



Juega Limpio 2008

**Los Juegos Olímpicos sin medallas
en derechos sindicales**





“El olimpismo es una filosofía de vida que exalta y combina en un conjunto armónico las cualidades del cuerpo, la voluntad y el espíritu. Aliando el deporte con la cultura y la educación, el olimpismo se propone crear un estilo de vida basado en la alegría del esfuerzo, el valor del buen ejemplo y el respeto por los principios éticos fundamentales universales”¹.

summary

Introduction	3
.....	
4 enterprises analysed	
- Lekit Stationery Company Ltd.	12
- Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd	16
- Eagle Leather Products Company Ltd.	22
- Mainland Headwear Holdings Limited	25
.....	
Conclusions	30

1 Artículo 1 de la Carta Olímpica, 2004.



introduction

Como suceso que cada dos años y durante dos semanas acapara la atención de los medios informativos de todo el mundo, los Juegos Olímpicos son la plataforma internacional de comercialización más efectiva del mundo, llegando a miles de millones de personas de más de 200 países y territorios de todo el mundo.²

14 meses y sigue la cuenta regresiva

En agosto de 2008, los atletas del mundo se reunirán en Pekín para los Juegos Olímpicos de Verano. Las empresas mundiales de ropa deportiva, gastarán enormes cantidades de dinero para asociar sus productos al ideal olímpico. Se prevé que vayan a Pekín unos 800.000 visitantes extranjeros y alrededor

de un millón de visitantes de otros puntos del país. Las imágenes de los Juegos Olímpicos, acompañadas de marcas de empresas, se televisarán ante una audiencia mundial.

La ropa deportiva es de por sí un gran negocio pero lo es mucho más durante las Olimpiadas. Un año después de las últimas Olimpiadas se estimaba que el mercado mundial de calzado, ropa y accesorios atléticos ascendía a unos US\$74.000 millones. Esta expansión del comercio internacional de ropa y calzado deportivo está impulsada por gigantes empresariales como Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa y Umbro, que comercializan o producen ropa, calzado y otros artículos deportivos. Además, organismos deportivos como el Comité Olímpico Internacional, a través de su patrocinio y de la concesión de licencias, ganan enormes cantidades de dinero con estos eventos deportivos mundiales.

Habrà una gran demanda de objetos de recuerdo de las Olimpiadas, como así también de ropa deportiva conmemorativa. Las ventas de ropa deportiva de marca subieron como flecha en China desde un nivel casi nulo hace diez años a alrededor de US\$3.000 millones en 2005 y se estimaba que en 2006 se produciría un aumento de veinte por ciento.

Juega Limpio 2008

Juega Limpio 2008 (PlayFair 2008) es una alianza mundial de sindicatos, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos laborales, que trabajan juntos para hacer recaer la atención en las condiciones de trabajo del sector mundial de ropa deportiva al acercarse los Juegos Olímpicos de Pekín de 2008.

Inmediatamente antes de las Olimpiadas de Atenas de 2004 se llevó a cabo una de las movilizaciones mundiales más grandes de la historia contra las inhumanas condiciones de trabajo. La campaña denominada “Juega Limpio en las Olimpiadas” estaba compuesta por una alianza de unidades de Oxfam, la Agrupación Global Unions (que incluye a la CSI (entonces denominada CIOSL) y la FITTVC), la Campaña Ropa Limpia y las organizaciones que la componen en todo el mundo. Con esta campaña se aspiraba a ejercer presión sobre las empresas que producen ropa y calzado deportivo, el Comité Olímpico Internacional (COI), sus comités organizadores y los Comités Olímpicos Nacionales), como así también sobre los gobiernos nacionales, para que tomaran medidas concretas y específicas a fin de eliminar la explotación y los abusos a los que se somete al personal de esa industria, que son principalmente mujeres.

La labor de esta campaña continuará hasta las Olimpiadas de Pekín y se prolongará luego de ese evento. Algunos miembros de la Alianza Juega Limpio original –la CSI, la Agrupación Global Unions y miembros de la Campaña Ropa Limpia- han dado al seguimiento de la campaña el título Juega Limpio 2008 (PlayFair 2008). Juega Limpio 2008 reconoce que solamente se podrá terminar con el actual sistema de explotación y abusos que se cometen en las industrias de ropa y calzado deportivo cuando los gobiernos asuman -tanto en el plano nacional como internacional- las responsabilidades que tienen en lo referente a proteger los derechos de los trabajadores y de responsabilizar a las empresas por sus prácticas laborales, y cuando los trabajadores puedan organizarse para defender sus propios intereses. No obstante, en China esta situación no es posible en este momento ya que a los trabajadores se les deniegan sus derechos fundamentales de formar sus propios sindicatos independientes y de negociar con las empresas donde trabajan.

Los Juegos Olímpicos son una oportunidad tanto simbólica como práctica para garantizar que estos juegos deportivos mundiales se ajusten a los ideales englobados en la Carta Olímpica y también para que las personas que disfrutan de los juegos sepan que los artículos de recuerdo y la ropa conmemorativa que llevan se produce en fábricas donde se respeta la dignidad humana y los derechos sindicales. Organismos deportivos tales como el Comité Olímpico Internacional, a través de su patrocinio y de la

concesión de licencias, y la totalidad de las empresas que comercializan o fabrican ropa, calzado y otros artículos deportivos, deberían asumir una responsabilidad mucho mayor de la que asumen actualmente con respecto a las prácticas laborales.

Las ganancias y las Olimpiadas

Las Olimpiadas de Pekín pueden llegar a ser las más rentables de la historia de los Juegos Olímpicos, superando los US\$224 millones de ganancias obtenidas en Los Ángeles en 1984, según el encargado del Comité Olímpico Internacional que supervisa los preparativos para los juegos de 2008. Hein Verbruggen, Jefe del Comité Coordinador del COI, habría dicho: “No me sorprendería si en Pekín se ganara más dinero que en cualquier otra Olimpiada.” Según los informes, Adidas pagó un precio desusadamente alto de alrededor de US\$80-100 millones en efectivo y en extras, como uniformes, para conseguir su patrocinio en las Olimpiadas de Pekín. El COI también tiene alrededor de 11 patrocinadores internacionales que pagan US\$866 millones entre todos por los cuatro años hasta 2008.

Las licencias de las Olimpiadas son una parte importante del programa de comercialización olímpico, que incluye el programa de patrocinadores y el programa de estampillas y monedas. Una licencia oficial de Juegos Olímpicos es un acuerdo que garantiza el derecho de utilizar símbolos olímpicos en productos destinados a la venta minoristas. A cambio, quienes obtienen las licencias pagan derechos de explotación, que van directamente a financiar los Juegos Olímpicos: “El programa aspira a promover los ideales de las Olimpiadas y de la marca olímpica, proporcionando artículos con el emblema olímpico que inspiren los Juegos.” Como se especifica en la página de Internet de Pekín 2008, las licencias olímpicas proporcionan a las empresas exitosas del país anfitrión una oportunidad potencial sin igual de producir y vender grandes cantidades de mercancía olímpica, y a través de esas ventas los portadores de las licencias pueden tener ocasión de “obtener considerables ganancias produciendo o vendiendo los productos autorizados” y “realzar la imagen de la marca y aumentar su parte de mercado y sus ventas...” Se estima que nada más que la venta de mascotas oficiales de los Juegos de Pekín redituará ganancias por más de US\$300 millones.

Las Olimpiadas representan grandes ganancias para muchas empresas pero, las mismas generalmente no llegan a los trabajadores que fabrican la ropa deportiva y toda una serie de artículos de recuerdo. La industria mundial de artículos deportivos ha incorporado a millones de trabajadores, principalmente mujeres. Desde China e Indonesia hasta Turquía y Bulgaria, esas personas hacen largas jornadas cobrando bajos salarios y realizando sus tareas en duras condiciones, a menudo sin contar con la protección laboral más básica. El sector del textil y el vestido es bien conocido por sus largas jornadas laborales, bajos salarios y, generalmente, por la

3 - 11 Oxfam participó en la campaña de Atenas. Oxfam no participa en la campaña Juega Limpio en 2008 pero sigue siendo miembro de la Alianza Juega Limpio.

4 - La CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) ha sido reemplazada por la CSI (Confederación Sindical Internacional), fundada en noviembre de 2006.

5 - Se lanzó el programa de licencias para las Olimpiadas de 2008, http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm

escasa aplicación de las leyes laborales. En todo el mundo y especialmente en Asia, muchos trabajadores harán horas extraordinarias fabricando las mercancías necesarias para responder al frenesí de consumo que se avecina. Muchas personas trabajan en instalaciones mal ventiladas y con pocas medidas de seguridad y no tienen la posibilidad de evitar hacer agotadoras horas extraordinarias sin perder el sueldo de todo un mes o más.

En este informe se expone la investigación realizada durante el invierno de 2006/2007 en apenas cuatro de las empresas a las que se entregaron licencias para producir artículos olímpicos oficiales y se dan a conocer algunas situaciones sumamente perturbadoras.

De los cuatro fabricantes que Juega Limpio 2008 investigó, dos eran operativos pequeños desde el punto de vista internacional y otros dos eran empresas de mediana dimensión bien establecidas, con una considerable clientela extranjera. Este informe revela la abrumadora falta de consideración que muestran por la salud de sus trabajadores y por las leyes laborales locales en los siguientes ámbitos: horas de trabajo, tablas salariales; contratación de menores y niños; y condiciones de salud y seguridad profesionales. Mainland Headwear Holdings Limited, la empresa más grande y más exitosa de las elegidas para nuestra investigación, exige a sus trabajadores y trabajadoras que hagan más de 13 horas diarias, sin concederles ningún franco semanal y les paga menos del cincuenta por ciento del salario mínimo legal. Las instalaciones de manufactura de Mainland Headwear no están situadas en el interior de China sino en Shenzhen (distrito de Longgang), cercano a Hong Kong, donde las exigencias en materia de salario mínimo se sitúan entre las más elevadas del país y sus instalaciones de producción figuran entre las más modernas del país. Esta empresa fabricante de artículos de sombrerería no tiene excusa para tratar tan mal a su personal. La patronal de Mainland Headwear exige que sus trabajadores hagan un depósito de 100 yuanes (alrededor de US \$13 ó 9,7 euros).

A los trabajadores de todas las fábricas citadas en este informe, muchas de las cuales producen artículos para marcas internacionales bien conocidas, se les pide que mientan a los inspectores y a algunos los aleccionan cuidadosamente para sobre lo que deben decir además de que se les enseña a falsificar los documentos necesarios para engañar a los auditores. Ninguna de las fábricas donde se llevó a cabo la investigación brinda protección especial a las trabajadoras y éstas no tienen la protección de la maternidad que exigen las leyes chinas. En ninguna de las fábricas investigadas hay delegaciones del sindicato oficial chino ni, lo que no es de sorprender, procedimientos adecuados para que los trabajadores eleven quejas o comités de trabajadores democráticamente elegidos. Está claro que esas prácticas existían antes de que las empresas recibieran sus licencias olímpicas y con toda probabilidad continuarán una vez que hayan terminado los Juegos.

A pesar de los reiterados pedidos, el COI continúa haciendo oídos sordos a la pertinencia de los derechos sindicales y de las condiciones de trabajo en su mandato.

6 - Durante los 12 meses anteriores a Pekín 2008, se darán a conocer otros informes de Juega Limpio concentrados en la industria de fabricación de ropa deportiva.

LA NECESIDAD ESPECIAL DE RESPONSABILIDAD LE CORRESPONDE AL COI *[Código de Ética del COI]*

- 1** *Salvaguardar la dignidad de la persona es una exigencia fundamental del olimpismo.*
- 5** *Las partes olímpicas tendrán debido cuidado y diligencia al cumplir con su cometido. No deben actuar de manera que empañen la reputación del movimiento olímpico.*
- 6** *Las partes olímpicas no deben entablar relación con empresas o personas cuya actividad no sea acorde con los principios estipulados en la Carta Olímpica y en el presente Código.*

Exactamente un año antes de que comenzaran las Olimpiadas de Atenas, la Alianza Juega Limpio le escribió al COI solicitando una reunión para discutir la manera en que el COI podía ayudar a tranquilizar a los consumidores con respecto a las condiciones en que se producían los artículos deportivos que llevarían el símbolo olímpico. En diciembre de 2003, el COI finalmente respondió señalando que compartía las preocupaciones de Juega Limpio pero que los Comités Olímpicos Nacionales eran responsables de conceder las licencias y de los patrocinadores y que, por lo tanto, ese asunto no le concernía al COI. Se hizo caso omiso del pedido de una reunión. El COI una vez más respondió una carta "reiterando que condena las prácticas laborales injustas, que son contrarias al espíritu y a los ideales del movimiento olímpico". No obstante, una vez más, el COI decidió desentenderse y no ayudar a resolver las prácticas muy injustas que sostenía condenar. En la carta se reiteraba una vez más que "la entrega diaria de licencias está a cargo de los 202 Comités Olímpicos Nacionales del mundo. El COI no tiene participación directa en tales contratos".

