y examinamos cómo el colapso climático ya está afectando a los trabajadores de

la industria textil. A continuación, comparamos las leyes y normativas en materia de calor, licencias por enfermedad y protección social de estos cuatro países. Por último, sugerimos cambios que los sindicatos, los empleadores, los gobiernos, los inversores y los compradores de indumentaria deberían hacer ahora para proteger a los trabajadores y a la industria textil del calor elevado y las inundaciones intensas.

1.0 Impactos del calor extremo y las inundaciones

El calor elevado y la humedad se combinan para dificultar el trabajo y la vida de los trabajadores. Pueden afectar profundamente la productividad en el trabajo y los ingresos de los trabajadores, y pueden perjudicar la salud de los trabajadores y de sus familias. El “estrés térmico” en una fábrica de indumentaria o calzado puede provocar agotamiento, desmayos e incluso un golpe de calor. La temperatura de globo y bulbo húmedo (TGBH) combina el calor y la humedad en una sola cifra. Las cifras de bulbo húmedo suelen ser inferiores a las temperaturas normales, pero una temperatura de bulbo húmedo igual o superior a 30 °C supone un mayor estrés térmico para los trabajadores. A partir de 30 °C TGBH, los expertos recomiendan que los trabajadores de la industria textil descansen 30 minutos por hora. A 35 °C TGBH y más, los trabajadores pueden tener graves problemas de salud aunque trabajen muy poco.¹

La tabla que se presenta a continuación compara cuántos días en 2030 alcanzará el estrés térmico (con una TGBH superior a 30.5 °C), se observan cifras elevadas para los trabajadores de las ciudades que producen indumentaria y calzado. Karachi será la ciudad con más días de calor elevado y humedad: 190 días en 2030 y 203 días en 2050. Otras ciudades de nuestro informe también tendrán altas temperaturas: Dhaka, Chittagong, Ciudad Ho Chi Minh y Phnom Penh.

Tabla 1. Días de estrés térmico elevado, 2030 y 2050, por ciudad.

Ciudades productoras de indumentaria		¿Cuántos días de estrés térmico elevado al año?	
Ciudad	País	2030*	2050
Karachi	Pakistán	190	203
Colombo	Sri Lanka	145	158
Managua	Nicaragua	133	151
Port Louis	Mauricio	104	104
Dhaka	Bangladesh	65	105
Yangón	Myanmar	59	92
Delhi	India	55	75
Ho Chi Minh	Vietnam	55	98
Chittagong	Bangladesh	50	85
San Salvador	El Salvador	42	57
Bangkok	Tailandia	42	75
Phnom Penh	Camboya	41	75

¹ Nuestras estimaciones se basan en el escenario climático SSP 2-4.5. Este escenario futuro es “intermedio” (ni optimista ni pesimista) y asume que las temperaturas globales aumentarán ligeramente por encima de los límites establecidos en las negociaciones de la COP de París en 2016.

Tenemos datos de la OIT del programa Trabajo Decente en Camboya (BFC). La OIT audita todas las fábricas exportadoras de indumentaria y calzado, y comprueba las temperaturas y la ventilación a primera hora de la tarde, cuando hace más calor. Una temperatura superior a 32 °C en la fábrica es demasiado elevada y constituye una infracción. A partir de las 3,000 visitas de la OIT BFC a fábricas de indumentaria camboyanas entre 2015 y 2022, observamos lo siguiente:

