

Anton Pieper, Felix Xu

Un camino complicado

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



Índice

1	Introducción	3
2	La industria del cuero y del calzado en Europa	4
2.1	La industria del cuero europea	4
2.2	La industria del calzado europea	5
3	La industria del cuero y del calzado china	6
3.1	La industria del cuero china	7
3.2	La industria del calzado china	11
3.3	Perspectivas: fortalezas y debilidades de la industria del cuero y el calzado en China	16
4	Los derechos laborales en China: la legislación nacional	17
4.1	La Ley de Contrato de Trabajo	17
4.2	La Ley de la Seguridad Social	17
4.3	La ley de Sindicación y la libertad de asociación	18
4.4	Normativa sobre acuerdos de negociación colectiva de la provincia de Cantón	18
5	Vulneraciones de los derechos laborales en la industria del calzado china	19
5.1	Estructura de la mano de obra	24
5.2	Resultados de las entrevistas	25
5.3	Conclusión	29
6	Recomendaciones	30
7	Bibliografía	32

Lista de abreviaturas

ACFTU:	All-China Federation of Trade Unions (Federación Nacional de Sindicatos de China)
ASEAN:	Asociación de Naciones del Sureste Asiático
CE:	Comisión Europea
OIT:	Organización Internacional del Trabajo



1 Introducción

“Durante la huelga, la policía soltó los perros y les ordenó que nos mordieran.”

“Cuando regresé de la fábrica a la que me habían mandado, el capataz me dijo que estaba despedida por ausentarme del trabajo sin motivo.”

“A veces, imponían al personal multas de entre 30 y 50 yuanes porque la cola para comer estaba desordenada”.

Estas declaraciones fueron realizadas por el personal de tres fábricas de calzado chinas. Los testimonios anteriores, recopilados a partir de las entrevistas realizadas en 2015 para este informe, muestran que en la industria del cuero y del calzado china las vulneraciones de la legislación laboral siguen siendo muy frecuentes. Las personas que trabajan en las fábricas que abastecen a las marcas europeas como Adidas, Clarks y ECCO han explicado que se producen muchas infracciones, entre ellas: salarios muy por debajo de lo que se considera un sueldo digno, horas extra forzosas, escasa protección para garantizar su salud y seguridad, violencia de Estado para reprimir huelgas, impago de las contribuciones a la Seguridad Social e indemnizaciones por despido insuficientes.

Todo esto ocurre a pesar de que China dispone de leyes laborales muy progresistas, sobre todo si las comparamos con las de otros países productores. Los trabajadores y las trabajadoras gozan de muchos derechos –al menos sobre el papel– aunque no está permitida la libertad de reunión y asociación. Además, la mayoría de grandes empresas de calzado actuales disponen de códigos de conducta para evitar que los proveedores incumplan la legislación laboral. Este informe se centra en los derechos laborales de la industria del cuero y del calzado en China. ¿Qué cambios económicos y políticos han experimentado ambos sectores en los últimos años? ¿Qué consecuencias han tenido estos acontecimientos sobre personas que trabajan en el sector?

China es, con mucha diferencia, el país que más calzado produce y exporta del mundo. A su vez, la Unión Europea es el mayor importador mundial y China, su principal proveedor. De manera que quien quiera saber en qué condiciones sociales y ambientales se produce el calzado (y el calzado de cuero) que se comercializa en Europa debe fijarse en China.

Este informe es fruto de la campaña internacional Cambia Tus Zapatos. Un total de 18 organizaciones de Europa y Asia se han unido para visibilizar los problemas que genera la producción de cuero y calzado. Se ha realizado investigación para la campaña en China, la India, Indonesia, Europa del Este, Italia y Turquía con el objetivo de mejorar las condiciones sociales y ambientales de la industria global del cuero y del calzado.

Para empezar, el siguiente informe repasa los últimos acontecimientos de la industria del cuero y el calzado europea (Capítulo 2) y luego analiza las estructuras, la geografía y el marco legal del sector en China (Capítulo 3). El Capítulo 4 se centra en la legislación sobre derechos laborales de este país. Comprender el marco legal ayuda a analizar las entrevistas con el personal del sector en el Capítulo 5. Se entrevistó a 47 personas que trabajaban en tres fábricas de calzado de la provincia de Cantón, una de las regiones más industrializadas de China y el centro neurálgico de la producción de calzado del país. Estas entrevistas, realizadas a finales de 2015, ofrecen una clara instantánea de cómo está evolucionando la industria del calzado en estos momentos. La parte final del informe contiene recomendaciones para que las distintas partes implicadas puedan mejorar las condiciones sociales y ambientales del sector del cuero y el calzado chino (Capítulo 6).

En el pasado, el sector ha logrado un crecimiento récord sin tener en cuenta las reglas internacionales, como las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto ha provocado un aumento de los conflictos laborales en los últimos años, muchos de los cuales terminaron violentamente. Al mismo tiempo, la legislación china ha cambiado drásticamente a favor de los derechos de las personas trabajadoras y hay muchos indicios que permiten afirmar que los trabajadores y las trabajadoras cada vez están más organizadas. Los beneficios obtenidos gracias a la lucha de la sociedad civil que presenta este estudio confirman claramente esta tendencia.



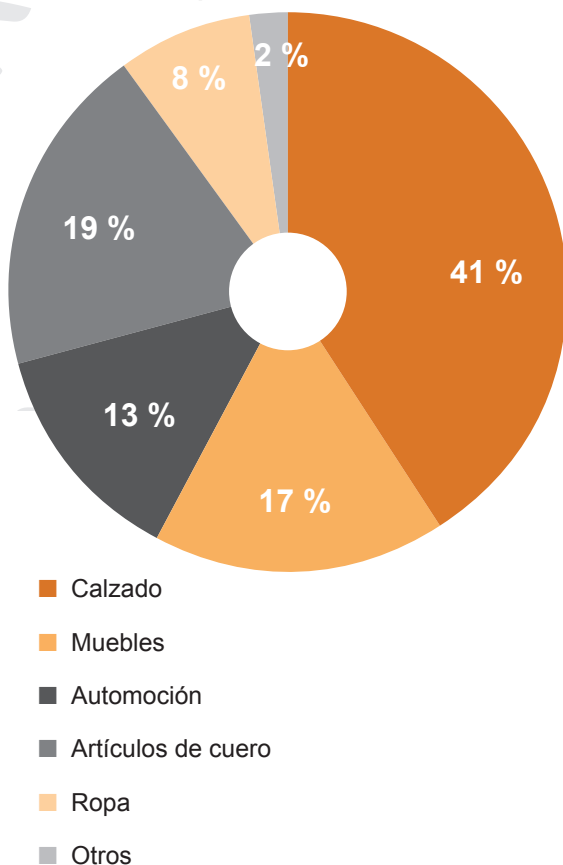
2 La industria del cuero y del calzado en Europa

La UE es el mayor mercado importador del cuero y calzado producido en China. Para el mercado europeo y las empresas con sede en la UE –cada vez más determinadas por la globalización y la reestructuración– el crecimiento de la industria del calzado china ha tenido una importancia crucial.

2.1 La industria del cuero europea

La deslocalización de la industria europea del cuero a los llamados países en vías de desarrollo o que están a punto de superar el umbral de industrialización –especialmente China– se inició en la década de 1970. El atractivo de esta estrategia radicaba en unos costes de producción más bajos y una legislación medioambiental menos estricta. Actualmente, las curtidorías europeas producen cuero como producto industrial intermedio para abastecer a las partes finales de la cadena productiva, en particular a la industria del calzado.

Gráfico 1: Principales mercados del cuero de las curtidorías europeas



Fuente: CE 2015a

Según la Comisión Europea, en 2015 la industria del cuero continental y sus actividades relacionadas estaba formada por unas 36.000 empresas, que representaban unas ventas totales anuales de más de 48.000 millones de euros y alrededor de 435.000 empleos (CE 2015A: s. n.). El curtido, una parte relativamente pequeña del sector del cuero de Europa, está compuesto por 1.800 empresas y unos 34.500 empleos. En la última década se ha producido un fuerte descenso tanto del número de empresas (-25%) como de empleos (36%) (Cotance e IndustriAll 2012: 10).

En cuanto al tamaño de la fuerza de trabajo, en la industria del cuero ha disminuido claramente. Sin embargo, las curtidorías europeas siguen desempeñando un papel importante en el mercado mundial. En 2014, por ejemplo, si nos fijamos en la producción mundial de cuero acabado y semielaborado China representaba un porcentaje mayor (29,5%) que Europa (26,7%) (Cotance e IndustriAll 2012: 10).

La mayoría de curtidorías europeas son empresas familiares. En general, la industria del cuero suele concentrarse en unas regiones concretas y desempeña un papel importante para las economías locales, ya que a menudo es la principal empleadora de estas regiones. Las curtidorías europeas son extremadamente dependientes del acceso a materias primas básicas, como pieles en bruto, y de los mercados de exportación. No obstante, la industria europea del curtido sigue siendo el principal proveedor mundial de cuero acabado, aunque la importancia de las curtidorías europeas en el mercado global está disminuyendo, sobre todo debido al crecimiento de la industria del cuero en China y otros países asiáticos (Cotance e IndustriAll 2012: 10). Según la investigación sobre la industria del cuero y del calzado realizada por el Instituto IMU (DISPAN y Stieler 2015), aunque la supervivencia de las fábricas de cuero europeas no está en peligro, los productores están perdiendo progresivamente su potencial competitivo, sobre todo en detrimento de las fábricas de algunos países productores, como por ejemplo China. Además, la competencia con países que no promueven el respeto de las normas sociales y medioambientales está causando unos daños socioeconómicos comparables a los del dumping.

La UE sigue siendo el mercado más importante para el cuero europeo, ya que absorbe dos tercios del total de las ventas de cuero europeo. Tradicionalmente, Italia ha sido el líder indiscutible del sector, seguido por España y Alemania. La proposición única de venta (USP) de la industria del cuero europea es ofrecer pro-



ductos de máxima calidad y valor, en su mayoría en nichos de líneas de productos muy específicos, como calzado especial de trabajo, calzado infantil o botas de snowboard (Cotance e Industrial 2012: 13).

2.2 El sector del calzado europeo

La industria europea del calzado está formada mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas (PYME), con una plantilla media de 10-15 personas y unas ventas anuales de un millón de euros. Gran parte de estas empresas se encuentra en regiones poco diversificadas industrialmente. Los niveles de empleo han disminuido constantemente desde la década de 1970, cuando los fabricantes de calzado comenzaron a subcontratar la producción a regiones con costes menores, primero dentro de Europa, pero más tarde principalmente a Asia. El sector europeo del calzado todavía se enfrenta a una balanza comercial negativa, aunque las tasas de exportación han mejorado a un ritmo constante durante los últimos años. En este sentido, entre 2010 y 2013 las exportaciones aumentaron un 48%, y las que tuvieron como destino China fueron las que experimentaron un crecimiento más rápido (CE 2013: s. n.).

Al mismo tiempo, la mayor parte del calzado comercializado en la UE se produce en China (en 2013, más de la mitad). El mismo año, Vietnam ocupó el segundo lugar, con una cuota de importación del 13% (CE 2013: s. n.). Sin embargo, producir calzado en China es cada vez más caro debido al aumento de los salarios y al coste de los materiales. Además, durante los últimos años el desarrollo de las relaciones comerciales entre la UE y China se ha visto afectado por un cambio en el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) de la UE (CE 2015b: s. n.). Este acuerdo tarifario introdujo regulaciones especiales que benefician a los países menos desarrollados, que pueden acceder a los mercados de la UE de casi todos los productos sin cuotas ni tasas. Desde 2014, el calzado chino ha estado sujeto a tasas de importación más elevadas. En cambio, países como Bangladesh, Indonesia, Vietnam y la India –que todavía se benefician de unas tasas de importación más bajas– han sido capaces de aumentar sus exportaciones de calzado, algunos de ellos sustancialmente (CBI 2015: s. n.).

De 2010 a 2014, las importaciones de calzado a la UE aumentaron continuamente, y alcanzaron un volumen de 40.800 millones de euros, un 29% más respecto a 2010. Alemania es el principal importador, con un 19% del volumen global de la UE, seguida por Francia, Italia y el Reino Unido.

China mantuvo su posición destacada como principal

exportador a la UE, a pesar de que la tasa de crecimiento de las exportaciones se redujo del 23% en 2010 al 20% en 2014 (CBI 2015: s. n.).

Al principio, muchas empresas europeas de calzado colaboraron con proveedores chinos para reducir los costes de producción. Ese mismo motivo está provocando que la producción se traslade de China a países del Este de Europa como Bulgaria, Rumanía y Hungría (RPA 2012: 44 y ss.).

2.2.1 La reestructuración de la industria del calzado europea

En 2010, la Comisión Europea encargó un estudio exhaustivo sobre la situación actual de la industria del calzado y sus perspectivas de futuro (RPA 5 2012: s. n.). El estudio concluyó que la Unión Europea es el mayor mercado del calzado del mundo en términos de valor y el segundo después de Asia respecto al volumen (DISPAN y Stieler 2015: 37). La industria del calzado está muy globalizada y se caracteriza por su enorme competencia, especialmente entre los productores europeos y asiáticos. La presión constante que genera esta competencia ha provocado la aplicación de complejas medidas para reestructurar la industria del calzado continental, incluyendo numerosos cierres y absorciones de fábricas. Las principales estrategias desarrolladas por las empresas son las siguientes:

- Mayor orientación hacia nichos de mercado y líneas de moda.
- Integración vertical. Por un lado, algunos fabricantes de calzado –como Ecco, Ara o Gabor– se han introducido en el mercado minorista y han abierto sus propias tiendas. Por otro lado, minoristas importantes como Deichmann han empezado a producir zapatos.
- Probablemente, la medida de reestructuración más importante ha sido la de externalizar la producción a los llamados países de bajos costes salariales, tanto en Europa como fuera de ella, con una tendencia que parece indicar un retorno de la producción al continente (RPA 2012: 44).

2.2.2 El caso de Alemania

El desarrollo de la industria del calzado y el cuero en Alemania puede servir de ejemplo para explicar su evolución en toda Europa occidental. La estructura del sector en Alemania y, de hecho, en gran parte del continente se basa en la concentración regional y en la especialización en tecnologías de producción específicas (Schamp 2012: 94-103). De esta manera, en los siglos XIX y XX Pirmasens se erigió como la metrópolis del calzado alemán. Cuando la fabricación de calzado empezó a disminuir, Pirmasens se convirtió en una de las regiones estructuralmente débiles de Alemania.



La industria del calzado es uno de los sectores pioneros a la hora de promover y ampliar radicalmente la división internacional del trabajo. Representa la vanguardia de la globalización económica, ya que comenzó a externalizar la producción a principios de la década de 1960. Por ejemplo, la empresa de calzado Gabor trasladó la producción a Austria en 1960, ya que los salarios eran un 25-30% más bajos que en Alemania. En 1975, empezó a relocalizar cada vez más la producción a Yugoslavia (cañas de las botas) y, después, a gran escala, a Portugal (DIW 1997b: s. n.). Por lo tanto, la externalización de la producción entre 1970 y 2000 ha supuesto un gran cambio estructural para la industria del calzado alemana, con numerosos cierres de fábricas y, por consiguiente, despidos masivos (Dispan y Stieler 2015: 34). Durante este período tanto la cantidad de calzado como el número de empleos se redujo sustancialmente más que en cualquier otro sector manufacturero del país (BMW 2015: s. n.). En los últimos años, la situación económica del sector y su peso laboral se han estabilizado.

Según la encuesta anual del Instituto Alemán de Estadística (2013), el sector emplea a 17.400 personas en 135 empresas, con unas ventas totales anuales de

3.200 millones de euros (Statista 2015A: s. n.).