Tras otros pedidos, el COI se reunió con la Alianza durante la primavera de 2004 y una vez más en octubre de 2005. El COI prometió examinar las propuestas y discutir las. Sin embargo, desde entonces y a pesar de los reiterados pedidos posteriores, no hubo ninguna indicación de que el COI hubiera discutido las ideas y ni siquiera que las hubiera comunicado a los Comités Olímpicos Nacionales como se le solicitara. La Alianza Juega Limpio se comunicó con el COI unas ocho veces durante los doce meses anteriores a los Juegos de Atenas procurando obtener reuniones y dialogar. Aunque inicialmente el COI aceptó dar un seguimiento a las discusiones mantenidas en abril de 2004, más tarde le comunicó a la Alianza que no mantendría ninguna otra reunión bilateral con ella. No obstante, tras mucha presión, representantes del COI aceptaron reunirse en octubre de 2005 con representantes sindicales internacionales (en nombre de los asociados de Juega Limpio). Sin embargo, el COI no respondió a los pedidos de

dar un seguimiento a las cuestiones discutidas en esa reunión.

En 1998, el COI y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) firmaron un acuerdo de cooperación concentrándose en el respeto de la justicia social y afirmando que “el COI y la OIT se comprometen a fomentar actividades para la consecución de este objetivo, especialmente actividades que contribuyan a combatir la pobreza y el trabajo infantil...” El acuerdo estipulaba que se crearía un grupo de trabajo conjunto del COI/OIT para desarrollar un programa de cooperación mutua. No obstante, no está claro exactamente qué medidas concretas se han tomado para dar seguimiento a estos encomiables objetivos.

RECLAMOS DE JUEGA LIMPIO AL COI

En la reunión de octubre de 2005, la Alianza Juego Limpio presentó sus principales reclamos que eran, y siguen siendo, un pedido para que el COI:

- *Adopte una declaración clara y pública, que se incluya en la Carta Olímpica, respaldando las normas del trabajo, en particular, en las cadenas de suministros de artículos deportivos;*
- *Incorpore a los contratos de licencia / patrocinio, textos vinculantes con las cuestiones relativas a las normas del trabajo en toda la/las cadenas de suministros de la/las empresas interesadas;*
- *Establezca un mecanismo eficaz a través de los cuales se puedan tratar los casos de violaciones de los derechos del trabajo, cuando no se los haya podido remediar a través de contactos directos con la/las empresas en cuestión.*
- *Tome medidas concretas con el fin de que los Comités Olímpicos Nacionales y los comités organizadores de los Juegos adopten y apliquen disposiciones equivalentes.*

El COI, al tiempo que alude vagamente a su código de ética, parece ser extremadamente reticente a asumir cualquier responsabilidad por las condiciones en que se produce la ropa deportiva y demás artículos olímpicos, a pesar de los vínculos evidentes entre esa industria y los Juegos Olímpicos mismos. Como se señaló anteriormente, las Olimpiadas de Pekín se perfilan como las más lucrativas de la historia. No obstante, a pesar de que algunos Comités Olímpicos Nacionales tuvieron una reacción positiva durante la campaña Juego Limpio de Atenas, creemos que se está olvidando y haciendo caso omiso de las personas que fabrican la mercancía que permite obtener esa riqueza. Las observaciones de este informe revelan las escandalosas condiciones en que se producen los artículos que llevan el símbolo oficial de las Olimpiadas, planteando la cuestión fundamental de cómo las “Olimpiadas”, que en los términos de su Carta Olímpica, “se proponen crear un estilo de vida basado en (...) respeto de principios éticos universales fundamentales” pueden permitir que se las asocie a las abrumadoras condiciones en que están los trabajadores y trabajadoras.

El COI deniega su responsabilidad

A pesar de las sobradas evidencias sobre la existencia de condiciones de trabajo abusivas en la producción de artículos y ropa deportiva olímpica que presentó la Alianza Juego Limpio ante el COI previamente a las Olimpiadas de Atenas y de Turín, éste continúa denegando que haya algún problema en su cadena específica de suministros. La siguiente investigación proporciona evidencia indiscutible de que en la producción de artículos olímpicos continúan sin disminuir las condiciones abusivas, hecho que exige que el COI y el Comité Organizador de Pekín tomen serias medidas al respecto. El informe muestra que las prácticas comerciales de las empresas que producen mercancías con el símbolo olímpico violan tanto el espíritu como la letra de la Carta. Sin embargo el movimiento olímpico, especialmente el Comité Olímpico Internacional, se ha negado a reconocer que existan violaciones de derechos laborales en su cadena de suministros y tampoco reconoce que debe asumir la responsabilidad de crear una comercialización ética y un programa de licencias que hagan frente a esas contravenciones.

El gobierno chino tiene la enorme responsabilidad de hacer que las prácticas laborales no violen las normas internacionales pero el COI, como coordinador general de los Juegos Olímpicos también tiene que hacer frente a su responsabilidad. En efecto, el COI tiene la obligación de combatir las prácticas comerciales abusivas de sus patrocinadores y de quienes tienen licencias. Al mismo tiempo, el COI tiene el potencial necesario para provocar un cambio positivo en lo referente a los derechos de los trabajadores de toda una serie de sectores que contribuyen al éxito de los Juegos Olímpicos. También pueden respaldar iniciativas que garanticen el pleno respeto de los derechos de los trabajadores en esos ámbitos.

Aunque muchos Comités Olímpicos Nacionales reaccionaron positivamente y varios atletas se adhirieron al llamamiento de la Campaña Juego Limpio para las Olimpiadas de Atenas de 2004, a fin de que se pusiera término al abuso y explotación

de los trabajadores de la industria de artículos deportivos, el COI, por su parte, se negó categóricamente a asumir responsabilidad por los derechos de los trabajadores en el ámbito de los programas de patrocinio y licencias de las Olimpiadas en el plano mundial, nacional o de los Juegos, a pesar de que reconoció que las metas de la campaña son acordes al espíritu de los ideales olímpicos en materia de juego limpio y ética.

A pesar de que el Código de Ética del COI estipula claramente que: “Las partes olímpicas no deben entablar relación con empresas o personas cuya actividad no sea acorde con los principios estipulados en la Carta Olímpica y en el presente Código”, el COI se niega a aceptar la más mínima responsabilidad en lo referente al acatamiento de las normas laborales más básicas en la producción de los artículos deportivos que llevarán el símbolo olímpico. Lo más cerca que llegó el COI a aceptar la necesidad de que haya un comercio ético y sostenible en las Olimpiadas está dado en la forma del artículo 14 de su Código: “promover un legado positivo de los Juegos Olímpicos a las ciudades y países anfitriones”. No obstante, aunque la Carta Olímpica habla de una “actitud responsable ante los problemas del medio ambiente”, no menciona específicamente la necesidad de un comportamiento empresarial responsable.

El COI constantemente ha rechazado los reclamos para que haga frente a la necesidad de supervisar la producción de las mercancías que llevan el símbolo olímpico y asumir responsabilidad en ese ámbito.

El COI y las licencias olímpicas

*No estamos en posición de dar instrucciones a los gobiernos sobre la manera en que deberán comportarse... "No es tarea nuestra. Lo que tenemos que hacer es organizar los juegos."*⁷

El COI ha soslayado sistemáticamente las cuestiones relativas a los derechos humanos y ha mantenido que no efectuará comentarios sobre cuestiones “políticas”. Sin embargo, no puede hacer ese tipo de comentarios sobre cuestiones que se refieren a las condiciones de trabajo en la producción de artículos olímpicos. El mismo COI tiene nada más que un puñado de patrocinadores o de titulares directos de licencias pero, como principal organismo coordinador de las Olimpiadas, tiene la responsabilidad primordial de garantizar que los Comités Olímpicos Nacionales y el país anfitrión garanticen que sus patrocinadores y los titulares de licencias defiendan los ideales y aspiraciones olímpicos. El COI es el “propietario” del símbolo olímpico y, en efecto, autoriza al país anfitrión a utilizarlo por un determinado período y, como tal, el COI debe garantizar que el símbolo no sea empañado con evidencias de condiciones abusivas de trabajo.

El COI tiene la responsabilidad primordial de las licencias otorgadas para las mercancías que llevan el símbolo olímpico. La Carta Olímpica —a pesar de que nada dice sobre el

comercio ético— deja muy en claro la situación y proporciona detalles que no dejan lugar a dudas sobre las ganancias que el COI obtiene a cambio de la utilización de los emblemas olímpicos.

Por ejemplo:

Artículo 2.2.1 Para todos los contratos de patrocinio ("sponsorship"), de proveedores y para toda iniciativa comercial distinta de las mencionadas en el párrafo 2.2.2, más abajo, la condición es que esta explotación no cause perjuicios graves a los intereses del Comité Olímpico Nacional en cuestión y que la decisión sea tomada por la Comisión ejecutiva del CIO, después de consultar con el mencionado CON, que recibirá parte del producto neto procedente de dicha explotación..

2.2.2 Para todos los contratos de licencia, la condición es que el Comité Olímpico Nacional reciba la mitad del total de los ingresos netos de esta explotación, después de deducir los impuestos y los gastos pertinentes.

En China, se controla y supervisa cuidadosamente la utilización del símbolo olímpico oficial en artículos. Por lo que hemos podido ver, hasta el momento se ha otorgado a un total de 55 empresas el derecho de producir artículos que llevan el símbolo olímpico oficial.

Según la Carta Olímpica, todos los contratos para utilizar los símbolos olímpicos oficiales serán firmados o aprobados por el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos (COJI) en cuestión, solamente serán válidos dentro del país de dicho COJI, a menos que el COJI haya aprobado previamente por escrito su utilización y la: "...la utilización de un emblema olímpico debe contribuir al desarrollo de Movimiento Olímpico y no atentará contra su dignidad; se prohíbe cualquier tipo de asociación entre un emblema olímpico y productos o servicios si es incompatible con los principios fundamentales de la Carta Olímpica y la función del COI estipulada en la misma.(4.10.2)

7 - Hein Verbruggen, Jefe de la Comisión del COI Coordinadora de los Juegos Olímpicos de Pekín, Associated Press, 25 de abril de 2007.

El COI tiene que supervisar estos acuerdos contractuales y tiene derecho de revisar cualquier contrato de licencias otorgados por el país anfitrión o por un Comité Olímpico Nacional:

- A pedido del COI, cualquier Comité Olímpico Nacional o COI proporcionará copia de cualquier contrato que haya firmado. (4.10.5)

Una licencia oficial de los Juegos Olímpicos es un acuerdo que garantiza el derecho de utilizar las marcas olímpicas en productos para venta minorista. A cambio de ello, las personas que tienen licencias pagan derechos de explotación, que se destinan directamente a financiar los Juegos Olímpicos.

“El programa aspira a promover los ideales de las Olimpiadas y de la marca olímpica, proporcionando artículos con el emblema olímpico que inspiren los principios los Juegos.”

Como se dice en la página de Internet de Pekín 2008, las licencias olímpicas brindan a las empresas del país anfitrión una gran oportunidad de hacer negocios produciendo y vendiendo potencialmente grandes cantidades de mercancía olímpica y a través de esas actividades comerciales quienes tienen licencia pueden tener ocasión “de obtener considerables ganancias produciendo o vendiendo artículos bajo licencia, de realzar la imagen de sus marcas y de aumentar sus participaciones en los mercados y sus ventas ...”⁸

El “cometido” del Programa de Licencias de Pekín 2008 es promover la imagen de marca de los Juegos Olímpicos de Pekín y del Comité Olímpico Chino,

“expresar la cultura única de China y Pekín brindando una gama de productos culturales tradicionales; hacer un gran esfuerzo para que participen empresas chinas en las licencias olímpicas y para exponer productos chinos y crear una ecuación de imagen de marca que transmita un mensaje de calidad, es decir, ‘Fabricado en China = Alta calidad’; y recaudar fondos para los Juegos Olímpicos de Pekín de 2008.”

Lamentablemente en este programa no se hace referencia en ninguna parte al trabajo decente, las normas fundamentales del trabajo ni al acatamiento de la legislación nacional.

Los trabajadores chinos y el “milagro” económico

La transición de China desde una economía rural no productiva hacia su papel de gran fábrica manufacturera ha sido calificada de “milagro chino”. El crecimiento aumentó muchísimo, las exportaciones están en auge y los ingresos han mejorado. Para muchas personas de China, la transformación que tuvo lugar durante los últimos veinte años originó un aumento de los niveles de vida, junto con ofertas sin precedentes de productos para el consumo. Para las empresas de todo el mundo, este milagro les dio acceso a nuevos mercados y a una mano de obra barata y dócil. En efecto, el éxito de las exportaciones chinas ha sido originado por industrias que pagan salarios desusadamente bajos: Desde 1983 hasta 2002, el total acumulado de las corrientes de inversiones extranjeras directas aumentó de US\$ 1.8000 millones a US\$ 446.300 millones, es decir, que pasó de casi un nivel de cero por ciento del PIB a comienzos de los años ochenta a casi el cinco por ciento del PIB a finales de los años noventa.

El “milagro” de China tuvo lugar a un alto precio: explotación y represión en la mayor escala posible. Y la mayor parte de este precio lo paga la vasta mayoría de personas a las que se suponía debía beneficiar: los trabajadores y agricultores comunes, que constituyen la mayor parte de la población del país. La transformación de China ha hecho que algunas personas obtuvieran mayores ingresos y también se redujo bastante la cantidad de personas que viven en la pobreza absoluta. Pero alrededor de 250 millones de personas, es decir, el 16,6 por ciento de la población, sigue viviendo con menos de US\$1 diario y casi 700 millones de personas, es decir, el 47 por ciento de la población, vive con menos de US\$2 diarios. Ha ido aumentando la desigualdad y China se sitúa ahora entre los países que tienen mayores desigualdades entre sus habitantes.

