



Un camino complicado:

La lucha por los derechos laborales en la industria del calzado en China

'Durante la huelga la policía soltó a los perros y les ordenó mordernos.' Estas declaraciones fueron realizadas por una trabajadora de una fábrica de calzado en la provincia china de Guangdong. Las violaciones de los derechos laborales siguen siendo muy frecuentes en la industria del calzado en China. Testimonios como el anterior fueron recabados en entrevistas realizadas en 2015 para el informe 'Un camino complicado: La lucha por los derechos laborales en la industria del calzado en China'. Las personas que trabajan en las fábricas que abastecen a las marcas europeas hablan de otras infracciones, entre ellas: salarios bajos, horas extra involuntarias, escasa protección para garantizar su salud y seguridad, violencia de Estado para reprimir huelgas, impago de las cotizaciones sociales e indemnizaciones por despido insuficientes. Esta ficha examina de cerca los derechos laborales en la industria del calzado en China así como la situación actual de los trabajadores en el sector del calzado.

Producción de calzado en China

Todo lo anterior sucede a pesar de que China cuenta con una legislación laboral progresista, especialmente en comparación con otros países productores. Es más, la mayoría de las grandes empresas del calzado cuentan, hoy en día, con códigos de conducta destinados a reducir las infracciones de la legislación laboral por parte de sus proveedores.

China es, con diferencia, el mayor productor global de calzado: solo en 2014 produjo 15.700 millones de pares de zapatos.

Los principales centros de producción se encontraban tradicionalmente en las provincias costeras de Guangdong, Fujian and Zhejiang. Pero el aumento de los costes de producción en las zonas costeras ha llevado a muchas empresas de calzado a trasladarse al interior, por ejemplo a la provincia de Sichuan.



Figura 1 Principales productores mundiales de calzado (2014) FUENTE: WORLD FOOTWEAR YEARBOOK 2015

	País	Cuota global de mercado (%)	Pares (Millones)
1	China	64.6	15 700
2	India	8.5	2 865
3	Vietnam	3.7	910
4	Brasil	3.7	900
5	Indonesia	3.0	724
6	Pakistán	1.6	386
7	Turquía	1.3	320
8	Bangladesh	1.3	315
9	México	1.0	245
10	Italia	0.8	197

No obstante, Guangdong sigue siendo la principal ubicación de la producción industrial en China, y también para el sector del calzado. La mayoría de las fábricas de calzado se agrupan en torno a la región del delta del río de las Perlas.

Los núcleos de producción más importantes de la zona son Heshan, Huidong y Dongguan. Yue Yuen Industrial Holdings Limited, el principal productor mundial para el calzado deportivo y de tiempo libre de marca, también ha abierto la mayoría de sus fábricas en la región de Dongguan.

Solo se dispone de estadísticas sobre la distribución regional de la industria para 2010. Entonces casi el 75% de los productores de calzado de cuero se encontraban en tres provincias: Zhejiang, Guangdong y Fujian.

Violaciones de los derechos laborales en la industria del calzado en China

¿Cómo son las condiciones laborales en el día a día en las fábricas de calzado de Guangdong? Para averiguarlo entrevistamos a 47 personas trabajadoras de tres fábricas de calzado en la provincia de Guangdong a finales de 2015: Yuen Industrial Holdings Ltd., Stella International Holdings Ltd. y Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd. La edad media de las personas entrevistadas era de 42 años: la más joven tenía 18 y la mayor, 53; el 79% eran

Figura 2 Las principales provincias productoras de calzado en China FUENTE: INVESTIGACIÓN PROPIA



mujeres. Algunas personas mencionaron que se contrata cada vez más a mayores dado que a las fábricas les cuesta captar trabajadores y trabajadoras jóvenes. Por ejemplo, hablamos con ocho personas empleadas de fábricas de Yue Yuen, quienes llevaban trabajando allí tan sólo unos meses cuando los entrevistamos. Siete de ellos tenían entre 40 y 50 años. La edad media de las plantillas, por tanto, parece estar aumentando. Esto podría explicar por qué la acción sindical tiende a centrarse en la seguridad social y, en concreto, las pensiones.