La cuota de exportación de la industria del cuero y del calzado es casi del 32%, por debajo de media (46,3%) de otros sectores productivos del país (2015 StaLA BW: s. n.) y no para de bajar desde 2009 (Statista 2015b: s. n.). En las últimas décadas, Alemania ha dejado de ser un centro productor y se ha convertido en un típico país importador de calzado: actualmente, el valor de sus importaciones dobla el de las exportaciones (Statista 2015d: s. n.).

En 2014, Alemania produjo alrededor de 20 millones de pares de zapatos, lo que equivale aproximadamente al 5% de todo el calzado comercializado en el país (unos 400 millones de pares; BMW 2015: s. n.).

China es, con mucha diferencia, el mayor proveedor del mercado de calzado alemán, tanto en términos de volumen como de valor (Statista 2015E: s. n.). En 2013, Alemania importó casi 300 millones de pares de zapatos y botas de China, lo que significa que mucho más de la mitad del calzado que importa este país procede de China (Statista 2015A: s. n.).

3 La industria del cuero y del calzado china

Hace muchos años que China lidera en solitario la producción y la exportación mundial de cuero (Consulado General de Pakistán 2011: 2s).¹ A pesar de que el sector del cuero chino se está enfrentando a grandes cambios, es poco probable que en el futuro próximo pierda esta ventaja en el mercado (FMAG 2015: s. n.).

En 2013, China produjo más de 613 millones de metros cuadrados de cuero y, en 2014, más de 590 millones, más que todos los demás países productores de cuero agrupados (ABMA 2014: s. n.). China también es, de largo, el líder mundial en producción de calzado: en 2014, fabricó 15.700 millones de pares de zapatos (Gráfico 2). El mismo año, este país también se convirtió en el mayor consumidor de calzado del mundo, con 3.650 millones de pares, mientras que la UE consume 2.800 millones y EE. UU., 2.300 millones (Gráfico 3).

Sin embargo, China consume una media de 2,9 pares de zapatos por habitante y año, mientras que EE. UU. 7,6 y Europa 5,8 (APICCAPS 2014: 48). Si en los próximos diez años el consumo de calzado por habitante en China llegara a duplicarse y, por lo tanto, a igualar el de la UE, alcanzaría los 7.000 millones de pares anuales.

Una industria de tal envergadura, que emplea entre 4 y 7 millones de personas², tiene un enorme impacto tanto en la creación de cadenas de suministro sostenibles como en la promoción y protección de los derechos laborales. En este sentido, este capítulo tiene como objetivo ofrecer una visión general de la industria del cuero y el calzado china.

¹ El término "industria del cuero china" cubre a varios sectores, incluyendo la producción de cuero y pieles, productos químicos, accesorios para maquinaria y artículos de cuero para la industria del calzado y la ropa. En otras palabras, se considera que la industria del calzado es como un subsector de la del cuero.

² Aunque las estadísticas fluctúan, se calcula que la industria del cuero emplea entre 4 y 6 millones de personas, y 1,6 millones corresponden al sector del calzado (ver los capítulos 3.1 y 3.2).



Gráfico 2: Los 10 principales productores de calzado (2014)

	País	Pares (Millones)	Cuota de mercado (%)
1	China	15.700	64,6
2	India	2.865	8,5
3	Vietnam	910	3,7
4	Brasil	900	3,7
5	Indonesia	724	3,0
6	Pakistán	386	1,6
7	Turquía	320	1,3
8	Bangladesh	315	1,3
9	México	245	1,0
10	Italia	197	0,8

Fuente: APICCAPS, 2015

Gráfico 3: Los 10 principales consumidores de calzado (2014)

	País	Pares (Millones)	Cuota de mercado (%)
1	China	3.646	18,8
2	EE.UU.	2.295	11,8
3	India	2.048	10,5
4	Brasil	907	4,2
5	Japón	607	3,1
6	Indonesia	548	2,8
7	Gran Bretaña	523	2,7
8	Alemania	435	2,2
9	Francia	434	2,2
10	Rusia	411	2,1

Fuente: APICCAPS, 2015

3.1 La industria del cuero china

En 2014, los mayores productores de cuero chinos, los que superaron los 20 millones de yuanes en ventas (unos 2,8 millones de euros), supusieron conjuntamente unas ventas anuales nacionales de más de 1.300 billones de yuanes (unos 178.000 millones de euros) (2015A CLW: s. n).³ Es difícil determinar qué proporción del Producto Nacional Bruto (PNB) esto representa, pero con toda probabilidad es relativamente pequeña dado que, en 2010, por ejemplo, la produc-

ción bruta de la industria del cuero china ascendía a unos 115.000 millones de dólares y la de la economía del país en general representaba unos 6.000 billones de dólares (Banco Mundial 2015: s. n.).

³ La abreviatura internacional de la moneda china (yuan) es CNY. Los importes que aparecen en este informe se basan en el tipo de cambio citado en www.oanda.com el 31/12/2015: CNY / RMB 1 = 0,13 EUR, 1 EUR = CNY / RMB 7,48. Dado que los tipos de cambio fluctúan, a menudo las cantidades se expresan en yuanes para garantizar una mayor precisión.



En 2014, la proporción de las exportaciones de cuero chinas sobre las exportaciones mundiales fue de alrededor del 41% (CLW 2015A: s. n.), lo que equivale a casi 89.000 millones de dólares (FMAG 2015: s. n.). Gran parte del cuero chino se exporta a los EE. UU. y a Europa, o se vende dentro del Área de Libre Comercio de la ASEAN. En 2014, estos mercados agregados absorbieron el 51,7% de las exportaciones de cuero chino (CLW 2015b: s. n.).

Tabla 1: Principales socios comerciales de China

	Región	Total de las exportaciones en %
1	EE.UU.	23,2
2	UE	21,2
3	ASEAN	7,3

Fuente: CLW2015b

Sin embargo, tal como explicó el Vicesecretario General de la Asociación de la Industria del Cuero de China en una rueda de prensa en abril de 2015, “el crecimiento de las exportaciones de la industria del cuero registró un descenso durante tres años consecutivos (2012-2014) y las exportaciones de la industria en 2014 cayeron un 1,8% en términos de tasa de crecimiento” (CLW 2015a: s. n.). A pesar de esta disminución del crecimiento, las exportaciones globales de la industria china se incrementaron globalmente un 7,2% en este periodo hasta alcanzar los 88.900 millones de dólares. Las importaciones aumentaron un 10,7% (9.400 millones de dólares) (CLW 2015A: s. n.).

En 2014, las 644 curtidorías de tamaño medio y grande del país produjeron cerca de 590 millones de m² de cuero. La producción está más o menos estancada, con un crecimiento mínimo del 0,6% en 2013. Las exportaciones de cuero acabado (es decir, totalmente procesado) se desarrollaron al alza: 33.000 toneladas con un valor global de 590 millones de dólares, lo que representó un aumento en volumen del 12% y, en valor, del 18,7%. En paralelo, el volumen de las importaciones de cuero acabado se redujo un 5% y su valor cayó un 3,9% (Schuhkurier 2015: s. n.).

Estas cifras dan fe de que, en general, el sector del cuero chino está creciendo más lentamente respecto a los años anteriores. Sin embargo, esta caída de la producción no debe atribuirse a la aplicación de normas ambientales más estrictas a partir de 2014 (ver el apartado de política gubernamental). De hecho, las nuevas normas han provocado que los productos sean de mejor calidad y que, indirectamente, crezcan las exportaciones, al menos en el sector del cuero acabado (CLW 2015c: s. n.).

Tabla 2: Principales mercados de importación chinos

	Región	Total de las importaciones en %
1	UE	33,3 (procedente de Italia 23,4)
2	ASEAN	17,2
3	Brasil	10,1

Fuente: CLW2015b

China compra la mayor parte del cuero en la Unión Europea, Brasil y los países de la ASEAN (el 60,5% en 2014). El mismo año, las importaciones de cuero y artículos de cuero procedente de Italia –el proveedor más importante de la industria del cuero china– representaban el 23,4%, mientras que Brasil obtuvo el segundo lugar (CLW 2015b: s. n.).

3.1.1 Centros de producción

China tiene varios centros regionales de producción de cuero, muchos de los cuales se han especializado en algunos productos. De esta manera, Baigou, en la provincia de Hebei, produce cuero exclusivamente para bolsos y maletas, mientras que Haining, en la provincia de Zhejiang, se dedica a fabricar ropa y fundas para asientos. Xingji, que también está en Hebei, es famosa por sus abrigos de pieles (CLW 2015d: s. n.).

En 2014, cinco provincias (Zhejiang, Henan, Hebei, Jiangxi y Fujia) produjeron más del 75% de todo el cuero curtido en China. La provincia de Zhejiang lideró el sector con 148.981 millones de m² de cuero curtido, lo que representa el 25,53% de la producción global del país (2015E CLW: s. n.).

3.1.2 Estructura de la industria

La producción de cuero es una actividad que requiere el uso de una gran cantidad de recursos y de mano de obra. Sin embargo, los requisitos tecnológicos son fácilmente asumibles, de manera que surgieron una gran cantidad de pequeños productores por todo el país. Se abren y cierran muchas fábricas, por lo que es muy complicado saber cuántas existen actualmente. No obstante, si nos fijamos en la cantidad de grandes empresas cuyas ventas anuales superan los 20 millones de yuanes (unos 2.8 millones de euros) obtendremos una imagen bastante clara de cuál es el estado de la industria del cuero. En diciembre de 2014 había 8.309 empresas de este tipo (GSN 2015: s. n.). Esta cifra significa un crecimiento importante respecto al año anterior, en el que solo existían 7.528 empresas de esta categoría (ver tabla 3). En 2014, las ventas anuales de las grandes compañías ascendieron a



Gráfico 4: Importaciones y exportaciones de cuero chinas

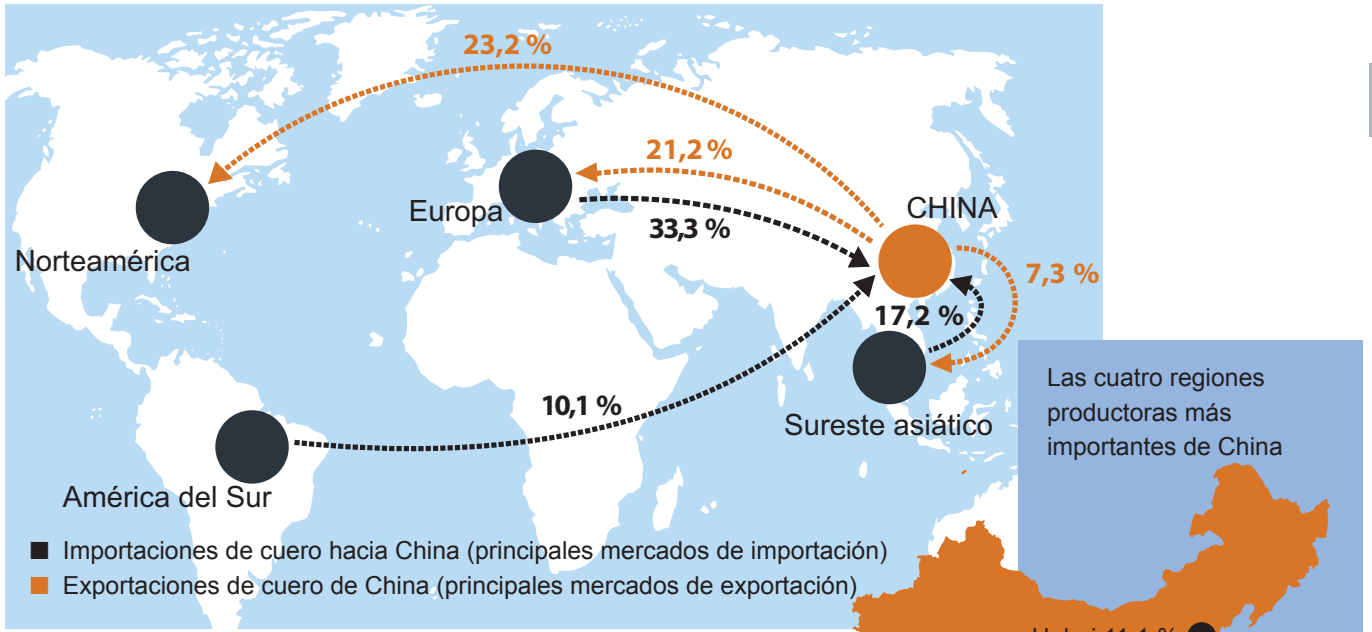
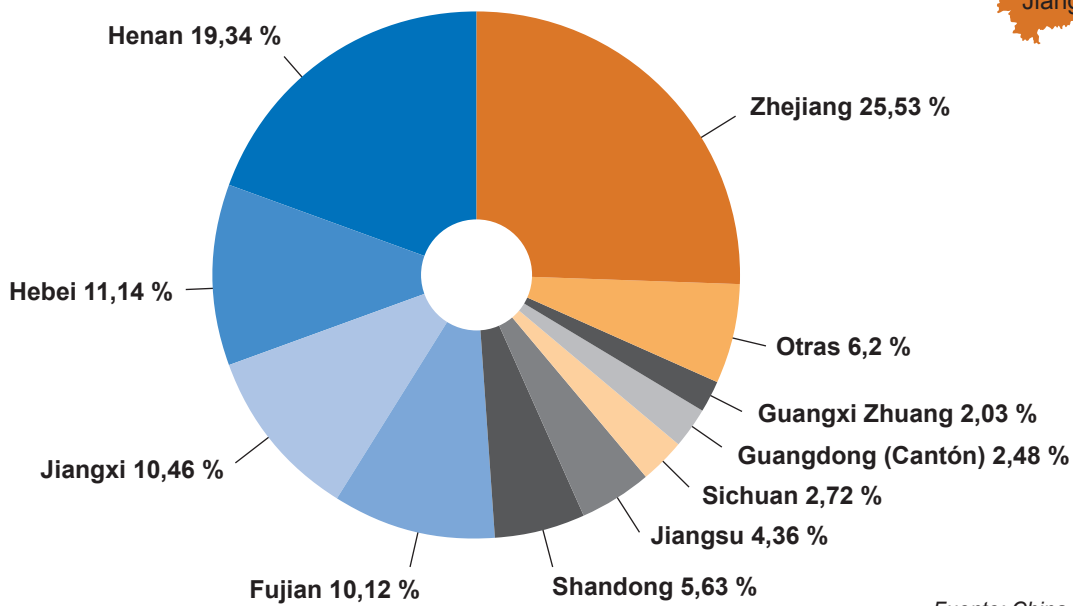


Gráfico 5: Distribución regional de la producción de cuero en China



Fuente: China leather 2015E

unos 1.300 billones de yuanes (unos 178.000 millones de euros) (CLW 2015A: s. n.). En general, la propiedad de las grandes empresas es china. Tan solo un 12,5% está en manos extranjeras (CLIA 2013: s. n.; ver también el cuadro 4.

Tabla 3: Estructura de la propiedad de grandes empresas de calzado chinas (2013)

Territorio	Cantidad	%
China	5.279	70,1
Taiwán, Hong Kong o Macao	1.306	17,4
Extranjero	943	12,5
Total	7.528	100

Fuente: CLIA 2014



3.1.3 Política gubernamental

La industria del cuero es de las más contaminantes del mundo. En China está provocando graves peligros para la salud y la naturaleza (CWR 2014: s. n.). La nueva Ley de Protección del Medio Ambiente, que entró en vigor el 1 de enero de 2015, es una clara muestra del empeño del gobierno por luchar contra los numerosos problemas ambientales. Sin duda, esta ley pone el sector del curtido en el punto de mira, ya que las empresas contaminantes deben asumir multas mucho más importantes y procesos judiciales más rigurosos. Como consecuencia, las compañías que no pueden cumplir con las normas ambientales más estrictas están siendo expulsadas del mercado (CLW 2015f: s. n.).