Muchas de las personas que trabajan y viven en la pobreza o cerca del umbral constituyen la espina dorsal del éxito económico chino, en las populosas ciudades del sur y en las zonas costeras. Los migrantes procedentes de zonas rurales que escapan de las durísimas labores y la pobreza suman alrededor de 200 millones y trabajan principalmente en el sector privado, donde los salarios son bajos, las jornadas largas y donde la vida de los trabajadores no tiene mucho valor. Muchos migrantes trabajan sin tener contratos formales y a menudo no tienen domicilio oficial en sus lugares de trabajo. Dependen de sus empleadores. Se les deniegan los derechos básicos, como acceso a una adecuada seguridad social y jubilación y muchos migrantes trabajan más de 13 horas diarias sin ningún franco semanal y les pagan el salario mínimo o menos. Las normas de salud y seguridad profesionales son tremendamente inadecuadas. Las estimaciones oficiales sitúan en alrededor de 127.000 las muertes ocurridas en accidentes industriales durante 2005, a pesar de que todos los años se hacen promesas de mejorar la situación. Un informe

8 - Panorama general del plan de comercialización de las Olimpiadas de Pekín de 2008, <http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>.

9 - Para mayor información sobre el milagro chino, véase: “¿QUIÉN SE BENEFICIA DEL MILAGRO CHINO? - O cómo los trabajadores chinos pagan caro el auge económico de su país”, CIOSL (ahora CSI), diciembre de 2005.

reciente afirma que más 200 millones de los 758 millones de empleados que hay en China adolecen de algún tipo de enfermedad profesional u otra. En 2006 declinó la cantidad de catástrofes ocurridas en lugares de trabajo (clasificadas como accidentes, con saldos de 30 o más muertos), según las estadísticas oficiales, pero los accidentes de trabajo continuaron siendo moneda corriente. Alrededor de 700.000 trabajadores tienen distintos niveles de discapacidad debido a accidentes ocurridos en el trabajo. Nada más que en el Delta del Río de las Perlas, se estima que todos los años hay 40.000 dedos seccionados.

El gobierno chino hizo adelantos en muchos aspectos de la legislación y del ámbito social pero las nuevas leyes no se aplican a la mayoría de los trabajadores chinos o son inadecuadas para protegerlos de los empleadores nacionales y extranjeros que obtienen sus ganancias gracias a que China está pasando a posicionarse como la fábrica del mundo. Si bien esto puede ir cambiando a medida que el gobierno decida que ya ha visto suficientes inversiones de bajo nivel y procura –aunque tardíamente- mejorar las calificaciones y los salarios de su fuerza laboral, hay áreas cruciales en las que todavía no se han hecho reformas.

La responsabilidad social de las empresas, que muchos proclaman como la solución para mejorar las condiciones de trabajo en China, fue muy promovida por empresas y marcas internacionales como símbolo de su compromiso con las normas fundamentales del trabajo. Y sin embargo, como se muestra en éste y en muchos otros informes de primera mano, la responsabilidad social de las empresas sigue siendo muy ineficaz dentro de China. El bajo nivel de las normas, los sistemas obsoletos y desacreditados de “auditorías” y la falta de atención especial a las cadenas de suministros implican que muchas auditorías de la responsabilidad social de las empresas no tienen sentido alguno y se subvierten fácilmente. Aunque algunas iniciativas están examinando en mayor profundidad cuestiones tales como la auténtica participación de los trabajadores, dichas iniciativas siguen siendo de poco alcance y onerosas. Muchos códigos de conducta proclaman respaldar las normas fundamentales del trabajo, entre las cuales está la libertad sindical, pero en la mayoría de ellos no hay planes concretos para que dicha libertad sindical se respete y ponga en práctica.

No puede haber cambios sostenibles en las condiciones y prácticas laborales sin una auténtica participación de los trabajadores y, sin embargo, la mayoría de las iniciativas de China sobre responsabilidad social de las empresas no hacen referencia a que las autoridades chinas no permiten a los trabajadores el ejercicio del derecho fundamental de formar sindicatos independientes y de afiliarse a los mismos. Inclusive las iniciativas más encomiables fracasarán a menos que estén respaldadas por organizaciones independientes de trabajadores y que no dependan simplemente de la generosidad del empleador. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva no son meras divisas vacías sino que son derechos significativos que permiten que los trabajadores tengan voz para mejorar sus lugares de trabajo.

Libertad sindical

Los sindicatos han demostrado ser una forma eficaz para que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, para proporcionarles una voz que se escuche a fin de que participen significativamente en la sociedad y gocen de protección contra los efectos negativos del cambio económico. Este derecho fundamental –englobado en los convenios de la OIT- se deniega a los trabajadores de China, ya que el gobierno no ha ratificado las normas fundamentales del trabajo de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. En consecuencia, sigue siendo corriente que se reprima el militancia de los trabajadores.

El gobierno chino no ha ratificado ninguno de los dos convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenios núm. 87 y 98). En febrero de 2001, ratificó el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pero al mismo tiempo, anunció que las disposiciones garantizadas en el artículo 8,1 (a), a saber, el derecho de crear y afiliarse a organizaciones de trabajadores libremente elegidas, se trataría conforme a la legislación china. Al hacer esta salvedad, el gobierno emitió una reserva con respecto a un elemento fundamental del Pacto, poniéndose así en contravención con los principios internacionalmente reconocidos sobre la ley de los tratados. En 2005, la Comisión de la ONU sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales “lamentó” esta prohibición del derecho de organizar y afiliarse a sindicatos independientes e instó a China a “enmendar la ley sindical a fin de permitir a los trabajadores formar sindicatos independientes fuera de la estructura de la All China Federation of Trade Unions (Federación General China de Sindicatos)”.

Pero, dicho de una manera simple y directa, los trabajadores no tienen libertad de formar ni de afiliarse libremente elegidos, ya que la ley solamente reconoce una organización de “trabajadores”, la mencionada All China Federation of Trade Unions (ACFTU). El papel de la ACFTU es

“representar los intereses de los trabajadores y salvaguardar sus legítimos derechos” pero, al mismo tiempo, como parte de la burocracia gobernante de China, la ACFTU también debe “observar y salvaguardar la Constitución (...), tomar el desarrollo económico como su tarea principal, defender la senda socialista, [y] la dictadura popular democrática, el liderazgo del Partido Comunista de China (...)”. El deber básico de la ACFTU es “coordinar las relaciones laborales a través de consultas” y “movilizar a los trabajadores a fin de que hagan todo lo posible para cumplir con sus tareas en la producción”.

Cuando hay descontento en los lugares de trabajo o los trabajadores efectúan reclamos, la ACFTU no los ayuda o, en el mejor de los casos, no se hace presente y, en el peor, deliberadamente obstruye los reclamos y métodos de los trabajadores. Esta inacción y la falta inclusive de un apoyo rudimentario para los trabajadores dimana en parte de su papel contradictorio. La ACFTU es tanto una parte de la burocracia del Partido/Estado como un organismo que ayuda al gobierno en la tarea primordial de garantizar la estabilidad social durante las reformas económicas y un supuesto representante de los trabajadores, que los ayuda a evitar que los conflictos y desigualdades emergentes en la nueva “economía socialista de mercado” no conduzcan a la creación de un movimiento independiente de trabajadores.

No se permite que haya sindicatos independientes y los intentos por establecer organizaciones independientes de trabajadores son reprimidos, a veces con violencia. En China no hay derecho de huelga y los trabajadores tienen pocas vías legítimas para dar a conocer sus reivindicaciones. Actualmente, no hay ninguna ley que rija los procedimientos de negociación colectiva, solamente reglamentaciones y disposiciones con respecto a los contratos colectivos (revisados en 2004). A pesar de estas limitadas oportunidades para efectuar consultas colectivas y de la obvia necesidad de protección que tienen los trabajadores –inclusive los migrantes– se hicieron pocos progresos hacia alguna forma de auténtica negociación colectiva. Privados de un sindicato representativo, grupos de miles de trabajadores han hecho manifestaciones de protesta, muchas veces tras años de fútiles intentos de negociar con las autoridades locales.

A menudo se arresta a los organizadores de esos grupos y a los manifestantes. A algunos de ellos se los condena a cumplir penas de reclusión tras haberlos llevado a juicios que están muy lejos de cumplir con las normas internacionales. A otros se los ha condenado a cumplir condenas de “reeducación a través del trabajo” (“lao jiao”, a veces denominada “rehabilitación a través del trabajo”), un proceso administrativo que soslaya las pocas salvaguardas existentes en el sistema penal de justicia. El resultado de tales medidas represivas es que los ejemplos de sindicatos independientes son raros y no duran mucho. Los organizadores de medidas colectivas operan corriendo graves riesgos. A pesar de esto, aumenta la cantidad de trabajadores dispuestos a asumir mayores riesgos organizando protestas, huelgas y medidas colectivas.¹⁰

Mientras China continúa en su arduo camino hacia un libre mercado, millones de trabajadores de las antiguas empresas de propiedad estatal han venido perdiendo sus puestos de trabajo y hay muy pocos otros puestos a los que puedan aspirar. Se prevé que todavía durante muchos años la cantidad de nuevos puestos de trabajo que se creen sea muy inferior a la cantidad de personas que buscan trabajo y el índice oficial del desempleo urbano (alrededor del 4,5 por ciento) oculta un índice mucho mayor, que se estima en alrededor de 10–20 por ciento o más en algunas zonas post industriales. Para muchas personas –especialmente trabajadoras, que son las primeras en ser despedidas y las últimas a las que se vuelve a contratar–, el despido a los 40 años significa no conseguir trabajo nunca más. Además de esto, es necesario recordar que la corrupción es endémica y que hay una masiva malversación de fondos de las empresas que eran de propiedad estatal, como así también connivencia entre los empresarios y los funcionarios gubernamentales. La ACFTU no ha negociado, y mucho menos aplicado, ninguna disposición

en materia de seguridad social que se pudiera haber obtenido durante la reestructuración de esas empresas de propiedad estatal.

La ACFTU tampoco parece dispuesta o parece incapaz de respaldar a los trabajadores del sector privado. A pesar de que por primera vez en 2003 se admitió el ingreso a la ACFTU de trabajadores migrantes, hecho al que se le dio gran publicidad en campañas que daban la bienvenida a los migrantes, la ACFTU no tiene casi ninguna presencia en la mayoría de los conflictos y medidas colectivas que se toman en las principales zonas manufactureras, donde están situadas la mayoría de las empresas privadas. En las cuatro fábricas que Juega Limpio investigó para este informe, no encontramos ninguna evidencia de que hubiera una delegación de la ACFTU ni ninguna otra forma de organización o comité de trabajadores.

Mientras se les niegue a los trabajadores chinos el derecho de contar con sindicatos libres independientes, las empresas benévolas y la introducción gradual de leyes más abarcadoras no podrán aportar remedios duraderos.

¿Haciendo la vista gorda?

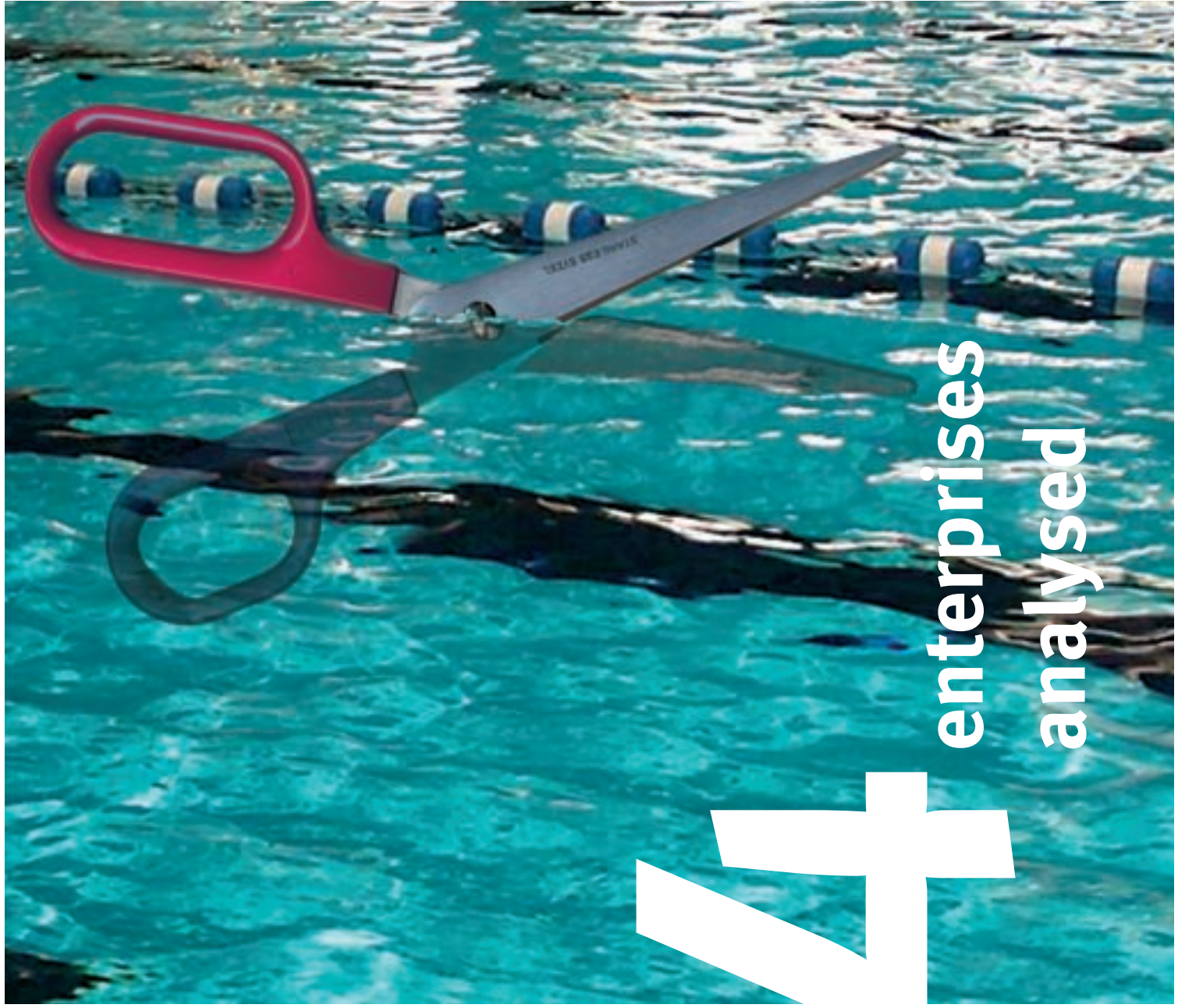
Dadas estas malísimas perspectivas para los trabajadores comunes de China, la falta de sindicatos y el hecho de que no se aplique la legislación nacional, no es difícil deducir cuán habituales son en todo China los hechos que nosotros descubrimos. En este informe hacemos hincapié en que el COI tiene la responsabilidad última de garantizar que los lugares de trabajo como éstos –donde las condiciones de trabajo ponen en peligro la vida de los trabajadores– corrijan esa situación antes de que se les permita sacar provecho de los Juegos Olímpicos. El COI adopta una actitud tremendamente negativa con respecto a las evidencias de la existencia de graves problemas en la cadena de suministros olímpicos e insiste en cambio en afirmar que en la familia olímpica todo está bien. Durante el verano de 2005, hablando al final de una visita de tres días de duración que hizo el COI, Hein Verbruggen, Presidente de la Comisión de Coordinación del COI para los Juegos Olímpicos de Pekín declaró que los preparativos para los Juegos de Pekín marchaban “sobre ruedas”

