



industria

CHINA-2018

**Aproximación Sindical
a la Industria del Textil y del Vestuario.**

**Seguimiento sindical
en la Cadena de Suministro
de MANGO**



Septiembre 2018

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria
Coordinador para IndustriALL Global Union del Acuerdo Marco Internacional con INDITEX y SIEMENS- GAMESA;
Coordinador del Acuerdo Global entre CCOO Industria y Mango

ÍNDICE:

- 1.- *Objetivos de nuestra visita a China.*
- 2.- *Datos y referencias a tener en cuenta en China.*
 - 2.1.- *Algunos datos de la situación económica actual.*
 - 2.2.- *Algunos datos de la situación política y social.*
- 3.- *La Industria textil en China. Cadena de suministro de MANGO.*
- 4.- *Características y condiciones de trabajo observadas, en las fábricas visitadas. Algunas características de su legislación.*
 - 4.1.- *Contratación.*
 - 4.2.- *Jornada laboral.*
 - 4.3.- *Estructura salarial.*
 - 4.4.- *Seguridad y salud.*
 - 4.5.- *Otras cuestiones.*
- 5.- *El sindicalismo chino, y la acción sindical en los centros de trabajo*
- 6.- *Algunas conclusiones y consideraciones sobre este viaje.*

1.- Objetivos de nuestra visita a China.-

En el plan establecido conjuntamente para el seguimiento a la Cadena de Suministro (CS) en el año 2018 de la empresa multinacional (EMN) española MANGO establecimos una visita conjunta de una delegación empresarial-sindical a varias de sus fábricas en este país. El proyecto se concretó en varias visitas, del 22 al 26 de mayo de 2018. Por parte de la empresa participó la responsable del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) Beatriz Bayo y por parte sindical Víctor Garrido, de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de INDUSTRIA.

Esta nueva visita sindical, desde CCOO de INDUSTRIA ahora y anteriormente desde FITEQA CCOO, a la República Popular China ha venido precedido de visitas anteriores, algunas en las que participé directamente yo y en otras el compañero que me precedía en estas actividades, Isidor Boix, cuyos informes se encuentran en:

<http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>

De estas visitas cabe destacar las anteriores a fábricas de la CS de MANGO, ya en 2006 en las zonas de Shanghai y Shenzhen, así como en 2007, 2014 y 2015 a fábricas de la zona de Hangzhou.

La actual visita a fábricas chinas que trabajan para Mango ha significado una nueva acción en el trabajo sindical-empresarial desarrollado durante años, previo a la firma del Acuerdo Global¹ de esta multinacional de cabecera española con CCOO, sindicato del país de la casa matriz. Este acuerdo es expresión y formalización de la asunción sindical de nuestra concreta responsabilidad hacia las cadenas de suministro de todas las multinacionales españolas y del consciente y formal compromiso de Mango para el desarrollo de este trabajo de forma coordinada con el sindicalismo español. La intervención sindical en la cadena de suministro de Mango se inició en los primeros años de este siglo y tuvo su primera expresión en la mencionada visita sindical-empresarial de 2006 a este país.

2.- Datos y referencias a tener en cuenta en China.-

Conviene actualizar algunas cuestiones puntuales de la situación actual del país que ponen en contexto esta visita, sin pretensión de desarrollar un análisis de la coyuntura. Siguen siendo de actualidad la mayoría de las informaciones aportadas en los informes anteriores.

¹ <http://www.industria.ccoo.es//23fbe8b444c24d5f2fc902a2ed9c59e2000060.pdf>

y <http://www.industria.ccoo.es//5236f091844bb8732cd23710272a65bb000060.pdf>

2.1.- Algunos datos de la situación económica actual.-

Es de destacar que el ritmo de crecimiento de la economía de China en el año 2017 se aceleró por primera vez en los últimos años, alcanzando el 6,9 por ciento, algo por encima del 6,7 por ciento de 2016, con lo que parece haber terminado la tendencia de desaceleración iniciada en 2011.

Su Producto Interior Bruto (PIB) se mantiene como el primero del mundo en paridad de poder adquisitivo², a la vez que segunda potencia económica mundial por su PIB. Se cumplen así los objetivos fijados en el Plan Quinquenal vigente, que establece que el PIB no quede por debajo del 6,5% de crecimiento anual, para conseguir doblar en 2020 el PIB de 2010. China superó en 2016 a EEUU como la región del planeta que más aporta al crecimiento mundial, con el 31,5% del incremento global, por encima de la contribución conjunta de EEUU, Japón y la Eurozona³.

En 2017 la Zona Euro sobrepasó a China por menos de US\$ 200.000 millones, aunque se prevé que ya en 2018 la economía china la superará, y posiblemente también a los EE.UU., lo que no será fácil si no se produce una profunda recesión de la economía estadounidense.

Se prevé asimismo que el PIB de China alcance unos 13,2 billones de dólares en 2018, superando el total de 12,8 billones de dólares de los 19 países que emplean el euro⁴. A ello contribuye el aumento importante de sus exportaciones, pues es el comercio exterior su principal canal para ganar peso en el mundo, junto con la construcción (el mercado inmobiliario) y el consumo interno. Estas fortalezas, que estimulan su crecimiento, ponen a China en posición favorable para resolver los problemas principales: financieros, ambientales y sociales.