Existen algunas normas precursoras a la Ley de Protección del Medio Ambiente, como un reglamento aprobado en 2010 que establece que las curtidorías tienen que separar el agua contaminada con cromo del resto de aguas residuales antes de depurarla. Para cumplir este objetivo, el reglamento recomienda nuevos criterios para tecnologías más modernas y limpias. En 2014, el Ministerio de Industria y Tecnologías de la Información publicó la Normativa estándar de la industria del cuero para regular el proceso de curtición, la tecnología, la maquinaria, la protección ambiental y la salud y seguridad en el trabajo, entre otros aspectos (Lexis-Nexis 2014: s. n.). Además, este documento establece que todas las curtidorías nuevas, reformadas o ampliadas deben curtir como mínimo 300.000 pieles en bruto cada año (es decir, transformarlas en cuero acabado), por lo que también prohíbe explícitamente la apertura de curtidorías pequeñas y amenaza la supervivencia de las existentes.

Es evidente que el gobierno chino quiere abolir la tecnología obsoleta y, por consiguiente, las curtidorías muy contaminantes. Por lo tanto, esta estructura informal –generalmente formada por empresas familiares establecidas en los patios traseros de las viviendas– pronto acabará pasando a la historia.

3.1.4 El personal y las condiciones laborales

Según las estimaciones, la industria del cuero china mantiene una fuerza laboral de 4-6 millones de personas. Un estudio de 2010 afirmó que este sector genera 6 millones de empleos (Consulado General de Pakistán 2011: pág. 2 ss.). Según un informe del Instituto Nacional de Estadística chino del año 2013, el número global de empleos de las industrias del cuero, las pieles, la pluma y el calzado asciende a unos 4,4 millones (Instituto Nacional de Estadística de la República Popular China 2014: s. n.).

La gran mayoría de personas empleadas en el sector del cuero y el calzado son migrantes, un grupo de

población de unas 270 millones de personas, aproximadamente, según los datos del Instituto Nacional de Estadística del país. Estas personas abandonan las provincias chinas del interior para buscar trabajo en los centros industriales de las zonas francas, ubicadas principalmente a lo largo de la costa este. Sin embargo, China ya ha alcanzado el “punto de inflexión de Lewis”, que sirve para denominar la etapa de desarrollo económico en que el excedente de mano de obra rural que se traslada a las zonas urbanas ya ha sido absorbida (Financial Times 2015: s. n.). Como consecuencia la mano de obra escasea, lo que, a su vez, provoca un aumento de los salarios, independientemente de si la demanda de mano de obra barata se estanca o continúa creciendo (RFA 2013: s. n.).

Las empresas tienen dos estrategias para cambiar esta dinámica: mejorar las condiciones laborales (aumentando los salarios, por ejemplo) o subcontratar la producción a regiones con sueldos más bajos. Muchas empresas que externalizan la producción no cumplen con sus obligaciones legales con el personal, como el pago de indemnizaciones (por despidos, por ejemplo) o contribuciones a la Seguridad Social (YGO 2015: s. n.). Y aunque en teoría existe un sistema de inspección del trabajo para apoyar a las personas trabajadoras en los casos anteriores, nunca se dispone del personal suficiente (ver también el capítulo 3.2). Por eso, a menudo, las vulneraciones provocan que se organicen acciones en las fábricas. La huelga en la factoría de calzado Lide (ver Capítulo 5) es un ejemplo de ello (International Viewpoint 2015: s. n.). Por otra parte, es verdad que la lucha del personal organizado también puede utilizarse para justificar la desinversión y los cierres de fábricas (Wealth Magazine 2015: s. n.).

3.1.5 Problemas ambientales. Trastornos y enfermedades ocupacionales

El uso excesivo de productos químicos en la producción de cuero es un grave problema medioambiental que también tiene enormes consecuencias sobre la salud de las personas trabajadoras. Igual de problemática es la gran cantidad de residuos sólidos y aguas residuales que se generan. Para producir 200 kg de cuero se necesita una tonelada de piel en bruto. Por regla general, este tipo de cuero contiene 3 kg de cromo. El proceso de curtido también genera 250 kg de residuos sólidos no curtidos, 200 kg de residuos sólidos procedentes del curtido (que también contienen 3 kg de cromo) y 50.000 kg de aguas residuales que contienen 5 kg de cromo (Hüffer 2004: 423-428). En 2010, por ejemplo, la industria del cuero china generó unos 100 millones de toneladas de aguas residuales (Leather HC360 2012). Solo el 20% de la materia prima acaba transformada en cuero. Más de 60% del cromo acaba convertido en residuos sólidos y líquidos (Kolomaznika 2008: 514-520).



Por lo tanto, las curtidorías producen residuos sólidos y líquidos que contienen cantidades significativas de cromo hexavalente de gran toxicidad química, como el Cr (VI), más conocido por cromo VI. Dado que para curtir se emplean una amplia gama de productos químicos, estas aguas residuales también suelen contener otros contaminantes (Mwinyihija 2010: 2). Las estrictas normas estándar de la industria mencionadas anteriormente, que entraron en vigor en junio de 2014, tenían el objetivo de acabar con este tipo de contaminación ambiental. Algunas autoridades locales incluso empezaron a cerrar las curtidorías más pequeñas antes ya que, seguramente, no hubieran sido capaces de cumplir con los nuevos requisitos (ILM 2014: s. n.). Las consecuencias para el medio ambiente de estas medidas son muy bienvenidas. Sin embargo, como la mayor parte del cuero curtido acabado y de los productos de cuero semielaborado que China procesa son importados (CLW 2015b: s. n.), la contaminación se produce en otros puntos de la cadena de suministro, en la fase de curtido.

Con cierta frecuencia, el mercado europeo no permite la entrada de calzado chino o tiene que ser retirado del mercado por el fabricante, sobre todo debido a la contaminación con cromo VI del cuero (en 2014, un 60% de los casos de calzado no admitido se debió a esta razón) (CLW 2015g: s. n.). Desde el 1 de mayo de 2015, el límite universalmente aceptable de cromo VI para todos los productos de cuero o que contengan este material que produzca o importe la UE es de 3 mg/kg (0,0003% por kilogramo) (UE 2014: s. n.).

Anteriormente, el límite era de 1.000 mg/kg. A no ser que la industria china mejore radicalmente su tecnología de producción –sobre todo en las curtidorías– y exija estándares más elevados a sus proveedores, en el futuro los mercados de la UE seguirán rechazando aún más productos de cuero chino.

El uso excesivo de productos químicos no solo afecta gravemente al medio ambiente. Esta industria altamente tóxica también representa un peligro para la salud los trabajadores y las trabajadoras que entran en contacto directo con productos químicos y les provoca diferentes enfermedades y trastornos de origen ocupacional. La Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (OIT 2011: s. n.) enumera los siguientes riesgos para las personas que trabajan en la industria del cuero:

1. Biológicos: Las pieles en bruto son un caldo de cultivo para los microorganismos, que pueden provocar enfermedades contagiosas. Las más comunes son la brucelosis (una enfermedad bacteriana muy contagiosa), el ántrax y el tífus.

2. Químicos: La exposición de las personas que trabajan en las curtidorías a sustancias químicas nocivas sin protección puede tener efectos desastrosos para su salud. Es el caso del formaldehído, por ejemplo, un producto cancerígeno usado tradicionalmente como agente reticulante en la fase de acabado y también como agente de curtición. El Ministerio de Trabajo de los EE. UU. (Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo) ha descrito varios riesgos para la salud de las personas que manipulan formaldehído: desde enfermedades respiratorias y oculares hasta trastornos de la piel y distintos tipos de cáncer (OSHA, ficha técnica 2006: s. n.).

3. Físicos: Se producen como consecuencia de condiciones de trabajo a menudo extremas y ritmos de producción intensos. Por ejemplo, trabajar en un entorno permanentemente húmedo, como las fosas de lavado de una curtidoría, puede provocar artritis reumatoide. Trabajar con maquinaria peligrosa en un ambiente polvoriento y ruidoso también puede provocar enfermedades o lesiones. La producción intensiva puede conducir a dolor de espalda, esguinces y/o el fenómeno de Raynaud, una decoloración extrema de los dedos de las manos y de los pies causada por espasmos vasculares que provocan la disminución del riego sanguíneo a las partes afectadas (OIT 2000: s. n.).

Por lo tanto, muchas veces la industria del cuero es un negocio tóxico. Las sustancias peligrosas que emplea este sector afectan a las personas y al medio ambiente en todo el mundo. Las personas trabajadoras sufren enfermedades ocupacionales, la naturaleza cada vez está más contaminada y la población que vive cerca de las curtidorías consume agua y alimentos llenos de tóxicos, que entran en la cadena alimentaria a través de la tierra y los ríos contaminados. Incluso la consumidora final, la que compra unos zapatos de cuero, puede sufrir problemas de la piel provocados por tóxicos residuales.

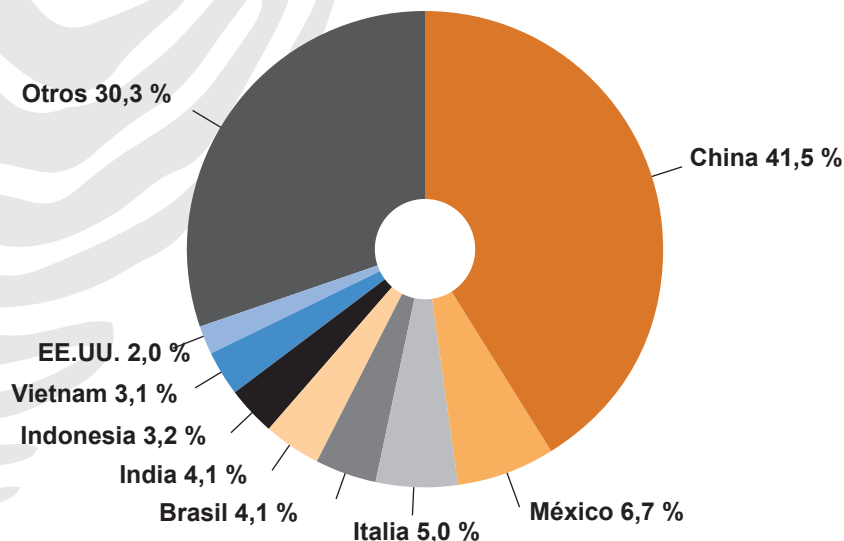
3.2 La industria del calzado china

3.2.1 El calzado chino en el mercado global

La industria del calzado es, con mucha diferencia, el comprador más importante del sector del cuero chino (CLIA 2013: s. n.). Según las estimaciones, en 2014 la industria del calzado china tenía un valor global de aproximadamente 94 .000 millones de euros (CLW 2015h: s. n.).

El calzado es uno de los sectores de la economía china más orientado a la exportación. En 2013, el país exportó alrededor del 75% de su calzado por un valor unos 48.000 millones de euros. Con sus casi 10.000 millones de pares de zapatos exportados, acapara más del 73% del mercado mundial de exportación, en comparación

Gráfico 6: Principales productores de calzado de cuero



Fuente: FAO, 2015

con el 62% de 2010 (APICCAPS 2014: 8). Esto quiere decir que tres de cada cuatro pares de zapatos vendidos en el mercado internacional proceden de China.

Los principales mercados importadores de calzado chino son EE.UU., Rusia, Japón y algunos estados de la UE (APICCAPS 2015: 48). Solo los EE. UU. son el destino del 16% de las exportaciones de zapatos chinos, un 26% en términos del valor global de las exportaciones (APICCAPS 2015:48). Los demás socios comerciales destacados –como Gran Bretaña y Alemania, entre otros– reciben el 4-5% de las exportaciones de calzado chino (APICCAPS 2015: 48). Debido a la presión constante sobre los precios del mercado mundial de calzado, durante los últimos años el crecimiento del sector en China se ha ido estancando. Mientras que hace unos cuantos años la tasa de crecimiento alcanzó picos del 27% anual, en 2013 y 2014 la tasa se quedó en un 8%. En 2013, la exportaciones de calzado crecieron aproximadamente un 8,5% respecto al año anterior (APICCAPS 2014: 46). En 2014, el aumento fue de aproximadamente un 8%, lo que equivale a un valor global de casi 54.000 millones de dólares (APICCAPS 2014: 48).

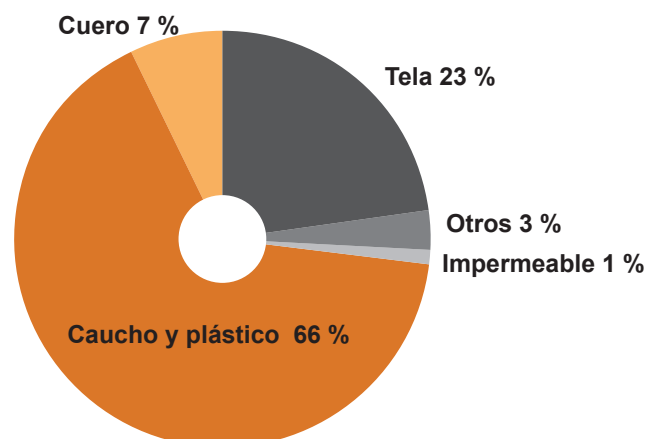
Pero no solo están aumentando las exportaciones, ya que China también importa calzado. Mientras que en 2013 el valor total de sus importaciones seguía siendo de alrededor de 1.700 millones de dólares, en 2014 superó los 2.000 millones. En términos de volumen, China importó 56 millones (2013) y 71 millones (2014) de pares de zapatos (APICCAPS 2015: 48; APICCAPS 2014: 46). A pesar de esta tasa de crecimiento, China aún no se encuentra entre los diez principales importadores de calzado.

En cuanto al precio, si nos fijamos en el año 2014 China exportó calzado de bajo coste, con un promedio de 4,44 dólares por par, e importa zapatos caros, con un promedio de 28,70 dólares el par (APICCAPS

2015: 48). La proporción relativamente alta de calzado de cuero en el apartado de importaciones –más del 40%– puede haber contribuido a esta media de precio elevada. En 2014, China importó 31,6 millones de pares de zapatos de cuero por un valor total de 1.400 millones de dólares (Schuhkurier 2015: s. n.).

La producción de zapatos de cuero representa una parte muy pequeña de la industria del calzado chino: el 7%, concretamente. Sin embargo, las ventas de 4.500 millones de pares de 2014 significan un crecimiento del 3,1% en comparación con 2013. De este volumen de ventas, 965 millones de pares (21%) fueron exportados (ReportBuyer 2015, s. n.). Por consiguiente, la producción de calzado de cuero está bastante menos orientada a la exportación que la producción de calzado en general. Los sectores de calzado hecho de caucho, plástico y tela juegan un papel mucho más relevante para la exportación (ver el Gráfico 6). En 2014, el precio medio de un par de zapatos de cuero destinados a la exportación era de unos 14 dólares, mientras que los de importación costaban 43 dólares, aproximadamente (ReportBuyer 2015, s. n.).

Gráfico 7: Las exportaciones de calzado chino, por material



Fuente: APICCAPS, 2015



3.2.2 Centros de producción

Tradicionalmente, los principales centros de producción de calzado se concentraban en las provincias costeras de Cantón, Fujian y Zhejiang (Pan 2012: 7 y ss.). Sin embargo, el aumento de los costes de producción en la zona litoral ha provocado que muchas empresas se trasladen hacia el interior, a Sichuan, por ejemplo. En esta provincia han proliferado muchos centros de producción de calzado (PRNewshire 2015: s. n.).

No obstante, Cantón sigue siendo el centro de producción más importante del sector del calzado y de la industria China en general. La mayoría de fábricas de calzado de la provincia se concentran en la región del delta del río de las Perlas. Los principales núcleos de producción son Heshan (CLW 2013A: s. n.), Huidong (CLW 2013b: s. n.) y Dongguan (China Briefing 2013: s. n.). Además, Yue Yuen Industrial Holdings Limited, el mayor fabricante mundial de calzado de deporte y ocio, ha abierto la mayor parte de sus fábricas en el región de Dongguan (Yue Yuen 2015b: s. n.).