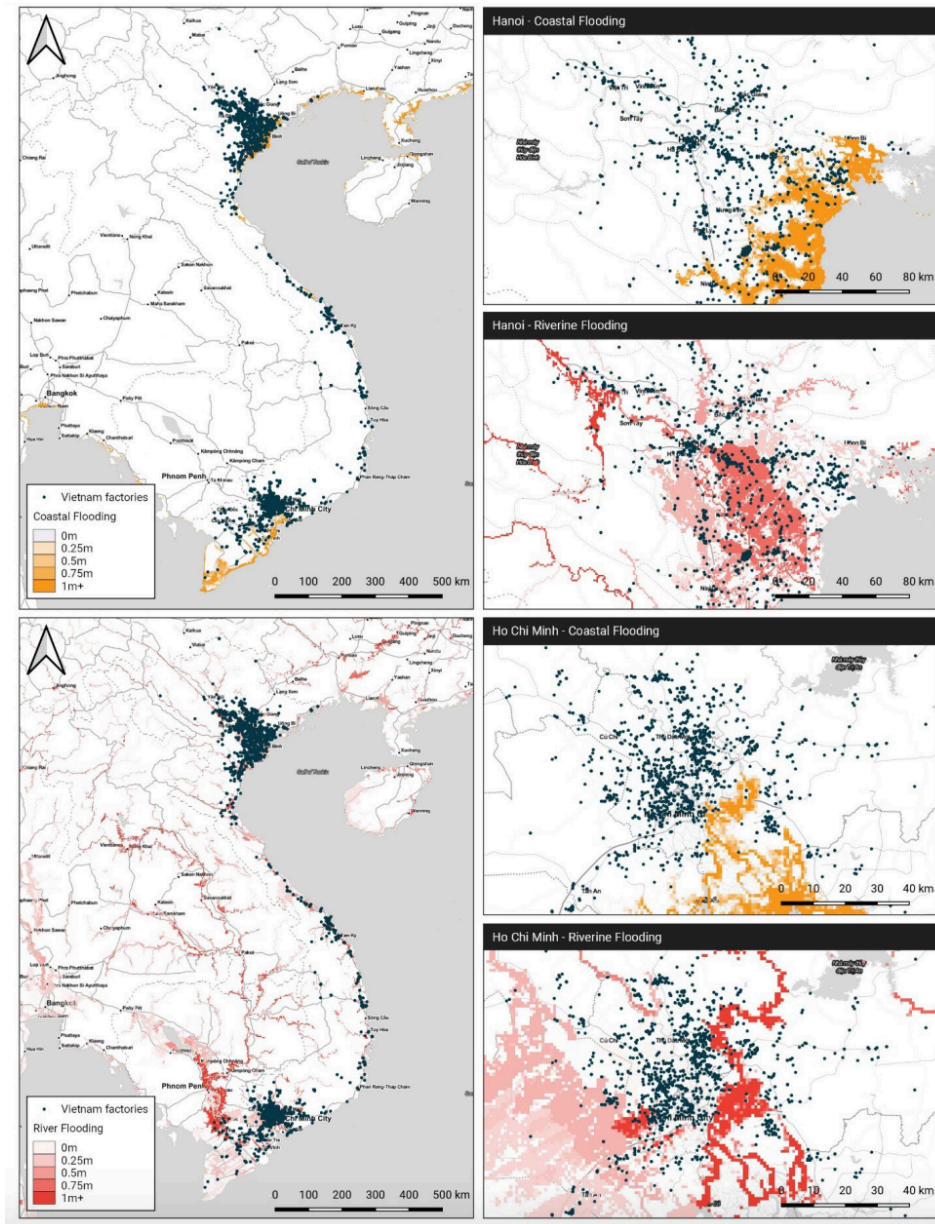
- Los trabajadores de una de cada cinco fábricas, durante un período de siete años, trabajaron en días en los que la temperatura interior era superior a 35 °C.
- Casi dos tercios (64 por ciento) de las fábricas tenían temperaturas interiores por encima del estándar de calor de la OIT y 69 por ciento de esas fábricas tenían temperaturas interiores que eran más altas que las temperaturas fuera de la fábrica.

Los datos muestran que las fábricas camboyanas están mejorando con el tiempo, pero a un ritmo lento. Sin embargo, la OIT no recopila estos datos en las fábricas de los programas Trabajo Decente de Bangladesh, Pakistán y Vietnam.

En nuestro informe, calculamos el impacto del calor elevado para los trabajadores de las fábricas de indumentaria en 2030 y 2050. Si no se climatizan las fábricas en los días calurosos, la productividad de los trabajadores disminuirá. Los trabajadores pueden producir entre un 1 y un 2 por ciento menos por cada aumento de 1 °C de TGBH de la temperatura. Por ejemplo, una TGBH de 32 °C significa que los trabajadores producen entre un 7 y un 14 por ciento menos ese día. Esto reduce los ingresos del empleador y de los trabajadores. La industria textil crecerá a un ritmo más lento y creará menos puestos de trabajo. Para Bangladesh, Camboya, Pakistán y Vietnam, hemos calculado cuántos ingresos (ganancias por exportación) y puestos de trabajo perderá la industria si los trabajadores y las fábricas no están protegidos del calor elevado y la humedad.

Las inundaciones también aumentarán en el futuro. En nuestro informe, calculamos cuántos días de trabajo se perderán por inundaciones en 2030 y 2050 en los cuatro países. En el mapa que figura a continuación, mostramos cuántas fábricas (puntos azules) de Vietnam se verán afectadas en una inundación importante por lluvias, crecidas de los ríos (rojo) e inundaciones marinas (dorado) en 2030, como lo muestra la figura 1.