Todo ello convierte al gigante asiático en un elemento conductor clave de la economía global. Sin embargo ese crecimiento ha provocado un incremento de la deuda, lo que ha dado lugar a que las agencias de calificaciones de crédito bajen la calificación de la deuda soberana de China, por lo que los mercados financieros necesitarán abrirse a inversores globales.

Por otra parte en estos últimos meses se ha iniciado un conflicto comercial con Estados Unidos, en relación con el cual conviene recordar que China es el segundo país más importador desde el año 2009⁵, de lo que pueden derivar consecuencias aún impredecibles sobre las señaladas estimaciones de futuro. La tensión creciente entre las dos mayores potencias del mundo puede tener consecuencias globales, resultado de la creciente

² Es decir el total anual de bienes y servicios del país en cuestión calculado a los precios de EEUU, tomado como país de referencia.

³ Según informe publicado sobre la coyuntura económica china por KPMG, China Outlook 2018.

⁴ Según datos compilados por Bloomberg L.P.

⁵ De hecho, en 2016, y dentro del PIB mundial, China representó, en el mundo: en las exportaciones el 13,1%, en las importaciones el 9,78% y el volumen comercial total de China el 11,45%

interconexión de todas las economías. La batalla comercial entre Estados Unidos y China se ha traducido ya en cifras concretas que apuntan a una guerra comercial a gran escala.

Los dos países han intercambiado amenazas y algunas iniciativas de imposición de aranceles sobre una porción significativa de su comercio bilateral, tras el fracaso de las negociaciones mantenidas entre ambas potencias en los últimos meses. Las afirmaciones de apertura por parte del régimen chino no han llevado a Washington a considerar que sea posible reducir su desfase comercial con el gigante asiático, planteamiento que, al poner a otros países en el mismo saco, puede llevar también a una guerra comercial con el continente europeo. De todo ello ya empiezan a tenerse noticias. Estas posturas por parte de EE.UU. afectan no sólo a China, incluyen también a la Unión Europea y a sus socios y vecinos de Canadá y México.

En el caso chino, sin embargo, la pugna va más allá de las cifra de déficit comercial. Lo que subyace es una carrera entre potencias, económica, militar y política. La tensión crece en un momento en el que se intenta también pactar la desnuclearización de Corea del Norte, objetivo para el que el entendimiento entre ambos países resulta clave.

Aunque los analistas dicen que todas estas tensiones no han causado todavía un daño real a la economía china, esa situación podría cambiar en los próximos meses a medida que vayan entrando en vigor las tarifas anunciadas por la Administración estadounidense.

Durante este mes de julio cerca de 1.000 productos chinos (de la industria aeroespacial, tecnologías de la información y la comunicación, robótica, maquinaria o automoción, entre otros) han recibido nuevos gravámenes desde EEUU. Y China a su vez ha contraatacado con medidas similares, con productos como aparatos electrónicos o teléfonos móviles. El impacto se podrá producir en la economía estadounidense, dado que muchas factorías, como las automovilísticas, reciben componentes de otras plantas chinas.

2.2.- Algunos datos de la situación política y social.-

En cuanto a la situación política es necesario recordar que la actual cúspide del Partido Comunista de China asumió la dirección a finales de 2012, heredando una crisis de legitimidad. Con una brecha entre ricos y pobres que crecía a un ritmo preocupante y con la corrupción entre los funcionarios del gobierno que se encontraba en su punto más alto. El Secretario General Xi Jinping y el Comité Ejecutivo tenían que conseguir una mayor estabilidad económica, buscando cómo posibilitar que la gente común pueda compartir los beneficios surgidos en esta nueva China.

El año pasado se realizó el XIX Congreso Nacional del Partido Comunista de China, la 19ª edición del máximo órgano del Partido Comunista de China (PCCh). En este Congreso eligieron a las autoridades del partido que liderarán China en los próximos años. Se reunió en Pekín en el Gran Salón del Pueblo el día 18 de octubre, finalizando sus sesiones el 24 del mismo mes. Se eligieron los miembros de su máximo órgano de conducción, el Comité Central, que a su vez eligió al Politburó, a los siete integrantes del Comité Permanente y al secretario general del partido, resultando reelegido por cinco años más el actual secretario general y presidente de China Xi Jinping.

El Congreso también reformó los estatutos, resaltando "la idea de Xi sobre un socialismo con características chinas para una nueva era" como un nuevo componente de la guía de acción del partido. Hasta ese Congreso, los estatutos del PCCh sólo mencionaban explícitamente a

dos personas, Mao Zedong y Deng Xiaoping, por lo que esta innovación estatutaria podría llevar a una reforma de la Constitución para incorporarla.