Gráfico 8a: Principales provincias productoras de calzado en China



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8b: Principales regiones productoras de calzado de la provincia de Cantón



Fuente: Investigación propia

Por desgracia, solo disponemos de estadísticas sobre la distribución regional de la industria del año 2010. En aquellos momentos, casi el 75% de los productores de calzado de cuero (2.660 empresas) estaban situadas en tres provincias: Zhejiang (1.130), Cantón (772), y Fujian (758) (Pan 2012: Pág. 408-409).

Puede que la provincia de Cantón sea el corazón de la industria del calzado, pero no desempeña un papel importante en el procesamiento de cuero. En 2014, representaba un escaso 2,48% de la producción de cuero del país (CLW 370 000 2015E: s. n.). Sin embargo, el mismo año se convirtió en la provincia china que más productos de cuero importaba. Las materias primas, los productos semielaborados y el cuero acabado representaban el 86% de las importaciones (2015A CLW: s. n.). Por lo tanto, parece que los productores de calzado cantoneses no obtienen mucha materia prima de la misma provincia.⁴

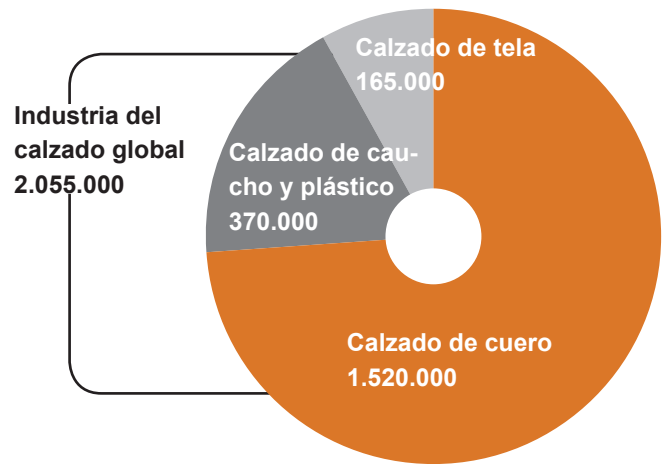
3.2.3 Estructura del sector

En 2014, el sector productivo de la industria del calzado estaba formado por unas 192 grandes empresas y unas 1.536 empresas de tamaño medio, que representaban el 4,4% y el 32% de los productores de calzado del país, respectivamente (CLW 2015i: n. s.). La mayoría, sobre todo las de gran tamaño, están domiciliadas en Taiwán u Hong Kong y, básicamente, son proveedoras de marcas internacionales. Así, tanto Yue Yuen Industrial Holdings Limited como Stella Industrial Holdings Limited tienen la sede en Taiwán y cotizan en la bolsa de Hong Kong. Sin embargo, las empresas chinas con sede en China continental también gozan de una amplia presencia, incluyendo Belle International, el mayor productor de calzado femenino del país (Fashion Net Asia 2013: s. n.).

3.2.4 Política gubernamental

Al igual que otros sectores intensivos en mano de obra, en los últimos años la industria del calzado no ha sido capaz de atraer a un número suficiente de personas trabajadoras dispuestas a realizar tareas de gran exigencia en condiciones laborales muy precarias. Por lo tanto, muchas empresas están buscando soluciones tecnológicas, una estrategia que cuenta con el apoyo político de los principales polos de producción (*China Daily* 2015: s. n.). Por ejemplo, la ciudad de Quanzhou decidió subvencionar a las empresas de la provincia de Fujian con unos 270.000 euros con la condición de que el dinero se invirtiera en la automatización de las líneas de producción (CLW 2015k: s. n.). Además, hay señales que indican que el gobierno central está empleando este sistema de subvenciones directas para impulsar la modernización industrial (*Xinhua Finance Agency* 2015: s. n.).

Gráfico 9: Personas empleadas en la industria del calzado (por sector, 2010)



Fuente: Pan, 2012

3.2.5 El personal y las condiciones laborales

En 2010, la industria del calzado chino daba trabajo a más de 2 millones de personas, la inmensa mayoría en el sector del cuero. En 2014, aproximadamente 1,6 millones de personas estaban vinculadas a la industria del calzado de este país (Quianzhan 2015: s. n.). En general, el sector solía emplear casi exclusivamente a mujeres, ya que consideraba que eran más pacientes y dóciles que los hombres, tal como reveló la socióloga Anita Chan (Universidad de Sidney) en su investigación sobre las relaciones de género en la industria manufacturera china (YGO 2015: s. n.). Sin embargo, las entrevistas en las que se basa el trabajo mostraron que la industria actual está empleando cada vez más hombres. Según Chan, este cambio en la estructura de género es un fenómeno habitual en la industria manufacturera china contemporánea (YGO 2015: s. n.). No obstante, las entrevistas también permitieron deducir que la mano de obra del sector del calzado sigue siendo predominantemente femenina, aunque la proporción de trabajadoras está disminuyendo.

El trabajo infantil también era muy habitual en la industria del calzado (IHS 2015: s. n.). Recientemente (2014), un niño de 13 años murió por agotamiento en una fábrica de calzado de Dongguan (China Labour Watch 2014: s. n.). Se trata de una trágica prueba que demuestra que algunas fábricas siguen empleando a niños y niñas ilegalmente. En 2014, la publicación de unos informes sobre el trabajo infantil en Daliangshan, una remota región de la provincia de Sichuan, revelaron que los niños y las niñas de las regiones más

⁴ La exactitud de esta suposición quedó confirmada durante el transcurso de las entrevistas. Una persona que trabajaba de cortador en la fábrica de calzado de Stella Internacional informó de que hasta el 70% del cuero que allí se procesa procede del extranjero porque se considera que el cuero curtido en China es de menor categoría.

pobres del país siguen acudiendo a las fábricas para complementar los ingresos familiares (*China News* 2014: s. n.). China ha ratificado los convenios internacionales que prohíben el trabajo infantil y ha aprobado leyes propias con la misma finalidad.

El objetivo de este informe es conocer hasta qué punto se respetan estas leyes.

3.2.6 Inspecciones de trabajo

La legislación laboral china establece que el inspectorado de trabajo es quien tiene la responsabilidad y las competencias para realizar inspecciones, y que los distintos equipos deben informar de ello al Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social. Las inspecciones de trabajo se centran únicamente en las empresas, que pueden ser obligadas a mejorar las condiciones laborales o a hacer efectivas las contribuciones a los seguros sociales los trabajadores y las trabajadoras. Los equipos de inspección también pueden imponer multas en caso de incumplimiento de las normas (Xie 2015: 123-125).

Desde el punto de vista logístico, las inspecciones son una alternativa directa a los tribunales de arbitraje o a los tribunales de la magistratura de trabajo, y lo que es más importante: resultan mucho más baratos para el personal implicado en conflictos laborales. En 2013, los equipos de inspección chinos gestionaron 419.000 casos de vulneración de la legislación laboral, lo que

sirvió para ayudar a que millones de personas cobraran los salarios que les debían o recibieran otros tipos de indemnizaciones (Wie 2015: 125).

Sin embargo, hay muy pocos equipos de inspección. A finales de 2013, solo había 3.291 y alrededor de 25.000 inspectores e inspectoras tenían que cubrir a 770 millones de empleados y empleadas chinas. Por lo tanto, es muy difícil que estos equipos estén en condiciones de iniciar inspecciones presenciales de fábricas y empresas. Solo toman medidas cuando reciben información sobre vulneraciones laborales por parte del personal (Xie 2015: 127-128).

3.2.7 Problemas ambientales. Trastornos y enfermedades ocupacionales

Los adhesivos y los disolventes de limpieza empleados para fabricar calzado generan uno de los peores tipos de contaminación medioambiental. Se trata de productos que suelen contener sustancias químicas de gran toxicidad, como benceno, hexano y dicloroetano. Son volátiles, es decir, se pueden propagar a través del aire y, si no se eliminan adecuadamente, también pueden contaminar las aguas subterráneas. Pero las consecuencias para los trabajadores y las trabajadoras pueden ser mucho peores si entran en contacto directo con estos productos. Hace 16 años, el informe *El benceno en la fabricación de calzado* (Gessenhofen 2000: s. n.) reveló claramente que el contacto continuado con benceno puede provocar leucemia.



A menudo, los problemas de salud del personal que fabrica calzado están relacionados con la utilización de productos químicos peligrosos y la falta de indumentaria de protección adecuada.

Foto: Fritz Hoffmann



De hecho, la intoxicación por benceno es el riesgo más habitual para la salud ocupacional en la industria del calzado china. Las estadísticas oficiales confirman que el contacto con esta sustancia es la causa más común de envenenamiento en el ámbito laboral y, además, provoca más del 60% de los casos de cáncer de origen ocupacional.

Entre 2008 y agosto de 2015, una ONG china entrevistó en Dongguan a 85 personas trabajadoras que habían contraído leucemia, nueve de las cuales habían trabajado previamente en fábricas de calzado. Entre 2003 y 2012, el Centro para el Control de Enfermedades de Dongguan documentó 895 casos de enfermedades ocupacionales, de los cuales 97 (el 10,8%) eran casos de leucemia provocados por intoxicación de benceno (SouthCN 2015: s. n.).

3.3 Perspectivas: fortalezas y debilidades de la industria del cuero y el calzado en China

China sigue siendo el líder indiscutible del sector del cuero y del calzado a escala global, a pesar de que otros países productores –Indonesia, Vietnam e India, sobre todo– han empezado a reducir la distancia.

Sin embargo, China aún tiene algunas ventajas en el ámbito del cuero y el calzado:

1. Dispone de una enorme cantidad de empresas de cuero y calzado experimentadas y con muchos recursos económicos.
2. Tiene una amplia infraestructura a su disposición: redes de carreteras y ferrocarriles, puertos, etc.
3. Se esfuerza por acabar con las lagunas legales existentes en materia de protección del medio ambiente, así como por incrementar la aplicación de estas leyes.
4. Dispone de mano de obra cualificada.
5. Dispone de avanzados equipos de investigación científica (*Global Footwear* 2015: s. n.).

En consecuencia, durante los próximos años ningún país será capaz de discutir el liderazgo de China en la industria mundial del cuero y el calzado. Esta fue la conclusión del experto estadounidense del sector Peter Mangione al comparar China con las economías emergentes que producen calzado (*Fashion Net Asia* 2014: s. n.).

Sin embargo, cabe señalar que en estos momentos la industria del cuero y el calzado china se enfrenta a los siguientes retos:

1. El aumento de los costes de producción, sobre todo debido al incremento de los salarios y a leyes más estrictas de protección del medio ambiente, está provocando el traslado de algunas empresas a países con salarios más bajos, como por ejemplo Vietnam (*Tuoitre News* 2014: s. n.).
2. La solidez de la moneda china genera un inevitable aumento de los precios de exportación, incluyendo los del calzado y, como consecuencia, las cuotas de exportación disminuyen (*The Wall Street Journal* 2015A: s. n.). Aunque China ha tomado algunas medidas –devaluó la moneda, por ejemplo–, el hundimiento del valor de las monedas de sus rivales eliminó los efectos positivos (*The Wall Street Journal* 2015A: s. n.).
3. Uno de los grandes problemas de la industria del cuero y del calzado china –caracterizada porque su capacidad de fabricar zapatos es mucho mayor que la de producir cuero– es la alarmante falta de cuero de alta calidad de origen local. Para hacer buenos artículos de cuero, China se ve obligada a importar materia prima: en 2014, sus importaciones de pieles en bruto ascendieron a 9.400 millones de dólares (CLW 2015A: s. n.). En consecuencia, el continuo crecimiento del coste de las pieles sin procesar en todo el mundo ha afectado negativamente al sector del cuero chino durante los últimos años (*Global Footwear* 2015: s. n.).

Una investigación publicada recientemente por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos concluyó con rotundidad que, por culpa de los retos mencionados, China se ha convertido en un país demasiado caro para los compradores de calzado europeos. En consecuencia, está aumentando la subcontratación en centros de producción alternativos (CBI 2015: s. n.). Asimismo, la Asociación de la Industria del Cuero China es muy prudente a la hora de valorar las perspectivas de futuro del sector, dada la caída general de los márgenes de rentabilidad y del crecimiento. Durante los últimos años, los márgenes de beneficios se han reducido, sobre todo en la costa este de China, el tradicional centro de producción de calzado (*Schuhkurier* 2015: s. n.).



4 Los derechos laborales en China: la legislación nacional

En el capítulo 3 repasamos brevemente la reciente legislación gubernamental que regula la industria del cuero y el calzado. Es evidente que su principal objetivo es limitar la contaminación del medio ambiente y aumentar la productividad en lugar de fortalecer los derechos de las personas trabajadoras. Pero a pesar de que principalmente sirve a los intereses del Estado y de la industria, está claro que también tiene un impacto sobre el personal. Por ejemplo, la más estricta –y esperada– regulación ambiental de las curtidurías provoca el cierre de las empresas que son incapaces de cumplir con la nueva normativa. Por una parte, esto genera una pérdida de empleo pero, por otra parte, también provoca una disminución de la incidencia de los riesgos de salud y la seguridad en el trabajo, como la intoxicación por cromo. Sin embargo, a la hora de defender los intereses de las personas que trabajan en la industria del calzado y del cuero, los derechos y las normas laborales básicas existentes son mucho más eficaces que la legislación ambiental. A continuación detallamos las cuatro leyes más importantes del ámbito laboral.

4.1 La Ley de Contrato de Trabajo

Hasta 1995, la República Popular China no disponía de ningún tipo de legislación laboral. Los primeros esfuerzos para elaborar dicha legislación se llevaron a cabo en 1979, poco después de que el Partido Comunista decidiera iniciar las reformas económicas, aunque se necesitaron 15 años más para aprobarla y aplicarla. La entrada en vigor de la Ley del Trabajo fue un hito en la historia de la lucha por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del país, ya que reconocía la jornada de 8 horas, el permiso de maternidad, la no discriminación de las mujeres, la remuneración de las horas extraordinarias, el derecho a disfrutar de los días festivos oficiales, la especial protección para las personas menores de edad, las vacaciones anuales retribuidas, etc.

Aunque la legislación ofrecía una amplia cobertura, no fue capaz de hacer que sus distintos artículos se cumplieran. Por lo tanto, más adelante se tuvieron que aprobar leyes y reglamentos más específicos, como por ejemplo:

- La Ley de Contrato de Trabajo
- La Ley de Fomento del Empleo
- El Reglamento sobre las Vacaciones Anuales Retribuidas
- La Ley de Mediación y Arbitraje de los Conflictos Laborales
- La Ley de la Seguridad Social
- El Reglamento sobre la Protección Especial de la Mujer Trabajadora

La normativa más completa y de mayor impacto fue la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo entró en vigor en 2008 para dar respuesta a la proliferación de relaciones industriales dentro del sector privado tras el cambio de milenio. Al principio, generó pánico entre el empresariado, que consideró que era demasiado favorable a la clase trabajadora. Por ejemplo, establece que el personal que lleva más de diez años consecutivos trabajando en la misma empresa tiene derecho a un contrato fijo. Por otra parte, crea un marco jurídico para la negociación colectiva.

Aunque la primera Ley del Trabajo de 1995 aún sigue en vigor, en caso de que algunos artículos sean contradictorios prevalece la Ley de Contrato de Trabajo aprobada posteriormente. Por lo tanto, la Ley de Contrato de Trabajo del año 2008 es la herramienta legal más importante que tienen las personas trabajadoras para defender sus derechos e intereses. Las principales disposiciones son el artículo 14, relativo a la duración de los contratos de trabajo⁵, el artículo 42, sobre la protección contra el despido improcedente, como por ejemplo en casos de baja por maternidad o accidentes de trabajo y riesgos para la salud, el artículo 85, sobre el pago de salarios y distintas clases de indemnización, y el artículo 88, relativo a los procesos legales en caso de discriminación, pésimas condiciones laborales y otros aspectos similares.