“Realmente tenemos unas Olimpíadas verdes, no solamente porque en China se está haciendo todo lo que se puede con respecto al medio ambiente sino también porque lo único que encontramos allí fue luz verde,” dijo Verbruggen y agregó *“Quizás sea difícil creerlo pero no hay nada negativo que decir.”*¹¹

En verdad resulta difícil creerlo y, no obstante, eso es lo que el COI nos quiere hacer creer. Nuestra investigación muestra otra cosa totalmente distinta.

10 - Véase una lista de las personas actualmente presas en China por haber participado en protestas obreras en: Imprisoned Labour Rights Activists in China (Milantantes de derechos sindicales presos en China) http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html

11 - Bloomberg News, 2 de junio de 2005.



4 enterprises analysed



1 Lekit Stationery Company Ltd.



A comienzos de este año, un investigador de Juega Limpio fue contratado por **Lekit Stationery Co. Ltd.**, una empresa de propiedad taiwanesa que tiene un gran establecimiento manufacturero en el sur de China y recopiló información directa sobre las prácticas de empleo y las condiciones de trabajo en esa planta.

Juega Limpio observó que este fabricante, grande y exitoso, sistemáticamente paga a su fuerza laboral menos del 50 por ciento del salario mínimo legal de la zona. La empresa paga a sus trabajadores una tarifa muy baja a destajo y les exige hacer 13 horas diarias, dándoles muy pocos o ningún franco mensual. Lekit es también una de las muchas empresas que utiliza un elevado porcentaje de mano de obra ocasional en sus fábricas y no parece poner aparte, registrar o efectuar aportes de seguridad social para su personal en este momento ni haberlo hecho anteriormente. La empresa utiliza un sistema innecesariamente duro de multas y castigos para dirigir y disciplinar a su personal. Este fabricante, que tiene licencia para artículos que llevan el símbolo y la mascota oficial de las Olimpiadas, también contrata niños y los obliga a trabajar 13 horas diarias. Hace grandes esfuerzos para ocultar el hecho de que ha contratado niños. Y no lleva registro del empleo de esos chicos ni de los demás trabajadores de la fábrica, con el fin de evitar sus responsabilidades actuales y futuras como empleador.

Propietario:

Empresa inversora de Taiwán

Fábrica situada en China continental:

Zona Administrativa de Jiangbian, aldea Qishi, ciudad de Dongguan, Guangdong, China.

Tel.: 86-0769-8666 5177; 8666 8747; 8666 7077; 8666 7867; 8666 9847

Fax: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

Correo electrónico: esd3@lekit.com.hk or lekit4@lekit.cn

Página de Internet: www.lekit.cn

Oficina de Hong Kong:

Local 610-12, Bloque A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Hong Kong

Tel.: 852-2750 2351

Fax: 852- 2750 2731



Alumnos de primaria y secundaria empleados en Lekit durante las vacaciones (un investigador de Juega Limpio trabajó con ellos en enero de 2007).

Lekit Stationery Co., Ltd. creada en 1977, es un fabricante con certificado ISO 9001 para productos de papel y cuero. Juega Limpio llevó a cabo su investigación en uno de sus establecimientos manufactureros situado en Dongguan, provincia de Guangdong.

En una carta abierta de una página B2B de Internet, Chris Qie, gerente de la planta de Dongguan plant, declaró: "Lekit [tiene] el privilegio de suministrar papelería para los Juegos Olímpicos de Pekín 2008."

(http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp). Los trabajadores y trabajadoras entrevistados en la planta, confirmaron que Lekit estaba imprimiendo imágenes de Fuwa, la mascota olímpica, en sus productos de papelería.

Lekit produce libretas, libretas de direcciones, libretas con espiral, menús, libros diarios, papel para memorandos, repuestos para agendas, agendas con encuadernado fijo, agendas con espiral, agendas personales, planificadores de cuero, tarjeteros, accesorios de escritorio, cajas para CD, billeteras y artículos para regalo. Su producción mensual es altísima. Por ejemplo, la empresa produce mensualmente cinco millones de libretas, ocho millones menús y artículos afines, un millón de diarios de cuero y otros tipos de diarios y 500.000 cuadernos, carpetas y productos afines. (<http://www.lekit.cn/eng/profile.asp>).

Lekit parece ser también proveedora de Filofax (<http://www.filofax.co.uk/>) y MomAgenda (<http://www.momagenda.com>).



1. Contratación de menores

En el momento de llevarse a cabo el estudio, en enero de 2007, los investigadores de Juega Limpio encontraron que Lekit había contratado a más de 20 menores de 16 años, contraviniendo el artículo 15 de la legislación laboral. Los chicos eran alumnos de primaria y ciclo básico secundario procedentes de familias rurales migrantes y querían trabajar durante las cortas vacaciones de invierno. A algunos de ellos los llevaron sus madres a la fábrica a fin de que ganaran dinero para pagar sus matrículas. Si bien esos chicos apenas representaban el 5 por ciento de la fuerza laboral compuesta por 400 personas, algunos de ellos eran muy jóvenes y a todos se les exigía trabajar la misma gran cantidad de horas que a los adultos.

Uno de los investigadores de Juega Limpio trabajó con esos chicos en enero de 2007. El menor de ellos tenía solamente 12 años de edad. Normalmente, esos chicos debían trabajar en la línea de empaquetado desde el comienzo de la jornada laboral, a las 7,30 u 8 de la mañana hasta tarde por la noche, alrededor de las 22,30. En una oportunidad se cambió el horario. Inspectores externos iban a realizar una auditoría anunciada previamente y, a raíz de ello, a todos los chicos se les asignaron trabajos en los depósitos para que no los vieran.

A los chicos generalmente se les pedía que trabajaran en una gran mesa colocando las libretas en orden, es decir apilándolas de manera que la tapa quedara hacia arriba. Se agrupaban cinco libreta, se las ataba como una unidad y se las colocaba en unas grandes cajas.

Una de las razones por las que la patronal contrata niños es porque les puede pagar menos. En lo referente a horas extraordinarias, a los chicos se les paga solamente 3 yuanes/hora mientras que a sus compañeros mayores se les paga 3,12 yuanes/hora (Véase la sección sobre salarios más adelante).



2. No se hacen contratos ni se registra a los trabajadores

La patronal de Lekit no da a ninguno de sus empleados un contrato ni ningún tipo de carta de empleo. En virtud del artículo 19 de la legislación laboral, un contrato de trabajo debe incluir lo siguiente:

- (a) términos del contrato;
- (b) descripción del trabajo;
- (c) protección laboral y condiciones de trabajo;
- (d) términos de remuneración;
- (e) reglas, reglamentación y sanciones por violaciones de las mismas;
- (f) condiciones para terminar un contrato de trabajo; y
- (g) disposiciones específicas sobre las instancias de violación de un contrato de trabajo.

Al no haber ningún registro de su empleo y en caso de un conflicto laboral con respecto al horario de trabajo, los salarios, la indemnización por un accidente laboral o seguridad social u otras prestaciones, a los trabajadores les resultaría muy difícil demostrar que han trabajado en la fábrica y defender su posición y sus derechos en una audiencia de un comité de arbitraje laboral o en un tribunal.



12 - Artículo 15 de la legislación laboral. No se autorizará a ninguna entidad a contratar menores de 16 años de edad. Las entidades literarias o artísticas, de cultura física o deportiva y las actividades artísticas y artesanales que necesiten contratar menores de 16 años deben hacer los trámites necesarios y obtener autorización conforme a las disposiciones estatales correspondientes y garantizar su derecho a la educación obligatoria.

3. Horas de trabajo excesivas y horas extraordinarias forzadas

Las líneas de producción de los talleres son las habituales de este tipo de productos; 8 líneas de productos de papel en total; líneas de impresión con máquinas de dos, tres, cuatro y cinco colores; líneas de máquinas de plegado; líneas para el espiralado; líneas para el recorte; líneas de encuadernado; líneas para costura de cuero; y empaquetado. Juega Limpio entrevistó a trabajadores de distintas líneas de ensamblado, los cuales dijeron que les resultaba muy duro el trabajo debido a la enorme cantidad de horas extraordinarias.

Una jornada común de trabajo en Lekit es de 12 horas, de las cuales 4 son horas extraordinarias obligatorias. El personal hace las horas extraordinarias de lunes a sábado y a veces también los domingos. En realidad, a la mayoría de los trabajadores de Lekit solamente se les deja libre los domingos por la noche y a los trabajadores de producción raramente se les dan días francos, ni siquiera si los solicitan.

Hora	Programa diario
6:45 AM	Despertarse
7:00 – 7:15	Desayunar
7:15 – 7:30	Marcar tarjeta, entrar a la sesión matinal
7:30 – 8:00	Asamblea matinal (únicamente los jueves)
8:00 – 12:00	Sesión matinal de trabajo
12:00 – 13:15 PM	Almorzar y descansar
13:15 – 13:30	Marcar tarjeta, entrar a la sesión de la tarde
13:30 – 17:30	Sesión vespertina de trabajo
17:30 – 18:15	Cena
18:15 – 18:30	Marcar tarjeta, entrar a la sesión de la noche
8:30 – 22:30 ó 2 de la mañana	Sesión de horas extraordinarias

Nota: PlayFair recopiló los datos que preceden en enero y febrero de 2007 en Dongguan.

En enero de 2007, en parte debido a la gran demanda de artículos de recuerdo con el símbolo de los Juegos Olímpicos y en parte debido a la proximidad del Festival del Nuevo Año Lunar, en Lekit las horas extraordinarias subieron a 160 mensuales. Eso equivale a 4,5 veces la cantidad de horas extraordinarias autorizadas, que son 36 horas semanales. (Véase el art. 41 del código laboral de China). Es decir que, además de las habituales 168 horas de trabajo mensuales (8 horas diarias x 22 días de semana por mes), se obligó a los trabajadores a hacer 160 horas más, lo que significa semanas laborales de 80 horas.

En China hay numerosas leyes y disposiciones que protegen la salud de los trabajadores y que prohíben las horas extraordinarias excesivas, pero se las aplica muy poco, por lo que muchos trabajadores quedan sin protección ante los mismos problemas y hacen demasiadas horas de trabajo sin poder descansar bastante.

4. Los salarios están por debajo del mínimo legal y no se pagan las tarifas correspondientes a las horas extraordinarias

Además de hacer larguísimas jornadas de trabajo, a los trabajadores de Lekit se les paga menos que el salario mínimo local legal. En Dongguan, con vigencia a partir del 1 de septiembre de 2006, el salario mínimo se aumentó a 690 yuanes mensuales ó 4,12 yuanes por hora, sobre la base de una jornada laboral de 8 horas y una semana laboral de cinco días. No obstante, a los trabajadores de Lekit se los obliga a trabajar 26 días “habituales” por mes y se les paga un sueldo básico de solamente 450 yuanes. De esta manera (8 horas diarias durante 26 días y 450 yuanes mensuales), un trabajador de producción gana la mísera cantidad de 2,16 yuanes por hora.

Obviamente, al estar los salarios tan por debajo del nivel mínimo, hay dos graves problemas: en primer lugar, el salario básico es extremadamente bajo, situándose en un nivel muy inferior al mínimo estipulado por ley; y en segundo lugar, no se les paga a los trabajadores la tarifa aplicable a las horas extraordinarias por el trabajo que realizan los sábados, que debería ser el doble del índice salarial normal.