Figura 1. Inundaciones fluviales, pluviales y marítimas en Hanoi y Ciudad Ho Chi Minh, Vietnam, en 2030.



Un mal año de inundaciones en Bangladesh podría suponer que el 32 por ciento de todas las fábricas exportadoras de indumentaria se vieran interrumpidas durante muchos días por inundaciones fluviales y marítimas de 0.5 metros o más. En Vietnam, el 31 por ciento de las fábricas están en situación de riesgo. En Camboya, el riesgo es menor: 11 por ciento de las fábricas. Pakistán tiene el más bajo: 5 por ciento.

A continuación, calculamos las posibles pérdidas de ingresos de exportación (en dólares estadounidenses) para la industria textil de cada país durante dos años: 2030 y 2050, (tabla 2), así como las posibles pérdidas en puestos de trabajo (tabla 3).

Tabla 2. “Pérdidas” de ingresos por exportación de indumentaria por país, 2030 y 2050.

País	Año	“Pérdidas” de ingresos sin adaptación (USD)	Cambio (porcentaje)
Bangladesh	2030	-26.8 b.	-21.95 %
	2050	-711.3 b.	-68.51 %
Camboya	2030	-6.8 b.	-18.94 %
	2050	-156.3 b.	-66.40 %
Pakistán	2030	-7.6 b.	-30.94 %
	2050	-180.7 b.	-80.52 %
Vietnam	2030	-24.8 b.	-21.20 %
	2050	-378.3 b.	-65.74 %

Los ingresos “perdidos” en el futuro a causa del calor elevado y las inundaciones ascienden a 65.89 mil millones de dólares en 2030 para los cuatro países juntos. Esta cifra es un 22 por ciento inferior a los ingresos de exportación que se obtendrían si la industria textil invirtiera rápidamente en la protección de los trabajadores contra el calor elevado y las inundaciones con sistemas de refrigeración en las fábricas, mejor circulación del aire y defensas contra las inundaciones, entre otras cosas. Estas inversiones de “adaptación” ayudarían a los empleadores, los trabajadores y sus familias a hacer frente a las pérdidas y los daños del cambio climático.

Tabla 3. “Pérdidas” de puestos de trabajo en la industria textil por país, 2030 y 2050.

País	Año	“Pérdidas” de puestos de trabajo sin adaptación	Cambio (porcentaje)
Bangladesh	2030	-255,067	-5.29 %
	2050	-1,272,594	-20.17 %
Camboya	2030	-52,944	-5.63 %
	2050	-556,545	-32.76 %
Pakistán	2030	-296,915	-8.65 %
	2050	-1,854,537	-34.56 %
Vietnam	2030	-353,301	-7.53 %
	2050	-4,957,201	-42.38 %

La cantidad de puestos de trabajo perdidos en los cuatro países será de 958,227 en 2030.

Las pérdidas para 2050 serán mucho mayores a medida que aumenten las temperaturas y las inundaciones sean más graves. Las exportaciones de indumentaria en estos cuatro países disminuirán un 69 por ciento y habrá 8.6 millones de puestos de trabajo menos si los empleadores, los gobiernos y los compradores no invierten en la adaptación climática.

2.0 ¿Qué significa el colapso climático para los trabajadores?

Las inundaciones en los barrios de los trabajadores pueden causar que lleguen tarde al trabajo. Algunos trabajadores de Dhaka y Chittagong van a trabajar en bote. Para los trabajadores, las horas perdidas equivalen a salarios perdidos. Y las inundaciones pueden provocar enfermedades: erupciones cutáneas, diarrea y dengue. El calor elevado puede provocar dolores de cabeza, deshidratación, mareos e incluso desmayos. Esto puede suponer mayores costos médicos y pérdida salarial.

En Dhaka (Bangladesh), investigadores de la Universidad BRAC se reunieron con trabajadores y gerentes de fábricas para conocer los problemas del calor y las inundaciones. En todas las reuniones

grupales, la mayor preocupación de los trabajadores fue la pérdida salarial, y muchos afirmaron que “se las arreglan como pueden” durante los meses de mayo, junio y julio, cuando las temperaturas y la humedad son altas y la ciudad se inunda.