Algunos problemas siguen presentes en China como son los altos niveles de contaminación del aire, el agua y el suelo. También los constantes problemas sociales consecuencia del desplazamiento de millones de trabajadores a las ciudades, y que, con pocas alternativas, se ven obligados a dejar a sus hijos en sus ciudades natales, trastocando de forma brutal la vida familiar. Mientras sus padres trabajan duro en las fábricas, los niños se quedan en casa de sus abuelos, en el campo. Según los cálculos de la Federación de Mujeres de China, cerca de 58 millones de niños viven lejos de sus padres, es decir uno de cada cuatro niños vive en zonas rurales. También el envejecimiento rápido de la población. La ONU prevé que un cuarto de sus casi 1.400 millones de habitantes tendrá más de 60 años para 2030. Se plantean al mismo tiempo problemas concretos relativos a la fuerza obrera en el país, como veremos a través del informe.

En este Congreso el presidente Xi Jinping afirmó la voluntad de abordar algunos de estos problemas crónicos del país, añadiendo que no se debía enfatizar el mayor crecimiento económico a cualquier costo, apostando por la capacidad de mantener el crecimiento estable. Al mismo tiempo se eliminó la anterior limitación estatutaria de su mandato en la dirección del partido.

3.- La Industria textil en China. Cadena de suministro de MANGO.-

La segunda mayor economía del mundo se está sobreponiendo a la comentada desaceleración gradual, capacidad de resistencia que expresa una tendencia de su economía, de la transformación de su sector manufacturero chino, expresando consigo nuevas oportunidades, pero también nuevos retos.

China es el fabricante más importante del mundo en el sector textil. La industria del vestido ha sido una de los pilares de la economía del país y la exportación de ropa se ha disparado desde principios de los años 80. La industria textil de China se concentra en torno a cinco importantes provincias: Guangdong, Zhejiang, Jiangsu, Shanghai y Shandong. Estas cinco provincias concentran más del 70% de la exportación textil nacional y de su producción del sector textil y del vestuario.

La aproximación sindical a este país y el seguimiento de la cadena de suministro de Mango es necesaria por varios motivos:

- China es el principal país proveedor de Mango en el mundo, con una producción aproximada del 30%, de sus 1.200 fábricas o talleres de su CS global, 364 en el año 2017;
- En China se produce 39 millones de prendas de un total de 136 millones que se confeccionan anualmente,
- Es también el segundo país de su CS, en cuanto a número de trabajadores, con más de 100.000 personas trabajando, en esos centros de producción.
- Donde se realizan un importante número de auditorías sociales, el 27% del total de auditorías sociales iniciales.

China es, por otra parte, un país en el que en los últimos años hemos incidido sindicalmente, desde CCOO Industria, por su específica importancia desde el punto de vista sindical, por el importante número de EMN españolas con una parte significativa de su cadena de producción, lo que supone nuestra particular responsabilidad por tanto, y la necesidad de su seguimiento, de las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro.

Ello supone la continua atención sindical para la defensa de las libertades básicas de la clase trabajadora china, para la conquista de mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo en todos los sectores de producción, particularmente en la industria de la moda que representa un volumen muy importante de las exportaciones del país.

4.- Características y condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas. Algunas características de su legislación.

En esta ocasión la visita estaba planteada para tres fábricas de características diversas en cuanto a tamaño y actividad, una de ellas del calzado, las otras dos del sector de las prendas de vestido.

En dos la propiedad era de capital nacional chino, en la tercera era de Hong Kong, a cargo de un grupo industrial que subcontractaba toda su actividad. En ninguna tuvimos problemas para acceder a las instalaciones, ni para realizar las respectivas entrevistas que, como en otras visitas a fábricas de la CS de Mango y de otras EMN españolas, se iniciaba con una entrevista con la dirección de la empresa y una visita a las instalaciones, para después entrevistarnos con trabajadores por nosotros seleccionados y con la estructura sindical existente en la empresa.

Las plantillas de las fábricas de prendas del vestir eran de 504 y 1.321 personas, con alrededor del 80% de mujeres. La fábrica del calzado visitada tenía 504 personas, con sólo el 40% de mujeres, lo que, como primera cuestión a destacar, apunta que en las fábricas del calzado el porcentaje de mujeres es notablemente inferior a las del vestido, como hemos observado en visitas anteriores a fábricas del sector del calzado.

Todas las fábricas trabajan esencialmente para la exportación, dos de ellas casi en su totalidad, y una alrededor del 70%. Dos trabajan también para el mercado nacional, que se está potenciando en los últimos años y el de venta online con marcas propias.

Todas ellas trabajan para las grandes EMN, principalmente europeas y americanas, como H&M, Jack&Jones, etc. La producción para Mango está entre el 5% y el 15% de su producción. También trabajan para otras EMN españolas, como El Corte Inglés (con un porcentaje pequeño) y también para Inditex (dos de ellas, con el 15% y el 35% de su producción).

Lo observado en nuestras visitas permite una aproximación a las condiciones de trabajo en las fábricas visitadas, concretada en lo que sigue:

4.1- Contratación.-

La legislación laboral china establece un máximo de dos contratos temporales, para pasar después a contrato indefinido. No constan periodos de prueba para los nuevos contratos.