Un jefe de línea de producción del sector del papel también reveló lo siguiente:



“Inclusive cuando hemos hecho con diligencia 160 horas extraordinarias, nuestro jefe solamente nos paga 70 horas a 1,5 del índice salarial normal. Ése es el tope que fija. Estamos todos muy enfadados por esto pero, ¿qué podemos hacer? Nunca se nos ha pagado adecuadamente. Las restantes 90 horas extraordinarias se nos pagan al índice habitual de solamente 2,16 yuanes por hora.”

Una chica de 13 años que trabajaba en Lekit nos dijo:



“¡Trabajé desde la mañana temprano hasta las 2 de la mañana del día siguiente! Esto sucede por lo menos dos o tres veces por mes. Quedé extenuada pero al día siguiente tuve que trabajar como de costumbre”

En enero de 2007, cuando la cantidad de horas extraordinarias llegó al récord de 160, un trabajador ganaba alrededor de 871,2 yuanes por mes. Los salarios se calculaban de la siguiente manera: $[450 \text{ yuanes} + (2,16 \text{ yuanes} \times 1,5 \text{ veces el índice normal} \times 70 \text{ horas}) + (2,16 \text{ yuanes} \times 90 \text{ horas}) = 450 + 226,8 + 194,4 \text{ yuanes}]$. El salario mensual más alto del que nos hablaron los trabajadores se situaba en unos 1.000 yuanes.

Resulta irónico que la única manera que tienen los trabajadores de Lekit de llegar a percibir el salario mínimo es haciendo horas extraordinarias y éstas no se pagan como tales.

Este método para calcular los salarios y las horas extraordinarias es tremendamente injusto y explotador. La patronal ha venido estafando sistemáticamente a sus trabajadores tanto en su remuneración básica como en las tarifas de las horas extraordinarias. A pesar de todo, la mayoría de las aproximadamente 400 trabajadoras, de edades que van de los 35 a los 45 años, optan por quedarse. En una entrevista que se hizo a un grupo de ellas, dijeron que en Lekit se estaba mejor que en otras fábricas pequeñas del pueblo.

5. Multas irracionales y deducciones de los salarios

El sistema de control y disciplina en esta fábrica perteneciente a patrones taiwaneses es muy meticuloso y a veces muy duro. A quienes se demoran más de 15 minutos cuando van al baño, Lekit les impone una multa de nada menos que 20 yuanes, lo que equivale a aproximadamente el jornal de un día completo. La patronal también deduce 1 yuan del salario de los trabajadores por cada minuto de retraso para asistir la asamblea matinal de los jueves. Si faltan un día al trabajo, se les deduce a los trabajadores el jornal de 3 días. Y finalmente, hay un sistema disciplinario de multas consistente en tres niveles: 20 yuanes por cualquier “error pequeño”, que van desde no limpiar los dormitorios hasta no llevar colocada la tarjeta de miembro del personal durante el trabajo; 50 yuanes por “errores grandes,” y 80 yuanes por “errores imperdonables.” Un joven trabajador le contó a Juega Limpio precisamente esto: “La más pequeña infracción a las reglas de la fábrica supone imposición de multas y castigos: Detesto trabajar aquí.”


6. Falta de pago de la seguridad social y de otras prestaciones legales inherentes al empleo

Juega Limpio descubrió que Lekit no registra a sus trabajadores ni les hace los aportes de la seguridad social, salvo en el caso de algunos técnicos. Y esto, a pesar de que en el artículo 73 de la legislación laboral se especifica claramente que todos los empleados deben tener seguridad social y seguros de jubilación para poder percibir prestaciones; para casos de enfermedad o accidente; para casos de discapacidad debida a enfermedades o accidentes profesionales; desempleo; y nacimiento de un hijo.

Específicamente, si un trabajador o trabajadora contrae una enfermedad profesional o sufre un accidente de trabajo, los costos de atención médica deberían estar cubiertos por un programa de seguro. Además, si un trabajador o trabajadora tiene que ser hospitalizado, los empleadores deberían proporcionarle un subsidio de alimentos (el monto del mismo varía de una ciudad a otra) durante todo el período que dure la hospitalización.

7. Condiciones de trabajo peligrosas

Muchos trabajadores señalaron que el entorno laboral de Lekit carece de medidas de protección de la seguridad y que ellos mismos no tenían en su trabajo las condiciones de seguridad que indica la ley. El art. 30 de la Ley sobre la prevención y el control de las enfermedades profesionales (vigente a partir del 1 de mayo de 2002) especifica que:



“Al firmar contratos de trabajo con los trabajadores o trabajadoras, el empleador debe informar verazmente a los mismos cualquier riesgo potencial de enfermedad profesional y las consecuencias de la tarea, las medidas de prevención para tales enfermedades y las prestaciones materiales, y los mismos deben figurar claramente en los contratos de trabajo; en el mismo no se pueden esconder los hechos o engañar a los trabajadores.”

Además, el empleador debe instalar en sus talleres los elementos correspondientes y proporcionar a cada trabajador la ropa o el equipo de protección necesarios para prevenir las enfermedades profesionales.

En realidad, ninguno de los trabajadores que entrevistamos había firmado nunca ningún contrato de trabajo con Lekit y, como resultado, tampoco se les había dicho antes de comenzar a trabajar qué riesgos potenciales existen en el lugar de trabajo.

En esta fábrica de Dongguan corren especial riesgo las personas que integran las unidades que se dedican a soldadura y quienes cotidianamente utilizan productos para encolar y químicos cáusticos, que intervienen en el proceso de producción de artículos de cuero. Los trabajadores que ensamblan artículos decorativos, como por ejemplo bandas o cintas de colores sobre libretas, a menudo sufren quemaduras en los dedos o en las manos.

8. No se otorga licencia paga de maternidad

No se otorga licencia paga de maternidad como estipula la ley. Las embarazadas solamente tienen derecho de solicitar licencia no remunerada. Sin embargo, conforme a la legislación laboral, y también en virtud de la ley sobre la protección de las trabajadoras, éstas tienen derecho de disponer de por lo menos 90 días de licencia de maternidad.

9. No hay sistemas de respaldo ni representación sindical

No es de sorprender que Juega Limpio haya encontrado que no existe ninguna organización, comité o consejo de trabajadores, ni siquiera una delegación del sindicato oficial ACFTU. La única posibilidad que tienen los trabajadores de expresar sus opiniones sobre su trabajo y sus condiciones de vida es transmitírselas a sus supervisores de línea o al departamento de personal.

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd



El equipo de investigación de Juega Limpio entrevistó a trabajadores y trabajadoras de los dos fabricantes de bolsos que tienen licencias oficiales para las Olimpiadas de Pekín de 2008. El siguiente es un informe sobre las condiciones de trabajo existentes en la empresa **Yue Wing¹³ Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd.** de Shenzhen.

Juega Limpio encontró que este grande y exitoso fabricante sistemáticamente le paga a su fuerza laboral menos del 64,6 por ciento del salario mínimo legal estipulado en esa área. La empresa le paga a sus trabajadores una bajísima tarifa por trabajo a destajo y les exige hacer 13 horas diarias, concediéndoles muy pocos días francos mensuales y a veces ninguno. La empresa parece haber actuado como norma de esta manera antes de obtener una licencia oficial para artículos de los Juegos Olímpicos de Pekín de 2008. Peor aún, parece haber hecho grandes esfuerzos para ocultar este accionar a los inspectores precedentes y actuales.

Además, la empresa parece no prestar atención alguna a las cuestiones relativas a salud y seguridad profesionales. El aire de sus talleres está lleno de polvo y fibras de algodón y lino y flota pelusa de todo tipo de telas. El sistema de ventilación que hay no es suficiente para limpiar el aire y a los trabajadores no se les proporcionan máscaras para evitar que estén constantemente inhalando esas pequeñas partículas. En la sección de tejido, los trabajadores están expuestos a los peligrosos agentes químicos que se utilizan para el teñido, que les provocan dolorosas llagas en las manos.

Propietario:

Capital de Hong Kong (establecido en 1978) y, más tarde, sede en los Estados Unidos

13 Qing Gongye – literalmente quiere decir artículos de industria liviana

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.



Fuente: <http://www.ywcmfg.com/>

Esta empresa tiene licencia para de los Juegos Olímpicos

La empresa Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC) fue designada como uno de los dos fabricantes de bolsos a los que se otorgó licencia oficial para los Juegos Olímpicos de Pekín de 2007 (www.ywcmfg.com/index.htm). La empresa produce unos 50 artículos distintos que llevan el símbolo de las Olimpiadas de Pekín de 2008¹⁴.



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd., uno de los proveedores oficiales de los Juegos Olímpicos de Pekín de 2008 (Fuente: Juega Limpio)

14 - "China's Logo Crackdown" Wall Street Journal, 3 de noviembre de 2005. Citado en el sitio de Internet de la Asociación Nacional de Fabricantes: www.nam.org/s_nam/sec_illum.asp?CID=202260&DID=235608.

Base de manufactura en Shenzhen:



La fábrica de bolsos está en el Distrito de Longgang, Shenzhen
(Fuente: Juega Limpio)

El complejo manufacturero de la empresa YWC de Shenzhen es grandísimo. Está compuesto por cinco edificios donde están las fábricas, los Bloques K, A, B, C y D (con alrededor de 3.000 máquinas de producción) y un edificio de tres pisos donde están los dormitorios, los comedores, una clínica, instalaciones para esparcimiento (una biblioteca, una cancha de baloncesto y una mesa de billar) y prácticos negocios.

Dirección: aldea Jixia, ciudad de Buji, distrito de Longgang, Shenzhen, Guangdong, China Tel.: 0755-2874 9121 (interno 8066)

Fax: 0755-2874 9877

Sede y oficina de ventas en los Estados Unidos:

Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd.

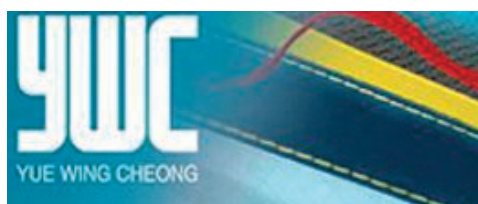
Dirección: 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, Estados Unidos

Tel.: 859-291-3100

Fax: 859-291-3113

Correo electrónico: ywcmf@ywcmfg.com

Productos:



Refrigeradores portátiles, bolsos deportivos, bolsos para computadoras, bolsos para pañales, bolsos para cosméticos, bolsos acolchados, portafolios, mochilas, bolsos para almuerzo, bolsos para dama, billeteras y juguetes de peluche.¹⁵

Otros clientes mencionados:

Según la página de Internet de la empresa, también produce bolsos para empresas internacionales como Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay y Dell.

En las condiciones de trabajo existentes en YWC hay por lo menos cinco problemas graves:

1. Los salarios son de menos del 64,6 por ciento de los salarios legales

En la página que la empresa YWC tiene en Internet, se sostiene que la misma defiende “una fuerte ética empresarial y altas normas laborales” y que “anualmente se efectúan inspecciones de la fábrica y las prácticas laborales a cargo de empresas independientes que representan a grandes corporaciones estadounidenses, entre las cuales se cuentan Disney, Wal-Mart y K-Mart Stores”. Sin embargo, Juega Limpio tuvo la decepción de encontrarse con que las verdaderas prácticas de la empresa no son mejores que las que se encuentran en los talleres de explotación de pequeña y mediana dimensión situados en el sur de China.

15 - Fuente: Sitio de Internet de la empresa, www.ywcmfg.com/index.htm

16 - Véase la sección sobre “Ética” del sitio de la empresa de Internet, www.ywcmfg.com/ethics.htm

Todos los trabajadores (salvo los que trabajan en el Bloque K) se quejan de que se los explota. Normalmente trabajan 356 horas mensuales (174 horas más las horas extraordinarias) y ganan apenas 778,4 yuanes por mes como promedio. Este salario está un 64,6 por ciento por debajo del índice legal. En el Cuadro 1 figuran pormenores de la diferencia entre los cálculos de los salarios mensuales que hace la empresa y cálculos basados en el índice del salario mínimo legal actual de los distritos situados en la periferia de Shenzhen:

Juega Limpio había esperado que en una empresa que se hizo merecedora de que se le concediera una licencia oficial de los Juegos Olímpicos y, sobre todo, una empresa que declara tan a viva voz su compromiso con la ética comercial, hubiera mejores condiciones pero se encontró con que los salarios que se paga a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras son muy inferiores al salario mínimo legal de 4,02 yuanes por hora (700 yuanes/21,75 días/8 horas).

CUADRO 1: COMPARACIÓN ENTRE LOS SALARIOS QUE PAGA LA EMPRESA Y LAS NORMAS LEGALES

	Sistema de pago de YWC	Yuan	Salarios mínimos legales (distritos de la periferia de Shenzhen)	Yuan
Salario básico	El salario típico en YWC es de 25 yuanes/día días al mes	750	Sobre la base de 8 horas/día x 21,75 días (174 horas /mes)	700
Índice de remuneración de las horas extraordinarias (HE) en días de semana	0,7 yuanes/hora adicional (5 horas/día x 22 días = 110 horas; Total HE en días de semana = 110 horas / mes)	77	6,03 yuanes/hora (4,02 yuanes/hora x 1,5 veces); 5 horas/día x 22 días = 110 horas /mes	663
Índice de remuneración de las horas extraordinarias (HE) en sábados y domingos	0,7 yuanes/ hora adicional (5 horas/día x 4 Sábados = 20 horas más 13 horas x 4 domingos = 52 horas; Total HE fin de semana = 72 horas /mes)	50.4	8,04 yuanes/ hora (4,02 yuanes/ hora x 2 veces); 13 horas/día x 8 días de fin de semana 104 horas /mes	836
Sobresueldo	Sobresueldo por asistencia perfecta	50		
Descuentos por comida	Comida	-120		
Descuento por alquiler	Espacio en dormitorio	-10		
Descuento por servicios	Agua y electricidad	-15		
Seguro	Seguro médico	-4		
Salario total		778.4		2,199
Menos	Salarios inferiores al índice legal	1,420.6 [64.6%]		



Trabajadoras cosiendo bolsos (Fuente: Juega Limpio)

17 - Diez yuanes (RMB) son alrededor de 0,97 euros.



