

¿JUEGO LIMPIO?

**Derechos humanos de los
trabajadores en las fábricas
proveedoras de
las Olimpiadas 2012**



Escrito por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC).

Investigación realizada por Estudiantes y Académicos contra la Mala Conducta Corporativa (en inglés, Students and Scholars against Corporate Misbehaviour -SACOM-), el Consejo Sindical de la FITTVC para las Filipinas y el Sindicato de Empleados de las Zonas Francas y los Servicios Generales (FTZ&GSEU).

En nombre de la Campaña Juego Limpio.



Este informe es publicado por la Campaña Juego Limpio. Play Fair, como se conoce en inglés, es una campaña global coordinada por federaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales, a saber, la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC), la Campaña Ropa Limpia (en inglés, Clean Clothes Campaign -CCC-) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). La campaña hace un llamado a los que organizan los eventos deportivos y se benefician de ellos a adoptar acciones específicas para garantizar que los trabajadores que elaboran productos deportivos y construyen las sedes de tales eventos no sean explotados, y a que sean respetadas las normas internacionales del trabajo.



La Campaña Juego Limpio 2012, un proyecto conjunto coordinado por el Congreso de Sindicatos (en inglés, Trade Union Congress -TUC-) del Reino Unido y la red Trabajo tras la Etiqueta (en inglés, Labour Behind the Label -LBL-), también copublica este informe. Juego Limpio 2012 tiene como propósito influir en los organizadores de los Juegos Olímpicos de Londres y en las marcas internacionales y las empresas titulares de licencias de artículos deportivos para crear conciencia en torno a los derechos de los trabajadores en el período previo a los Juegos Olímpicos de 2012.

Visite nuestros sitios web para descargar ejemplares de este informe, así como cualquier información adicional:

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

Índice

Resumen ejecutivo	2
La Campaña Juego Limpio	4
Los Juegos Olímpicos	6
Londres 2012: avances y desafíos	7
Las marcas	8
China	8
Filipinas	15
Sri Lanka	23
Conclusiones y exigencias	28
Metodología de investigación	31
Notas	32

Resumen ejecutivo

Los ojos del mundo estarán puestos sobre Londres este verano cuando arranquen los Juegos Olímpicos de 2012 el próximo 27 de julio. Mil millones de personas — 15 por ciento de la población mundial — siguieron la ceremonia inaugural de los Juegos Olímpicos de Pekín 2008 en vivo: los organizadores de los Juegos de este año aspiran a llegar mucho más allá.

Con toda la emoción que rodea las Olimpiadas, es fácil pasar por alto a las propias personas que han estado trabajando entre bastidores para hacer que tengan lugar los Juegos. Lejos del glamur de los Juegos, los hombres y las mujeres que fabrican la ropa y el calzado que llevan los atletas, los conjuntos que llevan los funcionarios olímpicos y los artículos que se usan para promover los Juegos, trabajan largas horas por bajos salarios, a menudo en condiciones peligrosas y bajo arreglos de trabajo precario.

La mayoría de la producción de indumentaria deportiva del mundo tiene lugar en Asia, en donde los trabajadores de fábrica reciben salarios extremadamente bajos: a veces incluso menos que el salario mínimo legal. Tales salarios de miseria se traducen en trabajadores que bregan sesenta o más horas por semana y que viven con menos de lo que la ONU ha definido como el umbral de la pobreza.

El Comité Olímpico Internacional (COI) es la instancia coordinadora central de la familia olímpica. Sostiene que su papel es “fomentar y apoyar la promoción de la ética en el deporte” y alega que el respeto y la dignidad están al centro de sus prioridades organizacionales. El principio 1 de la Carta Olímpica reza: “El olimpismo busca crear un estilo de vida basado en (...) el respeto por los principios éticos fundamentales universales”. Desde el año 2003, la Campaña Juego Limpio ha estado instando al COI a adoptar medidas concretas para asegurar que todos los productos manufacturados en conexión con los Juegos Olímpicos sean elaborados en condiciones en las que son respetados los derechos humanos de los trabajadores.

La oferta de Londres de servir de sede a los Juegos Olímpicos de 2012 fue la primera en incorporar la

sostenibilidad a sus planes y establecer un compromiso claro que asegurara que los valores éticos estuvieran al centro mismo de los Juegos. Como resultado del acuerdo con la Campaña Juego Limpio 2012, el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres (LOCOG, por sus siglas en inglés) ha adoptado algunas medidas para hacer cumplir estos compromisos en los procesos de contratación de bienes y servicios para los Juegos. Así, adoptó un modelo de código de conducta basado en las normas del trabajo reconocidas a nivel internacional, que ha sido incorporado a los acuerdos contractuales con titulares de licencia y proveedores, y ha desarrollado un mecanismo para el manejo de quejas para los trabajadores de su cadena de suministro para denunciar cualquiera violación de sus derechos. Sin embargo, los esfuerzos del LOCOG no llegaron lo suficientemente lejos, a pesar de los intentos de Juego Limpio 2012 de que fueran más allá. Luego de la publicación del informe *Toying with Workers' Rights* (Play Fair, 2012) en febrero de 2012, que documentaba las condiciones de trabajo en dos fábricas que producían mascotas y pines olímpicos, el LOCOG firmó un acuerdo¹ sin precedentes con la Campaña Juego Limpio 2012 en favor de la adopción de medidas adicionales para proteger los derechos de los trabajadores en China y el Reino Unido.

Este informe se propone examinar si los trabajadores que producen ropa deportiva, indumentaria y textiles para Olimpiadas de Londres 2012 están siendo tratados con respecto y dignidad, de conformidad con sus derechos humanos fundamentales.

“El olimpismo busca crear un estilo de vida basado en (...) el respeto por los principios éticos fundamentales universales”

Carta Olímpica de 2012

Un total de 175 trabajadores fueron entrevistados desde octubre a diciembre de 2011. Estos trabajadores provenían de 10 fábricas, que juntas emplean a 32.750 trabajadores. Ocho de estas fábricas estaban elaborando productos para las Olimpiadas de 2012. Las marcas que se surtían de estas fábricas incluían adidas, New Balance, North Face, Columbia Sportswear Company, Next, Nike, Speedo y Ann Taylor.

Los investigadores también condujeron entrevistas con directivos y supervisores de fábricas, autoridades laborales, agentes de zonas francas y funcionarios sindicales. Las entrevistas fueron llevadas a cabo por Estudiantes y Académicos contra la Mala Conducta Corporativa (en inglés, Students and Scholars against Corporate Misbehaviour -SACOM-) en China, el Consejo Sindical de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) en Filipinas y el Sindicato de Empleados de las Zonas Francas y los Servicios Generales (FTZ&GSEU) en Sri Lanka.

Los investigadores identificaron abusos generalizados de los derechos humanos de los trabajadores. Tales abusos incluyen:

Trabajo precario

Los trabajadores son empleados con contratos a corto plazo para evitar los costos asociados a la seguridad social, incluyendo el pago de pensiones, las licencias por enfermedad y los beneficios a la maternidad.

En el delta del río Perla, provincia de Guangdong, la mayoría de los trabajadores no cuentan con protección de la seguridad social a pesar de que la ley así lo prevé. Hay trabajadores de fábrica en la ciudad de Guangzhou, capital de la provincia, que tienen en su contrato dos ubicaciones distintas como lugar de trabajo, lo que da a la dirección la opción de enviar a un trabajador a otra fábrica a 200 km de distancia de su hogar, obligando así a la persona a renunciar.

En Filipinas, de 25 a 30 por ciento de los encuestados trabajan empleados bajo contratos a corto plazo y están sometidos a condiciones más precarias. Son contratados como aprendices, pasantes o como estando en período de prueba.

Salarios de miseria

Cincuenta por ciento de los trabajadores de Filipinas dependen de adelantos de efectivo sobre el sueldo para poder llegar a fin de mes. Una tercera parte de los 35 trabajadores entrevistados dijeron que el salario mensual no era suficiente para cubrir las necesidades básicas.

En Sri Lanka, los trabajadores sólo reciben de 22 a 25 por ciento del salario vital, establecido en 357 dólares de Estados Unidos por mes.

Sobretiempo forzado

La dirección de las fábricas de Sri Lanka elabora la planificación y el programa de trabajo anuales sin consultar a los trabajadores. La dirección decide qué día será feriado y, al controlar el calendario anual, evita pagar horas extraordinarias durante los meses de mayor actividad.

La jornada laboral normal en Filipinas es de 10 horas y, a menudo, excede las 60 horas por semana durante los períodos de alta demanda, tales como el período previo a las Olimpiadas de Londres.

Ataques antisindicales

En las 10 fábricas estudiadas, no había un sindicato reconocido o una organización de trabajadores creíble de tipo alguno y los trabajadores tenían prohibido afiliarse a un sindicato.

En Guangzhou, distribuir panfletos entre colegas trabajadores o compartir con ellos información acerca de mejoras de las condiciones puede llevar al despido inmediato. La mayoría de las personas entrevistadas dijeron que el comité sindical era escogido a dedo por la dirección y que, por lo tanto, no representaba genuinamente el punto de vista de los trabajadores.

En Sri Lanka, todos los encuestados dijeron que las direcciones de empresa no reconocen a los sindicatos. De 259 fábricas de las llamadas Zonas Francas Industriales (ZFI) de Sri Lanka, sólo 31 tienen sindicatos independientes.

Los trabajadores de Guangzhou que rompen las reglas de la fábrica son identificados y sometidos a escarnio: los departamentos de recursos humanos colocan advertencias sobre estos trabajadores, con sus fotos, en las carteleras informativas.

Malas condiciones

Cientos de operarios de máquinas de coser en una fábrica de Guangzhou tienen taburetes en lugar de sillas. La mayoría de las mujeres sufren de severos dolores de cuello y de espalda.

Los trabajadores de viven en dormitorios ubicados en la misma fábrica y duermen en camas literas. De sus escasos salarios, deben pagar alojamiento, electricidad, agua y alimento. El agua caliente sólo está disponible después de que concluye el turno de sobretiempo a las 11 de la noche.

La ventilación fue una de las principales preocupaciones planteadas por los trabajadores entrevistados en cinco fábricas de Filipinas. El calor persistente durante el día en la época de verano condujo a dolencias ligadas a enfermedades respiratorias.

La Campaña Juego Limpio

La Campaña Juego Limpio busca aprovechar la relevancia de los eventos deportivos internacionales y la influencia de las organizaciones deportivas internacionales para lograr un tratamiento justo para las personas que deben trabajar para que tengan lugar tales eventos. Aunque nuestras metas no terminan aquí: también aspiramos a que los eventos deportivos sirvan de plataforma para lograr cambios positivos y duraderos para los trabajadores de todas partes.

La Campaña Juego Limpio es una alianza de organizaciones, incluyendo organizaciones no gubernamentales que trabajan en pro de los derechos humanos y el desarrollo y organizaciones sindicales internacionales, que se han comprometido a trabajar unidas para tales propósitos.

La Campaña Juego Limpio encuentra sus orígenes a mediados de la década de los 1990 en los esfuerzos de encarar la explotación extrema de los trabajadores implicados en labores de manufactura de uso intensivo de mano de obra en las cadenas de suministro. Horrendas condiciones de trabajo, incluyendo trabajo infantil, salarios de miseria, abuso físico e intimidación, se solapaban bajo elaboradas relaciones de subcontratación. La mayoría de los trabajadores involucrados eran mujeres, empleadas de manera precaria y con muy poca protección. Otros trabajadores vulnerables, tales como los trabajadores migrantes, también eran objeto de

explotación en estas situaciones. Entre los abusos documentados en materia de derechos humanos se encontraba la negación efectiva de la garantía con la que deben contar todos los trabajadores de defender sus derechos a través de la formación de sindicatos o su afiliación a éstos.

Las organizaciones que constituyen hoy nuestra alianza formaron parte de campañas que denunciaban esas condiciones y que condujeron a un mayor reconocimiento de que las compañías que comercializaban productos de marca tenían responsabilidad sobre las condiciones de trabajo de sus proveedores. Además, la alianza ha creado conciencia en torno a las normas internacionales del trabajo y a los derechos humanos fundamentales de todas las personas que trabajan, independientemente del lugar donde lo hagan. La mayoría de esas campañas estaban dirigidas a compañías que comercializaban productos etiquetados con famosos nombres de marca. Los productos en cuestión incluían ropa y calzado deportivos y artículos para deportes, tales como balones de fútbol. Adicionalmente a las compañías de marca, las campañas comenzaron a dirigir sus esfuerzos hacia organizaciones relacionadas con los deportes, tales como el Comité Olímpico Internacional (COI) y la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), y grupos de comercio de la industria tales como la Federación Mundial de la Industria de Artículos Deportivos (WFSGI). Durante este período,

“También aspiramos a que los eventos deportivos sirvan de plataforma para lograr cambios positivos y duraderos para los trabajadores de todas partes.”