El sistema habitual es el contrato indefinido, pero en la fábrica del calzado observamos un fenómeno de contratación, ya visto en otros países como en Turquía o en la India con una gran implantación allí, pero no observado anteriormente en China. Se trata de personas o empresas, distintas de las que fabrican, que gestionan la relación laboral de las personas. Son empresas de subcontratación que actuarían con un sistema parecido a las empresas de trabajo temporal (ETT) de nuestro mundo occidental. Sus "oficinas" se ubican en la entrada de las propias fábricas a las que ceden trabajadores, y sus oficinas de pago, como confirmamos en las entrevistas, están en salas de la propia fábrica, como la cantina, la puerta de salida, etc.

Estos agentes se encargan de la contratación del personal de las fábricas y talleres lo que supone una evidente precariedad de los trabajadores sometidos a este sistema. Las auditorías sociales que realizan las consultoras y las empresas que de ellas se proveen, no señalan qué número de trabajadores están en esta situación, aunque en general indican cuantos son temporales o permanentes. En el caso de la fábrica visitada los temporales eran el 60% de toda la plantilla "suministrada" por las dos empresas de este tipo que allí operaban.

Las personas contratadas bajo este sistema tienen menos garantías en todos los sentidos: les abonan el pago del salario en mano, no les pagan los costes de Seguridad social, al contrario a los trabajadores directamente contratados por las propias fábricas.

Este sistema está también vinculado a una fuerte rotación, del hasta el 40% anual, en la fábrica del calzado visitada, lo que provoca una importante renovación de la plantilla a lo largo del año. Es habitual, como verificamos en las fábricas visitadas, que muchos trabajadores opten por interrumpir su trabajo temporadas concretas (meses o semanas), para regresar luego a la fábrica, normalmente después del año nuevo chino. El absentismo en las fábricas visitadas oscilaba entre el 2% y el 5% diario.

4.2.- Jornada laboral.-

Como siempre, la cuestión de la jornada laboral merece un capítulo aparte. Con la constatación en todas nuestras visitas anteriores a China, y confirmada en ésta, de las excesivas horas extraordinarias de trabajo que se realizan, prolongando sus jornadas más allá de las 8 horas ordinarias. Las trabajadoras y los trabajadores pretenden alcanzar una retribución suficiente para pagar el coste de su vida y también para poder enviar dinero a sus familias, en sus regiones de origen. Es, como siempre y sin lugar a dudas, el principal problema detectado.

Se siguen realizando dos o tres horas extras todos los días de la semana, incluyendo los sábados, y en las fábricas visitadas también algún domingo al mes. En una de las fábricas, la del calzado, observamos la realización de hasta 4 horas extras por día y dos domingos al mes, en algunas ocasiones. Sin embargo la Ley de Trabajo de China establece que el máximo de horas extra es de 36 al mes sobre una jornada "ordinaria" de 40 horas a la

semana. Pero ninguna fábrica del sector textil y del calzado cumple habitualmente este límite, particularmente las del calzado.

El tope máximo de 60 horas de trabajo semanal que señala la OIT se traduciría por tanto en un máximo de 80 horas extra mensuales en China. Lo cierto es que lo "habitual" es la realización de entre 10 y 11 horas diarias de lunes a sábado, y, algunas veces, una jornada de 8 horas más los domingos, lo que supone de 20 a 34 horas extra semanales, de 85 a 145 horas extra al mes, muy por encima del tope legal chino de 36. Y en torno a 70 horas de trabajo semanales, vulnerando los límites señalado por la OIT. Comprobamos que algunos trabajadores superaron las 100 horas extra algunos meses. Una realidad no excepcional sino que, con algunas oscilaciones, puede producirse a lo largo de todo el año.

En las fábricas visitadas, con las hojas de resumen del horario que nos mostraron, esta realidad se resume como sigue:

- De forma generalizada el horario de trabajo "ordinario" es de 8 horas diarias, con una pausa de entre una, o una hora y media, para el almuerzo, y una nueva pausa de 30 minutos a una hora antes de realizar las 2 ó 3 horas extras diarias.
- En las fábricas de prendas de vestir trabajan entre 60 y 66 horas de lunes a sábado, incluidas esas 2 o 3 horas extraordinarias, que aparentemente son voluntarias, aunque realizadas de forma generalizada y habitual,
- En la del calzado este horario incluye habitualmente dos domingos al mes, lo que supondría hasta las 74 horas semanales.
- Los festivos anuales son 11 días al año, más las vacaciones en el año nuevo chino, que pueden oscilar entre los 10 o 15 días en función de cada persona y de su situación personal.

De todo ello resulta un total entre 2.940 y 3.234 horas habituales de trabajo al año en el sector del vestuario, y pueden alcanzar, en el sector del calzado, hasta las 3.426 horas, lo que supone que se realicen jornadas de trabajo absolutamente desproporcionadas.



Vista de una de las áreas de trabajo, en una de las fábricas visitadas

Queremos señalar, como en anteriores viajes, la "cotidianidad", sin aparentemente imposiciones formales, de trabajar las horas extras, lo que asume la totalidad de las personas que trabajan en las fábricas, que no se planteaban la posibilidad de rechazar este exceso de jornada.