Una trabajadora explicó la situación de la siguiente manera:

“Nuestros salarios se calculan como trabajo a destajo, por lo que tenemos que trabajar muy duramente para poder ganar alrededor de 1.000 yuanes por mes. Muchos trabajadores se quedan unos 10 minutos más para hacer algunas piezas más. Para lo que yo hago, lo que se paga es 0,8 yuanes por docena. Lleva 20 minutos hacer una docena. En un día hago entre 30 y 40 docenas. Cobro alrededor de 20 yuanes diarios. Tenemos que llevar un control de nuestra propia producción para poder verificar si las cifras coinciden con las de la empresa y que se nos pague la cantidad correcta al final del mes. No hay tarifas especiales para las horas extraordinarias (HE). El índice por pieza es el mismo que durante las horas normales de trabajo. La empresa dice que se nos pagan 0,7 yuanes más por hora durante las sesiones de HE pero, en realidad, el dinero extra se va para pagar lo que comemos.”

[Nota del editor: La empresa sirve comidas durante las sesiones de HE].

No se les da a los trabajadores un desglose del salario que cobran al final del mes, lo que les dificulta la tarea de verificar los cálculos de la empresa.

2. Largas jornadas laborales

La mayor parte del personal de los talleres de producción de YWC hace 13 horas diarias (es decir, las 8 horas normales más 5 horas extraordinarias). En el Cuadro 2 se muestra un día común de trabajo:

Cuadro 2: Horario habitual de trabajo

	Hora	Horas de trabajo
Sesión matinal	7:30 a 11:30	4 horas
Almuerzo	11:30 a 13:30	2 horas
Sesión vespertina	13:30 a 17:30	4 horas
Cena	17:30 a 18:45	(1 hora 15 minutos)
Noche (sesión de horas extraordinarias)	18:45 a 23:45	5 horas
Total horas trabajadas / día		13 horas

Los trabajadores y trabajadoras se quejan de que a menudo no tienen ni siquiera un franco al mes. No hay ni temporada alta ni temporada baja y los trabajadores se quejan de que trabajan día y noche todo el año.

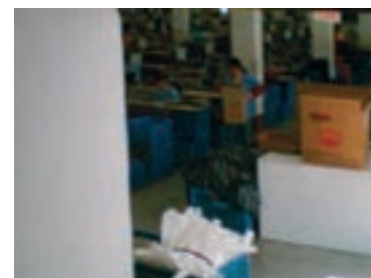
A continuación figura una queja representativa de lo que viven los trabajadores de YWC:



“El Bloque K es el edificio más nuevo de la fábrica y está muy bien construido. Allí los salarios son más altos que en los otros Bloques [A,B,C,D]. Muchos trabajadores quisieran conseguir que los transfieran al Bloque K, incluyéndome a mí. El trabajo en el Bloque D es agotador. Me la paso un día tras otro sentada todo el tiempo a la máquina [desde las 7,30] hasta las 23. Se me duerme el trasero y me duele la pierna derecha. Ya no puedo caminar sin que me duela la pierna.”

3. Riesgos relativos a salud y seguridad profesionales

Según las personas entrevistadas por Juega Limpio, en la fábrica hay problemas de salud y seguridad que requieren atención urgente.



Pilas de telas inflamables en los talleres (Fuente: Juega Limpio)

En el Bloque B, por ejemplo, hay una sala de corte en cada piso. La principal tarea que se hace en ellas es cortar las grandes piezas de telas y otros textiles. Los trabajadores se quejan del polvo y la pelusa de las distintas telas que flotan en el aire en todas esas salas. La fábrica no brinda a los trabajadores ningún equipo de protección. Si una trabajadora quiere usar máscara, tiene que comprársela ella misma.

En la sección de bolsos para damas del Bloque B, hay tres talleres situados en B2, B3 y B4. En cada taller hay alrededor de 150 trabajadores que operan 200 máquinas de coser eléctricas. La principal tarea consiste en coser las distintas piezas que componen los bolsos para damas.

El pago (a destajo) por coser una docena de piezas oscila entre 0,5 y 3 yuanes. En estos talleres es corriente que haya



Una costurera se sienta en un taburete (sin respaldo) durante todo el turno de trabajo (Fuente: Juega Limpio)

problemas ergonómicos como dolor de espalda y de piernas. Las trabajadoras están sentadas en taburetes (sin respaldo) durante las 13 horas. Utilizan el pie derecho para controlar la máquina y sus manos para guiar el proceso de costura. Tras 13 horas de intenso trabajo, muchas mujeres se quejan de que les duele la pierna derecha y de que tienen la espalda completamente entumecida.

En esos talleres de costura hay pilas de telas inflamables pero no hay matafuegos adecuados. A los trabajadores no se les ha brindado ningún tipo de información sobre lo que deben hacer en caso de incendio y si eso ocurriera los resultados serían desastrosos, se le dijo a Juega Limpio.



Una pequeñísima cantidad de extintores de incendio en la planta (Fuente: Juega Limpio)

En la división de tejido de cintas, las trabajadoras están expuestas a los agentes utilizados para el teñido, que les dañan mucho las manos. Cuando hay una exposición prolongada, esos químicos van carcomiendo la piel y la capa siguiente de tejido de las manos, provocando dolorosas llagas. Con esas llagas abiertas, a las trabajadoras les resulta difícil darse una ducha o lavar su ropa a mano, que es lo habitual. Una mujer a la que entrevistó Juega Limpio, que tenía llagas abiertas en todos los dedos de su mano izquierda, contestó enfadada:



“¡Por supuesto que nadie usa guantes de protección aquí! Usando guantes, el ritmo de trabajo disminuiría y el supervisor pensaría que la persona se está mostrando arrogante. Si alguien quiere usar guantes ¡que ni piense que va a poder trabajar aquí.” (¿No le duelen las manos?)
“¡Por supuesto que me duelen! Inclusive me duelen aunque no las sumerja en el agua. Pero cuando las sumerjo en el agua es lo peor. Me duelen tanto las manos cuando lavo la ropa con detergente... El detergente entra en las llagas y arde tanto que me hace llorar”

En las salas de corte el aire está lleno de polvo y fibras de algodón y lino y flota pelusa de los distintos tipos de telas, lo que dificulta la respiración. El sistema de ventilación que hay no es suficiente para limpiar el aire y a los trabajadores no se les proporcionan máscaras para evitar que estén constantemente inhalando esas pequeñas partículas.

4. Dificultades para renunciar

Los trabajadores le dijeron a Juega Limpio que resultaba muy difícil irse del trabajo sin dejar de cobrar por lo menos un mes de sueldo, a menos que la persona hubiera trabajado en la fábrica durante un año. Sin embargo, muchos de los trabajadores no pueden soportar las continuas horas extraordinarias y tratan de renunciar con aprobación de la patronal antes de que finalice el primer año. Esto equivale a una “misión imposible”. A la mayoría de ellos no se le aprueba la renuncia y se ven obligados a irse sin cobrar por lo menos el salario del mes en curso.

Son raros los casos en que una persona puede dejar su trabajo sin que se le retenga por lo menos un mes de salario. La empresa descubrió que una de sus empleadas tenía solamente 15 años y había utilizado un documento de identidad falso cuando comenzó a trabajar en la empresa. Se le pidió a esa chica que se fuera a su casa y que solicitara su propio documento de identidad y que luego volviera a incorporarse con ese documento auténtico. Debido a que era la empresa la que le había pedido que se fuera, no le retuvo su salario.

5. Se engaña a los inspectores que envían los clientes

Está claro que la empresa YWC tiene conciencia de las malas condiciones de trabajo existentes en su fábrica y hace todo lo posible por ocultarlas, especialmente el bajo nivel salarial. Fue muy decepcionante descubrir que ésta es una práctica habitual en esta empresa, a la que se le ha otorgado licencia para los Juegos Olímpicos.

Los inspectores enviados por los principales clientes de la empresa efectúan visitas mensuales a la fábrica, según dijeron a Juega Limpio trabajadores de YWC entrevistados. Antes, la patronal hacía dos recibos de sueldo por cada trabajador. Uno de ellos tenía un desglose falso donde se calculaba el salario del trabajador según la ley, es decir, según la columna de la derecha del Cuadro 1; el otro era el verdadero desglose del sueldo, calculado como se muestra en la columna de la izquierda del mismo cuadro. Se les dijo a los trabajadores que

mostrarán a los inspectores el recibo falso confeccionado conforme a la legislación laboral. Con el fin de evitar que sus trabajadores les mostraran a los inspectores el verdadero recibo de sueldo, la patronal decidió directamente dejar de darles a los trabajadores ese verdadero recibo. Desde octubre de 2006 en adelante, cuando reciben su salario los trabajadores firman en un registro y la patronal es la que guarda esos registros. Se les dice entonces a los trabajadores que memoricen la “fórmula correcta de cálculo salarial” y que si los eligen para formularles preguntas proporcionen dicha fórmula a los inspectores.

Además, la oficina de personal obliga a los trabajadores a firmar una declaración afirmando que se les ha dado amplia capacitación sobre 11 temas, como capacitación antiterrorista, política ambiental y seguridad en caso de incendio. En realidad, Juega Limpio descubrió que la fábrica no brinda capacitación en ninguno de esos ámbitos y que los documentos firmados están simplemente destinados a ser mostrados a los inspectores.

6. Comida y alojamiento



El comedor de la fábrica proporciona comida por 120 yuanes mensuales (Fuente: Juega Limpio).

Los trabajadores encuentran satisfactoria la comida y el alojamiento que proporciona la empresa YWC. No obstante, se quejan porque estiman que el precio de 120 yuanes mensuales que les cobran es demasiado alto. Por esa suma, el comedor de la fábrica les da nada más que dos comidas diarias. A los trabajadores que optan por comer fuera de la fábrica no se les descuenta la comida, pero comer afuera es más caro.



Un dormitorio de tres pisos para trabajadores (Fuente: Juega Limpio)

La fábrica proporciona dormitorios a todos sus trabajadores y les deduce 12 yuanes mensuales por el alquiler y 15 yuanes mensuales por agua y electricidad. En cada habitación duermen ocho personas. Hay casilleros privados para cada trabajador. La mayoría de los trabajadores viven dentro del com-

plejo de la fábrica pero algunas parejas casadas lo hacen fuera y habitualmente pagan 200 yuanes mensuales de alquiler. La fábrica no les proporciona ningún subsidio para el pago del alquiler.

7. Multas y castigos excesivamente altos

La patronal castiga severamente a los trabajadores que faltan sin permiso. Por ejemplo, si una trabajadora falta tres días al trabajo en un mes se le puede deducir todo un mes de salario e inclusive despedirla. Con esta dura regla se evita el ausentismo ya que los trabajadores deberán irse sin cobrar.

8. No se otorga licencia paga de maternidad

No se otorga licencia paga de maternidad como estipula la ley. Las embarazadas solamente tienen derecho de solicitar licencia no remunerada. Sin embargo, conforme a la legislación laboral, y también en virtud de la ley sobre la protección de las trabajadoras, éstas tienen derecho de disponer de por lo menos 90 días de licencia de maternidad.

9. No hay sistemas de respaldo ni representación sindical

No es de sorprender que Juega Limpio haya encontrado que no existe ninguna organización, comité o consejo de trabajadores, ni siquiera una delegación del sindicato oficial ACFTU. La única posibilidad que tienen los trabajadores de expresar sus opiniones sobre su trabajo y sus condiciones de vida es transmitírselas a sus supervisores de línea o al departamento de personal.



El equipo de investigación de Juega Limpio entrevistó a trabajadores y trabajadoras de los dos fabricantes de bolsos que tienen licencias oficiales para las Olimpiadas de Pekín de 2008. El siguiente es un resumen de lo que hemos observado con respecto a las condiciones de trabajo existentes en la empresa de uno de esos fabricantes, **Eagle Leather Products Co., Ltd.**, una subempresa del Grupo Silver Billion Group (<http://www.silverbillion.com>).

Eagle Leather Products no fue ni el mejor ni el peor empleador de los que investigó Juega Limpio. Su personal no estaba descontento con los salarios que percibía y se cree que los salarios se pagaban conforme al programa de salario mínimo de la zona. No obstante, los largos períodos de horas extraordinarias forzosas y los elevados castigos por el tiempo que se pierda solamente se pueden caracterizar como prácticas laborales demasiado rigurosas y explotadoras, inaceptables para una empresa de Hong Kong que, además, tiene una licencia para los Juegos Olímpicos.

Eagle Leather Products Co. Ltd.