Campaña Juego Limpio

tanto las compañías como las asociaciones comerciales comenzaron a admitir parte de su responsabilidad por estas condiciones abusivas y empezaron a adoptar códigos de conducta para aregular a las prácticas laborales de la cadena de suministro.

La primera campaña formal Juego Limpio fue lanzada en conexión con los Juegos Olímpicos de 2004 celebrados en Atenas. Conocida como “Juego Limpio en las Olimpíadas”, consistía en una alianza entre Oxfam,¹ las Federaciones Sindicales Internacionales (incluyendo la entonces CIOSL² y la FITTVC), la Campaña Ropa Limpia (CCC) y sus organizaciones constituyentes a nivel mundial. Este primer esfuerzo estaba dirigido a ejercer presión sobre las compañías de ropa deportiva y de calzado atlético, el Comité Olímpico Internacional (COI) y sus comités organizadores nacionales (CON), así como sobre los gobiernos nacionales, para que adoptaran medidas concretas para hacer frente a la explotación existente en las cadenas de suministro.

En el año 2008, Play Fair se concentró en los Juegos Olímpicos de Pekín. La campaña buscaba superar “cuatro obstáculos” que afectaban a los trabajadores de la manufactura en las cadenas de suministro:

- la falta de respeto por la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva;
- la inseguridad de empleo causada por la reestructuración de la industria;
- el abuso de la contratación a corto plazo y otras formas de empleo precario; y
- la necesidad de un salario vital.

Hoy en día, la Campaña Juego Limpio sigue abocada a superar estos obstáculos.

En ocasión de la Copa Mundial de Fútbol de 2010 en Sudáfrica, la La Campaña Juego Limpio en Sudáfrica fue expandida para incluir las condiciones de trabajo de los trabajadores de la edificación y la construcción que laboraban en el levantamiento o la renovación de las instalaciones necesarias para los eventos internacionales, al igual que los muchos tipos de trabajadores de los servicios que serían necesarios durante el curso de tales eventos.

Nuestra estrategia puede resumirse en dar significado a las mismas metas declaradas en uno de los principios fundamentales del olimpismo: “la alegría del esfuerzo, el valor educativo del buen ejemplo y el respeto por los principios éticos fundamentales universales”. Los eventos deportivos internacionales son una oportunidad y un medio para educar sobre principios éticos que superan las diferencias culturales. Esto incluye el reconocimiento de la dignidad del ser humano en el mundo del trabajo y cómo dar significado al principio consagrado en la Declaración de Filadelfia de la OIT de que “el trabajo no es una mercancía”.

La Campaña Juego Limpio también reconoce que realmente es posible poner fin al sistema de explotación y abuso actual sólo si los gobiernos asumen su responsabilidad, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, de proteger los derechos humanos de los trabajadores.

Finalmente, si bien entendemos que la presión pública, incluyendo las elecciones éticas de los consumidores, no puede por sí sola constituir un sistema sostenible de justicia social, la misma sí tiene un papel fundamental que desempeñar en el establecimiento de los marcos legal e institucional necesarios para la justicia social.



Logotipo de Londres
2012 en la Plaza de
Trafalgar
© iStockphoto.com

Los Juegos Olímpicos

Como ente coordinador internacional de las Olimpiadas —y dueño de los derechos asociados al nombre y los símbolos olímpicos—, el COI debe hacer del respeto por los derechos de los trabajadores una parte integral de los principios básicos y los códigos de ética de las organización, y hacer del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo una condición contractual en los acuerdos de licencias, patrocinio y comercialización para todos los Juegos Olímpicos.

El COI ha ignorado ampliamente las exigencias de Play Fair. A pesar de que sostuvo una serie de reuniones con representantes de ésta, la última de ellas en Londres en abril de 2011, no ha adoptado ninguna acción en concreto para transformar las exigencias de Play Fair en realidad. En los ocho años que han transcurrido desde que comenzó la campaña, el COI ha incluido referencias expresas a los derechos de los trabajadores en los criterios de oferta para los Juegos Olímpicos y ha indicado que *estaría* dispuesto a revisar las quejas planteadas en

materia de violaciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro de las Olimpiadas. Sin embargo, las referencias incluidas en los criterios de oferta carecen de fuerza y no han sido dados pasos concretos en relación con investigar tales quejas o adoptar un mecanismo para su manejo. La hoja de ruta para la acción del Comité Olímpico Internacional sobre derechos de los trabajadores³, desarrollada por la Campaña Juego Limpio y presentada al COI en 2008, ha sido ignorada en su totalidad.

El COI alega que considera el compromiso con la Organización Internacional del Trabajo como el mecanismo más efectivo para dar seguimiento a los asuntos de derechos laborales en las cadenas de suministro de los Juegos Olímpicos. Aun así, la firma de un Acuerdo de cooperación con la OIT, que se remonta a 1998,⁴ no ha traído consigo progresos identificables en esta área.

Londres 2012: avances y desafíos

El Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres (LOCOG) es responsable de la preparación y puesta en escena de los Juegos Olímpicos de 2012. En su documento de oferta, *Towards a One Planet Olympics*, los Juegos de Londres prometían que “todos los productos, materiales y servicios serían evaluados de conformidad con criterios medioambientales, sociales y éticos, así como con parámetros de valor convencionales” y que “los mismos principios serían utilizados en la selección de patrocinadores.”⁵

Aunados bajo la dirección de Play Fair, el Congreso de Sindicatos (TUC) del Reino Unido y la red Trabajo tras la Etiqueta (LBL) han coordinado una campaña —Juego Limpio 2012— para instar a los organizadores de Londres 2012 a garantizar que los Juegos no se vean empañados por la explotación de trabajadores. Como resultado de este esfuerzo, el LOCOG acordó incluir adherencia al Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) en su Código de Abastecimiento Sostenible, el cual se aplica a todos los contratos con sus proveedores y titulares de licencia. El Código incluye los Convenios fundamentales de la OIT, exige el pago de un salario vital y la oferta de empleo regular. Unido a esto, el LOCOG ha desarrollado un mecanismo para el manejo de quejas destinado a permitir a los trabajadores de sus cadenas de suministro a nivel mundial denunciar violaciones de sus derechos y que éstas sean investigadas y resueltas. Sin embargo, aunque muy probablemente la mayoría de la producción ya haya sido elaborada, el LOCOG no ha adoptó medidas concretas para informar a los trabajadores de toda su cadena de suministro acerca de la existencia de este mecanismo para el manejo de quejas, y ni siquiera lo tradujo a los idiomas locales relevantes, a pesar de las repetidas solicitudes de Juego Limpio 2012. El LOCOG sólo reveló de manera parcial la ubicación de los emplazamientos de producción de su cadena de suministro en febrero de 2012, lo cual significa que es imposible para los sindicatos locales verificar los alegatos del Comité de que sus proveedores están cumpliendo con la normativa ética y están respetando el Código de la ETI.

A pesar de que Juego Limpio 2012 insistió ante el LOCOG en la importancia de implicar a los trabajadores en el seguimiento a la aplicación de estas normas y el mejoramiento de las condiciones, el LOCOG optó por hacer uso de auditores para supervisar el cumplimiento de las normas, un método que ha sido desacreditado debido a sus fallas para sacar a la luz abusos a los derechos humanos de los trabajadores.

Luego de las revelaciones de *Toying with Workers' Rights* (Play Fair, 2012) sobre condiciones de trabajo de explotación, el LOCOG acordó: hacer públicos los nombres de las fábricas que elaboraban productos para Londres 2012, principalmente en el Reino Unido y en China; suministrar materiales educativos sobre los derechos en el lugar de trabajo a los trabajadores de estas fábricas; establecer una línea telefónica de asistencia a los trabajadores chinos para plantear quejas; conducir un proyecto de capacitación piloto sobre derechos en el lugar de trabajo; y coordinar esfuerzos con Juego Limpio 2012 y el COI para asegurar que las lecciones aprendidas con Londres 2012 se aprovechen en futuros Juegos.

El LOCOG debió haber adoptado mucho antes medidas para asegurar la divulgación al público de la ubicación de las fábricas e informar a los trabajadores de sus derechos y de cómo usar el mecanismo para el manejo de quejas en idiomas locales a lo largo y ancho de su cadena de suministro global. La información sobre el mecanismo sólo está disponible en inglés.

El LOCOG debió haber adoptado mucho antes medidas para asegurar la divulgación al público de la ubicación de las fábricas e informar a los trabajadores de sus derechos y de cómo usar el mecanismo para el manejo de quejas en idiomas locales a lo largo y ancho de su cadena de suministro global. La información sobre el mecanismo sólo está disponible en inglés.

Sobre todo, el LOCOG ha ido más allá que cualquier

otro organizador de los Juegos al adoptar medidas para proteger los derechos de los trabajadores, pero no ha hecho lo suficiente, como demuestran los hallazgos de este documento informativo. Es vital

que los organizadores de futuros Juegos saquen provecho del progreso alcanzado por el LOCOG y realicen avances en donde ha habido deficiencias.

Las marcas

Además de implicar a organizadores de eventos, la Campaña Juego Limpio hace un llamado a las marcas multinacionales a adoptar acciones concretas para mejorar las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro.

Un acuerdo de patrocinio por un 100 millones de libras esterlinas firmado con el LOCOG en 2007 convierte a adidas en “socio de primera línea” de las Olimpiadas de Londres. adidas ha comercializado productos para Londres 2012 y ha otorgado licencias para la fabricación de éstos, y vestirá a la Asociación Olímpica Británica y a la Asociación Paralímpica Británica. adidas también proveerá ropa deportiva para las autoridades de los Juegos y el personal y los voluntarios de Londres 2012, aparte de que es propietaria exclusiva de los derechos de

licencia para ropa deportiva de marca y sin marca en las sedes de los eventos y tiendas de Londres 2012. Play Fair elogió la decisión de adidas de dar a conocer al público qué fábricas estaban produciendo para las Olimpiadas de 2012.

En un acuerdo valorado en £ 10 millones, según fue informado, la compañía minorista británica Next suministrará uniformes para los oficiales técnicos en los Juegos y trajes para el personal del Comité Organizador de Londres, vestimenta de diseño para las ceremonias de inauguración y de clausura para los atletas de la selección olímpica británica o *Team Great Britain*, y surtirán de lencería la villa de los atletas. Next se ha negado a divulgar públicamente qué fábricas están abasteciendo al LOCOG.

China

China es el mayor fabricante del mundo, ya que elabora casi el 20 por ciento de todos los productos manufacturados a escala mundial.⁶ El sector manufacturero representa más de una tercera parte de su producción económica y emplea alrededor del 40 por ciento de los 240 millones de trabajadores migrantes de China.⁷ La fabricación de textiles, prendas de vestir, productos electrónicos y artículos promocionales representa una parte significativa de esta producción. Sin embargo, detrás del enorme éxito que ostenta el sector manufacturero chino se encuentra una industria basada a menudo en la explotación de su considerable mano de obra y en la violación sistemática de los derechos del trabajo internacionalmente reconocidos.

China se ha negado a ratificar los Convenios de la OIT

Nº 87, relativo al derecho a la libertad sindical, y el Nº 98, sobre la sindicalización y la negociación colectiva, y reprime activamente este derecho en la legislación. Si bien el artículo 3 de la Ley Sindical estipula que “todos los trabajadores manuales o de la industria metalúrgica... tienen derecho a organizar sindicatos y a afiliarse a ellos”, la central china (All-China Federation of Trade Unions -ACFTU-) es la única organización sindical nacional legalmente reconocida.⁸ Todo sindicato formado por los trabajadores debe estar bajo la supervisión y dirección de la ACFTU y afiliado a ella tanto a nivel local como nacional o sectorial⁹, lo que significa que la ACFTU tiene el monopolio de la representación de los trabajadores en China.

Aparte de operar como un monopolio comercial,



Amerseas Enterprises Ltd (Guangzhou Tien Sung Sporting Goods Co. Ltd.)