4.2 La Ley de la Seguridad Social

En abril de 2014, más de 30.000 trabajadores y trabajadoras de las fábricas de calzado de Yue Yuen Industrial Holdings Limited decidieron paralizar completamente la producción durante dos semanas. Esa huelga, considerada el conflicto laboral más importante de la historia reciente de China (*The Guardian* 2014: s. n.), tuvo una gran importancia para el sector del calzado y el cuero. Uno de los detonantes de la huelga fue que algunos empleados descubrieron que Yue Yuen había defraudado a la Seguridad Social y al Fondo de Pensiones. Y aunque la policía acabó con la huelga de manera violenta, el gobierno y la Federación de Sindicatos Chinos –controlada por el gobierno– tuvieron que admitir que la empresa había actuado de manera ilegal (CCPPCh 2015: s. n.).

Las reclamaciones de los trabajadores y las trabajado-

⁵ El artículo 14 también establece que si durante el primer año de trabajo no existe un contrato firmado por escrito, el empleo debe considerarse como vinculante y permanente (Münzel 2012a: 2 f).



ras se basaron sobre todo en las disposiciones de la Ley de la Seguridad Social, que entró en vigor en 2011 y representa un primer intento de implantar un sistema integral de Seguridad Social. La ley regula exhaustivamente aspectos relativos a las pensiones, así como a los seguros en caso de enfermedad, accidentes laborales, desempleo o permiso de maternidad.⁶

De todos ellos, el derecho universal a una pensión suele estar en el centro de todos los conflictos laborales (ver el Capítulo 5.3.1). Después de la jubilación, todas las personas que hayan contribuido más de 15 años al fondo tienen derecho a recibir una pensión básica durante el resto de sus vidas. Las empresas que no cumplen con sus obligaciones con la Seguridad Social se ahorran grandes cantidades de dinero. Para cubrir los cinco tipos de seguro social –y según la normativa provincial– a Yue Yuen le correspondía aportar el equivalente al 11% del salario de cada trabajador o trabajadora. Sin embargo, el diario chino *Wenweipo* informó del caso de una persona que solo estaba aportando a la Seguridad Social 27,15 yuanes mensuales (3,67 euros). Teniendo en cuenta que su sueldo era de 3.000 yuanes (405 euros), Yue Yuen debería haber pagado 330 yuanes (44,57 euros) por su cotización. Si la empresa estaba haciendo lo mismo con el resto de personal, se estaba ahorrando más de 4 millones de euros mensuales (*Wenweipo* 2014: s. n.).

No se trata de un caso aislado. Las entrevistas en las que se basa este informe revelaron que en otras fábricas de calzado se producen prácticas ilegales parecidas (ver el Capítulo 5).

4.3 La Ley de Sindicación y la libertad de asociación

Todos los sindicatos chinos están obligados a afiliarse a la Federación Nacional de Sindicatos de China (ACFTU), controlada por el gobierno. Los sindicatos independientes están prohibidos. Así lo establecen los artículos 4, 10 y 11 de la Ley de Sindicación, aprobada en 1992 y modificada en 2001. La ley no permite que la ACTFU convoque huelgas u otras acciones laborales.⁷ Por lo tanto, es difícil comparar a la ACTFU con el funcionamiento del resto de sindicatos reconocidos internacionalmente. Desde el punto de vista de las reformas económicas y socio-políticas, las huelgas relacionadas con los salarios y los conflictos laborales de los últimos años cuestionan enormemente el papel de la Federación de Sindicatos. ¿En qué medida este organismo ayuda a los trabajadores y trabajadoras a ejercer su derecho a la libertad de asociación?

Si analizamos los aspectos de la Ley de Sindicación china que tienen que ver con la ACTFU, es evidente que limitan drásticamente tanto sus competencias como su ámbito de actuación.⁸

En cuanto a derecho a la libertad de asociación de las personas trabajadoras, es sorprendente que, a pesar de que la Ley de Sindicación prohíbe que los trabajadores y las trabajadoras creen sindicatos independientes, el artículo 9 reconoce explícitamente que las personas representantes podrán ser elegidas o revocadas democráticamente. En realidad, eso equivale a decir que las demandas generalizadas de democratización de la ACFTU son legítimas. El personal reclama la existencia de sindicatos elegidos democráticamente, –como por ejemplo durante la huelga Yue Yuen–, un factor que no está generalizado (ver el Capítulo 5.3.5). Sin embargo, hasta que los y las delegadas sindicales no sean elegidas directamente por las personas trabajadoras –a las que tampoco se les permite organizarse de manera independiente– y rindan cuentas ante ellas será imposible la existencia de una negociación colectiva de verdad. Por eso, durante los últimos años la política salarial china se ha visto determinada alternativamente por la sucesión de huelgas para reclamar mejoras salariales y los aumentos del salario mínimo interprofesional.

4.4 Normativa sobre acuerdos de negociación colectiva de la provincia de Cantón

En China, las administraciones provinciales tienen el derecho de aplicar sus propias leyes y normas laborales, siempre y cuando no sean incongruentes con la legislación nacional. El personal entrevistado para realizar el informe trabajaba en la provincia de Cantón, por eso los convenios colectivos locales firmados en 2015 son importantes.

Diferentes leyes nacionales reconocen claramente el derecho a la negociación colectiva. Por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo de 2008 establece un marco legal para acordar los salarios.⁹ Sin embargo, no indica exactamente cómo debe llevarse a cabo el proceso de negociación colectiva.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la provincia de Cantón es una de las más industrializadas de China. Como consecuencia, suelen producirse

6: Ver Artículos 10, 12, 16, 23, 33, 36, 44, 53, 56 de la Ley de Seguridad Social de 2011 (Münzel 2012b: 2-9).

7: Aunque la Constitución de la República Popular China reconocía originalmente el derecho de huelga, en 1982 fue revocado con el argumento de que bajo el socialismo no existen problemas entre el proletariado y la dirección de las empresas. La Ley de Sindicación de 1995 contiene disposiciones para la resolución de conflictos, incluyendo tribunales de arbitraje y tribunales de apelación de la magistratura de trabajo. Sin embargo, no reconoce el derecho de huelga (Geffken 2005: 89 y ss.).

8: Ver el Artículo 22 de la Ley de Sindicación de 2001.

9: Ver Artículos 51, 54 y 56 de la Ley de Contrato de Trabajo de 2008 (2012a Münzel: 8 f)



muchos conflictos laborales. El gobierno provincial, con el apoyo de algunas organizaciones de defensa de los derechos laborales, introdujo un marco integral para regular la negociación colectiva con el objetivo de prevenir huelgas salvajes y promover la estabilidad económica. Sin embargo, los grupos de presión y las asociaciones patronales, sobre todo las principales Cámaras de Comercio de Hong Kong, rechazaron las medidas destinadas a facilitar la negociación colectiva (*China Labour Bulletin*, 2014). Esta presión acabó dando sus frutos, ya que algunos de los artículos más polémicos fueron reformados, suavizados e incluso directamente rechazados, mientras que se introdujeron otros artículos más favorables a las empresas (*Lexology*, 2014). Por ese motivo la versión final de la ley, que entró en vigor el 1 de enero de 2015, resultó ser mucho menos progresista de lo que deseaban las organizaciones de defensa de los derechos laborales.

Uno de los aspectos más negativos para las entidades

que defienden los derechos laborales es que la ley prohíbe hacer huelga mientras se estén negociando los convenios colectivos. De esta manera, la clase trabajadora se queda sin una de sus herramientas de presión más eficaces ante una mesa de negociación.¹⁰

A partir de enero de 2015, la experiencia demostró rápidamente que muchas empresas estaban dispuestas a burlar la ley. Por ejemplo, el artículo 19 fija un período de 30 días para que las empresas respondan por escrito a las solicitudes de los y las trabajadoras para negociar los salarios. A efectos prácticos, estas reclamaciones suelen ignorarse por completo.

Por consiguiente, las normas locales en materia de negociación colectiva de Cantón no han conseguido mejorar la situación de las personas trabajadoras ni reducir la conflictividad laboral.

5 Vulneraciones de los derechos laborales en la industria del calzado china

¿Cuáles son las condiciones laborales cotidianas en las fábricas de calzado de Cantón? Para averiguarlo, a finales de 2015 se entrevistó a 47 personas de tres fábricas de la provincia. Todas excepto una de ellas trabajaba en una de estas fábricas: Yue Yuen Industrial Holdings Limited, Stella International Holdings Limited y Panyu Lide Shoes Industry Co., Ltd.

Por desgracia, el proyecto no disponía de los fondos suficientes para entrevistar al personal de las curtidurías. En primer lugar, el centro de producción de cuero está lejos de Cantón, por lo que invertir el tiempo necesario para contactar con el personal de este sector acaba resultando prohibitivo. En segundo lugar, aunque dentro de la provincia existen pequeñas curtidurías fue imposible establecer contacto con el personal a través de los grupos locales de activistas. Para poder ganarse la confianza de las personas trabajadoras hace falta tiempo, excepto si ya se ha colaborado con ellas en conflictos laborales previos. La confianza es clave, especialmente cuando se está recogiendo información de este tipo en un entorno donde los derechos laborales están en peligro.

El cuestionario para realizar las entrevistas se desarrolló dentro de la campaña Cambia Tus Zapatos e incorpora las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este cuestionario también se empleó para recopilar datos de otros países productores, como la India e Indonesia. La mayoría

de las preguntas tienen que ver con los convenios de la OIT. Otras cuestiones sirven para recabar información personal sobre la persona entrevistada y hay un apartado sobre los contratos de trabajo legalmente vinculantes basado en las directrices de la Campaña Ropa Limpia.

Las conclusiones no son muy representativas de la situación general de la industria del calzado china porque el número total de entrevistas no es lo bastante elevado y todas corresponden a la zona franca del río de las Perlas (provincia de Cantón). Por ejemplo, el salario medio anual en Cantón es el segundo más alto de todo el país (CCTV America 2015: s. n.). Por lo tanto, a partir de los sueldos de las personas entrevistadas es un poco complicado poder extrapolar los niveles salariales del sector del calzado en todo el país.

Cuando más de 50% de las personas encuestadas respondieron lo mismo, la respuesta se clasificó como “frecuente”. Cuando la conformidad superaba el 75% se consideró como respuesta “muy frecuente” y más del 90% “extremadamente frecuente”. De la misma manera, menos del 50% se consideró “poco frecuente”, por debajo del 25%, “excepcional” y por debajo del 10%, “muy excepcional”.

¹⁰ Ver Artículo 24, “lokale Bestimmungen zu Tarifverträgen in Guangdong 2015” (Labornotes 2013: 6)



Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también conocidos como normas fundamentales del trabajo o convenios fundamentales de la OIT, son convenciones sociales en el marco de la ordenación comercial mundial, que tienen el objetivo de garantizar unas condiciones laborales dignas y la protección adecuada. En 1998 quedaron establecidos por una declaración de la Organización Internacional del Trabajo. La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas. Los convenios de la OIT fijan un gran número de reglas relativas a los “principios y derechos fundamentales” (ver OIT 1998: s. n.).

A parte de la legislación nacional, China ha ratificado las siguientes normas fundamentales del trabajo de la OIT:

- C. 100: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (adoptado por la OIT en 1951 y ratificado por China en 1990)
- C. 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958, 2006)
- C. 138: Convenio sobre la edad mínima (1973, 1999)
- C. 182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999, 2002)

China no ha ratificado las siguientes cuatro normas fundamentales del trabajo:

- C. 29: Convenio sobre el trabajo forzoso (adoptado por la OIT en 1930)
- C. 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- C. 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- C. 105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso

Los siguientes convenios adicionales de la OIT son relevantes para este informe:

- C. 1: Convenio sobre las horas de trabajo (1919, no ratificado)
- C. 26: Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928, 1930)
- C. 131: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (1970, no ratificado)
- C. 155: Convenio sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras (1981, no ratificado)

Los convenios fundamentales del trabajo de la OIT son reconocidos internacionalmente como normas sociales, tienen la naturaleza de derechos humanos universales y son vinculantes para todos los estados.

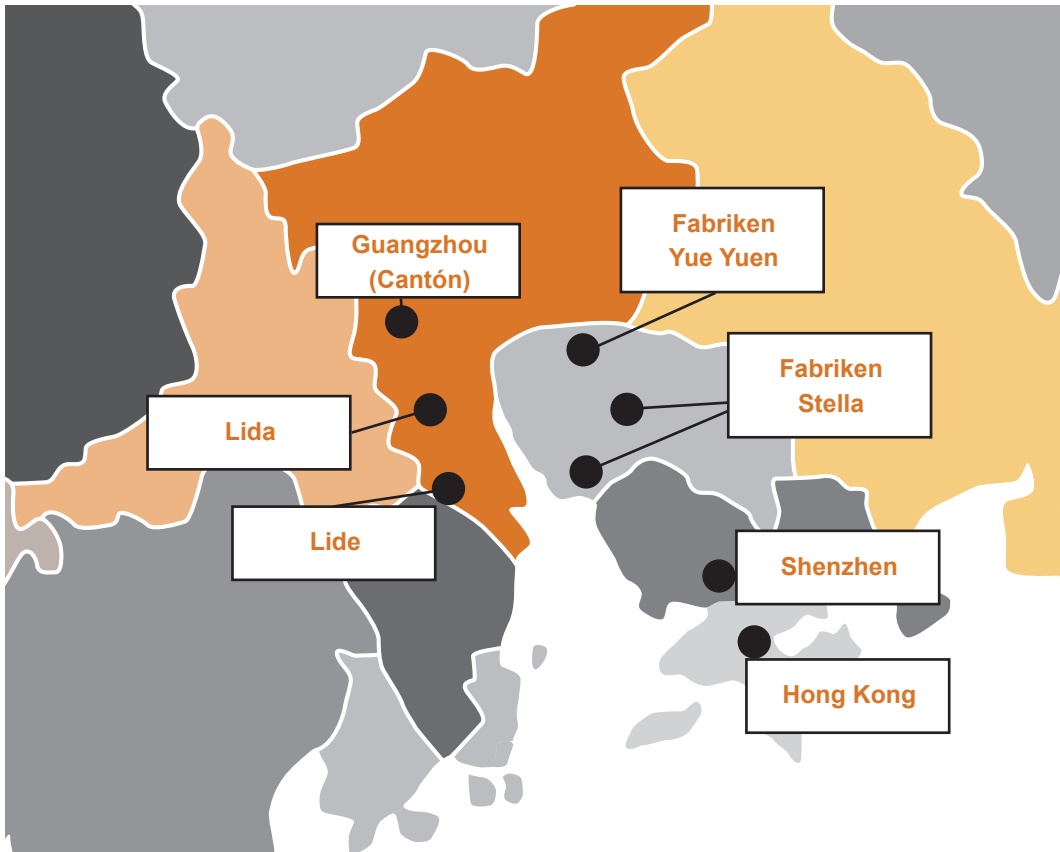
El derecho al trabajo, a unas condiciones laborales justas, a la libertad de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva también están consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en 1966. El derecho a la seguridad social y el derecho a la protección de la familia y a un nivel de vida adecuado también forman parte de estos derechos humanos consolidados.

>> ESTUDIOS DE CASO

Este capítulo comienza describiendo a las empresas que poseen las fábricas en las que trabajan las personas entrevistadas y continúa con una explicación detallada de los casos de dos de estas personas.