Los trabajadores también comentaron que tienen dificultades para cumplir los objetivos de producción diarios, los cuales no se adaptaron al calor elevado. Los trabajadores informaron que se les descontaba la paga (se marcaba como tardanza) incluso si llegaban unos minutos tarde debido a las inundaciones o se les negaba la licencia con goce de sueldo si enfermaban. También declararon que perdían tres días enteros de trabajo al mes por enfermedad a causa del calor y las inundaciones durante los meses más calurosos y lluviosos del año. Esto supone una pérdida salarial de entre 1,200 y 1,500 BDT (entre 11 y 14 USD) al mes, es decir, más del 10 por ciento de sus ingresos.

Por último, los trabajadores de Bangladesh estimaron que gastan 3,500 BDT (31 USD) en medicamentos y 2,000 BDT (18 USD) en la electricidad de sus hogares en los meses más calurosos, cuando utilizan ventiladores constantemente para poder dormir. En mayo, junio y julio, los trabajadores declararon haber contraído préstamos utilizando sus bienes personales como garantía y haber pagado intereses elevados para poder costear la electricidad y los medicamentos.

En general, los empleadores subestimaron la magnitud de los efectos de la temperatura en los trabajadores. Todos los gerentes de las fábricas de la zona de Dhaka que fueron entrevistados afirmaron haber tomado medidas para climatizar las fábricas, y ocho de cada diez gerentes entrevistados dijeron que no había quejas sobre el calor por parte de los trabajadores o los sindicatos.

Las encuestas realizadas a trabajadores camboyanos muestran que al menos el 25 por ciento (de 200 trabajadores entrevistados) declararon haber sufrido más estrés térmico en 2022 y el 22 por ciento de los trabajadores afirmaron que el estrés térmico afectaba su capacidad para trabajar. En Karachi, Pakistán, las olas de calor son cada vez más peligrosas. Una empresa de ambulancias de dicha ciudad informó que más de la mitad de las personas que murieron durante una ola de calor en 2018 eran trabajadores de fábricas que vivían en barrios pobres de los alrededores de Karachi.

3.0 ¿Las leyes laborales protegen a los trabajadores frente al colapso climático?

¿Qué tan sólidas son las leyes que protegen a los trabajadores del calor elevado y las inundaciones en Bangladesh, Camboya, Pakistán y Vietnam? Las leyes de Bangladesh, Camboya y Pakistán no establecen límites para el calor en el interior de las fábricas. La legislación laboral de Camboya es la más deficiente del grupo: no existe ningún límite de calor en el interior de las fábricas y ni requisitos de vacaciones con goce de sueldo, paros laborales con goce de sueldo ni derechos durante los paros laborales, lo que permite a los empleadores evitar el pago de algunas indemnizaciones por despido.

La legislación laboral vietnamita es la más clara de los cuatro países. Sin embargo, en los cuatro países el cumplimiento de las leyes es deficiente, según trabajadores y observadores. Este gráfico compara las partes de las leyes que son importantes para el cambio climático y, en especial, para el calor.

En cuanto a las auditorías de fábricas para las marcas, el programa Trabajo Decente de la OIT tiene las normas más claras. Pero los códigos de conducta de las marcas de la moda presentan deficiencias en cuanto a las cuestiones climáticas que afectan a los trabajadores, (tabla 4).

	Bangladesh	Camboya	Pakistán (Sindh)	Vietnam
Calor en interiores	Temperatura “limitada a un máximo tolerable”, con la obligación de que haya un termómetro por sala de trabajo.	“El trabajo [debe] realizarse en un entorno térmico que no afecte la salud del trabajador... El empleador debe adoptar las medidas adecuadas para reducir el calor”. Exigencia de “termómetros en el lugar de trabajo”.	Mantener la temperatura interior en “condiciones razonables de comodidad y [prevención de] daños para la salud” con paredes y techos “de un material y diseño tales que no se supere dicha temperatura”. Registrar las “temperaturas de bulbo húmedo y seco correctas” tres veces al día.	Las temperaturas interiores en el lugar de trabajo no deben superar los 34 °C, 32 °C y 30 °C para trabajos ligeros, medianos y pesados, respectivamente. La humedad relativa no debe superar el 80 %. Contratos del empleador para la evaluación de la temperatura, humedad, etc.
Ventilación de interiores	Una “cantidad suficiente de ventanas orientadas en sentido contrario en cada sala de trabajo” para la ventilación, y “extractores cuando no sea posible la ventilación”.	“El empleador tiene que tomar medidas para asegurar la circulación de aire adecuada”.	Se requiere una “abertura de ventilación” proporcional a “cinco pies cuadrados por persona” “de manera que permita un suministro continuo de aire fresco”.	“El aire limpio debe regularse [en función de] la cantidad de personas que haya en una habitación, la demanda de trabajo manual, el tamaño del taller, la emisión de contaminantes, las condiciones térmicas, [y] la luz debe ser suficiente”.
Agua potable limpia	Agua “pura” y fresca para que los trabajadores beban, “que se cambie al menos una vez al día” a menos que se utilicen “sistemas de purificación modernos”.	“Los trabajadores deben disponer de agua para todas sus necesidades, en todas las estaciones”.	“Suministro suficiente de agua potable y salubre” a menos de 32 grados centígrados, “gratuita”, “en la proporción de 1 galón por trabajador”.	El empleador debe proporcionar 1.5 litros de agua potable limpia y analizada “por persona, por turno”.