Amerseas Enterprises Ltd. es una subsidiaria perteneciente en su totalidad a Tien Sung Group. El grupo fue fundado en 1967 y la sede de la compañía se encuentra ubicada en Hong Kong. La compañía tiene cuatro fábricas en la provincia de Guangdong, en donde se también se encuentra su oficina para China continental. La compañía también tiene instalaciones de producción en Bangkok, Tailandia. De acuerdo con el sitio web de la compañía, las marcas que compran producción a las instalaciones del grupo son adidas, ANTA, Fila, Polo Ralph Lauren, Puma y Under Armour.¹³ Esta última fábrica comenzó a operar en 2004, emplea a 2.500 trabajadores¹⁴ y es la mayor planta de producción de la compañía.

la ACFTU está sometida a la autoridad del sistema del Partido Comunista de China. De hecho, los sindicatos son definidos de acuerdo con los Estatutos de la ACFTU como “órganos de enlace entre el Partido Comunista de China y las masas trabajadoras”.¹⁰ Recientes reformas han intentado hacer más democráticos los sindicatos a nivel local y permitir las elecciones directas de representantes sindicales a nivel de empresa. Sin embargo, en la mayoría de los casos, estos sindicatos locales tienen poca o ninguna autonomía.¹¹

China carece de una legislación nacional efectiva que proteja los derechos de los trabajadores a negociar colectivamente, ya sea dentro o fuera de una

estructura sindical, e impone solamente que las empresas “puedan” participar en consultas con los trabajadores.¹² La existencia de convenios colectivos es particularmente limitada en las empresas de propiedad privada. El derecho de huelga fue retirado de la Constitución china en 1982 y no ha vuelto a mencionarse en ninguna de las siguientes legislaciones laborales. Aun cuando esta ausencia significa que las huelgas no son legales ni ilegales, en la práctica son objeto de una gran represión.

Amerseas Enterprises Ltd. fue listada por adidas como uno de varios proveedores que fabricaban indumentaria para las Olimpiadas de Londres 2012.¹⁰ A finales del año 2011, un equipo de investigado-


res de Estudiantes y Académicos contra la Mala Conducta Corporativa (SACOM), una organización fundada en Hong Kong en junio de 2005, entrevistó a trabajadores empleados por la fábrica, a pesar de que los investigadores tuvieron que aproximarse a los trabajadores en otro lado, en un mercado cercano, ya que no pudieron obtener acceso al sitio de trabajo o al sitio de alojamiento (que también se encontraba situado en terrenos de la fábrica).

Los investigadores entrevistaron a 80 trabajadores. Otros trabajadores fueron abordados pero muchos indicaron que temían que hablar con SACOM resultara en represalias de parte de su empleador. También habían sido abordados antes para ser entrevistados por auditores de fábrica en otro lado pero habían recibido advertencias de la dirección de no hablar con los auditores de esa manera. De los trabajadores que completaron las entrevistas detalladas, 56 eran mujeres y 24 hombres, y el 50 por ciento tenían menos de 30 años.

De acuerdo con las respuestas dadas por los trabajadores, la fábrica se encontraba en ese momento produciendo para dos marcas multinacionales: adidas y Fila. Los trabajadores indicaron que adidas ha sido socio comercial de Tien Sung durante largo tiempo y que es el principal cliente de la fábrica. Los trabajadores entrevistados confirmaron que los productos de adidas que estaban elaborando incluían artículos con el logo de la selección olímpica nacional *Team GB*.

Código Básico de la ETI: Salario digno
Artículo 5: Se pagará un salario digno

5.1 Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo habitual cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, o la que fuera superior. En cualquier caso, los salarios serán siempre lo suficientemente altos como para satisfacer las necesidades básicas y disponer de unos ingresos a discreción.



序号	违规行为	纪律处分
6	行贿或收授利益等行为，已构成刑事犯罪，或尚未构成刑事处分但影响恶劣者；	违纪辞退
7	连续旷工3日或一个自然年度内累计旷工5天；	违纪辞退
8	未经公司许可，而到其它公司或个人处兼职者；	违纪辞退
9	聚众要挟，严重妨碍生产秩序者；	违纪辞退
10	张贴或散发煽动性文字、图画、图书，严重破坏劳资关系者；	违纪辞退

Selección del manual del personal que prohíbe la realización de huelgas y la diseminación de información

El manual del personal indica que la realización de huelgas y la diseminación de materiales que obstaculicen la relación empleador-empleado resultarán en despido.

Condiciones de trabajo

De acuerdo con información hecha pública por adidas, la fábrica no tenía un sindicato libre y electo democráticamente sino que, en su lugar, tenía un “representante de los trabajadores electo por los empleados”.

Sin embargo, de acuerdo con las respuestas dadas por los trabajadores entrevistados, los “representantes de la mano de obra electos” son escogidos a dedo por la dirección. Un trabajador indicó que hay unos 20 miembros de comité, que casi todos son parte del personal directivo intermedio y que el principal objetivo del comité es aplacar el descontento de los trabajadores.

El manual del personal provisto a los empleados por la dirección también deja en claro que cualquier actividad que la dirección considere como si involucrara la educación o la organización de los trabajadores para fines de lograr mejoras en las condiciones de trabajo sería vista como un acto punible y

que, si son descubiertos, los trabajadores podrían enfrentar sanciones. Por ejemplo, si los trabajadores son hallados colocando afiches o distribuyendo panfletos, imágenes o libros que “obstaculicen seriamente la relación empleador-empleado”, serán despedidos inmediatamente.

Contratos precarios

La mayor parte de la mano de obra son trabajadores empleados con contratos temporales. Inusualmente, sus contratos indican que tienen dos lugares de trabajo: Guangzhou y Heyuan. Estas dos ciudades están separadas por 200 km. Los trabajadores entrevistados creían que el empleador había insertado específicamente el nombre de Heyuan en sus contratos para crear una sensación de miedo y evitar que cuestionaran sus condiciones de empleo. Según expresaron, sentían que ir en contra de los deseos o las instrucciones de la dirección resultaría en ser transferidos a Heyuan, lo cual, en efecto, se traduciría en la terminación de la relación de empleo, dada la distancia.

Algunos de los encuestados dijeron que la dirección había notificado a trabajadores que ocupaban puestos de responsabilidad y que habían estado

en la fábrica por espacio de varios años que serían transferidos a Heyuan. Esto significaba que tales trabajadores bien tendrían que mudarse con sus familias a Heyuan con el fin de continuar trabajando o perder sus puestos de trabajo. Los entrevistados creían que la dirección hacía esto a los miembros de su mano de obra con más años de servicio porque no querían continuar pagando los salarios y los beneficios acumulados en razón de la antigüedad.

Salario mínimo por un máximo de trabajo

En 2009, los trabajadores de Amerseas hicieron un alto en sus labores y bloquearon una autopista cercana por varias horas para denunciar la exigua paga que estaban recibiendo. La respuesta del Director Mundial de Asuntos Sociales y Medioambientales de adidas, Frank Henke, fue en aquel momento: “Los requerimientos mínimos de los trabajadores en China son cubiertos por el salario”.¹⁶

El salario mínimo para los trabajadores en Guangzhou es de 1.300 yuanes chinos (CNY) por mes, es decir, el equivalente de USD 206. La fábrica paga el salario mínimo como salario básico a los trabajadores y las primas por horas extraordinarias son pagadas de conformidad con los requerimientos legales. También hay un sistema de incentivos por productividad mediante el cual los trabajadores pueden ganar hasta CNY 30 (USD 4,76) por día. Algunos trabajadores que hacen sobretiempo y reciben bonificaciones por productividad llegan a ganar alrededor de CNY 3.000 por mes (USD 476). Sin embargo, incluso los trabajadores que reciben los más altos bonos por productividad y hacen horas extraordinarias, no logran ganar lo suficiente para cubrir necesidades básicas como alimentación, alojamiento y gastos médicos.

(四) 乙方工作地点: 惠州河源

(五) 除临时性工作或者短期学习培训外, 如甲方需要乙方到本合同约定以外的地点或单位工作和学习培训, 应按本合同第七条处理。

Contrato de un trabajador de Amerseas Enterprises Ltd.

El contrato dice que los lugares de trabajo del empleado son Guangzhou y Heyuan.

Los investigadores entrevistaron a los trabajadores durante el período menos ocupado en la fábrica, que va de septiembre a marzo. Esto significa que probablemente los trabajadores estén trabajando menos horas debido a la baja demanda y que las metas de producción no sean tan elevadas como las de la temporada alta. A pesar de esto, sin embargo, los trabajadores denunciaron que trabajaban regularmente horas extraordinarias por encima del máximo mensual permitido por la legislación. El artículo 41 de la Ley de Trabajo de China estipula que el sobretiempo no podrá exceder 36 horas por mes y, sin embargo, los trabajadores indicaron que durante la temporada baja hacían entre 40 y 60 horas extraordinarias por mes.

Los trabajadores indicaron que comenzaban actividades a las 8:00 de la mañana y trabajaban hasta las 10:00 de la noche durante la temporada baja o hasta las 11:00 de la noche durante la temporada alta. Si bien la ley prevé que la semana de trabajo regular es de 40 horas, la jornada laboral es de 9 horas de trabajo por día más una pausa de una hora para almorzar. Es obligatorio para todos los trabajadores hacer sobretiempo diariamente y éste comienza a partir de las 7:00 de la noche, inmediatamente después de la pausa de una hora para cenar.

Amerseas Enterprises Ltd. provee alojamiento a los trabajadores en dos edificios ubicados en terrenos de la fábrica. Una consecuencia de esto es que la dirección tiene así control adicional sobre sus empleados, lo que la ayuda a asegurar que trabajen más horas. Por ejemplo, no hay agua caliente disponible en las habitaciones de los trabajadores hasta que el turno de sobretiempo haya finalizado.

Los trabajadores deben pagar al empleador una comisión por la provisión de alojamiento y alimentación. Pagan CNY 200 (USD 32) por mes por una comida de comedor industrial que, según se quejaron, no es ni nutritiva ni apetitosa. Hay un recargo adicional de CNY 50 (USD 8) por mes por cama en habitaciones de ocho camas (dos juegos de cuatro camas literas). También deben pagar una cantidad adicional por concepto de electricidad y agua caliente.

No solamente los trabajadores no reciben un salario vital y son obligados a hacer cantidades ilegales de horas extraordinarias, sino que sus empleadores no los inscriben en el sistema de seguridad social

Esquema de turnos en Amerseas Enterprises Ltd

08:00	Se inicia el turno de trabajo
12:00	Pausa de almuerzo
13:00	Continúa el turno de trabajo
18:00	Pausa de cena
19:00	Se inicia el turno de sobretiempo
22:00	Concluye el trabajo

(pensiones, seguros ligados al trabajo, seguro médico) de acuerdo con lo exigido en el artículo 3 de la Ley del Trabajo de China. Los contratos de los trabajadores dicen que serán deducidas las contribuciones del empleado a la seguridad social. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores entrevistados no habían sido inscritos en la seguridad social. Los encuestados dijeron a los investigadores que sólo los trabajadores de producción que habían estado empleados por más de tres años eran inscritos por el empleador, junto con los empleados de oficina. De los 80 trabajadores entrevistados, veinte no estaban inscritos en el sistema de contribuciones para pensiones (lo que es un requisito legal). Los trabajadores dijeron que la razón por la que no estaban inscritos era porque Amerseas se negaba a pagar el 12 por ciento de contribución a la pensión que correspondía al empleador.

Si bien los trabajadores están conscientes de que su empleador está infringiendo la ley, la mayoría no protesta porque dicen que si fueran hechas todas las deducciones obligatorias de sus salarios, les sería mucho más difícil vivir con los salarios de miseria que ya tienen. Por ejemplo, una trabajadora de Amerseas Enterprises Ltd. indicó: “La deducción de la seguridad social es de alrededor de CNY 200 por mes [porque tanto el empleador como el empleado tienen que contribuir al fondo de seguridad social]. No puedo ahorrar si participo en el esquema”.

“La cuota de producción es de 600 a 700 piezas por día. ¿Cómo puedo alcanzar la meta si llevo puesta una máscara? Sólo si hay clientes que vienen a inspeccionar, nos obligan a ponernos la máscara”.

Trabajador que produce artículos adidas con el emblema olímpico, China

“Falsas inspecciones”

Los trabajadores también denunciaron que no usaban máscaras de protección y reconocieron que esto significaba que estaban expuestos a mayores riesgos de problemas respiratorios. Algunos de los trabajadores dijeron a los investigadores que un directivo de la fábrica tuvo que irse debido a problemas pulmonares causados por la presencia de polvo en la fábrica. Los trabajadores dijeron que no usaban las máscaras debido al calor del ambiente de trabajo y a las metas de productividad altamente irreales. Dijeron que llevar las máscaras los hacía trabajar más lentamente, por lo que corrían un mayor riesgo de meterse en problemas con la dirección y los supervisores.