Como ya hemos señalado en anteriores ocasiones y tratándose de un fenómeno generalizado que afecta a prácticamente todas las fábricas proveedoras de todas las marcas, con muchas fábricas coincidentes de sus cadenas de suministro, este grave problema no tiene solución abordándose de forma separada desde cada multinacional. Exige iniciativas coordinadas de las marcas, impulsada por IndustriALL Global Union, aunque su planteamiento debería suponer propuestas tanto sindicales como empresariales, lo que asumimos desde CCOO Industria.

4.3.- Estructura salarial:

En China hay distintos salarios mínimos garantizados (SMG), que se establecen por provincia, región o localidad. Y debe reajustarse al menos cada dos años según su legislación. Se establece un nivel mensual para las trabajadoras y trabajadores empleados a tiempo completo, y para las personas que no trabajan a tiempo completo el mínimo se establece por hora⁶. En el pasado el Gobierno y el PCCh han tratado de impulsar el consumo interno incrementando el SMG, buscando un ajuste de este que corresponda con el real coste de vida

Por otra parte, los SMG impuestos e incrementados por el gobierno, pueden limitar los aumentos salariales que la clase trabajadora china podrían conseguir si existiera un diálogo social real, una efectiva acción sindical. Los empleadores asumen los niveles salariales oficiales como el salario básico establecido por el Estado para pagar a todos los empleados de bajo nivel, coartando así, en gran medida, la negociación colectiva. La única forma con que los trabajadores pueden obtener un aumento salarial real es exigiendo mejores salarios a través de la negociación colectiva, con el posible recurso a la huelga. Éstas se están incrementando en los últimos años, aunque no nos llegue la suficiente información al respecto a los países del Norte, a los de las cabeceras de las multinacionales que compran en China. Pero sí llegan algunos ecos de una progresiva conflictividad laboral que debería ser resuelta por la negociación social, lo que exigiría una efectiva presencia sindical en los centros de trabajo y en el país. Un problema pendiente como ya hemos señalado repetidamente.

En las fábricas visitadas del vestuario se cobraba por transferencia de forma generalizada mientras que en la del calzado sólo lo percibían así las personas con contrato indefinido, el resto en mano.

La composición de la estructura salarial sería:

⁶ Artículo 5, de la Ley de Contratos Laborales, que equivale al Código de Trabajo, de 2008.

Abonos: SMG+ Horas extra⁷+Bonos⁸. Y Devengos: Cotizaciones a la Seguridad Social.

Abonos:

- Una de las fábricas del textil y la del calzado estaban en la misma provincia, Guandong, cuya capital es Guangzhou (la antigua Cantón), coincidían en el SMG que era de 1.510 RMB (yuanes) (190,0 €uros). Los salarios mínimos legales, distintos por zonas del país, dan lugar a salarios distintos. En la otra fábrica visitada, en la zona de Zhuhai, el salario mínimo era de 1.650 yuanes (207,6 €uros)⁹.
- Al incluir el resto de conceptos, con los diferentes pluses y las horas extras realizadas, da lugar a unos salarios totales, para los trabajadores del taller de:
 - En las empresas del sector textil y vestuario entre: 314,5€ y 529,0€.
 - En la empresa del calzado la retribución en el taller era por piezas (a destajo) aunque en la hoja de salarios se señalaba y calculaba como si fuera por horas trabajadas. Con las horas extras incluidas, la retribución total efectiva estaría entre 402,6€ y 415,1€.
- En cuanto a los supervisores, jefes de línea y personal administrativo, estarían entre 635,0 € hasta los 1.006,4 €, incluyendo también las horas extraordinarias.
- Nos confirmaron, que algunos miembros de la dirección, pueden alcanzar entre 2.000€ y 3.000€ mensuales.
- También existen los denominados "sobres rojos", de gran tradición en el país, que se entregan en mano con ocasión del año nuevo chino. Puede también percibirse otro en el año, que en las fábricas visitadas podía oscilar entre un valor simbólico, de 3€ a 60€, y cuantías superiores para supervisores, técnicos y dirección, que puede llegar a ser como una paga extraordinaria más.

En cuanto a los devengos:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social¹⁰, se componen de la aportación de la empresa y la aportación de los trabajadores, que sería la mitad, en igual cuantía¹¹
- En las fábricas visitadas observamos, que varían y no se abona a la totalidad de las personas que trabajan en ellas. En una lo devengaban todas las personas de la plantilla, en otra sólo para el personal indefinido. Nos comentaron que garantizaban la seguridad de todo el personal, con un seguro de accidentes privado. En la del

⁷ Es el concepto retributivo más importante. El cálculo estimado para la hora extra según su legislación sería del 150% sobre la hora ordinaria, del 200% si es en sábado/domingo y del 300% si el trabajo se realiza en festivo.

⁸ Bonos o complementos salariales, que se suman por diversos conceptos, cómo: Asistencia, de producción, polivalencia, antigüedad, y otros, que varían según la fábrica o taller visitado.

⁹ 1 €uro= 7,95 RMB, yuanes. A partir de aquí el informe irá todo en €uro para facilitar la lectura.

¹⁰ El gobierno debe comprobar, una vez al año, la correcta cotización a la Seguridad Social.

¹¹ Se calculan sobre los SMG.

calzado sólo lo abonaban a "sus" trabajadores, y no a los que dependían de las dos subcontratas que "prestaban" trabajadores.