Figura 3 Las principales regiones productoras de calzado en la provincia de Guangdong FUENTE: INVESTIGACIÓN PROPIA

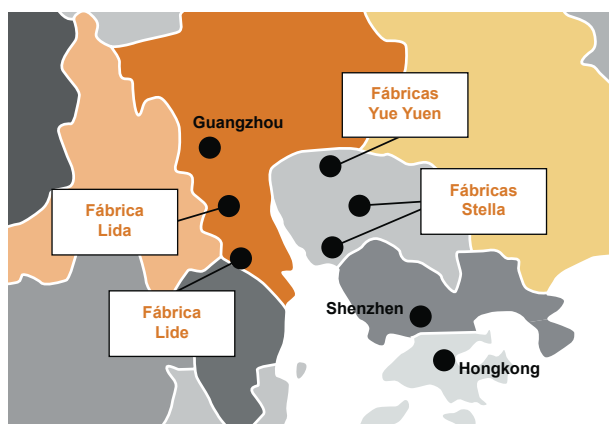


Trabajos forzados: Veinticinco de las personas encuestadas (el 53%) dijeron haber sido forzadas a hacer horas extra. Negarse a hacer dichas horas extra conlleva castigos tales como advertencias de amonestación, reducción de prestaciones, descensos y abusos verbales. Muchos de ellos decían depender tanto de la paga por las horas extra que la consideraban una parte importante de su salario habitual. Por esta razón, muchas personas no se sentían obligadas a hacer horas extra, incluso cuando éstas superaban las 30 horas al mes.

Discriminación de las mujeres: Tan solo 25 personas encuestadas (53%) dijeron que las mujeres obtienen una baja por maternidad pagada. Y 9 de estas 25 decla-

raron que, durante la baja por maternidad, los salarios se computaban sobre la base del salario mínimo en vez del salario medio como estipula la ley. Nueve personas (19%) dijeron que la dirección no daba igual trato a mujeres y hombres y 14 (30%), 12 de ellas mujeres, dijeron haber sido víctimas de abusos verbales.

Figura 4 Lugares investigados FUENTE: INVESTIGACIÓN PROPIA



Derechos de asociación y negociación colectiva: El gobierno provincial de Guangdong introdujo un marco general para la negociación colectiva con el fin de prevenir huelgas imprevistas y fomentar la estabilidad económica. Sin embargo, lobbystas y asociaciones industriales rechazaron las disposiciones diseñadas para facilitar la negociación colectiva. La presión resultó eficaz: varios artículos polémicos fueron revisados, suavizados o, incluso, rechazados, adoptando en su lugar nuevos artículos más convenientes para la industria. Es por ello que la legislación finalmente aprobada, y en vigor desde el 1 de enero de 2015, resultó ser mucho menos progresista de lo que esperaban las organizaciones defensoras de los derechos laborales. Cuarenta y tres personas entrevistadas dijeron desconocer cómo se elegían las representantes sindicales. Treinta y siete de ellas (79%) han sido testigos de huelgas y acciones policiales en sus fábricas. No obstante, el sindicato no desempeñó un papel fundamental ni en la organización de la huelga ni en la defensa de las personas trabajadoras que fueron criminalizadas por su participación en la acción. Las ramas sindicales de las fábricas estudiadas no han hecho nada, hasta la fecha, por empezar procesos de negociación colectiva. Los resultados de nuestro estudio revelan que la *All-China Federation of Trade Unions* (ACFTU¹) o bien no está presente en las fábricas estudiadas o bien ignora sus obligaciones legales.

Salarios dignos: El salario medio mensual de las personas entrevistadas era de 3.033 Yuanes (410 Euros). Las entrevistas muestran que, para cubrir sus necesidades básicas, las personas trabajadoras necesitarían un salario mínimo de 4.349 Yuanes (590 Euros) mensuales. Esta cifra es mucho mayor que la calculada por la campaña de Asia Floor Wage², que establece un salario digno de 3.847 Yuanes (523 Euros). No obstante, ese cómputo fue realizado sobre la media de todo el país. El nivel de vida en Guangdong es superior a la media nacional y, es más, ha ido en aumento en los últimos años.