Un trabajador de la fábrica dijo a los investigadores: “La cuota de producción es de 600 a 700 piezas por día. ¿Cómo puedo alcanzar la meta si llevo puesta una máscara? Sólo si hay clientes que vienen a inspeccionar, nos obligan a ponernos la máscara”.

Otros equipos de protección personal, tales como dispositivos para la reducción de ruidos, no son provistos a los trabajadores a pesar del ruido proveniente de cientos de máquinas en operación en la planta de producción. Los trabajadores indicaron que los accidentes más comunes eran lesiones de las manos causadas por las agujas de las máquinas de coser y que tales lesiones eran más frecuentes en los trabajadores más nuevos. Tienen que sentarse en taburetes durante

el trabajo, en lugar de sillas con espaldares. La mayoría de los trabajadores entrevistados dijeron que sufrían de dolores de espalda, cuello y cintura. Los trabajadores de Amerseas Enterprises Ltd. destacaron lo nada adecuadas que son las auditorías sociales e indicaron que la dirección generalmente les avisaba con anterioridad si había inspecciones de fábrica pendientes y les daba órdenes de no decir nada negativo a los entrevistadores. En diciembre de 2011, una trabajadora que fue entrevistada durante una auditoría fue despedida después por haber informado al auditor que trabajaba hasta las 10:00 de la noche todos los días.

Los trabajadores también dieron información detallada sobre otras prácticas patronales punitivas, incluyendo un sistema de multas y castigos. Aunque no muchos de los encuestados habían sido multados por la dirección, indicaron que, en el caso de los que sí lo habían sido, fueron puestas en la cartelera informativa una foto de esos trabajadores y una advertencia, como para disuadir a los demás. Además de esto, el manual del personal lista las condiciones para las recompensas (media página de largo) y para los castigos (seis páginas de largo). Los trabajadores también son sometidos a requisas cuando salen de las fábricas e incluso deben abrir sus bolsos frente a los guardias de seguridad. Los trabajadores sienten que esto es insultante y degradante.

五、社会保险

(一) 甲、乙双方按照国家、省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙依法享受相应的社会保险待遇。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方按国家有关规定处理。

Sección de un contrato de empleo de los trabajadores sobre la seguridad social

En el contrato, se indica que tanto el empleador como el empleado deben contribuir al fondo de seguridad social, de conformidad con la normativa legal.

Historias de los trabajadores

Un investigador se reunió con **Guan Li-shan**¹⁷ en un parque cercano a Tien Sung un día sábado. En general, Guan habría salido con sus amigas el fin de semana, pero estaba tan exhausta que decidió descansar en el dormitorio y luego ir al parque.

Tiene 19 años y viene de la provincia de Hubei en China central. Cuando tenía 16 años dejó su casa y consiguió trabajo en la ciudad. Primero trabajó en Dongguan y vivió con sus padres, que también eran trabajadores migrantes. Su hermana, más tarde, se sumó a ellos para trabajar allí. Debido a que el salario mínimo en Guangzhou era más alto que en Dongguan, se fue para allá el verano de 2011 para buscar trabajo y ahora es operaria de una máquina de coser en Tien Sung. El salario básico de Guan es actualmente de CNY 1.300 (USD 206) por mes, lo cual es el salario mínimo para Guangzhou.

Guan dice que acude a trabajar a las 8:00 y, para el momento en que deja la planta de producción, totalmente agotada, son las 9:00 o las 10:00 de la noche. Como costurera, pasa el día sentada en un taburete sin apoyo para la espalda. También dijo que el polvo y el ruido están presentes a toda hora y en todo lugar en la fábrica y que los trabajadores no son dotados de tapones para los oídos diseñados para evitar daños a la audición.

Otro investigador se reunió con **Cai Bing**¹⁸, que también trabaja en la comunidad cercana a Tien Sung. Tiene 33 años y proviene de la provincia de Hunan. Está casada y su hijo de cuatro años vive con los abuelos en Hunan, mientras que su

madre y su padre trabajan en Guangzhou. Cai Bing permaneció en casa el primer año después de que nació su hijo, pero luego entró a trabajar en una fábrica de artefactos electrónicos en Shenzhen. Después de un año allí, quería irse porque no le gustaba el trabajo y, en marzo de 2011, uno de sus parientes la metió a trabajar en Tien Sung.

Cai Bing describió su puesto de trabajo actual como mal pagado y vergonzoso. Su salario básico es el salario mínimo de CNY 1.300 (USD 206) por mes. Trabaja en el departamento de bordado de la fábrica y manifestó que las condiciones en su departamento son relativamente buenas y más relajadas que en los otros departamentos porque la mayoría del trabajo es mecanizado. Sin embargo, Cai ha decidido irse tan pronto como pueda porque está preocupada por los efectos del polvo de la fábrica en su salud. Dice que la jornada de trabajo es muy larga y que ella y su esposo a duras penas ganan lo suficiente para vivir cada mes, especialmente tomando en cuenta que tienen que enviar dinero a casa para mantener a su hijo y a sus padres.

La pareja quiere hacer la mayor cantidad de dinero posible ahora, porque su futuro es incierto. El esposo trabaja en una fábrica cercana y hace tantas horas extraordinarias como puede para suplementar su paga básica. Está tan cansado que duerme todo el día cuando está libre. Cai y su esposo no viven juntos, ya que cada uno está alojado en el dormitorio de sus respectivas fábricas. Para ahorrar dinero, Cai a veces sólo hace una comida al día.

Filipinas

Los derechos sindicales en Filipinas son reconocidos, pero con muchas restricciones. En la realidad, hay un ambiente de violencia e intimidación en contra de los sindicatos. Los empleadores y las autoridades estatales recurren a prácticas destinadas a poner freno a los derechos sindicales. Si bien los asesinatos de sindicalistas se han reducido desde 2009, siguen teniendo lugar impunemente. Además, el creciente reemplazo de los contratos de empleo a largo plazo por mano de obra subcontratada o a corto plazo restringe la afiliación sindical.

La legislación laboral se aplica en las Zonas Económicas Especiales (ZEE), que es donde tiene lugar la producción para exportación. Sin embargo, la organización de trabajadores en estas zonas es difícil. Los informes muestran que hay fuerzas de seguridad del gobierno apostadas cerca de las ZEE para desalentar cualquier esfuerzo de organización a través de la intimidación de los trabajadores y la prohibición de entrada a los representantes sindicales. Hay informes de varias formas de discriminación antisindical e interferencia del empleador, incluyendo la sustitución de los sindicatos por sindicatos patronales no independientes y el despido y la inclusión en listas negras de los activistas sindicales. Además, el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) no ha hecho cumplir efectivamente la legislación laboral en las ZEE, en parte porque las autoridades de las ZEE aducen que es un asunto que entra dentro de su competencia. La contratación de empleados para las zonas tiene lugar a través de una oficina especializada de la ZEE o agencias de empleo privadas, las cuales, según ha sido referido, prefieren el empleo casual, temporal o contractual. Allí donde se organiza un sindicato, la dirección de las ZEE —o incluso las compañías, a título individual— entablan procesos judiciales para amedrentar a los líderes sindicales o amenazan con declararse en bancarrota.¹⁹

Zona Económica de Mactán

A finales de 2011, el Consejo Sindical de la FITTVC para Filipinas²⁰ realizó entrevistas a 35 trabajadores de cinco de las principales fábricas de ropa depor-



tiva de la Zona Económica de Mactán. Estas fábricas eran Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc. y Yuen Thai Philippines Inc.

De las cinco fábricas, cuatro son propiedad de la misma empresa matriz: Sintex - Sports City International. La quinta, Yuen Thai Philippines Inc., es una empresa de capital mixto entre dos importantes compañías proveedoras de confecciones: Luen Thai y Yue Yuen. De acuerdo con las últimas estadísticas disponibles emanadas de la Autoridad de Zonas Económicas de Filipinas, estas cinco fábricas emplean a 22.000 trabajadores —el doble de la cifra para el año 2009— y cerca de una tercera parte del número total de trabajadores dentro de la Zona Económica de Mactán.

Para el momento de las entrevistas, los trabajadores de tres de las cinco fábricas indicaron que estaban produciendo chaquetas y monos deportivos y pantalones con el logo olímpico. Estas fábricas también fueron listadas por adidas como proveedoras de indumentaria relacionada con las Olimpiadas. Estas fábricas son Mactan Apparel Inc., Metrowear Inc. y Yuen Thai Philippines Inc.



Entrada a Metrowear Inc.

En el encarte: premio al rendimiento concedido a Sintex-Int'l Group por adidas

Sintex Sports City International

Sintex - Sports City International es llamada a veces Sintex, Sintex - SCI, Sintex International o simplemente SCI.²¹ La compañía fue fundada en 1988, tiene su sede en Taipéi, Taiwán, y se especializa en la manufactura de ropa deportiva.²²

La compañía es un socio estratégico clave para adidas. De acuerdo con la lista de proveedores de adidas, actualmente compra producción a las catorce fábricas del grupo, que incluye dos fábricas por cada país en Camboya, China, Indonesia y Vietnam.²³ En Filipinas, las compañías listan seis fábricas aparte: Global Wear Manufacturing 1 y 2, Mactan Apparel Inc. 1 y 2, Metrowear Inc. y Feeder Apparel Corp.²⁴

De acuerdo con una entrevista a un funcionario que trabajaba para la Autoridad de Zonas Económicas, Sintex - SCI es el mayor empleador de la Zona Económica, con una mano de obra de más de 12.000 trabajadores.

Global Wear Manufacturing Inc. fue establecida hace más de veinte años y la fábrica también produce para marcas como The North Face, Brooks y Saucony. Global Wear da empleo a alrededor de 2.000 trabajadores, 75 por ciento de los cuales son mujeres.

Metrowear Incorporated ha estado operando en la Zona por casi catorce años. La fábrica produce principalmente para adidas, pero también para otras marcas tales como Under Armour, New Ba-

Yuen Thai Filipinas Inc

Yuen Thai Philippines Inc. es una empresa mixta copropiedad de Luen Thai y Yue Yuen. Estas dos compañías se hallan entre los fabricantes más grandes de ropa y calzado del mundo. Cada una tiene una participación de 50 por ciento en la fábrica, de acuerdo con informes de la compañía.

Yuen Thai Philippines Inc. estableció su fábrica en 2006. Es una filial perteneciente en su totalidad a Yuen Thai Holdings Ltd., que está registrada en las Islas Vírgenes Británicas. La fábrica trabaja primordialmente en la manufactura de pantalones y chaquetas para exportación y su principal cliente es adidas. Yuen Thai expandió su capacidad de producción en 2011 debido a un gran volumen de órdenes procedentes de adidas y está operando una segunda planta de producción. La fábrica actualmente emplea a alrededor de 5.000 trabajadores. La planta de producción cuentan con 5.000 máquinas y funcional las 24 horas del día en tres turnos.



las Islas Caimán, con operaciones de manufactura en Bangladesh, China, India, Indonesia y Filipinas, y da empleo a un total de 27.000 personas.²⁷ El ingreso anual de la compañía está en el orden de USD 775 millones.²⁸

Yue Yuen

Yue Yuen es el mayor fabricante de zapatos del mundo, según alega, con una producción de cerca de 20 por ciento de todo el calzado mundial. En 2011, la compañía empleaba a 460.000 trabajadores, produjo cerca de 326 millones de pares de zapatos y registró ganancias anuales por USD 450 millones. El principal accionista de Yue Yuen es Pou Chen Corporation. Otros accionistas son Merrill Lynch y CitiGroup. Las acciones de Merrill Lynch incluyen algunas detentadas directamente por Blackrock Inc.²⁹ La compañía produce para la mayoría de las marcas líderes de ropa deportiva, incluyendo adidas, Nike, Reebok, Li Ning y Puma.