Hay que destacar esta cuestión de los pagos a la Seguridad Social, ya que en las fábricas que visitamos se sigue vulnerando, tanto la legislación china, como desde nuestro punto de vista, el concepto básico del trabajo digno. Es evidente que las reducidas prestaciones del sistema limitan el propio interés de la clase trabajadora china, lo que se añade al escaso rigor de las instituciones del país en la exigencia y control del cumplimiento de su propia legislación.



Trabajadoras en varias de las fábricas visitadas

4.4.- Seguridad y Salud:

En cada aproximación sindical hacemos un análisis previo de las últimas auditorías realizadas. En éstas los primeros problemas que se detectan son los relacionados con las materias de salud y seguridad. En el caso de las fábricas que visitamos pudimos observar que algunas cuestiones continúan igual de auditoría en auditoría. En otras se establecen plazos de corrección, algunos todavía pendientes.

Se trata, por tanto, de una cuestión a tener presente en el objetivo de garantizar el trabajo digno en las fábricas de las cadenas de suministro en el país. Las cuestiones observadas, de necesaria mejora en este capítulo, serían: taquillas inadecuadas y en algunas ocasiones ubicadas en lugares de complicado acceso; falta de protección de los dedos y lámparas de cercanía en las máquinas de coser; mucha densidad de personas trabajando juntas en los talleres de cosido; inadecuada colocación o señalización de extintores; intenso calor y humedad en algunas zonas de las fábricas, aunque hay que señalar también que en una de las fábricas visitadas existía aire acondicionado¹²; falta de máscaras de carbón activo para la respiración, y apilamiento excesivo de material en alguno de los almacenes.

¹² La legislación china establece la obligación de paralizar la actividad a partir de los 40º Celsius.



Imágenes de varias instalaciones de las fábricas visitadas

4.5.- Otras cuestiones:

En las fábricas que visitamos prestamos atención también a otras cuestiones que inciden en la calidad de las condiciones de trabajo y de vida en relación con las instalaciones, tales como dormitorios, transporte, comedor, etc. De ello resulta lo siguiente en esta ocasión:

- En cuanto al alojamiento (dormitorios con literas o para familias) para las trabajadoras y trabajadores, hemos detectado, respecto de anteriores ocasiones, que el número de personas que utilizan este sistema está disminuyendo.
- En las fábricas visitadas el uso de los dormitorios variaba entre el 10% de la plantilla en una, hasta el 45%-50% en los otros casos. El tamaño de las habitaciones era de unos 10-15 metros cuadrados con 6-8 literas, de las que sólo se utilizaban como máximo 4 ó 5, con una pequeña taquilla en forma de armario. También existían dormitorios individuales, un poco mayores para parejas.
- Las literas eran gratuitas para todas las personas, que tienen que costearse sólo el agua y la luz.
- Las empresas suelen abonar alrededor de 4€ al mes, al personal que duerme fuera en concepto de alojamiento.
- En una de las fábricas, una de las jefas nos permitió acceder a su vivienda que tenía unos 20 metros cuadrados, donde vivía con su pareja (que no era trabajador de la fábrica, pero al que permitían dormir allí) y pagaban 38 € al mes. A mi pregunta de por qué eligieron vivir allí, en vez de en el exterior, me dijo que prefería en la fábrica porque ahorra la mitad del coste de una vivienda, y así poder enviar más dinero mensualmente a su familia en el pueblo.
- Como en anteriores ocasiones, preguntamos a los trabajadores que no dormían en la fábrica sobre las condiciones y costes de su vivienda. En general viven en pisos pequeños cercanos a la fábrica, con una o dos habitaciones, por los que pagan entre 32€ y 120€ al mes (en los pisos más grandes). O comparten piso y habitación, por la que pagan alrededor de 20€ al mes. Observamos que cada vez más trabajadores están eligiendo esta opción.
- En ninguna de las fábricas visitadas había transporte para los trabajadores.
- En todas las fábricas había comedores y les proporcionaban 2 comidas: almuerzo y cena. La cena antes de la realización de las horas extras. El coste, oscila entre 12€ y 25 €/mes. En una fábrica la comida era gratuita.



Una de las residencias/dormitorios visitados



Vista de una de las habitaciones compartidas

5.- El sindicalismo chino y la acción sindical en los centros de trabajo.-

Como ya sucedió en anteriores visitas a China, en esta ocasión no participó el sindicato oficial chino (la ACFTU), lo que se sigue evidenciando su clara voluntad de no implicarse en las actividades sindicales de otros sindicatos, una actividad que en nuestro caso orientamos, como parte de nuestra actividad sindical federal, a contribuir a la consecución del trabajo decente en las CS de las EMN españolas. Lo asumimos como una evidente responsabilidad sindical nuestra, pero entendemos que debería desarrollarse de forma coordinada con el sindicalismo de cada país, responsable más directo de las condiciones de trabajo en él. Ésta coordinación, impulsada a ser posible por parte del sindicalismo global, la hemos planteado en todas las ocasiones, pero evidentemente depende de la voluntad del sindicalismo local, lo que no se ha producido en el caso de China.