Figura 10: Sitios investigados



Fuente: Elaboración propia

>> Yue Yuen Industrial Holdings Limited

La sede central de Yue Yuen está en Hong Kong. Es una filial del fabricante de calzado más importante del mundo, el grupo taiwanés Pou Chen. En 2014, Yue Yuen tenía más activos a largo plazo en China que en cualquier otro país, y todavía posee fábricas en muchas provincias de China. También cuenta con numerosas filiales. Además, Yue Yuen dispone de grandes plantas de fabricación en Indonesia y Vietnam, y otras plantas más pequeñas en Hong Kong, Bangladesh, Camboya y Taiwán (Yue Yuen 2015c: s. n.). Con unas ventas anuales de más de 8.000 millones de dólares (2014), Yue Yuen es el mayor fabricante de calzado deportivo y de ocio del mundo (Yue Yuen 2015c: s. n.) y se estima que tiene una cuota del mercado mundial del 20%. Yue Yuen fue fundada en 1988 y cotiza en la bolsa de Hong Kong desde 1992. Las fábricas de esta empresa fabrican calzado deportivo para muchas marcas líderes, como Nike, Adidas, Crocs, Reebok, Asics, New Balance, Puma, Timberland y Rockport. También tiene su propia marca, YYSPTS, y sus propias estructuras de venta al por menor.

Yue Yuen es particularmente importante para el estudio que nos ocupa, ya que en abril de 2014 el personal de seis fábricas de Dongguan inició una huelga (BBC 2014: s. n.). Uno de los motivos para ir a la huelga fue el impago de prestaciones por parte de la empresa. El personal todavía está esperando el pago sus planes de pensiones y otras prestaciones atrasadas. Parece que la falta de pago de las contribuciones a la Seguridad Social y al personal no solo afecta a Yue Yuen y a sus fábricas. Al cabo de un año, en Vietnam estallaron huelgas parecidas (BBC 2015: s. n.).

Estas vulneraciones flagrantes del derecho laboral en las fábricas de la empresa se producen a pesar de que Yue Yuen dispone de una política de RSC (Yue Yuen 2015A: s. n.) y que también ha participado en varias iniciativas multipartitas, como la campaña “Juego limpio” de 2008 y un diálogo con distintos grupos de interés en Yakarta (Indonesia) en septiembre de 2013. Las fábricas de Yue Yuen en Indonesia también están obligadas a adherirse al Protocolo de la Libertad de Sindicación (Protocolo FOA: s. n.), que muchos compradores (como Adidas, por ejemplo) ya han firmado.





Solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras chinas en huelga. Fotos: SACOM Hong-Kong/Flickr.com

>> Stella International Holdings Limited

Stella International Holdings Limited es una empresa taiwanesa de calzado domiciliada en Hong Kong. Su principal filial es Stella International Limited, con sede en Dongguan (provincia de Cantón). Stella International Ltd. tiene más de 30 filiales en varios países (entre ellos, Indonesia). Sin embargo, la mayor parte de sus fábricas están en China (Stella 2015A). Stella también se dedica a la venta minorista, con sucursales en Francia, Filipinas, y los Emiratos Árabes Unidos, entre otros países. Gracias a sus ventas anuales de más de 1.660 millones de dólares (2014) se ha convertido en uno de los diez fabricantes de calzado más importantes del mundo (Stella 2015A: s. n.; Wenku Baidu 2015: s. n.). Sobre todo, se dedica a producir zapatos de cuero para muchas marcas, incluyendo seis de las diez mayores empresas de calzado informal (Clarks, Deckers, ECCO, Rockport, Timberland y Wolverine). Stella cotiza en la bolsa de Hong Kong desde 2007.

Aunque la empresa dispone de una política de RSC (Stella 2015b: s. n.), en sus fábricas de Dongguan se han producido múltiples vulneraciones de los derechos laborales. Por ejemplo, en marzo de 2015, entre 5.000 y 8.000 trabajadores y trabajadoras se declararon en huelga para exigir que Stella pagara las contribuciones correspondientes al fondo de vivienda (Reuters 2015: s. n.). En 2011, China aprobó una ley de Seguridad Social que obliga a las empresas aportar por lo menos el 5% del salario medio mensual a este fondo, que sirve para promover la construcción de viviendas privadas (China Briefing, 2010: s. n.). La policía terminó brutalmente con la huelga. Muchas personas activistas fueron detenidas y algunas acabaron en el hospital por culpa de las heridas causadas por mordeduras de perro o por las lesiones provocadas por las palizas.

Desde el año 2011, un gran número de personas tra-



bajadoras de las fábricas de Dongguan se ha intoxicado por inhalación de benceno, y muchas de ellas acabaron muriendo sin que les reconocieran que era una enfermedad ocupacional. A día de hoy, Stella aún no ha pagado las indemnizaciones correspondientes.

En noviembre de 2004, siete personas trabajadoras –tres de ellas menores de edad– fueron detenidas en las fábricas de Dongguan y condenadas a un máximo de tres años y medio por destrucción de maquinaria. Después de que algunas organizaciones internacionales de la sociedad civil, como la Campaña Ropa Limpia, presionaran a las grandes marcas para las que producía Stella, estas empresas recurrieron directamente al gobierno chino. De esta manera se pudo garantizar la liberación de las personas encarceladas.

>> Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd

Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd. es una empresa taiwanesa domiciliada en Taipéi. En mayo de 2015, Lide cerró su fábrica de Panyu y trasladó toda su producción a Nansha, en la ciudad de Cantón. La nueva fábrica fue bautizada como Lida. Se encuentra en las afueras de la ciudad, a una hora en coche de la antigua. El nombre de Panyu Lide Shoes Industry Co. es una traducción del chino. La empresa no dispone de página web en inglés. Desde la clausura de las instalaciones de Panyu, podemos deducir que su nueva denominación es Nansha Lida Shoes Industry Co. Ltd. Antes del cierre, se produjeron conflictos entre el personal y la dirección. Todas las personas trabajadoras de Lide entrevistadas para realizar el informe son ex empleadas de la fábrica de Panyu implicadas en los conflictos laborales que tuvieron lugar antes de la reubicación.

Hay muy poca información disponible sobre Lide y otras empresas de tamaño mucho mayor, como Yue



Yuen y Stella. No se han publicado informes fiscales, balances financieros anuales ni ningún tipo de documento parecido. La empresa, fundada en 1971, está orientada al mercado de exportación y produce para empresas como Calvin Klein y Crocodile. Como respuesta a los planes de reubicación, en 2014 y 2015 la plantilla hizo tres huelgas. Organizó manifestaciones para denunciar el impago de las contribuciones a la Seguridad Social y exigió que las personas que perdieran el empleo por culpa del traslado recibieran una indemnización. Durante la última huelga (abril de 2015) el personal organizó piquetes continuos para que la empresa no pudiera llevarse la maquinaria (FEES 2015: s. n.). La única manera de romper la huelga fue mediante una extensa y violenta operación policial, en la que un activista local fue detenido. Sin embargo, la huelga fue considerada un éxito, ya que la plantilla consiguió indemnizaciones destacables. Por eso el conflicto se ha convertido en un símbolo importante para el movimiento obrero chino y suele mencionarse como un buen ejemplo de negociación colectiva, ya que tras unas intensas negociaciones se acabó llegando a un acuerdo. Sin embargo, es importante destacar que sin la convocatoria de una huelga masiva no se hubiera podido conseguir ningún pacto.

>> **Estudio de caso de un trabajador**

Hu tiene 42 años y ha trabajado cinco años en una de las fábricas de Yue Yuen en Dongguan. Su despido sin previo aviso tras la huelga de 2014 vulnera la legislación laboral china.

Su esposa trabaja en la misma fábrica. Tienen dos criaturas escolarizadas. La mayor se quedó en su ciudad natal, en la provincia de Sichuan, mientras que la pequeña vive en Dongguan con ellos. Hu se encargaba de pintar zapatos con una pistola. Como trabajador cualificado, cobraba unos 2.900 yuanes mensuales (391 euros). Para llegar a tal cantidad cada mes tenía que trabajar 212 horas (incluyendo 36 horas extraordinarias). Pintar con pintura pulverizada es un trabajo difícil, sucio y peligroso, ya que las pinturas y los barnices contienen sustancias nocivas. Se pasaba todo el día de pie respirando gases tóxicos. Algunos días, Hu y su compañero de trabajo llegaban a pintar 2.800 pares de zapatos. Otro de sus compañeros contrajo leucemia.

El 14 de abril de 2014, cuando decenas de miles de personas trabajadoras colgaron las herramientas y se manifestaron frente a las fábricas de Yue Yuen en Dongguan, Hu estaba en la acera viendo cómo la policía se aproximaba y golpeaba a las personas en huelga.¹¹ Cuando se sacó el móvil del bolsillo, un agente que estaba grabando con una cámara pensó

que estaba sacando fotos. A continuación, cinco o seis policías lo arrastraron a la fuerza, le patearon y le golpearon con las porras. Luego, se quedó inconsciente.

Hu despertó en la comisaría esposado por las manos y los pies. En lugar de practicarle los primeros auxilios, la policía volvió a golpearlo brutalmente. Luego, cuando ya estaba gravemente herido, lo trasladaron al hospital. Allí le dijeron que las lesiones no hacían temer por su vida. A continuación, los agentes de policía lo encadenaron a la cama y prohibieron al personal del hospital que lo atendiera. Cuando Hu pidió que lo curaran, un agente lo golpeó a la cabeza con tanta fuerza que volvió a perder la conciencia.

Esa misma tarde, Hu fue trasladado a la comisaría para ser interrogado, donde volvió a ser insultado repetidamente. Como los agentes no pudieron extraerle ninguna información, lo mandaron a una clínica psiquiátrica.

Allí, lo dejaron tirado delante del edificio durante unas cuantas horas sin darle agua. Tuvo que beberse su propia orina. Dentro de la clínica volvió a ser brutalmente maltratado por la policía y el personal médico. Lo obligaron a permanecer encadenado a la cama durante toda la noche sin comer, beber o poder ir al baño. No fue liberado hasta última hora de la tarde del día siguiente, después de que su esposa y su cuñado lograron encontrarlo.

Cuando Hu regresó a la fábrica, fue acusado de alborotador y de liderar la huelga antes de ser despedido el 29 de mayo de 2014. No ha sido indemnizado ni por la empresa ni por la policía. Dada la naturaleza sensible del caso, ningún abogado ha querido asumir su defensa.

Hu aún no se ha recuperado de las lesiones. No puede encontrar otro trabajo por culpa de las secuelas físicas provocadas por el maltrato. Casi dos años después de los hechos, sigue teniendo pesadillas con frecuencia.

>> **Estudio de caso de una trabajadora**

Wei tiene 51 años y trabaja en una de las fábricas de Stella en Dongguan. Vive alejada de su marido y su hijo, ya que emigró de su región porque aquí era más fácil encontrar trabajo.

Al principio se dedicaba a eliminar restos de pegamento de los zapatos. Durante los primeros años

¹¹ Con el fin de no ponerse más en peligro, Hu no reveló cuál era su función concreta durante la acción. Solo podemos suponer que participó activamente en la huelga.



cobraba un salario mensual medio de 3.300 yuanes (445 euros) por trabajar 11 horas diarias. Sin embargo, cree que las horas extraordinarias no estaban calculadas correctamente. Según la legislación laboral china, debería haber recibido 1,5 veces su sueldo por hora (el 150%) por las horas extraordinarias efectuadas durante la semana y el doble (el 200% de su sueldo por hora) por las horas extraordinarias realizadas en los fines de semana. No obstante, la fábrica calculó las horas extraordinarias basándose en el salario mínimo interprofesional en lugar de utilizar el salario real, que también incluye complementos por antigüedad y productividad. Por lo tanto, Wei denuncia que sus horas extraordinarias están remuneradas muy por debajo de lo establecido legalmente.

Por otra parte, la empresa no le entregó la indumentaria de protección adecuada. Por ejemplo, tuvo que emplear muchos días seguidos la misma mascarilla respiratoria, que en teoría está diseñada para ser usada ocho horas como máximo. Además, hasta 2014 los productos químicos que manipulaba estuvieron sin etiquetar, de manera que no tenía información sobre cómo protegerse de los posibles riesgos para su salud.

En 2014, Wei cada vez tenía más dolores de cabeza, mareos y náuseas. La dirección de la fábrica le concertó una visita médica, pero nunca le entregaron los resultados. Wei comenzó a trabajar en otra sección donde no tenía contacto directo con productos químicos. Pero al cabo de unos cuantos meses, cuando sus síntomas disminuyeron tuvo que volver a su puesto anterior.

Los síntomas no tardaron en reaparecer. Uno de sus compañeros de trabajo le dijo que esto indicaba que se había intoxicado con benceno. Por lo tanto, fue trasladada a otro hospital para someterse a una revisión y, de hecho, le diagnosticaron una alta probabilidad de intoxicación por benceno. Para poder obtener un diagnóstico exacto, el personal médico le sugirió que la ingresaran durante tres meses.

Según la actual legislación china, la intoxicación crónica por benceno solo puede clasificarse como enfermedad ocupacional después de un periodo de observación de tres meses. A lo largo de este tiempo, Wei se unió a un grupo organizado por una ONG local que trabaja por los derechos laborales en China. Después de formarse, Wei decidió usar la ley para defender sus derechos.

Después de tres meses, le diagnosticaron una enfermedad ocupacional por intoxicación causada por benceno. Ahora está batallando en los tribunales para que la empresa le indemnice, aunque aún no hay veredicto.

5.1 Estructura de la fuerza de trabajo

El 79% de las personas entrevistadas eran mujeres. Solo pudimos hablar con el personal de las grandes fábricas, algunas de las cuales tienen plantillas de decenas de miles de personas. Con esos números y sin poder acceder a datos de gestión es difícil poder evaluar el equilibrio exacto de género que hay en estas empresas. Las personas entrevistadas se limitaron a realizar cálculos aproximados, con cuotas de fuerza de trabajo femenina del 60-80%. Por lo tanto, podemos asumir que la plantilla femenina supera a la masculina a pesar de que, en general, la proporción de mujeres está disminuyendo dentro de las fábricas de calzado chinas (ver el capítulo 3.5.2).

Las personas entrevistadas tenían una edad media de 42 años (la más joven tenía 18 años y la mayor, 53). En algunas respuestas mencionaron que las fábricas cada vez contratan a más personas mayores porque les cuesta mucho atraer a personal joven. En este sentido, pudimos hablar con ocho personas que trabajaban en las fábricas de Yue Yuen desde hacía pocos meses. Siete de ellas tenían entre 40 y 50 años de edad. Por lo tanto, parece que la media de edad de la plantilla tiende a aumentar. Eso podría explicar por qué la lucha obrera se ha centrado cada vez más en la cuestión de la Seguridad Social y, en particular, en las pensiones.

La mayoría de las personas encuestadas (43; 91%)¹² estaban casadas con criaturas (39; 83%).¹³ A pesar de que desde la década de 1980 en China no está permitido tener a más de una criatura, 15 personas entrevistadas tenían dos y cuatro personas, tres. Estas personas necesitaban más tiempo para criar a sus hijos e hijas y más dinero para mantenerlos, lo que afecta el cálculo de su salario digno individual.

5.2 Resultados de las entrevistas

5.2.1 Prohibición del trabajo forzoso

El convenio 29 de la OIT, adoptado en 1930, define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (OIT C29: s. n.). El convenio 105 prohíbe el uso de cualquier tipo de trabajo obligatorio o forzoso “como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines económicos” (OIT C105: s. n.). De ello se desprende que la realización de horas extraor-

¹² Dos de las persona encuestadas no respondieron a la pregunta sobre el matrimonio y dos dijeron que eran solteras.

¹³ Respecto a la pregunta sobre la descendencia, 4 de 47 personas no respondieron y otras 4 declararon que no tenían hijos o hijas.

dinarias involuntarias supone una vulneración de estas convenciones.