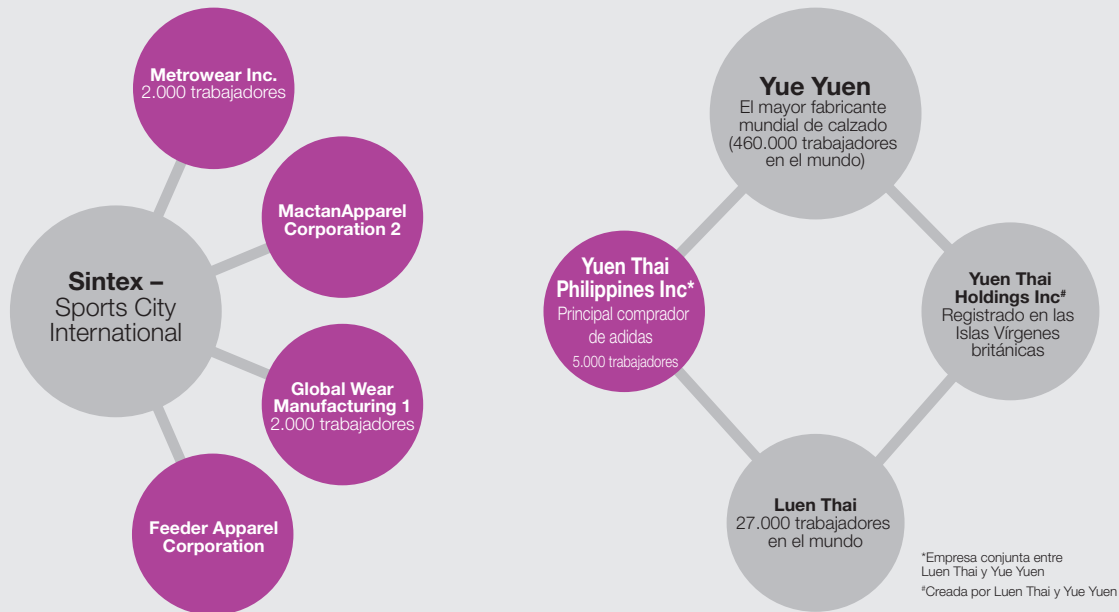
Las prácticas de Yue Yuen fueron expuestas en el informe de Play Fair *Clearing the Hurdles* publicado en 2008, el cual examinaba la producción para las Olimpiadas de Pekín. En el informe, nuestra investigación halló en los sitios de trabajo de la compañía salarios de miseria, abuso e intimidación de los trabajadores, sobretiempo forzado y excesivo, condiciones de trabajo inseguras y otras violaciones.³⁰

lance, Brooks y The North Face. La fábrica cuenta con 925 máquinas y opera dos turnos con 37 líneas y 23 operarios. Tiene una mano de obra de alrededor de 2.000 trabajadores, a saber, 500 hombres y 1.500 mujeres.

Luen Thai

Luen Thai es un proveedor de manufactura y gestión de la cadena de suministro. Actualmente mantiene “estrechas relaciones” con marcas y minoristas como adidas, Coach, Espirit, Fast Retailing, Limited Brands, Polo Ralph Lauren y Targus.²⁵ La compañía produce una amplia gama de artículos, incluyendo ropa para deportes y otras actividades, ropa casual, ropa para niños, bolsos para computadoras portátiles y bolsos de lujo.²⁶ Luen Thai tiene su sede en Honk Kong, pero fue constituida en

Las cinco principales plantas que fabrican artículos deportivos en la zona de Mactan



Yuen Thai Holdings Inc.

Yuen Thai Holdings Inc. fue creada en 2004 por Luen Thai y Yue Yuen. En la actualidad, posee dos emplazamientos de producción: uno en China y otro en Filipinas.³¹

Condiciones de trabajo

Las cinco fábricas están localizadas todas en la Zona Económica de Mactán. El Consejo Sindical de la FITTVC para Filipinas tuvo que entrevistar a los trabajadores fuera del emplazamiento, en sus hogares y en sus comunidades locales.

Un alto funcionario laboral empleado en la Zona admitió que hay regulaciones estrictas sobre las personas que entran y salen. Indicó que estas medidas fueron puestas en pie originalmente para evitar el contrabando, pero que el sistema ha sido usado abusivamente por los guardias de seguridad para evitar que personas “ajenas”, incluyendo organizadores y representantes sindicales, entren a la

Zona. Esto presenta una barrera significativa a los derechos de los trabajadores, ya que los sindicatos no tienen acceso a estos lugares de trabajo.

En los últimos años, los miembros del Consejo Sindical de la FITTVC para Filipinas han documentado varios ejemplos de ataques antisindicales en la ZEM. Los empleadores recurren a una variedad de tácticas para evitar que los trabajadores formen sindicatos o se afilien a ellos —a menudo con el apoyo implícito de instancias y autoridades gubernamentales—, las cuales incluyen el soborno, la intimidación, licencias forzadas para funcionarios sindicales y reubicación forzada de miembros sindicales con el fin de evitar que el sindicato gane las elecciones relacionadas con los acuerdos de reconocimiento.

Cuando adidas reveló la ubicación de sus proveedores olímpicos para Londres 2012, declaró que Mactan Apparel y Metrowear tenían “representantes de los trabajadores a través de varios comités”, mientras que Yuen Thai tenía un “comité gestor de los trabajadores, elegido por los empleados”.

Sin embargo, los 23 trabajadores entrevistados en las tres fábricas dijeron todos que no había sindicato reconocido u organización de los trabajadores de ninguna índole en su lugar de trabajo. Estos mismos trabajadores también expresaron que la razón por la que los trabajadores no intentaban formar sindicatos era porque tenían miedo de la reacción de los empleadores: temían que fuera dado por terminado su empleo y que la dirección de la compañía se negara a reconocer al sindicato. Doce trabajadores entrevistados en Global Wear y Feeder Apparel, las otras dos fábricas de Sintex - SCI que producen para adidas y otras marcas, dieron respuestas similares.

Un vocero del Partido Laborista de Cebú, en donde está ubicada la Zona, indicó: “No existe sindicato alguno actualmente dentro de la ZEM a pesar de que ésta ha estado en operación desde 1979. Todo el mundo sabe que están tratando de mantener la ZEM libre de sindicatos con el fin de atraer y preservar a los inversionistas extranjeros.

En Yuen Thai Philippines Inc., que para el momento de esta investigación estaba produciendo indumentaria exclusivamente para adidas, los trabajadores son notificados específicamente por la

Política de la dirección de Yuen Thai Philippines Inc. sobre libertad de asociación

Un trabajador de Yuen Thai explica la sesión de orientación dictada el primer día de su empleo: “La dirección nos enfatizó la restricción que tenemos de formar un sindicato en su fábrica. Dicen que los sindicatos no están permitidos en la compañía, ya que no hay necesidad de ellos de todos modos. ‘Los sindicatos sólo destruyen sus puestos de trabajo ya que están ahí sólo para hacer huelgas. Si ustedes insisten en afiliarse a un sindicato, van a ser despedidos y perderán la oportunidad de trabajar en otras fábricas de la Zona’, nos dijo nuestro director”.

dirección el primer día de empleo de que es política de la compañía evitar que los trabajadores formen o se afilien a un sindicato.



Una disputa reciente habida en Yuen Thai involucra a tres trabajadores que fueron despedidos por hablar entre sí en horas de trabajo. Fueron acusados por la dirección de “conspirar contra la compañía”. No había evidencia que respaldara esta afirmación, excepto por que los trabajadores estaban conversando. El caso fue llevado la Autoridad de Arbitraje Laboral local, que decidió en favor de los trabajadores despedidos y ordenó el pago de los salarios atrasados adeudados a los trabajadores y su restitución a las posiciones que ocupaban previamente dentro de Yuen Thai. Sin embargo, la compañía se ha negado a obedecer el fallo y sólo ha hecho los pagos correspondientes a la indemnización por cese.

Trabajo precario

De acuerdo con la información suministrada por los trabajadores entrevistados, entre 25 y 30 por ciento de los trabajadores de las cinco fábricas están empleados con contratos a corto plazo. En todas las fábricas encuestadas, los trabajadores manifestaron que los empleadores están usando rutinariamente lo que ha pasado a conocerse como el sistema de contratos a corto plazo 5-5-5. Éste es un sistema utilizado por los empleadores para burlar la legislación laboral en Filipinas y que evita que los trabajadores acumulen derechos y seguridad de permanencia en el cargo, ya que a menudo se los deja ir después de sólo cinco meses. La Corte Suprema de Filipinas falló en contra de un empleador que estaba usando este sistema de contratos perpetuos de cinco meses de duración.

Pure Foods Corp contra la NLRC et al, Volumen 283, Pág. 133, Revisiones de la Corte Suprema, anotado

“Este esquema del demandante (el empleador) fue diseñado aparentemente para evitar que los demandados privados (los empleados) y los otros empleados ‘casuales’ obtuvieran el estatus de trabajadores regulares. Es una clara burla al derecho de los empleados a la seguridad de permanencia en el cargo y otros beneficios como salario mínimo, prima por costo de la vida, licencia por enfermedad, vacaciones remuneradas y el pago del mes 13. De hecho, el demandante logró evadir la aplicación de las leyes del trabajo. Además, se salvó a sí mismo del problema o la carga de establecer una causa justa para despedir a los empleados por el simple recurso de negarse a renovar los contratos de empleo”.

Sintex - SCI y Yuen Thai contratan trabajadores en calidad de aprendices y pasantes. Tanto en Mactan Apparel Inc. como en Metro Wear Inc., la dirección

ha reclutado lo que se conoce localmente como “obreros juveniles”, con edades de entre 15 y 17 años. Estos jóvenes entraron a trabajar con contratos de empleo específicos, pero la dirección parecía estar violando las regulaciones, ya que desempeñaban funciones de operarios plenos aunque recibían salarios y condiciones de empleo juveniles.



De los 35 trabajadores entrevistados, 25 dijeron que su salario básico no era suficiente para cubrir las necesidades mínimas de sus familias. Identificaron los bajos salarios, los altos costos de alquiler, los precios crecientes de los productos básicos y ser el único que aporta al hogar como las principales presiones financieras.

Más del 50 por ciento de los trabajadores entrevistados dijeron que, con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas, se veían forzados a empeñar a usureros sus tarjetas de cajeros automáticos por préstamos con altos intereses. Estos usureros operan ofreciendo a los trabajadores préstamos puente cuya garantía se apoya en el pago del próximo salario. Los usureros se adueñan de la tarjeta de cajeros automáticos de los trabajadores y, el día de pago, retiran la cantidad correspondiente al préstamo más los intereses.

Los proveedores de adidas no cumplen con el pago de un salario vital

Mactan Apparel

El Sr. R (nombre ficticio), un trabajador de producción de Mactan Apparel Inc., tiene casi diez años laborando en la compañía. Incluso después de largos años de servicio, sigue recibiendo sólo el salario mínimo: el mismo que reciben los trabajadores recién contratados. Según dijo: “No hay estatus de antigüedad en nuestra fábrica. Aun si uno trabaja muchos años en la compañía, sólo cobra el salario mínimo. Es por eso por lo que nos vemos forzados a trabajar sobretiempo para por lo menos suplementar lo que llevamos a casa. De otro modo, ¿cómo puedo sobrevivir con un salario tan escaso? ¿Cómo puedo pagar el alquiler del cuartucho donde me quedo, cubrir mis necesidades diarias y enviar dinero a casa para mi familia en la provincia? Al final del día, el saldo restante es cero; no nos quedan ni ahorros para cualquier cosa incierta que pudiera pasarme a mí o a mi familia”.

Yuen Thai

Una trabajadora de Yuen Thai expresó que el salario diario que recibían los trabajadores ni siquiera era suficiente para cubrir sus necesidades primordiales debido a los altos costos de los productos básicos. Sólo tiene un hijo y es el único sostén de la familia. Dijo que a menudo la comida que compra no es insuficiente para ella y para su hijo porque tiene que hacer sacrificios para cumplir con obligaciones como el alquiler y los servicios mensuales.

Una abrumadora mayoría de los trabajadores (31 de 35 entrevistados) dijeron que hacían regularmente 12 horas de sobretiempo por semana. Otros dos trabajadores estaban haciendo 14 horas de sobretiempo por semana. Sesenta y tres por ciento de los trabajadores dijeron que el sobretiempo no era

“Aun si uno trabaja muchos años en la compañía, sólo cobra el salario mínimo. Es por eso por lo que nos vemos forzados a trabajar sobretiempo, de tal manera que así por lo menos suplementar lo que llevamos a casa.”

Trabajador que produce artículos deportivos adidas, Filipinas

voluntario sino obligatorio, y que la dirección dejaba esto en claro a los trabajadores desde el primer día en la fábrica. Esto se aplicaba a las cuatro fábricas de Sintex - SCI y a Yuen Thai Philippines Inc.

El Código de Trabajo de Filipinas contempla que “la jornada de trabajo normal de cualquier empleado no superará las ocho horas por día”. Cuando una alta directiva de cumplimiento de derechos humanos de una de las fábricas Sintex fue interrogada acerca de las violaciones del número de horas de trabajo, dijo que las propias normas del lugar de trabajo de adidas permitían de manera regular una semana de trabajo de hasta 60 horas. La directiva de recursos humanos admitió: “... nuestros trabajadores pueden exceder las ocho horas de trabajo e incluso trabajar dos, tres, cuatro horas de sobretiempo cuando es necesario, especialmente si tenemos una fecha límite de envío”. También dejó en claro que daba prioridad a satisfacer las propias normas del lugar de trabajo de adidas en vez de intentar dar cumplimiento al Código de Trabajo de Filipinas: “Estamos cumpliendo con las normas del lugar de trabajo de nuestros compradores que exigen que los empleados no deben trabajar más de sesenta horas por semana, inclusive de sobretiempo”. Sin embargo, de acuerdo con las normas del lugar de trabajo de adidas, los trabajadores pueden laborar hasta 60 horas por semana sólo en “circunstancias extraordinarias”.