En este viaje comprobamos que en dos de las empresas visitadas no existía presencia de organización sindical formalizada, en la tercera sí, estando en este caso integrada en la organización del sindicato oficial chino.

Durante nuestras entrevistas con las direcciones de las empresas, nos comentaron que realizaban los correspondientes pagos al sindicato oficial según el nivel de afiliación. En las dos empresas sin presencia sindical, los trabajadores entrevistados afirmaron no estar afiliados, o no saber si lo estaban, aunque en todas dijeron conocer lo que era el sindicato. En las dos fábricas que no tenían sindicato oficial activo abonaban al sindicato local, las cuotas sindicales por todas las personas que trabajaban allí: 252€ y 297€ al año, respectivamente.

En una de las fábricas visitadas tuvimos la oportunidad de contactar con personas que en ella trabajaban y que pertenecían a las estructuras regionales del sindicato ACFTU. Una de ellas, la líder sindical, además de ser la responsable del sindicato en el taller había participado en el último Congreso del PCCh, en octubre de 2017, donde se había reelegido el líder del país y el programa de trabajo para el futuro. Era una buena oportunidad para conocer de primera mano, cómo había resultado elegida ella para participar en este importante Congreso, y cómo ejercían, junto con el resto de sindicalistas, la acción sindical dentro de la fábrica.

Hay que empezar señalando, que esta mujer, líder "sindical", era además la responsable de recursos humanos (RRHH) de la empresa, como sucede en muchas de las empresas visitadas en ésta y anteriores ocasiones, y como tal, debe suponerse, asumiendo los intereses de la

empresa. Me indicó además que tenían relación directa con las diferentes estructuras sindicales territoriales, municipales y también del Estado.

Nos dijo que desde la empresa, y para costear la actividad sindical, abonaban el 2% de la masa salarial de todas las personas que trabajaban allí al sindicato, sin podernos especificar cuánto exactamente. De ésta cantidad, nos indicó que el 72% era para la realización de actividades internas en la fábrica y el 28% para las diferentes estructuras sindicales de la ACFTU.

Cuestión evidentemente importante era cómo fue designada para su participación en el Congreso, el órgano donde se elige al líder del país, y se deciden las políticas que el partido pondrá en práctica en el futuro. Ella nos comentó que fue seleccionada por las diferentes estructuras sindicales, por su formación académica, por ser mujer y además joven. Tuvo que pasar varias "entrevistas", como ella misma nos dijo, por parte de diferentes personas con responsabilidad en el sindicato para finalmente acceder a este congreso. No nos quiso dar más detalles sobre las preguntas que le hicieron en las entrevistas, y sobre otras cuestiones sobre el Congreso. A mi pregunta de cómo fue su participación en dicho Congreso y qué destacaría del mismo, me dijo que ella sólo escuchaba y que lo más impactante fue que el líder le dio la mano, (nos dijo, como cuestión importante, para ella, que estuvo varios días sin lavársela).

En cuanto al sistema de designación de la dirección sindical de la fábrica por parte de los trabajadores, nos dijeron que era por elección, lo que algunos de los trabajadores entrevistados recordaron, que efectivamente se había producido. Nos explicaron un sistema similar al visto anteriormente. Habían elegido primero los representantes de las diversas secciones, para elegir luego a la dirección sindical de la empresa por parte de este cuerpo intermedio, lo que correspondería al procedimiento previsto en la legislación china. Primero se vota a personas delegadas que a su vez eligen a la dirección sindical en la siguiente fase. Eligen en cada sección o departamento a un vocal, siendo ésta una persona, por consensuado o por indicación de la superioridad. De todo ello la mayoría de los trabajadores afirmaron que no habían participado o que no recordaban como fue el proceso.

Bastante significativo fue también la respuesta que nos dieron por parte de la organización sindical de la fábrica, cuando preguntamos sobre la actividad de la misma, y a qué destinaban los ingresos por las cuotas. Comentaron las diferentes actividades previstas: regalos en momentos puntuales (año nuevo chino), actividades lúdicas (karaoke), viajes "sindicales" (más bien festivos), etc. Y en algún caso organizar reuniones o cursos sindicales de formación en los locales del sindicato. Al preguntar sobre qué trataban estas reuniones o acciones formativas, me contestaron que era por ejemplo para la mejora en la realización de centros florales. En cuanto a las actividades de acción sindical y respondiendo a la pregunta sobre la negociación colectiva o convenio de la empresa, no parecían tener una idea exacta de qué hablábamos, y explicaban que se reunían con la dueña de la empresa (alrededor de 4 reuniones al año), y comentaban las actividades lúdicas organizadas o previstas, pero nada que destacar en relación con una acción sindical real.

La ACFTU, desde nuestra percepción, sigue firmemente atrapada en sus viejas costumbres, incapaz de cambiar o adaptarse. El gobierno debería ser consciente, si quiere alcanzar sus objetivos de desarrollo a largo plazo para conseguir una economía más estable, que necesita un sindicato fuerte para conseguir por parte de la clase trabajadora nivelar el campo de juego en los conflictos, que inevitablemente se irán incrementando, entre trabajadores y empresas.