Horas de trabajo: Con frecuencia, las fábricas no cumplen con la legislación nacional. Las personas entrevistadas trabajaban 10,6 horas diarias de media. Tan sólo 9 (19%) contaban con una jornada laboral de 8 horas y 10 de ellas (21%) trabajaban más de 11 horas diarias.

Salud y seguridad: La implementación de la legislación nacional sobre salud y seguridad profesional en la industria del calzado suele ser laxa. Treinta y seis de las personas entrevistadas (77%) consideraban sus lugares de trabajo como inapropiados debido a malos olores, ventilación insuficiente, calor, ruido y presencia de maquinaria peligrosa. Veintinueve personas (62%) debían trabajar de pie o en asientos incómodos. Treinta y una (61%) trabajaban con productos químicos, pero solo

El Sr. Hu³, de 42 años.

- Trabajó durante 5 años en una fábrica de Yue Yuen en Dongguan como pintor a pistola.
- Despedido sin previo aviso en 2014 después de una huelga.
- Salario mensual: Alrededor de 2.900 Yuanes (391 Euros).
- Horas de trabajo: 212 al mes (incluyendo 36 horas extra).

Pintar a pistola es un trabajo difícil, sucio y peligroso, dado que las pinturas y barnices contienen sustancias tóxicas. Se pasaba todo el día de pie entre gases nocivos. Durante ese tiempo un compañero de trabajo contrajo leucemia. El 14 de abril de 2014, cuando decenas de miles de personas trabajadoras de Yue Yuen en Dongguan se declararon en huelga, el Sr. Hu presenció las palizas que la policía propinaba a los huelguistas. Cuando sacó su teléfono móvil del bolsillo, una cámara de la policía sospechó que estaba sacando fotos. Por esto cinco o seis policías se lo llevaron a rastras, dándole patadas y aporreándolo. Entonces cayó inconsciente. En la comisaría fue brutalmente agredido nuevamente por la policía. Después lo llevaron herido al hospital. Cuando determinaron que sus heridas no ponían en riesgo su vida, agentes de la policía lo encadenaron a la cama y prohibieron al personal sanitario tratarlo. Cuando el Sr. Hu exigió atención médica un policía lo golpeó en la cabeza con tal fuerza que volvió a quedar inconsciente. Durante el interrogatorio, llevado a cabo más tarde el mismo día en la comisaría, sufrió abusos verbales y fue llevado a una clínica psiquiátrica. Allí se le denegó el agua y, para calmar su sed, tuvo que beber su propia orina. Fue brutalmente maltratado de nuevo, tanto por la policía como por el personal de la clínica. Pasó la noche encadenado a la cama, sin poder beber, comer o ir al baño. En la fábrica, acusado de alborotador y cabecilla de la huelga, fue despedido. Jamás recibió indemnización alguna ni por parte de la fábrica, ni de la policía. A día de hoy, el Sr. Hu aún sufre por sus heridas: las limitaciones físicas acarreadas por su maltrato le impiden encontrar un nuevo trabajo. Casi dos años después de los hechos le siguen acosando las pesadillas.

1 N.T. En català: "Federació de Sindicats de (tota la) Xina"

2 <http://asia.floorwage.org/what>

3 El nombre no es real para proteger la identidad del trabajador

16 (34%) fueron informadas acerca de los riesgos que conlleva la manipulación de dichos productos. Es más, personal de la fábrica Stella afirmó que los productos químicos no estaban etiquetados. Tan sólo 8 personas entrevistadas (17%) recibían formación sobre salud y seguridad en el trabajo de manera regular. Además, la vestimenta de protección solía resultar insuficiente. Por ejemplo, las máscaras respiratorias no deben utilizarse más de 8 horas. Sin embargo, personal de la fábrica Stella dijo que tan sólo recibía una o dos máscaras a la semana. Veintiséis personas entrevistadas (55%) declararon que ellas o algunas de sus compañeras habían padecido problemas de salud relacionados con su trabajo. Las enfermedades profesionales más comunes eran la intoxicación por benceno y los problemas en la piel derivados del contacto con productos químicos. Treinta personas (64%) dijeron que ellas o alguna de sus compañeras habían sufrido lesiones derivadas de su trabajo. Las lesiones más comunes se daban en las manos, causadas por la maquinaria empleada en la fabricación de calzado.