Si bien el Código Básico de la ETI establece que las horas extraordinarias “se compensarán siempre con una prima”, ocho trabajadores revelaron que no les estaban siendo pagadas tarifas superiores por trabajar en días especiales tales como los días

FOCUS

online

The Online Newsletter of Luen Thai Holdings Limited

December 2011

HOME | MESSAGE FROM THE CEO | LUENTHAI.COM | CONTACT US

Search

adidas Marks Yuen Thai Philippines with High Sustainable Compliance Rating

Sportswear giant adidas, in its March 8 sustainable compliance audit, has marked Yuen Thai Philippines Inc. (YTPI) with a very high rating, putting it ahead of adidas' other suppliers.

"Congratulations to Yuen Thai Philippines! You are adidas Guangzhou Liaison Office (GZLO)'s first and only T1 getting a 4C. Good work and well done!," said Maryanne Lau, adidas GZLO country manager.

Based on the sustainable compliance audit, YTPI received 100% rating in the areas of "Management Commitment and Responsiveness" and "Compliance Performance."

A 4C rating generally means there are no non-compliance issues found in the factory and that compliance management systems, and most of the components of the system are effective.



▲ La auditoría de adidas muestra un cumplimiento del 100 por ciento para Yuen Thai Philippines en diciembre de 2011³³

Convenio N° 1 de la OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias³²

Artículo 5.2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de 48 horas por semana.

caron que no era posible cumplir con las cuotas de producción fijadas por la dirección.

De los 35 trabajadores entrevistados, todos habían sufrido abusos de parte de los supervisores y la dirección, incluyendo tres trabajadores que indicaron haber sido objeto de maltrato físico y treinta y dos que indicaron haber sido objeto de maltrato verbal.

Discriminación

festivos. Otros once trabajadores revelaron que no les fueron pagadas tarifas superiores por trabajar un día normal de descanso.

Los trabajadores indicaron que si se negaban a trabajar sobretiempo, un supervisor investigaría su conducta o les exigiría presentarse a la oficina del director al día siguiente para explicar por qué se habían negado a trabajar sobretiempo. Después de esto, al trabajador le es expedida una advertencia formal en relación con su conducta. Los trabajadores también dijeron que deben trabajar sobretiempo si desean intentar lograr las metas fijadas por la dirección sin consultar con los trabajadores. Indicaron igualmente que el incumplimiento de las metas se traducían en procedimientos disciplinarios similares de parte de los supervisores y la dirección pero que también podían ser suspendidos por dos días como castigo adicional. Además, 23 de los 35 trabajadores indi-

Una de las trabajadoras de Mactan Apparel dijo a los investigadores que cuando ella dio a luz, la dirección se negó a otorgarle los 60 días de licencia remunerada por maternidad estipulados en el Código de Trabajo de Filipinas. La compañía le informó que la dejarían ausentarse, pero que no le iba a pagar ningún salario o a hacer ninguna otra contribución a la cual la compañía estuviera obligada legalmente. La trabajadora no cuestionó esto, ya que temía por su puesto de trabajo.

¿Inspección de las condiciones de trabajo o de los trabajadores?

Las cinco fábricas son todas sometidas a auditorías

regulares. Un trabajador de Metrowear indicó: “Ni siquiera sabemos si los auditores vienen a la fábrica para supervisar las condiciones de trabajo o si sólo vienen a verificar la calidad de los productos y si las órdenes van a ser terminadas a tiempo”.

Sri Lanka

En Sri Lanka, los investigadores se concentraron en cuatro fábricas: MAS Linea Aqua, MAS Linea Intimo, MAS Silueta y Next Manufacturing. Juntas, estas fábricas emplean a aproximadamente 8.250 trabajadores. Los investigadores entrevistaron a 60 trabajadores de estas fábricas de octubre a diciembre de 2011. Las entrevistas tuvieron lugar fuera de las fábricas, en las comunidades locales y en los sitios de alojamiento de los trabajadores.

ZFI: Una larga tradición antisindical

Las Zonas Francas Industriales (ZFI) están regidas por el Consejo de Inversiones (BOI), el cual establece los salarios y las condiciones de trabajo. En muchos casos, los miembros o dirigentes sindicales son suspendidos, despedidos o descendidos de nivel, y muchos han sido víctima de agresiones violentas. Y los nuevos empleados (a menudo mujeres) reciben advertencias de no afiliarse a los sindicatos. Si los activistas sindicales no trabajan en alguna de las empresas de la ZFI, no tienen derecho a entrar en la zona, a menos que cuenten con el acuerdo expreso del empleador. Esta prohibición representa uno de los principales obstáculos para la sindicalización de las ZFI.

Tres fábricas están ubicadas Zonas Francas Industriales (ZFI): MAS Silueta y MAS Linea Intimo en Biyagama, y Next Manufacturing en Katunayake. MAS Linea Aqua está ubicada en Giridara, un área rural a unos 40 km de Colombo.

Escasa aplicación de los derechos en las ZFI

La inspección de trabajo es sumamente deficiente en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Los inspectores del trabajo de la autoridad pública no tienen derecho a realizar visitas no anunciadas. Por otro lado, cuando se presentan quejas por violaciones de los derechos, raro es el empleador que comparece a las audiencias, y cuando lo hacen, suelen infringir los términos de los acuerdos o de los arbitrajes. El gobierno ha demostrado ser incapaz de hacer que se apliquen las sentencias, tal como sucedió con las decisiones del Comisario General del Trabajo relativas a las empresas New Design Manufacturing Ltd. y Ceyenergy Electronic (PVT) Ltd.

Comités de trabajadores

El Consejo de Inversiones (BOI) fomenta el establecimiento de comités de trabajadores como sustitutos de los sindicatos en las ZFI. Ahora bien, los comités de trabajadores —estructuras financiadas por los empleadores y que funcionan bajo su control— pueden influir en la elección de los trabajadores con mucha más facilidad que en un sindicato (donde los trabajadores eligen sus dirigentes y pueden actuar de manera independiente dado que son sus propias cotizaciones las que garantizan el funcionamiento de la organización). En algunos casos, la dirección se niega a reconocer a un sindicato recién creado y “negociará” directamente con el comité de trabajadores como si se tratase de un organismo de representación legítima de los mismos. En otros casos la dirección ofrece ciertas ventajas a los miembros del comité de trabajadores si éstos no se unen a un sindicato, o los amenaza si lo hacen.³⁴

MAS Linea Intimo, MAS Silueta y Next Manufacturing estaban elaborando productos olímpicos. MAS Linea Aqua es propiedad conjunta de Speedo, Brandot International Ltd.. y MAS Holdings. En Next Manufacturing, los trabajadores indicaron que estaban produciendo ropa de niños, así como chaquetas y camisetas con el logo olímpicos. En MAS Silueta, que normalmente es una fábrica de ropa íntima que produce primordialmente para Victoria's Secret, los trabajadores indicaron estaban ocupados poniendo logos olímpicos en prendas de vestir que estaba siendo elaboradas en otra fábrica MAS. MAS Linea Intimo fue listada por adidas como fabricante de productos para Londres 2012.

MAS Holdings

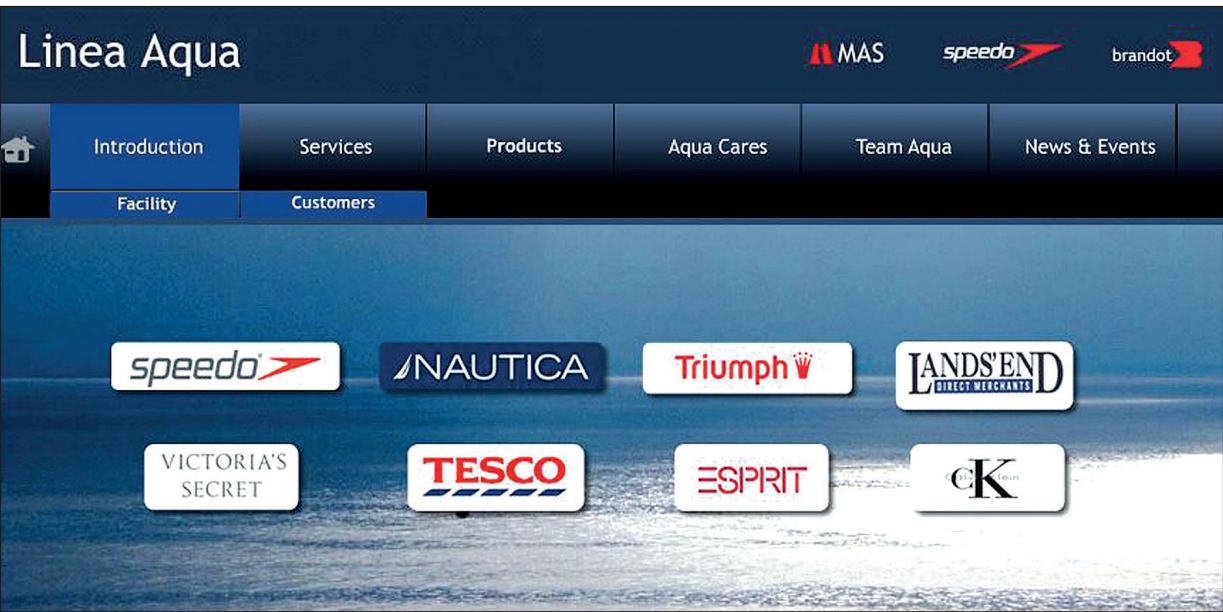
MAS Holdings es el mayor productor de ropa de Sri Lanka. La compañía fue establecida por tres hermanos en 1987 y ha dependido del desarrollo de asociaciones con marcas de indumentaria globales para impulsar su crecimiento.³⁵ Entre sus pri-

meros aliados estaba The Limited Inc., con la que la compañía pensaba haberse asegurado un contrato para la producción de vestidos. Hacia 2007, la compañía era el mayor proveedor de Victoria's Secret y en la actualidad sigue siendo uno de sus proveedores principales.³⁶

La compañía actualmente alega ser dueña de 28 plantas de diseño y manufactura distribuidas en diez países, incluyendo Estados Unidos (Nueva York), India y Sri Lanka, las cuales representan la mayor proporción de sus operaciones de manufactura. Las compañías MAS emplea un total de 45.000 trabajadores entre todos estos diferentes emplazamientos.³⁷

MAS Holdings ha entrado a formar parte de empresas mixtas con varias compañías multinacionales, incluyendo, Brandot International Ltd., Triumph International, Speedo International, Stretchline Global, Prym Intimates PLC, Brandot International, Noyon Dentelles, DOGI International y Textprint S.A.

La compañía también cuenta con una amplia cartera de clientes que incluyen a adidas, Calvin Klein, Esprit, Gap, Lands' End, Marks and Spencer, Nautica, Nike, Reebok, Sara Lee, Tesco y Victoria's Secret.



MAS Linea Aqua

MAS Linea Aqua es una empresa de capital mixto entre MAS Holdings (Sri Lanka), Speedo (Reino Unido) y Brandot (Estados Unidos). Está ubicada en Giridara, un área rural a 40 km de Colombo. La fábrica fue fundada en el año 2001 después de una inversión de USD 8,5 millones hecha por Brandot, MAS y Speedo.³⁸ La fábrica recibió el Premio a la excelencia adidas en 2007 y en 2009.³⁹

Brandot International Ltd

Brandot International Ltd. fue fundada en 2001 por Martin Trust, luego de la fusión de cuatro compañías manufactureras existentes propiedad de The Limited Inc. y conocidas como Limited Brands.

Brandot International Ltd. tiene su sede en Salem, Nuevo Hampshire. Es una firma de inversión especializada en la creación de sociedades de capital mixto con empresas de la confección y los textiles.

La compañía tiene socios comerciales en Bangladesh, China, Alemania, Hong Kong, India, Madagascar, México, Sri Lanka, Reino Unido y Estados Unidos. Dos de estos socios son MAS Holdings, en Sri Lanka, y Pentland, en el Reino Unido (dueña de la marca Speedo).⁴⁰

Pentland

Pentland es una compañía privada especializada en gestión de marca. Es accionista mayoritario de JD Sports y tiene acciones en marcas tales como Berghaus, Boxfresh, Brasher, Ellesse, Franco Sarto, Gio-Gio, Hunter, KangaROOS, Kickers UK, Lacoste, Mitre, OneTrueSaxon, Prostar, Red or Dead, Speedo y Ted Baker Footwear.