Todo esto confirma la carencia hoy de procedimientos sindicales efectivos que garanticen la defensa de las condiciones de vida y de trabajo, presentes y futuras, de las trabajadoras y trabajadores en China. Y muestra un futuro incierto, de dimensiones insospechadas, en el que se necesitará de un sindicalismo fuerte.

6.- Algunas conclusiones y consideraciones sobre este viaje.

En este viaje, como ya señalamos al comienzo de este informe, queríamos realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo, en la CS de Mango en China, y analizar, a partir de lo visto en éste, el momento que viven los trabajadores y el sindicato del país.

La falta de un sindicato eficaz, y la ausencia de un mecanismo permanente para la negociación colectiva en las fábricas y lugares de trabajo, está dejando a los trabajadores sin muchas opciones, excepto las mencionadas anteriormente en forma de huelgas y otras expresiones de descontento desligadas aún de una estructura sindical reconocida. Acciones colectivas que sin embargo están sin duda ayudando a fomentar un sentido de unidad y solidaridad entre los trabajadores.

La relación del sindicalismo internacional con las organizaciones sindicales oficiales de China ha estado muchas veces presente en la problemática examinada por los órganos de dirección de nuestras federaciones globales, con algunos avances en la última etapa, como fue el apoyo a la participación de la ACFTU en los órganos de administración de la OIT. Pero lo observado en cada viaje a este país nos hace pensar que en poco tiempo la ACFTU se enfrentará a una mayor presión desde todas las direcciones para asumir una acción efectiva en cuanto a la vigilancia y protección de los intereses de los trabajadores. Al mismo tiempo las instituciones del país tendrán que desempeñar una difícil función de velar por el equilibrio entre intereses contradictorios, para mantener la estabilidad social.

Una importante y concreta responsabilidad deben asumir también las organizaciones sindicales, las internacionales y los sindicatos de las sedes de las EMN que producen en China, desarrollando iniciativas y propuestas para garantizar no sólo la genérica reclamación de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, sino garantías para los problemas presentes en China.

Se trata de garantizar en primer lugar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva para que la clase trabajadora del país pueda defender en mejores condiciones sus derechos y plantear sus reivindicaciones. Han de ser también exigencias en ese sentido: un salario mínimo decente, con unos efectivos pagos a la seguridad Social y con una jornada laboral que no exceda lo establecido en los Convenios de la OIT, remarcando en relación con este tema lo ahora de nuevo comprobado y lo comentado ya anteriormente en cuanto a las extensísimas jornadas realizadas por la clase trabajadora, lo que supone un evidente atentado al concepto de trabajo decente. Es necesario corregir esta situación, conscientes de la dificultad añadida que supone el hecho de que se trata de la tónica general, lo que exige iniciativas conjuntas a los sindicatos y a las EMN para incidir en el conjunto del sector, al menos en las empresas de las cadenas de suministro mundiales.

De este informe se desprenden conclusiones para el trabajo sindical inmediato y futuro. Por nuestra parte y en las CS en China, para las EMN españolas, entre ellas en la CS de Mango. Es también evidente que no corresponde a ninguna EMN reemplazar a los gobiernos e instituciones locales en su responsabilidad, pero estamos convencidos también de que son posibles y

necesarias iniciativas individuales, y mejor coordinadas, por parte de las EMN para asumir los necesarios compromisos de sostenibilidad y de responsabilidad social. En los próximos años muchos de los temas tratados en este informe seguirán siendo noticia y jugarán un papel importante en el devenir de la clase trabajadora de China.

En nuestro caso, conscientes de que nuestra función como sindicato español no es la de sustituir al sindicalismo de cada país donde estén produciendo las EMN españolas por importantes que sean los problemas que detectemos, como hemos subrayado en informes pretéritos, sino la de apoyar a los trabajadores del mismo, en el ejercicio de los derechos básicos del trabajo. Ello supone no sólo nuestra solidaridad sindical supranacional, sino también la exigencia sindical a las EMN, y en nuestro caso a las españolas, que tienen sus cadenas de producción en cada país, para el control por su parte del control de los derechos fundamentales del trabajo por parte de sus proveedores y filiales.

Es necesaria la lucha de la clase trabajadora china por una representación sindical más eficaz y una mayor democracia en el trabajo, no sólo como defensa de sus más elementales derechos sino también para crear una economía estable y sostenible. Han de poder ganar un salario justo, realizar una jornada laboral decente, tener una estructura de seguridad social más justa, y conseguir además una justa participación en los beneficios del tan manido eslogan del milagro económico chino.

Es evidente que se inicia una nueva etapa en este país en la que tendrá que hacer frente a todos los retos a los que se enfrenta. El ámbito de las relaciones laborales será sin duda uno de los retos principales. En todo caso, el Acuerdo Global con Mango firmado recientemente, junto con nuestra coordinación para IndustriALL Global Union del Acuerdo Marco global con Inditex, suponen la necesidad y la particular significación de la continuación del trabajo hasta ahora desarrollado en China.

Septiembre 2018

**Secretaría de Acción sindical Internacional de CCOO Industria
Coordinador de CCOO Industria para el Acuerdo Global con MANGO**