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, aldea Shijie, Dongguan, Guangdong, China 523024
Tel.: 86-(0)769-8663 3628 or 8628 7222
Fax: 86-(0)769-8663 3464

Propietario:

Hong Kong

Empresa madre:

Silver Billion International Enterprises Ltd.
Tel.: +86 769 8663 3628 or +86 769 8628 7222, Fax: +86 769 8663 3464
Correo electrónico: info@silverbillion.com / Website: www.silverbillion.com
www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html



Eagle Leather Products, fundada en 1995, es una instalación manufacturera situada dentro del complejo Eagle Centre, en Dongguan, y pertenece a una empresa de Hong Kong, Silver Billion International Enterprises Ltd.

Eagle Leather Products Co., Ltd. Es tanto fabricante como distribuidor de productos con licencia oficial de Pekín 2008, en particular, mochilas y bolsos de viaje. Según estimaciones de los empleados, los pedidos de productos de los Juegos Olímpicos ahora constituyen más del 50 por ciento del total de los pedidos que recibe la empresa.



Ejemplos de productos fabricados por Eagle Leather Products Co., Ltd.
(Fuente: China Commodity Net
http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_fileno=10266910)

La empresa tiene empleadas unas 200 personas en los talleres. Esos trabajadores tienen entre 16 y 30 años. Están divididos en 8 unidades de trabajo más pequeñas, encargadas de costura, control de calidad, preparación del material (tiras, cremalleras, soportes, tela, forros, nailon, cuero, piezas bordadas, poliéster, algodón, PVC, etc.), y otros aspectos de la producción.

1. Largas jornadas laborales

En esta fábrica de bolsos, 90 a 120 días es el lapso normal que lleva hacer los pedidos, es decir, desde que se recibe un pedido orden hasta que se lo envía terminado. no obstante, a veces el lapso es inclusive menor. A la mayor parte de los trabajadores del sector de producción se los hace trabajar 7 días por semana, los 30 días del mes. Un día común de trabajo es de 8,5 horas. Las horas extraordinarias son habituales y se hacen entre las 19 y las 21. Algunas veces se pide al personal que trabaje hasta las 23 sin que se les conceda un descanso, para terminar pedidos urgentes. Pueden llegar a hacer más de 300 horas por mes, 140 de las cuales son horas extraordinarias que superan ampliamente el límite mensual máximo de 36 horas estipulado por la legislación laboral.

Según las personas que entrevistó Juega Limpio, entre el 6 y 20 de enero de 2007 se obligó a las personas del sector de producción a hacer horas extraordinarias hasta las 23,30 durante 15 días consecutivos.



“Estábamos tan agotadas tratando de terminar los “bolsos olímpicos” a tiempo! Todas teníamos que quedarnos trabajando hasta muy tarde, y al día siguiente, ¡lo mismo teníamos que ir a trabajar a las 7,30! ¡Esto no es vida!”



“Al diablo con los productos olímpicos, estoy demasiado cansada. Cuando nos quejamos en voz alta, nuestro supervisor no reaccionó negativamente porque el también quería que pudiéramos trabajar a un ritmo menor y no estar dándonos prisa todo el tiempo.”

En otras palabras, hicieron largas jornadas de 13 horas (una jornada laboral de 8,5 horas más 4,5 horas extraordinarias entre las 19 y las 21,30) durante más de dos semanas, sin que se les diera ningún franco durante ese período.

2. Demoras en el pago de los salarios

A los trabajadores de la fábrica se les paga a destajo y la patronal aplica la costumbre local de pagar los salarios con atraso: Los trabajadores pueden llegar a cobrar el salario de enero recién entre el 2 y el 10 de marzo. Esto va en contra de lo estipulado en la legislación laboral.

Los trabajadores dicen que en esta fábrica los salarios son satisfactorios. Se les paga entre 800 y 1.000 yuanes mensuales, excluyendo las horas extraordinarias. Además, los trabajadores tienen derecho al salario mínimo legal estipulado por el gobierno para Dongguan (fijado actualmente en 690 yuanes mensuales, con vigencia a partir del 1 de septiembre de 2006).

3. Excessive fines and punishment

The management restricts workers toilet breaks to just 15 minutes. If they spend more time than that in the toilet, they are fined 30 yuan. In addition, managers punish workers heavily if they miss work without permission. For example, workers will have 3 days' wages deducted if they miss a day of work. This harsh rule effectively eliminates absenteeism.

Hay otras reglas muy arbitrarias. Por ejemplo, un joven trabajador fue despedido porque se negó a cortarse el pelo. Se fue de la fábrica en diciembre de 2006 sin que se le pagara indemnización alguna..

4. Falta de seguro médico y de seguridad social

La legislación laboral estipula que los empleadores deben hacer aportes para algún tipo de seguro para todos sus empleados, incluyendo jubilaciones y seguro médico pero trabajadores de las líneas de producción le dijeron a Juega Limpio que no tienen seguro alguno.

5. Mala calidad de la comida y el alojamiento

Los trabajadores estaban muy descontentos debido a la baja calidad de la comida que se sirve en el comedor de la fábrica, a pesar de que ésta se les da gratuitamente.



“Tenemos que comer verdura casi todos los días pero la que nos dan es malísima. El repollo ni siquiera tiene gusto a repollo. Siempre hay algo en el plato que uno preferiría que no estuviera allí. Optamos por cerrar los ojos y tragar todo sin pensar”

Otra trabajadora agregó:



“Lo que se cocina aquí (en el comedor de la fábrica) no es para la gente, ni siquiera un cerdo lo comería”

No obstante, la mayoría de los trabajadores se obligan a comer en el comedor de la fábrica porque no les dan subsidio para la comida si desean tomarla fuera del complejo de la fábrica; “La comida es desagradable pero la tenemos que comer”. La patronal de la fábrica a menudo critica a los trabajadores por desperdiciar comida pero éstos sostienen que no es que quieran desperdiciar comida sino que se ven obligados a hacerlo. Como resultado de esto, los trabajadores hacen largas jornadas pero no están debidamente alimentados. Muchos pierden peso y su salud comienza a deteriorarse seriamente.

En los dormitorios de la fábrica, hay 14 personas por habitación, que duermen en siete camas superpuestas. Los dormi-

torios están entonces superpoblados y hay mucho ruido. Muchos trabajadores se quejan de que no consiguen dormirse hasta la medianoche. En los dormitorios tampoco hay ningún sistema de administración o de seguridad y hay trabajadores que se quejan de muchos robos de artículos personales, que van desde celulares hasta dentífrico. Un trabajador dijo: “No hay solución, tenemos que estar atentos constantemente.”

6. Dudosas prácticas de contratación

Se contratan trabajadores abiertamente. A los trabajadores nuevos se les hace pasar un examen físico en un hospital local y el costo de 45 yuanes de dicho examen se deduce del primer mes de salario. La fábrica no proporciona ningún tipo de formación formal sobre salud y seguridad a los nuevos trabajadores, contrariamente a lo estipulado por ley.

Oficialmente, la fábrica exige que todos los trabajadores tengan 18 años cumplidos o más. No obstante, las personas entrevistadas dijeron a Juega Limpio que había alrededor de 20 adolescentes menores de 18 años trabajando en la fábrica, principalmente debido a la actual escasez de mano de obra que hay en la región.

7. Condiciones de trabajo peligrosas

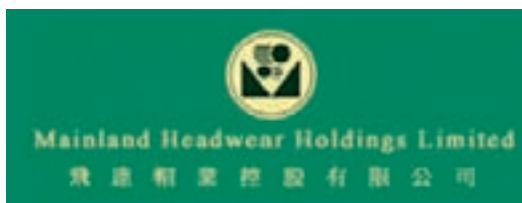
Los trabajadores que entrevistó Juega Limpio informaron que el aire en las salas de pintura es muy insalubre. Hay tal olor a pintura que los trabajadores de esta unidad a menudo se sienten mareados y aturcidos. No se les da a los trabajadores ni máscaras ni ninguna otra cosa para protegerse de los vapores. En el verano, algunos de los trabajadores de las salas de pintura se sintieron tan mal que tuvieron que pedir un día franco. No obstante, solamente se concedió uno de cada cinco pedidos de ese tipo y a un trabajador que se tome un día sin permiso se le descuentan tres días de sueldo.

8. No se otorga licencia paga de maternidad

No se otorga licencia paga de maternidad como estipula la ley. Las embarazadas solamente tienen derecho de solicitar licencia no remunerada. Sin embargo, conforme a la legislación laboral, y también en virtud de la ley sobre la protección de las trabajadoras, éstas tienen derecho de disponer de por lo menos 90 días de licencia de maternidad.

9. No hay sistemas de respaldo ni representación sindical

No es de sorprender que Juega Limpio haya encontrado que no existe ninguna organización, comité o consejo de trabajadores, ni siquiera una delegación del sindicato oficial ACFTU. La única posibilidad que tienen los trabajadores de expresar sus opiniones sobre su trabajo y sus condiciones de vida es transmitírselas a sus supervisores de línea o al departamento de personal.



www.mainlandheadwear.com

Este Grupo, que se estableció en Hong Kong en 1986, se dedica a diseño, manufactura y distribución de artículos de sombrerería. Sus plantas manufactureras están en las ciudades de Shenzhen, Dongguan y Panyu de Guangdong, al sur de China. Según el sitio de Internet de Mainland Headwear y su informe financiero de 2006, además de tener una licencia para fabricación y distribución de artículos de sombrerería para los Juegos Olímpicos de Pekín de 2008 y los derechos mundiales exclusivos de fabricación, como así también los derechos de distribución en China (inclusive Hong Kong) y Japón para los artículos de sombrerería de marca de la FIFA, el Grupo continúa buscando oportunidades para hacer negocios obteniendo nuevas licencias de fabricación y distribución en eventos de alto perfil. Juega Limpio investigó las condiciones de trabajo existentes en su operativo de Shenzhen entrevistando a empleados actuales y ex empleados.

Juega Limpio averiguó que se obliga a los trabajadores a hacer nada menos que 5,5 horas extraordinarias los días de semana y los sábados, excediendo el límite legal máximo de 1 a 3 horas extraordinarias por día (lo que equivale a un total de 36 horas por mes). Juega Limpio también encontró que se paga muy debajo del nivel adecuado tanto a los trabajadores a destajo como a los trabajadores por hora, respectivamente 57 por ciento y 35,7 por ciento menos de las normas mínimas legales, por lo que ganan apenas de 800 a 1.200 yuanes por mes. También descubrimos que se alecciona a los trabajadores para que proporcionen respuestas falsas a los inspectores.

Propietario

Hong Kong

Empresa con licencia para los Juegos Olímpicos:

A la empresa Mainland Headwear Holdings Limited “el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos le ha otorgado derechos de exclusividad para producir artículos de sombrerería con la insignia olímpica y para venderlos a grandes almacenes oficialmente designados, inicialmente en Pekín pero más tarde también en otras ciudades de China continental.”
<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>).

Empresa que cotiza en Bolsa:

En diciembre de 2000, Mainland Headwear fue incorporada a la principal lista de empresas que cotizan en la Bolsa de Hong Kong.

Sede: Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Tel.: (852) 2798-0483 / Fax: (852) 2796-1517

Correo electrónico: loei@mainland.com.hk / Website: <http://www.mainlandheadwear.com>

Establecimiento manufacturero en Shenzhen:



El establecimiento manufacturero de la empresa de China continental es la fábrica Shenzhen Buji Zhenhan, situada en la zona industrial de Xiufeng, pueblo Buji, distrito de Longgang, zona de la periferia de Shenzhen, Guangdong. La planta cuenta con un total de 3.000 empleados, alrededor de la mitad de los cuales son mujeres.

Se está construyendo un nuevo edificio junto a la fábrica ya existente en Shenzhen. Esto permitirá aumentar aproximadamente un 40 por ciento la capacidad de producción.¹⁸

18 - Mainland Headwear anuncia los resultados anuales de 2006 - www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp.

Productos:

La empresa tiene licencia para fabricar artículos informales de sombrerería, entre ellos gorras de béisbol, gorros de abrigo, sombreros Gatsby, vinchas y viseras. En total, Mainland Headwear fabrica más de 30 millones de artículos por año.

Otros clientes mencionados

En la página de Internet se mencionan otros clientes, como Warner Brothers (Batman and Robin, Superman, y Star Wars); NBA, MLB, NCAA, NHL, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila and Diadora. Kangol, NAS-CAR, Titleist, Quiksilver, y Budweiser. (Véase: www.mainland-headwear.com.)



Negocios minoristas

La empresa ha ampliado sus actividades abarcando negocios minoristas con los siguientes asociados: LIDS Store (U.S.) comenzó en 2004 abriendo puntos de venta en Hong Kong y en China continental bajo acuerdo de licencia con Hat World Corp. de los Estados Unidos; a partir del 31 de diciembre de 2006, el total de los puntos de venta de LIDS se elevaba a 38.

Hello Kitty (Japan) abrió en China en marzo de 2005; Kangol stores fue abierto conjuntamente por Kangol (Reino Unido) y Mainland Headwear en China en diciembre de 2005; y a partir del 31 de diciembre de 2006, Sanrio stores tenía como propiedad del Grupo (44 negocios) o con licencia (30 negocios) en China.

1. Salarios inferiores al mínimo legal, excesivas horas de trabajo

Mainland Headwear Holdings Limited puede ser una empresa que cotice en bolsa con la mayoría de sus ganancias procedentes de manufactura, no obstante, ha demostrado que sus prácticas de gestión y su responsabilidad están a la par de los pequeños talleres marginales de explotación de la región . La mayoría de los trabajadores entrevistados por Juega Limpio dijeron que, en realidad, en la planta de Shenzhen los salarios son inferiores al mínimo legal.