La compañía pertenece a la familia Rubin y el presidente, Stephen Rubin, tiene un patrimonio neto de más de 1.000 millones de libras esterlinas. La compañía tuvo ventas en el orden de los £ 1.300 millones en 2010, con ganancias netas de £ 96,6 millones.⁴¹ Speedo tiene un acuerdo de patrocinio

multimillonario en libras esterlinas con el equipo olímpico de natación británico.

Next Manufacturing PVT Ltd

Next Manufacturing ha estado operando en Sri Lanka desde 1998.⁴² Emplea aproximadamente a 2.450 trabajadores. Está ubicada en la Zona Franca Industrial de Katunayake, que es la ZFI más antigua de Sri Lanka y fue creada en 1978. La fábrica pertenece totalmente a Next PLC UK.

Next PLC UK

NEXT PLC UK obtuvo el contrato para diseñar los conjuntos que se usarán en las ceremonias de inauguración y de clausura de los Juegos y los trajes formales de las selecciones olímpica y paralímpica británicas (Team GB y Paralympic GB), al igual que 4.500 uniformes para los oficiales técnicos y el suministro de mobiliario y lencería para la villa de los atletas.⁴³

Condiciones de trabajo

Si bien Sri Lanka ha ratificado los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT relativos a la libertad de asociación y la negociación colectiva, muy pocos trabajadores en el sector de la confección están empleados en lugares de trabajo en donde se respeten estos derechos. En la actualidad, la industria de la indumentaria de Sri Lanka comprende unas 250 fábricas y, sin embargo, sólo cinco de ellas tienen acuerdos de contratación colectiva en pie.

Libertad sindical en la industria de la indumentaria de Sri Lanka

En Sri Lanka, la creación en 1994 de comités de empleados, fomentados por los empleadores y por el Consejo de Inversiones (en inglés, BOI), obstaculizaron la creación de sindicatos libres e independientes y el ejercicio del derecho de negociación colectiva.⁴⁴

De acuerdo con información divulgada por adidas, MAS Linea Aqua tiene “representación de los trabajadores a través de un consejo consultivo conjunto (sic) pero aún no registrado legalmente”.⁴⁵ Sin embargo, la Oficina Nacional de la OIT en Sri Lanka ha confirmado que el gobierno srilankó reemplazó los Comités Consultivos Conjuntos por los Comités de Empleados en 1994⁴⁶. Si MAS Linea Aqua está recurriendo de hecho al uso de las estructuras de los Comités Consultivos Conjuntos, que son un órgano creado y controlado por la dirección, aparentemente estaría violando la legislación de Sri Lanka.

De acuerdo con directrices del BOI, los Comités de Empleados deberían estar conformados por un grupo de entre 5 y 10 trabajadores, electos por votación secreta, que son responsables de representar a los trabajadores en la negociación colectiva y la resolución de disputas industriales. Los miembros elegibles deben ser parte del personal no directivo/supervisor empleado por la fábrica. Deben disponer de dos horas por mes para desempeñar sus funciones. No serán cobradas cuotas a los miembros y los empleadores no deben financiar los Comités de Empleados ni sus actividades.

Si bien el gobierno srilankó y el BOI alegan que los Comités de Empleados son suficientes para satisfacer los requerimientos de la OIT con respecto a la libertad de asociación y la negociación colectiva, ningún Consejo de Empleados de las ZFI de Sri Lanka ha logrado concluir un acuerdo de negociación colectiva que abarque salarios, condiciones de trabajo y salud y seguridad.

En marzo de 2011, tuvo lugar en Sri Lanka la primera reunión de partes interesadas en su estilo en Sri Lanka, que incluyó a sindicatos, empleadores y marcas multinacionales del sector de la confección. En esta reunión, varias marcas, entre ellas adidas, acordaron enviar a sus proveedores en Sri Lanka una carta en la que indicarían que los Comités de Empleados no satisfacen lo previsto en el Convenio de la OIT relativo a la libertad de asociación. Next PLC se negó a enviar tal carta a sus proveedores en Sri Lanka.

En Next Manufacturing y MAS Silueta, los trabajadores entrevistados dijeron que no tenían detalles de reuniones o discusiones de los Comités de Empleados y que no estaban seguros de si existía un

Consejo de Empleados. En MAS Linea Intimo y MAS Linea Aqua, los trabajadores dijeron que los miembros de los Comités de Empleados/Comités Consultivos Conjuntos recibían sólo permisos de 30 minutos por mes para conducir sus actividades. Ninguno de los trabajadores en las cuatro fábricas pudo decir cuándo fue realizada la última reunión o qué fue discutido por los miembros del comité. Los trabajadores que sabían de la existencia de los Comités de Empleados/Comités Consultivos Conjuntos indicaron que, en lugar de elegir a las personas por votación secreta, la dirección simplemente las escogería y fijaría las fechas de las reuniones y los puntos a tratar en éstas.

Una de las afiliadas a la FITTVC en Sri Lanka, la Federación de Oficios de los Textiles, la Confección y el Vestuario ha hecho esfuerzos recientemente para organizar trabajadores en MAS Silueta. Sin embargo, cuando los organizadores sindicales hablaron con los trabajadores, éstos dijeron que la dirección de la fábrica les había dicho reiteradamente que serían despedidos si formaban un sindicato o se afiliaban a alguno.

Similarmente, otra de las afiliadas a la FITTVC en el país, el Sindicato de Empleados de las Zonas Francas y los Servicios Generales (FTZ&GSEU), ha realizado numerosos intentos de organizar trabajadores en Next Manufacturing en años recientes y cada intento se ha visto frustrado porque la dirección ha sembrado el mismo sentimiento de miedo entre los trabajadores de la fábrica.

Viviendo con la mitad del salario vital

Los salarios pagados a los trabajadores entrevistados oscilaban entre 10.000 y 25.000 rupias de Sri Lanka (USD 79 y USD 198) por mes. Todos los trabajadores indicaron que sus salarios actuales, con sobretiempo incluido, eran insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas. El salario vital a finales de 2011 era de casi LKR 45.000 (USD 357), lo que significa que los trabajadores entrevistados sólo estaban recibiendo entre un 22 por ciento y un 55 por ciento del salario vital. En MAS Silueta, los trabajadores dijeron que la dirección les negó cualquier aumento de salario en el año 2011. En MAS Linea Aqua, los trabajadores indicaron que la paga de los trabajadores con más tiempo de servicio difería poco de la de los nuevos trabajadores.

Trabajadora de la confección en su cuarto alquilado: fabrica ropa deportiva para adidas en Sri Lanka.



En Next Manufacturing, la dirección recurre a un agente para contratar asistentes, operarios de máquinas y otros trabajadores. De acuerdo con los entrevistados, estos trabajadores eran contratados a través de un agente y no empleados directamente por Next Manufacturing. En las entrevistas con los investigadores, los trabajadores dijeron que los empleados reclutados a través del agente eran llevados de Next Manufacturing a otra fábrica en las cercanías inmediatamente después de que concluía su turno. En esa fábrica, laboran hasta las 2:30 de la madrugada y, aun así, deben presentarse a las 8:00 de la mañana en Next Manufacturing al día siguiente para una nueva jornada. Los trabajadores también denunciaron que el agente se esforzaba en conseguir trabajadores en áreas específicas como Jaffna, Trincomalee y los asentamientos campesinos porque esos trabajadores tienen muy pocos conocimientos de sus derechos y, a menudo, ni siquiera saben leer y escribir. Son escogidos como blanco por los agentes específicamente debido a su vulnerabilidad y debido a que son más fáciles de explotar.

Los empleados de Next Manufacturing también manifestaron que los que eran contratados a través

del agente se quejaban del pago irregular de los salarios y de que el agente no estaba haciendo las contribuciones del empleador al fondo de previsión de los empleados o a los fondos de fideicomiso, tal y como están obligados a hacerlo de conformidad con la legislación de Sri Lanka.

En Next Manufacturing, MAS Intimo y MAS Linea Aqua, todos los trabajadores entrevistados indicaron que estaban siendo obligados por la dirección y los supervisores a trabajar horas extraordinarias con el fin de cumplir con las metas de producción. Estas metas son fijadas unilateralmente por la dirección y, en el caso de MAS Linea Intimo y MAS Linea Aqua, la dirección justificó las metas aduciendo que los Comités Consultivos Conjuntos/Comités de Empleados las habían “aprobado”. Los trabajadores de estas fábricas dijeron que sienten gran presión sobre ellos para lograr las metas y que éstas son causa de estrés y ansiedad considerables entre los trabajadores. Los trabajadores de las cuatro fábricas citaron ésta como su segunda preocupación más importante en relación con las condiciones de trabajo.

En MAS Linea Aqua, los trabajadores mostraron a los investigadores un calendario de trabajo para el año que había sido elaborado por la dirección sin ningún tipo de consulta con los trabajadores. El calendario incluía cambios en cuanto a en los días que normalmente serían clasificados como festivos y aquellos que implicaban el pago de tarifas supe-

riores y en cuanto a cuándo los trabajadores podían tomar sus vacaciones. Los trabajadores dijeron que la dirección había reelaborado el calendario con el fin de no dejar de pagar una tarifa superior durante la temporada alta y las fechas límites de entrega y que los cambios de los días festivos iban en perjuicio de sus compromisos personales y familiares.

Conclusiones y exigencias

Este informe documenta una sucesión de abusos a los derechos humanos tanto en la cadena de suministro olímpica como en las cadenas de suministro de las compañías multinacionales. La infortunada realidad es que, a cuatro años del informe *Clearing the Hurdles* de Play Fair, es muy poco lo que ha cambiado en la industria. La represión de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva es la norma; la vasta mayoría de los trabajadores continúa recibiendo salarios de miseria a pesar de laborar jornadas excesivas, que muchas veces incluyen sobretiempo forzado; y los empleadores recurren cada vez con mayor frecuencia a los acuerdos de trabajo temporales con el fin de evadir sus responsabilidades legales y minar los intentos de los trabajadores de organizarse y emprender negociaciones colectivas. Las marcas se han seguido resistiendo a entablar compromisos de suministro a largo plazo y, en líneas generales, no han recompensado a los proveedores que reconocen a los sindicatos y negocian con ellos.

El COI

Es vital que el COI intensifique su papel como custodio de los Juegos Olímpicos. Exigimos que el COI saque provecho de los avances logrados hasta ahora con Londres 2012 y vaya más allá, a los fines de:

- hacer del respeto a los derechos de los trabajadores parte integral de los principios básicos y el código de ética del COI;
- ejercer la debida diligencia demostrable con respecto a las prácticas laborales de los socios comerciales y los titulares de licencia;
- hacer de la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo una consideración importante a la hora de seleccionar los países anfitriones;
- hacer del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo identificadas como derechos fundamentales en el trabajo y de las leyes nacionales una condición contractual en todos los acuerdos de licencias, patrocinio y comercialización;
- comprometer recursos acordes con la debida diligencia a los fines de entender las condiciones de trabajo y las prácticas laborales reales en las actividades emprendidas en conexión con las relaciones comerciales y los acuerdos de licencia, incluyendo en ello apoyo a favor de la adopción de medidas positivas tales como investigaciones creíbles conducidas en el acto con otras partes interesadas;
- aprovechar los hallazgos de Londres 2012; desarrollar un mecanismo para el manejo de quejas; responder a —y resolver— quejas sustanciadas que involucren las prácticas laborales de los socios comerciales y titulares de licencia; y trabajar con otras partes interesadas en el establecimiento de mecanismos creíbles para el manejo de agravios que puedan ser usados para resolver casos específicos;
- comprometerse a promover públicamente la necesidad de poner fin a la explotación y a los abusos existentes en las industrias de la ropa deportiva y el calzado atlético; y
- respaldar esfuerzos para garantizar el respeto por los derechos de los trabajadores en todos los aspectos de trabajo relacionados con los deportes.

LOCOG

A pesar de su retórica, el LOCOG no ha cumplido con su compromiso de hacer de las Olimpiadas de Londres un evento sostenible.