Descansos	No más de 6 horas sin descanso de 1 hora como mínimo. No más de 5 horas sin descanso de media hora como mínimo.	No más de 8 horas al día por “jornada laboral completa”. Las jornadas laborales son establecidas por cada empresa.	No más de 6 horas sin descanso de 1 hora como mínimo. O no más de 5 horas sin descanso de media hora como mínimo.	Seis horas o más de trabajo deben incluir al menos media hora de descanso y 45 minutos de descanso para el trabajo nocturno.
Descansos remunerados	Sin disposición específica.	Sin disposición específica.	Sin disposición específica.	El período de descanso exigido por ley es remunerado y se computa como “parte de la jornada laboral”.
Dejar de trabajar en condiciones peligrosas	Sin disposición específica.	Sin disposición específica.	Sin disposición específica.	“Los trabajadores [pueden] negarse a realizar un trabajo o a abandonar un lugar de trabajo que presente una clara amenaza inminente y grave para la vida o la salud”, y no se les puede exigir que vuelvan a trabajar hasta que se erradique el peligro.
Paro laboral con goce de sueldo	Los trabajadores deben percibir una remuneración por los paros de 1 a 3 días debidos a “incendios, catástrofes, interrupción del suministro eléctrico y epidemias”, pero pueden ser despedidos por paros de más de 3 días.	No se exige preaviso de despido en caso de “fuerza mayor” o catástrofe que provoque una destrucción material y haga imposible reanudar el trabajo durante mucho tiempo.	Sin disposición específica.	Debe pagarse, al menos, el salario mínimo por “fuerza mayor” o “paro laboral obligatorio”.
Licencia por enfermedad con goce de sueldo	“Todo trabajador tendrá derecho a una licencia por enfermedad de 14 días con derecho a salario íntegro, siempre que un médico certifique que el trabajador está enfermo”.	“Licencia por enfermedad retribuida del 100% del sueldo el primer mes, del 60% el segundo mes, del 40% el tercer mes y sin sueldo los meses 4 a 6.”	“Todo trabajador tendrá derecho a 16 días al año de licencia por enfermedad con goce de sueldo completo”.	Licencia por enfermedad con goce de sueldo de hasta 180 días al año con certificado médico (en función del nivel y el período de contribución al seguro social).

4.0 ¿Qué hacemos?

Tenemos recomendaciones sobre las medidas de “adaptación” por parte de gobiernos, empleadores, marcas y organizaciones de trabajadores. Tres de ellas son particularmente importantes.

- La industria textil debe invertir en adaptación y no “salir corriendo” a países donde haya menos riesgos climáticos.
- El aumento de los salarios y la implantación de buenos sistemas de protección social pueden ayudar a los trabajadores y a sus familias a evitar los peores efectos del colapso climático.
- Los sindicatos y las organizaciones de defensa de los derechos laborales deben incluir la protección por impactos climáticos como el calor y las inundaciones en las negociaciones con empleadores y marcas, y en el diálogo social con el gobierno y las asociaciones de la industria.

Otras recomendaciones serían las siguientes:

- Modificar los horarios laborales, los niveles de esfuerzo, el descanso y la hidratación en función de los estándares de bulbo húmedo y seco en interiores.
- Establecer reglas para la recopilación, notificación y medidas diarias sobre las lecturas de temperatura y humedad en las zonas de producción de las fábricas.
- Tratar los episodios de calor e inundaciones como riesgos para la salud, con licencias con goce de sueldo en caso de eventos y enfermedades relacionadas, y el derecho a dejar de trabajar, todo sin sanciones para los trabajadores.
- Sistemas de alerta temprana y campañas masivas para los trabajadores en caso de estrés térmico o inundaciones.

Los informes completos de la Universidad de Cornell y Schrodgers están disponibles en inglés en <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute>.