Tanto los empleados que trabajan por hora como los que lo hacen a destajo, hacen normalmente 13,5 horas diarias, 26 días por mes (22 días de semana más cuatro sábados). Como promedio, un trabajador a destajo gana alrededor de 800 yuanes mensuales y los que lo hacen por hora alrededor de 1.200 yuanes mensuales. Ambas cifras incluyen el pago promedio de horas extraordinarias y el sobresueldo por asistencia perfecta. Es decir entonces que un trabajador a destajo gana solamente alrededor de 2,28 por hora y los que los que lo hacen por hora ganan alrededor de 3,42 yuanes.

A partir del 1 de julio de 2006, los trabajadores de la zona de Buji, en el distrito de la periferia de Shenzhen, tienen derecho a un salario mínimo de 700 yuanes mensuales ó 4,02 yuanes por hora, por una jornada laboral de ocho horas y cinco días semanales de trabajo. La ley también estipula que los trabajadores deberían percibir el 150 por ciento de la tarifa normal horaria por cada hora extraordinaria trabajada de lunes a viernes y 200 por ciento de la tarifa normal por cada hora trabajada los fines de semana. Conforme al más reciente ajuste del salario mínimo que efectuara el gobierno de Shenzhen, el salario legal mensual de un trabajador que haga 13,5 horas diarias en seis días por semana sería:

Salario (básico más horas extraordinarias) conforme a la norma legal	Total (Yuan/Mes)
Salario mensual básico por una semana laboral normal de 8 horas diarias y 5 días de trabajo	700
Horas extraordinarias en días de semana: 5,5 horas x 22 días de semana x 4,02 yuanes/hora x 1.5	729.63
Horas extraordinarias en fines de semana: 13,5 horas x 4 sábados x 4,02 yuanes/hora x 2	434.16
	1,863.79

De lo que precede se deduce que se explota mucho tanto los trabajadores a destajo como los que trabajan por horas.

- Los que son remunerados a destajo son los menos remunerados, 57 por ciento ó 1.063,79 yuanes por debajo del salario mínimo mensual,

- Los remunerados por hora están algo mejor. No obstante, su remuneración sigue siendo 35,6 por ciento ó 663,79 yuanes menos que el nivel del salario mínimo.

Además, el artículo 41 de la legislación laboral estipula que no se debe superar el máximo de 3 horas extraordinarias diarias y que el máximo mensual de horas extraordinarias no debe ser mayor a las 36 horas en total. En realidad, el promedio de horas extraordinarias es de 5,5 horas diarias (incluyendo fines de semana) y las horas extraordinarias mensuales pueden superar las 175 (5,5 horas x 22 días = 121 más 13,5 horas x 4 días = 54) o el quíntuplo del límite legal.

Inclusive cuando los trabajadores realmente desean hacer horas extraordinarias para percibir más dinero, la tarifa de remuneración de las horas extraordinarias es muy inferior a la indicada por el gobierno y la cantidad de horas extraordinarias que exige la fábrica (sin descanso) es demasiado elevada. Otro problema es que en el recibo de sueldo que se entrega a los trabajadores no figura un desglose claro. Entonces, los trabajadores no pueden ver cómo se han calculado exactamente las horas extraordinarias que trabajaron.

2. Dificultades para renunciar

Como las condiciones de trabajo son explotadoras, muchos trabajadores desean renunciar pero la fábrica generalmente se niega a aceptar la renuncia. Sin esa aceptación, el trabajador que se va deja de cobrar por lo menos un mes de salario (es decir, entre 800 y 1.200 yuanes como promedio), más 100 yuanes de depósito. Los trabajadores dijeron que esto se hace habitualmente en las fábricas de los distritos de los alrededores de Shenzhen. Un trabajador dijo:

*“Trabajé 3 años y hace cuatro o cinco meses presenté mi renuncia pero nunca me la aceptaron. Por lo tanto, no me quedó más alternativa que irme (el término en chino es *zi yuan likai*, que quiere decir ‘irse voluntariamente’), cosa que hice en enero de 2007 y perdí un mes de salario, además del depósito de 100 yuanes”*

Otro trabajador, que optó por “irse voluntariamente”, le dijo a Juega Limpio:

“¡Finalmente soy libre! Las horas extraordinarias de esa fábrica son demasiadas y agotadoras. Trabajamos todos los días hasta la 23,30 [habiendo comenzado a las 7,30]. Todos los trabajadores de mi unidad se han ido.”

“Aunque uno quiera irse, ellos no lo aceptan. Por eso muchos trabajadores faltan al trabajo 3 días para que los despidan. De esa manera, por lo menos pueden cobrar el salario del mes anterior [aunque no el del mes en curso]. Irse [del trabajo] es entonces una de las maneras que se utilizan para poder salir de esta fábrica.”

3. Práctica de contratación

Un trabajador que entrevistó Juega Limpio dijo que tenía 16 años (nació en enero de 1990) cuando comenzó a trabajar en la fábrica. Primero no lo habían tomado debido a su edad. Luego, se consiguió un documento de identidad falso mostrando que era mayor y se lo contrató. Dijo:

“Hay trabajando chicos menores que yo. A la fábrica le resulta difícil saber la edad. Consiguiendo un documento de identidad falso se puede entrar a trabajar en esta fábrica”

En China es común contratar menores que utilizan documentos de identidad falsos. No obstante, es muy decepcionante que una empresa que cotiza en bolsa y que tiene una licencia para los Juegos Olímpicos se adhiera a esta práctica.

4. Desorientando a los inspectores y a los clientes

Uno de los descubrimientos más sorprendentes que hicieron los investigadores de Juega Limpio fue que esta empresa que cotiza en bolsa alecciona a sus trabajadores con respecto a la manera de responder a los inspectores que envían sus clientes para supervisar los operativos de la fábrica. Se les dijo a los trabajadores que mintieran diciendo que:

- los salarios básicos eran de 700 yuanes mensuales (por 8 horas diarias y 5 días de trabajo semanal) aunque no fuera así;

- que las horas extraordinarias se pagaban a 150 por ciento de la tarifa normal en días de semana y al 200 por ciento de la tarifa normal durante los fines de semana, cuando en realidad los índices eran muy inferiores a las exigencias legales;
- que disponen de fines de semana de dos días para descansar, cuando en realidad solamente se les da franco los domingos o no se les da ningún franco en absoluto, especialmente durante los períodos de mucho trabajo;
- que tienen contrato de empleo, cuando en realidad no se les da a los trabajadores copia de su contrato. Firman un documento cuando se los emplea pero no se trata de un contrato estándar ni justo aprobado por la Oficina de Trabajo y no se les da copia.

A Juega Limpio se le dijo que a veces los inspectores entrevistan a trabajadores tomados al azar y si los trabajadores dicen la verdad, es decir, no dan las respuestas preparadas, inmediatamente se los despide y se les deduce de sus salarios cosas como las comidas prepagas. Por el contrario, si los trabajadores proporcionan a los inspectores las respuestas preparadas, se los retribuye con 100 yuanes.

5. Riesgos en material de salud y seguridad profesionales

Hay una elevadísima intensidad de mano de obra, lo que se debe al enorme volumen de producción por mes. Los nuevos trabajadores y trabajadoras se enfrentan con el problema de habituarse a introducir los frecuentes cambios que se hacen en los diseños. Hay mucho polvo en el aire de las salas de tejido, costura y corte procedente de las distintas telas y a los trabajadores les resulta muy difícil trabajar en dichas salas, especialmente haciendo turnos de 13 a 14 horas. El sistema de ventilación no alcanza a sacar del aire el polvo y la pelusa.

6. Comida y alojamiento

Los trabajadores estiman que la comida y el alojamiento que les dan en esta fábrica es satisfactorio. El comedor de la fábrica sirve tres comidas diarias gratuitamente. Los trabajadores también pueden optar por comer fuera del predio.

La fábrica proporciona dormitorios para los trabajadores, deduciéndoles nada más que 10 yuanes mensuales en concepto de alquiler. Hay ocho personas por habitación, que duermen en camas superpuestas. La mayoría de los trabajadores comen y viven dentro del predio de la fábrica pero algunos de los que son casados viven fuera. A los trabajadores que alquilan su vivienda fuera del complejo de la fábrica, se les otorga un subsidio especial de 50 yuanes mensuales.

7. No se otorga licencia paga de maternidad

No se otorga licencia paga de maternidad como estipula la ley. Las embarazadas solamente tienen derecho de solicitar licencia no remunerada. Sin embargo, conforme a la legislación laboral, y también en virtud de la ley sobre la protección de las trabajadoras, éstas tienen derecho de disponer de por lo menos 90 días de licencia de maternidad.

8. No hay sistemas de respaldo ni representación sindical

No es de sorprender que Juega Limpio haya encontrado que no existe ninguna organización, comité o consejo de trabajadores, ni siquiera una delegación del sindicato oficial ACFTU. La única posibilidad que tienen los trabajadores de expresar sus opiniones sobre su trabajo y sus condiciones de vida es transmitírselas a sus supervisores de línea o al departamento de personal.

conclusiones

La información que figura en este informe es sumamente preocupante. El trabajo infantil, las horas extraordinarias excesivas, la habitual subremuneración del trabajo y la flagrante falta de acatamiento de las leyes laborales chinas no son imperfecciones menores que puedan explicarse fácilmente.

Esas condiciones son corrientes en las cadenas de suministros de ropa deportiva, juguetes, artículos de electrónica... Las condiciones de trabajo que hemos observado en estas fábricas que producen artículos que llevan el símbolo olímpico no difieren de las que prevalecen en muchos miles de lugares de trabajo desparramados por todo China. Juega Limpio también insta a las empresas de marca y a los compradores a asumir la responsabilidad por las condiciones en que se fabrican sus productos. Las cuatro fábricas que investigamos para este informe no solamente producen para las Olimpiadas sino también para toda una serie de conocidísimas empresas internacionales, muchas de las cuales tienen códigos de conducta que evidentemente no aplican. Esas empresas tienen

también la responsabilidad de velar para que haya condiciones de trabajo justas.

En el caso de estas fábricas en particular, lo que resulta especialmente perjudicial es que se les hayan otorgado licencias oficiales para producir artículos dignos del espíritu de Olimpismo, producir artículos que aspiran a “promover los ideales olímpicos y la marca olímpica”

Por lo tanto, Juega Limpio insta al COI a ponerse en la línea de partida y encargarse de los preparativos de los Juegos Olímpicos de Pekín en 2008 evitando que se cometan abusos contra las trabajadoras y trabajadores chinos en el curso de la carrera para obtener el oro de los Juegos. Es hora de que el COI finalmente instaure un mecanismo para asegurarse de que las empresas con las que se asocia se adhieran plenamente al ideal olímpico.

Juega Limpio insta asimismo al gobierno de China, y a todos

los gobiernos del mundo, a combatir las condiciones de trabajo como éstas y a tomar medidas contra las empresas que explotan a su personal.

En consecuencia, Juega Limpio 2008 le reclama al Comité Olímpico Internacional que:

→ *Exija a los países anfitriones, comenzando por China, que la producción efectuada bajo licencia olímpica se ajuste a las normas fundamentales del trabajo y que, cuando se haya verificado que la misma no se conforma a tales normas, el COI trabaje con el país anfitrión para rectificar esa situación.*

→ *Para los futuros Juegos Olímpicos ponga como condición que el país anfitrión haya ratificado, aplique y respete los convenios fundamentales de la OIT.*

→ *Exija que, como condición contractual de sus licencias, patrocinio o acuerdos de comercialización, las prácticas laborales y las condiciones de trabajo implicadas en la elaboración de los productos que llevan el símbolo olímpico sean acordes con las normas del trabajo internacionalmente reconocidas*

→ *Destine recursos para emprender investigaciones proactivas de las condiciones de trabajo y establecer mecanismos para terminar con las prácticas abusivas y explotadoras en las cadenas de suministros del COI y de los Comités Olímpicos Nacionales, incluyendo quejas documentadas.*

→ *Que se comprometa a promover públicamente la necesidad de terminar con la explotación y los abusos que se cometen en las industrias de ropa y calzado deportivo.*

→ *Que garantice que el respeto de los derechos de los trabajadores forma parte integrante de la Carta Olímpica y del Código de Ética del COI.*

→ *Que respalde los esfuerzos por garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en otros aspectos del empleo relacionado con los Juegos Olímpicos.*

Además, hacemos un llamamiento a los Comités Olímpicos Nacionales (CON) y a los Comités Organizadores de los Juegos Olímpicos (COJO), incluyendo al de Pekín, para que:

→ *Trabajen a través del COI a fin de instaurar mecanismos que acaben con las prácticas abusivas y explotadoras descritas anteriormente.*

→ *Utilicen su influencia en las empresas que operan en sus países y en los patrocinadores de los equipos nacionales para promover los reclamos de esta campaña.*

→ *Exijan que el CON revele públicamente los nombres de las empresas a las que ha otorgado licencia, derechos de patrocinio o acuerdos de comercialización.*

→ *Exijan que, como condición contractual de sus licencias, patrocinio o acuerdos de comercialización efectuados con empresas, éstas revelen públicamente los emplazamientos de sus instalaciones de producción y garanticen que las prácticas laborales y las condiciones de trabajo implicadas en la elaboración de los productos que llevan la marca del CON sean acordes con las normas del trabajo internacionalmente reconocidas.*



www.itglwf.org



www.cleanclothes.org/



INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
www.ituc-csi.org/