Como resultado del compromiso con Juego Limpio 2012, el LOCOG ha exigido a los proveedores y titulares de licencia cumplir con las normas del Código Básico de la ETI y ha desarrollado un mecanismo para el manejo de quejas tal que las violaciones puedan ser denunciadas, investigadas y resueltas. Sin embargo, aunque la mayoría de la producción probablemente ya ha sido elaborada, no es sino ahora cuando el LOCOG está en proceso de desarrollar actividades de capacitación para algunos trabajadores mientras que muchos de estos trabajadores de la cadena de suministro no han recibido orientación en sus idiomas locales sobre sus derechos o sobre cómo usar el mecanismo para el manejo de quejas. El LOCOG ha revelado algunos emplazamientos de su cadena de suministro, principalmente en el Reino Unido y China, lo que significa que es imposible para los sindicatos locales de otros lugares verificar los alegatos del Comité de que sus proveedores están respetando los derechos humanos de los trabajadores. El LOCOG también ha recurrido a auditorías para supervisar las condiciones de trabajo a pesar de las recomendaciones de Juego Limpio 2012 de que los trabajadores debían estar al centro de los esfuerzos de supervisión.

En general, el LOCOG ha ido más allá que cualquier otro organizador de Juegos al adoptar medidas para proteger los derechos de los trabajadores. Es vital que el Comité Organizador de Río aproveche lo logrado hasta ahora por el LOCOG y realice avances allí donde el LOCOG se ha quedado corto.

Exigimos al el LOCOG y al Comité Organizador de Río:

- requerir, como condición contractual de los acuerdos de licencia, patrocinio y comercialización, que sean hechos públicos los emplazamientos de producción, así como el compromiso de que las prácticas laborales y condiciones de trabajo involucradas en la fabricación de productos bajo licencia cumplan con las normas del trabajo reconocidas internacionalmente.
- cooperar con sus respectivos organismos deportivos internacionales para el establecimiento de mecanismos destinados a poner fin a las prácticas explotadoras descritas anteriormente;
- ejercer la debida diligencia demostrable respecto a los derechos humanos de los trabajadores que prestan servicios en conexión con los Juegos;
- utilizar su influencia sobre las compañías que operan en su país y los patrocinadores de los equipos nacionales para que cumplan con las exigencias de la campaña;

Marcas y minoristas multinacionales

Las siguientes marcas y minoristas fueron registrados como fábricas que se abastecían en las fábricas investigadas en este informe.

En 2008, Play Fair se dirigió a las compañías más importantes del sector de ropa deportiva con un conjunto claro de exigencias. Estas exigencias se relacionaban con los cuatro grandes obstáculos, a saber, la negación del derecho de libertad de asociación; el pago de salarios de miseria; el uso creciente de trabajo precario y la falta de compromisos a largo plazo con las fábricas proveedoras. Las respuestas de las marcas, que subrayaban sus posiciones políticas frente a nuestras exigencias, están disponibles en el sitio web **www.clearingthehurdles.org**. En antesala a la publicación de este informe, Play Fair escribirá a las marcas para solicitar que actualicen sus respuestas.[]

China

- adidas

Filipinas

- adidas
- Brooks
- New Balance
- Saucony
- The North Face
- Under Armour

Sri Lanka

- adidas
- Ann Taylor
- Columbia Sportswear Company
- Lane Bryant
- Lululemon Athletica
- Next
- Nike
- Soma Intimates
- Speedo
- Victoria's Secret

Exigimos a los titulares de licencia para productos olímpicos y a las marcas y los minoristas:

- ejerzan la debida diligencia demostrable respecto a los derechos humanos de los trabajadores en sus cadenas de suministros;
- adopten políticas de suministro que requieran a sus proveedores y subcontratistas el respeto de las normas del trabajo internacionalmente reconocidas;
- aborden, como parte integral de su política de suministro, el impacto negativo que podrían tener sus prácticas comerciales sobre las prácticas laborales y las condiciones de trabajo en las correspondientes cadenas de suministros;
- adopten medidas positivas para asegurarse de que los derechos de los trabajadores/as a establecer y afiliarse a sindicatos y a la negociación colectiva sean respetados a lo largo de la cadena de suministros, incluyendo la aportación de garantías sobre el derecho de sindicalización y el acceso de los representantes sindicales al lugar de trabajo. Las marcas deberían asegurar que Freeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Corporation 2, Metrowear Inc, Yuen Thai Philippines Inc, MAS Linea Intimo, MAS Silueta, Next Manufacturing y Mas Linea Aqua firmen acuerdos de acceso con los sindicatos.
- mantengan relaciones comerciales con proveedores que reconozcan los sindicatos y lleven a cabo negociaciones colectivas, y cuando se expanda la producción, se dé preferencia a situaciones en que los derechos sindicales estén respetados tanto en la ley como en la práctica;
- tomen medidas para que los trabajadores reciban un salario digno vital por una semana de trabajo regular, como por ejemplo cambiar las prácticas de compras y hacer que el pago de un salario digno constituya un criterio clave al seleccionar a sus proveedores;
- informen a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo en que tiene lugar la fabricación de los productos que comercializan, con total transparencia respecto a todas las operaciones de la empresa y los arreglos que pudieran afectar las prácticas laborales y las condiciones de trabajo; y

- revelen la identidad de sus proveedores y la localización de las fábricas de éstos.
- colaboren con los sindicatos para establecer un sistema de relaciones laborales en el que estén protegidos los derechos de los trabajadores/as y que prevea un mecanismo creíble para resolver posibles quejas;

Negociando la libertad

Como resultado de la Campaña Juego Limpio 2008, las marcas de ropa deportiva se comprometieron a negociar con los sindicatos y las ONG país por país con el fin de acordar medidas orientadas a garantizar el respeto por los derechos de los trabajadores en sus cadenas de suministro.

El primer país identificado para este esfuerzo conjunto fue Indonesia. En una reunión inicial en noviembre de 2009, sindicatos, fábricas de confección de ropa deportiva y marcas multinacionales de indumentaria deportiva acordaron desarrollar un protocolo conjunto sobre libertad de asociación. Luego de 18 meses de negociaciones, el 7 de junio de 2011, el protocolo

fue firmado por seis marcas líderes (Nike, Adidas, Puma, Asics, New Balance y Mizuno), varios de sus proveedores y seis sindicatos indonesios.

El protocolo acoge el hecho de que a los sindicatos a menudo les son negados el tiempo y el espacio requeridos para desempeñar actividades sindicales, y contempla el otorgamiento de permisos de ausencia a los funcionarios sindicales para el desempeño de sus obligaciones; un espacio de oficina, para reuniones y para la colocación de avisos; y libertad para distribuir información. El protocolo también exige que, en caso de que no exista, sea negociado un acuerdo de contratación colectiva en un plazo de seis meses y que las fábricas signatarias pongan en práctica un sistema para el descuento directo de las cuotas de afiliación sindical.

Play Fair ha elogiado este acuerdo y está dando seguimiento a su ejecución a través del sitio web www.play-fair.org. Al mismo tiempo, Play Fair hace un llamado a las compañías de la confección y el calzado a trabajar con los sindicatos y los proveedores en los países abastecedores de producción para negociar protocolos para mejorar las condiciones de trabajo.

Metodología de investigación

Guangzhou, China

Los investigadores de SACOM visitaron la fábrica tres veces para conducir entrevistas fuera del lugar de trabajo. Ochenta trabajadores respondieron. Setenta por ciento de los entrevistados eran mujeres. La mitad de los entrevistados tenían menos de 30 años de edad.

Los investigadores de SACOM tienen formación en materia de legislación laboral local e internacional. La investigación fue llevada a cabo los días 3-4, 10-11 y 17-18 de diciembre. No hay zona residencial o comercios fuera de la fábrica y el dormitorio se encuentra dentro de ésta, por lo que las entrevistas fueron hechas los fines de semana cuando

los trabajadores debían ir a las comunidades cercanas. Las entrevistas fueron llevadas a cabo en mandarín.

Colombo, Sri Lanka

Fueron recolectados datos correspondientes a 60 encuestados en cuatro fábricas por parte del Sindicato de Empleados de las Zonas Francas y los Servicios Generales. La investigación se realizó mediante cuestionarios semiestructurados. Los datos de campo fueron recogidos por recolectores de datos de campo debidamente adiestrados. Los encuestados incluyeron operarios de máquinas, encargados de almacén, supervisores, asistentes y

directivos intermedios de uno y otro sexo. Los datos de campo fueron recogidos del 30 de octubre al 10 de diciembre de 2011 y las entrevistas fueron llevadas a cabo en singalés.

Los trabajadores representan un 8,8 por ciento de las fábricas que producen indumentaria en Sri Lanka. La mayoría eran mujeres de entre 18 y 35 años de edad.

Zona Económica Especial de Mactán, Filipinas

Fue usado material empírico basado en informes de parte de los trabajadores empleados en fábricas que producen para adidas en la Zona Económica Especial de Mactán (ZEEM) en Cebú.

Treinta y cinco trabajadores encuestados en cinco fábricas participaron en el cuestionario del sondeo. Para verificar la validez de los datos recolectados con el sondeo, fueron realizadas reuniones de validación y discusiones en grupo focales. También fueron realizadas entrevistas con informantes relevantes, incluyendo organizadores sindicales que operan en el área, un jefe de recursos humanos y un funcionario/representante de cumplimiento de adidas. El trabajo de campo fue recolectado desde finales de septiembre a diciembre de 2011, y las entrevistas fueron llevadas a cabo en mezcla de filipino, inglés y cebuano (un dialecto hablado en Cebú).

Notas

- 1 Oxfam participó en la campaña Atenas 2004 y sigue siendo miembro de la Alianza Play Fair.
- 2 Actualmente conocida como CSI: Confederación Sindical Internacional.
- 3 Véase http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
- 4 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_007993/lang--en/index.htm
- 5 London Olympic Bid and WWF (2005). Towards a One Planet Olympics, p 5.
- 6 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 7 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 8 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese Garment Industry, febrero de 2007.
- 9 Artículo 11, Ley Sindical de China, citado en el informe de la CSI al Consejo General de la OMC, mayo de 2010.
- 10 Amnistía Internacional (2009), Doing Business in China: The human rights challenge, Suiza, p 8.
- 11 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el Examen por el Consejo General de la OMC, mayo de 2010, p 2.
- 12 *Ibíd.*, p 3.
- 13 http://www.tsg.com.hk/Corporate_Introduction/t_intro.html
- 14 <http://www.tsg.com.hk>
- 15 Lista de proveedores autorizados: Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres 2012.
- 16 http://www.asia-pacific-times.com/index.php?option=com_content&task=view&id=23437&Itemid=9
- 17 Su nombre y algunos detalles personales han sido cambiados para proteger su identidad.
- 18 Su nombre y algunos detalles personales han sido cambiados para proteger su identidad.
- 19 Extracto del Informe de la CSI para el Examen por el Consejo General de la OMC de las Políticas Comerciales de Filipinas (Ginebra, 20 y 22 de marzo de 2012).
- 20 El Consejo Sindical de la FITTVC para Filipinas es una plataforma de sindicatos de los sectores textiles, vestuario y cuero.
- 21 Las variaciones de Sintex se usan con adidas y SCI es el nombre usado para todos los demás proveedores, de acuerdo con un directivo de uno de los emplazamientos en Filipinas.
- 22 <http://www.sportscity.com.tw/about.php>
- 23 http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Jan_Global_Factory_List.pdf
- 24 http://www.sportscity.com.tw/about_3.php
- 25 http://www2.luenthai.com/en/investor_relations
- 26 *Ibíd.*
- 27 *Ibíd.*
- 28 *Ibíd.*
- 29 [http://www.yueyuen.com/annoucement_file/EW00551AR%20\(1801\).pdf](http://www.yueyuen.com/annoucement_file/EW00551AR%20(1801).pdf)
- 30 http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf
- 31 <http://www2.luenthai.com/en/yuenthai>
- 32 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001>
- 33 http://www2.luenthai.com/en/focus_yt4c
- 34 Informe anual de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales 2011.
- 35 [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US\\$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf)
- 36 *Ibíd.*
- 37 <http://www.masholdings.com>
- 38 http://www.just-style.com/news/mas-speedo-in-85m-swimwear-deal_id82492.aspx
- 39 <http://jaafsl.com/news/23--linea-intimo-honoured-with-adidas-2009-leadership-award>; http://www.masholdings.com/news/news_haward2011.htm
- 40 <http://www.brandot.com/partnership/venturepartners.html>
- 41 <http://www.therichest.org/celebnetworth/business/men/stephen-rubin-net-worth>
- 42 <http://www.dailynews.lk/2008/02/18/bus11.asp>
- 43 <http://www.london2012.com/press/media-releases/2010/03/london-2012-appoints-next-sponsor.php>
- 44 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf
- 45 http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Dec_Supplier_List_London_2012_Olympic_Games.pdf
- 46 Correo electrónico a la FITTVC de fecha 2/03/2012.