Indemnización por reubicación: La cuestión de la reubicación es relevante puesto que las empresas de calzado de la provincia de Guangdong están cerrando, despidiendo a miles de personas, como ocurrió, por ejemplo, en la fábrica de Lide. El personal tuvo noticia de los planes para la reubicación en 2014. Entrevistamos a 13 personas trabajadoras de Lide (10 mujeres y 3 hombres). No se les informó de manera oficial, sino que la noticia les llegó por una filtración. Las personas trabajadoras reaccionaron con una huelga desde diciembre de 2014 hasta abril de 2015, exigiendo una indemnización razonable. La huelga, que contó con una amplia cobertura mediática, se consideró un éxito. Lide accedió a indemnizar, pero trató de pagar lo mínimo posible. Al principio la empresa insistió en pagar 68 Euros por año trabajado, pero sólo hasta un máximo de



Concentración en solidaridad con los y las trabajadoras chinas en huelga. FOTO: SACOM HONGKONG/FICKR.COM

Información de la publicación:

Publica: Federación SETEM
C. Gaztambide, 50, 28015 Madrid
915499128
www.setem.org
comunicacion@setem.org

Publicada en Barcelona en mayo de 2016

Autores: Anton Pieper (Südwind e. V. Institut für Ökonomie und Ökonomie, Alemania) y Felix Xu (Globalization Monitor, Hong Kong)

Coordinación: Lena Bullerdieck (INKOTA-netzwerk, Alemania)

Traducción: Ryan Acosta (SETEM Andalucía)

Edición: Alba Trepal (Federación SETEM)

Maquetación: Concepte Gràfic



Los problemas de salud de las personas que trabajan en la producción de calzado están a menudo relacionados con la manipulación de productos químicos tóxicos sin la protección adecuada. FOTO: FRITZ HOFMANN

cinco años. Tuvo que convocarse otra huelga para que Lide se comprometiera a pagar hasta seis años trabajados con una cuota basada en el salario medio mensual. La compañía no aceptó todas las demandas pero los trabajadores y las trabajadoras se dieron por satisfechas con los resultados de la negociación de forma unánime. Por ello, la huelga del personal de Lide se considera un buen ejemplo de una protesta exitosa de la sociedad civil, amparada por la legislación laboral. El caso de Lide también es un claro ejemplo de cómo las empresas tratan de usar la reubicación y el cierre de fábricas para rehuir sus responsabilidades de cara a sus plantillas. Éstas deben emplear todos los medios a su disposición para defender sus derechos: tanto las vías legales como las huelgas.

Recomendaciones: Se requieren seriamente mejoras de las condiciones laborales tanto en las fábricas investigadas como en la industria del calzado en general. Por ello, recomendamos con urgencia que China ratifique e implemente la Convención 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre la libertad de asociación y la Convención 98 de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva. Se debe garantizar por ley a las personas trabajadoras el derecho a fundar y gestionar sindicatos independientes. El personal debe tener derecho a huelga. Se debe condenar la violencia policial contra las huelgas. Además recomendamos que el gobierno regional de Guangdong ofrezca una mayor protección a las personas trabajadoras más jóvenes, por ejemplo, prohibiendo que hagan horas extra, como ya se ha hecho en otras provincias. En nuestra opinión, el problema de las horas extra excesivas sólo se resolverá si los trabajadores y las trabajadoras de la industria del calzado en China reciben un salario digno por una jornada laboral de 8 horas.

CAMBIA TUS ZAPATOS es un consorcio de 15 organizaciones europeas y 3 asiáticas. Defendemos que los trabajadores de la industria del calzado tienen derecho a un salario digno y a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. También que los consumidores y las consumidoras tenemos derecho a productos seguros ya la transparencia en el proceso de producción de los zapatos.

Esta ficha técnica se ha elaborado con el apoyo económico de la Unión Europea. Los contenidos de esta ficha son responsabilidad única de SETEM y en ningún caso se puede considerar que reflejen las opiniones de la Unión Europea.