Aunque China no ha ratificado ninguno de los dos convenios (OIT RFC: s. n.), la Ley del Trabajo de 1995 estipula que la jornada laboral debe limitarse a un máximo de ocho horas diarias y a 44 horas semanales. Además, el personal puede realizar tres horas extraordinarias diarias siempre que no supere el límite de 36 horas extraordinarias mensuales.¹⁴

Por lo tanto, los trabajadores y las trabajadoras chinas tienen el derecho de rechazar las horas extraordinarias. Sin embargo, 25 de las personas encuestadas (un 52%) declararon que se vieron obligadas a realizar horas extras.

Por negarse a realizarlas, el personal se exponía a avisos disciplinarios, deducción de prestaciones, disminución de categoría laboral y abusos verbales. Muchas de estas personas afirmaron que necesitaban el dinero de las horas extraordinarias y que consideraban que era una parte importante de su salario. Por eso, algunas personas no se sentían obligadas a realizar horas extras a pesar de que estaban trabajando 30 horas adicionales cada mes. La mayoría dijeron que tendían a realizar menos horas extraordinarias porque las fábricas recibían menos pedidos. Por otra parte, la reducción de las horas extraordinarias también se utiliza como forma de castigo. Esta medida implica una reducción significativa de los ingresos, ya que los salarios son muy bajos.

5.2.2 Prohibición del trabajo infantil

China ha ratificado el Convenio 138 de la OIT, que prohíbe el trabajo infantil y fija una edad mínima de admisión al empleo de 15 años (OIT RFC: s. n.). La Ley del Trabajo china (1995) y la normativa que prohíbe el trabajo infantil (2002) aún van más lejos, ya que establecen que el empleo de niños menores de 16 años es trabajo infantil y, por consiguiente, no está permitido.

Aunque 34 de las personas entrevistadas (72%) dijeron que en sus fábricas no trabajaba ninguna persona menor de 16 años, diez entrevistadas (21%) no estaban seguras, y sólo tres (6%) estaban seguras de que en su fábrica había menores de 16 trabajando. Por lo tanto, el trabajo infantil no es una práctica habitual, al menos en las fábricas investigadas.

La ley china define como “personas trabajadoras jóvenes” a las que tienen entre 16 y 18 años. China ratificó el Convenio 182 de la OIT y, por lo tanto, también la correspondiente Recomendación 190 que, entre otras cosas, insiste en la protección especial de los trabajadores y las trabajadoras de 16 a 18 años (OIT C190: s. n.). Sin embargo, ni la legislación nacional china ni las

leyes provinciales de Cantón introducen prohibiciones o limitaciones relativas a las horas extraordinarias o a los turnos de noche de este colectivo, por ejemplo. Este tipo de limitaciones sí que existe en otras provincias (como Zhejiang y Jianguo).

Seis personas (13%) declararon que, en sus fábricas, el personal joven realiza turnos nocturnos y 16 (34%) lo desconocían. Por lo tanto, eso indica que este colectivo no suele trabajar de noche. Sin embargo, 20 de las personas entrevistadas (43%) declararon que los y las adolescentes realizaban horas extraordinarias, mientras que 27 (57%) no estaban seguras. Por lo tanto, en la industria del calzado de la provincia de Cantón parece que es habitual que el personal joven trabaje más horas de la cuenta.

5.2.3 No discriminación en el lugar de trabajo

China ha ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT.¹⁵ Según el Convenio 100 “la expresión ‘igualdad de remuneración’ entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor hace referencia a cantidades de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. (OIT C100: s. n.). El Convenio 111 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo [...]” (OIT C111: s. n.).

Nuestro cuestionario se refería únicamente a la discriminación por razones de género. Un total de 43 personas entrevistadas (91%) afirmaron que, exceptuando algunas tareas de gran exigencia física, los hombres y las mujeres realizaban el mismo trabajo. Solo dos (4%) dijeron que los hombres y las mujeres no cobraban el mismo sueldo por el mismo trabajo. Además, según dos personas, se han dado casos de acoso sexual. Todas las personas encuestadas afirmaron que no se había despedido a ninguna mujer embarazada de manera impropia.

Sin embargo, las respuestas a otras preguntas fueron bastante menos agradables. Solo 25 de las personas encuestadas (53%) afirmaron que las mujeres tenían derecho a la baja remunerada por maternidad. Y 9 de estas 25 personas declararon que los salarios durante los permisos se calculaban en base a un porcentaje del salario mínimo en lugar de emplear el sueldo medio fijado por la legislación. Nueve personas (19%) dijeron que la dirección de la empresa no trataba igual a los hombres que a las mujeres y 14 personas (30%), 12 de ellas mujeres, aseguraron que las habían agredido verbalmente.

¹⁴ Ver los Artículos 36 y 41 de la Ley del Trabajo de 1995 (Münzel 2012c: 5)

¹⁵ Ibid.



A pesar de que en la industria del calzado la mujer esté 'oficialmente' poco discriminada, aún hay mucho margen de mejora. Las mujeres no deben llevarse la peor parte de unos métodos de gestión abusivos y tienen derecho a recibir el salario adecuado en caso de baja maternal.

5.2.4 El derecho de sindicación y de negociación colectiva

China no ha ratificado el Convenio 87 de la OIT (1948) sobre el derecho de sindicación ni el Convenio 98 (1949) sobre negociación colectiva (OIT CdR: s. n.). En el Capítulo 4 repasamos la legislación sindical china y la normativa sobre negociación colectiva de Cantón. La diferencia más importante entre la ley china y los convenios de la OIT es que estos últimos establecen que las personas trabajadoras tienen derecho "a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción" (OIT C087 Convenio: s. n.). Tal y como vimos en el Capítulo 4, los trabajadores y las trabajadoras chinas no pueden fundar sindicatos independientes y solo pueden afiliarse a los sindicatos de la Federación Nacional de Sindicatos de China (ACFTU), que depende del gobierno.

Por otra parte, durante las entrevistas pudimos comprobar que la mayoría de las personas entrevistadas desconocían para qué servía un sindicato. Un total de 16 personas (34%) afirmó que en su fábrica no existían los sindicatos y otras 15 (31%) no estaban seguras.

Un total de 43 personas encuestadas dijeron que no sabían cómo se elegían a los representantes sindicales. 37 (79%) presenciaron huelgas y actuaciones policiales en las fábricas. Sin embargo, el sindicato no jugó un papel destacado a la hora de organizar la huelga o apoyar a los trabajadores y las trabajadoras que fueron criminalizadas por haber participado en las acciones.

Tal como hemos descrito en el Capítulo 4.4, la provincia de Cantón no dispone de normas vinculantes en materia de negociación colectiva. Sin embargo, las secciones sindicales de las fábricas estudiadas aún no han realizado ningún intento para comenzar procesos de negociación colectivas. Las conclusiones de nuestro estudio muestran que la ACFTU no tiene presencia en las fábricas analizadas o hace caso omiso de sus obligaciones legales.

Después de que las personas encuestadas se informaran acerca sus derechos y de las obligaciones de los sindicatos, 34 (72%) reconocieron que en su fábrica era necesario un sindicato y la negociación colectiva

para poder conseguir sueldos más altos y mejorar las condiciones laborales.

5.2.5 Salarios dignos

China ha ratificado el Convenio 28 de la OIT (1928) sobre la fijación de salarios mínimos y la Ley del Trabajo de 1995 contiene un párrafo sobre esta cuestión (OIT CdR: s. n.).¹⁶

En las fábricas de Yue Yuen y Stella, el sueldo mensual consta de tres apartados: el salario base, las horas extraordinarias y diferentes pagas que contempla la ley. En general, el salario base es similar al salario mínimo regional. En 2015, en la ciudad de Dongguan (provincia de Cantón) ascendía a 1.510 yuanes (203 euros), igual que en las fábricas de Yue Yuen. En las fábricas de Stella, el salario base era de 1.600 yuanes (216 euros).

Debido a que cada vez se realizan menos horas extraordinarias porque hay menos pedidos, y teniendo en cuenta que algunas pagas pueden recortarse por motivos disciplinarios, los sueldos del personal pueden variar mucho de un mes a otro. Además, el cálculo de estas pagas es complicado y no quedan reflejado en las nóminas, por lo que al personal le resulta francamente difícil saber si le han pagado correctamente.

La fábrica Lide utilizaba un sistema salarial distinto: el personal percibía un salario mensual fijo o se les paga a tanto por pieza. Por esa razón los trabajadores y las trabajadoras no recibían 1,5 o 2 veces el salario/hora por las horas extraordinarias realizadas aunque su jornada laboral superara las ocho horas.

El salario mensual medio de las personas encuestadas era de 3.033 yuanes (410 euros); la mediana era de 3.000 yuanes. Todas las personas entrevistadas afirmaron que habían recibido sus nóminas y sus salarios mensuales cuando correspondía. Sin embargo, muchas señalaron que el importe de las horas extraordinarias se calculó en base al salario mínimo legal sin pagas (ver el capítulo 5.2.4).

La mayoría del personal entrevistado desconocía que eso incumplía la legislación china. Un activista local nos explicó que el gobierno regional de Dongguan había aprobado un reglamento especial que permitía a las empresas calcular las horas extraordinarias según el método mencionado. Para los trabajadores y las trabajadoras de Dongguan, eso significa que actualmente es imposible denunciar legalmente este tipo de prácticas salariales, a pesar de que estas normas son incoherentes respecto a la legislación federal.

¹⁶ Vgl. § 48 Arbeitsgesetz 1995 (Münzel 2012c: 6)



Como resultado del aumento de las luchas laborales durante los últimos años, especialmente en las grandes fábricas de la región en 2014 y 2015, actualmente la mayoría de empresas pagan sus contribuciones a la Seguridad Social y a los fondos de pensiones. Un total de 45 personas encuestadas (96%) confirmaron que la fábrica había satisfecho su aportación al sistema de Seguridad Social. Sin embargo, si nos fijamos en las contribuciones pendientes de pago, el panorama es muy distinto. Muchas de las personas entrevistadas declararon que sus fábricas aún no habían efectuado los pagos atrasados. Y esto es básico para su bienestar, sobre todo para el personal de más edad. Por ejemplo, la Ley de Seguridad Social china de 2010 establece que solo las personas jubiladas que han satisfecho sus aportaciones al plan de pensiones del gobierno durante un mínimo de 15 años tienen derecho a una pensión.

China no ha ratificado el Convenio 131 de la OIT (1970) sobre la fijación de salarios mínimos (OIT RFC: s. n.). Según la Ley del Trabajo de 1995, la fijación y el ajuste del salario mínimo legal debe tener en cuenta el coste de la vida, el sueldo medio del país, la productividad, la situación del empleo y las diferencias regionales.¹⁷

No obstante, ni el salario mínimo legal actual ni los sueldos medios mencionados anteriormente se aproximan a cumplir las necesidades y los deseos de las personas trabajadoras. Las entrevistas demostraron que para cubrir sus necesidades básicas, los trabajadores las trabajadoras requieren un salario digno aproximado de 4.349 yuanes mensuales (590 euros). Es mucho más que lo calculado por la Asia Floor Wage Alliance, que fija el salario digno en 3.847 yuanes (523 euros) (AFW, 2015: s.n.). Sin embargo, ese cálculo fue para China en conjunto. El coste de vida en la provincia de Cantón es mayor que en el resto del país y, además, en los últimos dos años ha aumentado.

5.2.6 Jornada laboral

Aunque China no ha ratificado ningún convenio de la OIT relativo a la jornada laboral, la ley de este país es mucho más estricta que, por ejemplo, el Convenio 1 de la OIT, que establece que no se pueden trabajar más de 48 horas semanales (OIT C001: s. n.).

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, la ley china también es más progresista que el Convenio 1 de la OIT, que prescribe que la tasa del salario tiene que ser un 125% del salario normal.¹⁸ Según la legislación china, la tasa de las horas extraordinarias es del 150% del salario normal entre semana, y del 200% los fines de semana o días libres, y del 300% en las fiestas nacionales.

En la práctica, sin embargo, las fábricas incumplen sistemáticamente este tipo de disposiciones. Las personas encuestadas trabajaron una media de 10,6 horas diarias, con una mediana de 11 horas. Solo nueve (19%) tenían una jornada de ocho horas y 10 (21%) trabajaban más de 11 horas diarias.

5.2.7 Seguridad y salud

En 1981, China ratificó el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras (OIT CdR: s. n.). La convención tiene como objetivo “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo”. La Ley del Trabajo de 1995 también contiene medidas de salud y seguridad laboral de largo alcance.¹⁹ Además, la Ley de Seguridad en el Trabajo y de Prevención y Control de las Enfermedades Ocupacionales también prevé normas detalladas en este ámbito.

Sin embargo, en la industria del calzado esta ley suele aplicarse de manera muy laxa. Un total de 36 personas encuestadas (77%) afirmaron que las condiciones laborales eran malas debido a factores como los malos olores, la falta de ventilación, el calor, el ruido y la maquinaria peligrosa. 29 personas encuestadas (62%) tenían que trabajar de pie o sentados en posiciones incómodas. Esto quiere decir que por regla general, en las fábricas analizadas las condiciones laborales relacionadas con la salud y la seguridad son malas.

China también ha ratificado el Convenio 170 de la OIT (1990) sobre la utilización de productos químicos en el trabajo (OIT CdR: s. n.). Un 61% de las personas entrevistadas trabajaban con productos químicos (31), pero solo el 34% (16) recibieron información acerca de los posibles riesgos de la manipulación de esas sustancias. Además, el personal de Stella aseguró que los productos químicos no estaban etiquetados.

Solo 8 de los trabajadores y trabajadoras encuestadas (17%) recibieron formación regular sobre salud y seguridad en el trabajo. Además, la indumentaria de protección solían ser insuficiente. Por ejemplo, las mascarillas no deberían emplearse durante más de ocho horas pero según el personal de Stella la empresa solo les entregaba una o dos máscaras a la semana (ver también el capítulo 5.2.5).

¹⁷ Ver el Artículo 49 de la Ley del Trabajo de 1995 (Münzel 2012c: 6)

¹⁸ “[...] El precio de dichas horas extraordinarias será aumentado, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al precio normal.” (OIT C001: N. P.)

¹⁹ Ver el Artículo 52 de la Ley del Trabajo de 1995 (Münzel 2012c: 7).



Un total de 26 personas encuestadas (55%) declararon que ellas o sus compañeras de trabajo ya habían tenido problemas de salud relacionados con el trabajo. Las enfermedades ocupacionales más comunes eran intoxicaciones por benceno y enfermedades cutáneas vinculadas al empleo continuado de productos químicos. 30 personas (64%) dijeron que ellas mismas o algunas compañeras habían sufrido lesiones en el trabajo. Las partes más afectadas eran las manos por culpa de la maquinaria que se emplea para fabricar el calzado. Solo 13 personas (27%) afirmaron que sus fábricas habían adoptado medidas destinadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud.

Todas las personas encuestadas vivían fuera de las fábricas, aunque los días laborables comían en el comedor de la fábrica. 34 de estas personas (72%) tenían que pagar la comida de la cantina y 36 (77%) afirmaron que la comida era mala. 11 personas (23%) se quejaron de que los baños eran insalubres y siete (15%) aseguraron que la empresa no les daba agua potable.

5.2.8 Contratos de trabajo jurídicamente vinculantes

Según la Ley de Contrato de Trabajo de 2008, el personal tiene derecho a un contrato indefinido cuando ha estado trabajando por la misma empresa durante un mínimo de 10 años consecutivos. Todas las personas encuestadas disponían de un contrato por escrito. Todas las personas que llevaban más de 10 años trabajando en las fábricas de Yue Yuen y Stella tenían contratos indefinidos. El caso de la fábrica Lide es distinto. Tras el cierre de la fábrica de Punya, la nueva factoría de Nansha –que está a una hora de distancia, aproximadamente– no absorbió a ningún miembro de la plantilla.

La Ley de Contrato de Trabajo de 2008 prohíbe que las empresas cobren cualquier tipo de tasa al personal. Sin embargo, ocho personas (17%) afirmaron haber tenido que pagar una tasa, básicamente para las revisiones médicas.

5.2.9 Indemnización por reubicación

La cuestión de la reubicación es relevante sobre todo en el caso de la fábrica de Lide.²⁰ La primera vez que el personal oyó hablar del traslado de la fábrica fue en 2014 gracias a una filtración. No se informó oficialmente. La plantilla reaccionó convocando una huelga de diciembre 2014 a abril 2015 para exigir indemnizaciones adecuadas, ya que tenían muchas posibilidades de obtenerlas. Gran cantidad de medios internacionales estaban informando de la huelga, que fue ampliamente considerada como un éxito. Por estos motivos, a continuación nos detendremos a analizar con más detalle la situación del personal de Lide.

Entrevistamos a 13 personas (10 mujeres y 3 hombres) con una media de edad de 42 años. En China, las mujeres se jubilan a los 50 y los hombres a los 55. A pesar de que el personal del sector del calzado envejece lentamente, es difícil que las personas de edad más avanzada puedan encontrar empleo. Por este motivo, las pensiones del gobierno y las indemnizaciones son las cuestiones que más preocupan a los trabajadores y trabajadoras.

Como se ha mencionado anteriormente, solo las personas que han contribuido al fondo de pensiones durante al menos 15 años pueden acogerse al sistema estatal de pensiones. Como Lide no pagó las contribuciones de muchos de sus trabajadores y trabajadoras, el colectivo en huelga exigió que la fábrica cumpliera la Ley de la Seguridad Social y abonara las cuotas correspondientes. El personal tenía miedo de que, tras el traslado de la fábrica, la propiedad fundara otra empresa y no cumpliera con su responsabilidad.

La Ley de Contrato de Trabajo de 2008 contiene disposiciones relativas a las indemnizaciones: por ejemplo, establece que el personal tiene derecho a ser indemnizado. Por cada año trabajado, el personal tiene derecho a una indemnización equivalente al salario de un mes, según una tasa que se basa en el sueldo medio del año anterior al despido.²¹ Lide acordó el pago de indemnizaciones, aunque intentó que fueran mínimas. Al principio, la empresa quería pagar un máximo de 68 euros por cada año trabajado por un período de cinco años. Después de otra huelga, la empresa se comprometió a pagar por los últimos seis años y en base al salario medio mensual. De acuerdo con las leyes nacionales y regionales, algunas personas exigían una indemnización adicional por distintas pagas pendientes, como por ejemplo trabajar a altas temperaturas, el fondo de la vivienda y las vacaciones anuales. La empresa no accedió a satisfacer todas estas demandas, pero las personas trabajadoras acordaron unánimemente que estaban satisfechas con los resultados de las negociaciones. Por lo tanto, la lucha de la plantilla de Lide es un ejemplo de éxito de movilización de la sociedad civil, amparada por el derecho laboral.

²⁰ En febrero de 2016, después de acabar las entrevistas, las fábricas de Stella en Dongguan cerraron y relocalizaron su producción a otros países del sureste asiático (Xinhuanet 2016: N. P.). El cierre afectó directamente a unos 1.900 trabajadores y trabajadoras, algunos de los cuales habían sido entrevistados para este informe. Al cierre de la edición, aún se desconocía si el personal había sido indemnizado de manera adecuada.

²¹ Ver el Artículo 47 de la Ley de Contrato de Trabajo de 2008 (Münzel 2012a: 8).



El caso Lide también demuestra claramente cómo las empresas intentan aprovechar el traslado y el cierre de fábricas para abstenerse de cumplir con las responsabilidades contraídas con su plantilla. Los trabajadores y trabajadoras tienen que utilizar todos los medios a su alcance para defender sus derechos, tanto por la vía judicial como mediante huelgas.

5.3 Conclusión

De las tres fábricas analizadas por el informe, la que presentaba las peores condiciones laborales era Lide, sin duda. No obstante, la fábrica quedó clausurada y el personal fue indemnizado de manera razonable, por lo que puede considerarse que el caso está cerrado.

Sin embargo, es muy necesario que mejoren las condiciones laborales en las otras fábricas y en la industria del calzado en general. Tal como muestra el Capítulo 5.3, hay muchas cuestiones problemáticas: horas extraordinarias forzosas, cálculo a la baja ilegal de sueldos por las horas extraordinarias, insuficiente protección del personal joven, trato indigno hacia el personal, falta de derecho de sindicación, incompetencia de los sindicatos estatales, uso de la fuerza del Estado para acabar con los conflictos laborales, salarios bajos, malas condiciones laborales, falta de salud y seguridad en el lugar de trabajo, falta de formación sobre salud y seguridad, impago de contribuciones a la Seguridad Social e indemnizaciones injustas.

Por todas estas razones, recomendamos que China ratifique y aplique urgentemente el Convenio 87 de la OIT sobre libertad de sindicación y el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva. El personal debe tener las garantías legales para poder crear sindicatos independientes y desarrollarlos. Además, recomendamos al gobierno cantonés que proporcione una mejor protección al personal joven, por ejemplo, prohibiendo que efectúen horas extraordinarias, una medida que ya se aplica en Zhejiang y Jiangsu. Creemos que el problema del trabajo forzoso solo podrá resolverse si el personal de la industria del calzado china percibe un salario digno por trabajar ocho horas diarias.

Respecto a los aspectos positivos, conviene mencionar la existencia de una serie de leyes y reglamentos que muchas veces permiten que los trabajadores y las trabajadoras chinas accedan a compensaciones legales cuando se vulneran sus derechos. Además, en China por regla general los hombres y las mujeres cobran lo mismo, el trabajo infantil ya no es una práctica habitual en la industria del calzado y la mayoría de personas trabajadoras disponen de los contratos regularizados.

6 Recomendaciones

Los resultados de la investigación presentados en el capítulo cinco muestran claramente que las vulneraciones de los derechos laborales están muy extendidas en la industria del calzado china. La única manera de mejorar las normas sociales y medioambientales y garantizar que se respetan a largo plazo es interviniendo en toda la cadena de suministro. Por lo tanto, recomendamos encarecidamente la aplicación de las siguientes medidas divididas por destinatarios: fábricas de calzado, marcas, iniciativas multipartitas, gobierno chino y gobiernos de los estados miembros de la UE.

Recomendaciones para la dirección de las fábricas de calzado:

1. El salario base por una jornada de ocho horas tiene que aumentar. El personal no debe depender de las horas extraordinarias para percibir un sueldo digno.
2. Hay que satisfacer todas las prestaciones y pagas correspondientes, sin excepciones.
3. Los recortes salariales no pueden utilizarse como medida disciplinaria.
4. Hay que perseguir y penalizar tanto las agresiones físicas como las verbales.
5. Deben prohibirse todo tipo de comportamientos sexistas dentro de las fábricas.
6. Todos los productos químicos empleados en la fase de producción deben estar etiquetados para poder obtener información básica acerca de sus características y posibles riesgos. Deben tomarse todas las medidas de salud y seguridad necesarias.
7. El personal tiene que recibir formación adecuada en materia de salud y seguridad en el trabajo. La empresa tiene la obligación de entregar la indumentaria de protección necesaria.
8. Las personas trabajadoras afectadas por enfermedades y lesiones ocupacionales deben recibir el tratamiento y las indemnizaciones adecuadas.
9. La comida de la cantina de la fábrica tiene que ser saludable y asequible. Las instalaciones de la fábrica deben cubrir las necesidades del personal y cumplir con las normas higiénicas.

Recomendaciones para las marcas:

1. Las marcas tienen que exigir el cumplimiento de las recomendaciones anteriores a sus proveedores.
2. Las marcas deben actuar con debida diligencia a lo largo de toda la cadena de suministro. Según los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, las empresas tienen que detectar y solucionar cualquier impacto negativo generado por su actividad empresarial.
3. Las marcas deben tomar la iniciativa y colaborar con sindicatos y ONG locales para monitorear las vulneraciones de la legislación laboral o medioambiental que se produzcan en las fábricas de sus proveedores.
4. Las marcas deben presionar a los proveedores para que paguen salarios dignos al personal y deben incorporarlo en su estructura de costes.
5. Las marcas proveerán asesoramiento al personal que sufra injusticias en las fábricas de sus proveedores.
6. Las marcas tienen que instar a los gobiernos a no utilizar la violencia policial para reprimir las luchas obreras, y a no perseguir judicialmente o criminalizar activistas.

Recomendaciones para las iniciativas multipartitas:

1. Las iniciativas multipartitas que monitorean las vulneraciones de la normativa laboral o ambiental deben instar a gobiernos, dirección de las fábricas y marcas a aplicar las medidas recomendadas anteriormente.
2. Las iniciativas multipartitas deben establecer contactos periódicos con sindicatos y ONG locales para garantizar que se realiza un seguimiento constante de las prácticas de los gobiernos, la dirección de las fábricas y las marcas.
3. Las iniciativas multipartitas deben proveer asesoramiento al personal que sufre injusticias en las fábricas proveedoras.
4. Las iniciativas multipartitas tienen que impulsar campañas regionales e internacionales para informar sobre las prácticas ilegales de gobiernos, fábricas y marcas.
5. Las iniciativas multipartitas deben ofrecer formación al personal para que se empodere y pueda defender sus intereses y derechos.



Recomendaciones para el gobierno chino:

1. La legislación actual tiene que aplicarse íntegramente. Para ello, tienen que adoptarse las siguientes medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras.
 - Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir asistencia jurídica gratuita, ya sea por parte de la administración o de las ONG.
 - Las leyes y disposiciones regionales que contradigan la legislación estatal y perjudiquen a los trabajadores y trabajadoras deben ser derogadas inmediatamente.
 - Las sentencias judiciales deben cumplirse, sobre todo las relativas a las indemnizaciones del personal.
2. Deben destinarse más recursos a los departamentos de inspección del trabajo y del medio ambiente, tanto económicos como humanos. Estos equipos deben tener más capacidad de hacer cumplir las leyes.
3. La legislación laboral y las demás leyes y normativas que regulan este ámbito deben incluir disposiciones que prohíban que el personal joven (menor de 18 años) realice horas extraordinarias.
4. La ley debe autorizar explícitamente a que las personas trabajadoras creen y desarrollen sindicatos independientes de la ACTFU y de las demás instituciones estatales o controladas por el Estado.
5. Los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho de huelga. La violencia policial contra las huelgas tiene que ser condenada.
6. Hay que aumentar el salario mínimo para que el personal tenga un nivel de vida mejor y perciba un salario digno.
7. Las oficinas locales de empleo y de la Seguridad Social tienen que reclamar a las fábricas el pago de todas las contribuciones pendientes a la Seguridad Social.
8. Las normativas especiales deben fijar reglas claras para regular la subcontratación y la reubicación con el objetivo de proteger mejor los derechos y los intereses de las personas trabajadoras.

Recomendaciones para los Estados miembros de la UE:

1. Los Estados miembros de la UE tienen que aplicar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
2. Los Estados miembros de la UE tienen que crear planes de acción nacional que obliguen a los gobiernos y a las empresas a proteger los derechos humanos.
3. Los Estados miembros de la UE tienen que reestructurar sus Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE para empresas multinacionales para cumplir la normativa en derechos humanos.
4. Los Estados miembros de la UE deben crear o mejorar procesos para atender y solucionar las reclamaciones de las personas afectadas por vulneraciones de sus derechos humanos y laborales.
5. Los Estados miembros de la UE tienen que crear un marco jurídico para luchar contra las prácticas comerciales ilegales y las vulneraciones del derecho penal de la empresa por parte de las corporaciones multinacionales.
6. Los Estados miembros de la UE tienen que tomar medidas para organizar iniciativas multipartitas en el sector del cuero y el calzado. La Alianza Alemana para la Producción Sostenible de Textiles puede servir de modelo a seguir.



7 Bibliografía

ABMA Advances in Business Management and Administration (2014): "Emerging World Leather Trends and Continental Shifts on Leather and Leather Goods Production". URL: <http://www.scribesguild-journals.org/abma/Abstract/2014/Jan-Mar/ABMA13018%20Mwinyikione.pdf> (consultado el 15 de mayo de 2015)

AFW Asia Floor Wage (2015): "What is it and why do we need one?". URL: <http://asia.floorwage.org/what> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Ban Benzene Campaign (2015): "Benzene Poisoning in China". URL: <http://banbenzenecampaign.weebly.com/benzene-poisoning-in-china.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

APICCAPS (2014) *World Footwear Yearbook* (2014), "Portuguese Shoes", pág. 8, 46.

APICCAPS (2015) *World Footwear Yearbook* (2015), "Portuguese Shoes", pág. 48.

BBC (2014): "Stakes Rise in Strike at China's Yue Yuen Shoe Factories". URL: <http://www.bbc.com/news/blogs-china-blog-27163254> (consultado el 9 de marzo de 2016)

BBC (2015): "China's Yue Yuen Shoe Factory Workers in Large Strike". URL: <http://www.bbc.com/news/world-asia-china-27033186> (consultado el 9 de marzo de 2016)

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2015): "Branchenfokus Lederindustrie, Lederwarenindustrie, Schuhindustrie" (www.bmwi.de). URL: <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/branchenfokus,did=196502.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CBI Ministry of Foreign Affairs (2015): "CBI Trade Statistics: Footwear sector in Europe, p. 4." URL: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CCTV America (2015): "The Best and Worst of China's Urban Annual Salary Report". URL: <http://www.cctv-america.com/2015/06/17/the-best-and-worst-of-chinas-urban-annual-salary-report> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Briefing (2013): "Dongguan, the World's Factory in Transition". URL: <http://www.china-briefing.com/news/2013/02/27/dongguan-the-worlds-factory-in-transition-part-i.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Briefing (2010): "Understanding China's Social Security System". URL: <http://www.china-briefing.com/news/2010/09/14/chinas-social-security-system.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Daily (2015): "Robot Factories China's Answer to Labour Shortage". URL: http://www.chinadaily.com.cn/bizchina/2015-05/08/content_20659833.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Labour Bulletin (2014): "Supporting Guangdong Provincial Government to Implement the Corporate Collective Bargaining System". URL: <http://www.clb.org.hk/schi/content/%E6%94%AF%E6%8C%81%E5%B9%BF%E4%B8%9C%E7%9C%81%E6%94%BF%E5%BA%9C%E5%86%B2%E7%A0%B4%E9%98%BB%E5%8A%9B%E7%AB%8B%E6%B3%95%E6%8E%A8%E8%A1%8C%E4%BC%81%E4%B8%9A%E9%9B%86%E4%BD%93%E8%B0%88%E5%88%A4%E5%88%B6%E5%BA%A6> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Labour Bulletin (2005): "Release and Sentence Reductions for Stella Shoe Factory Workers". URL: <http://www.clb.org.hk/en/content/release-and-sentence-reductions-stella-shoe-factory-workers> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Labour Watch (2014): "13-Year Old Boy Dies at Shoe Factory in Dongguan". URL: <http://www.chinalaborwatch.org/newscast/404> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China Morning Post (2014): "Yue Yuen shoe Factory workers' strike at Dongguan plants continues", s. n. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1483287/yue-yuen-shoe-factory-workers-strike-dongguan-plants-continues> (consultado el 9 de marzo de 2016)

China News (2014): "The Daliangshan Child Labour: Working in City at Least can feed Myself, Why not let me go". URL: <http://www.chinanews.com/edu/2014/01-26/5780896.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)



China Rights Forum (2005): “A Triumph of Justice”. URL: <http://www.hrichina.org/sites/default/files/PDFs/CRF.1.2005/1.2005ATriumphofJustice.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLIA China Leather Industry Association (2014): “Annual Economic Report of the Chinese Leather Industry 2013”, s. n. URL: <http://yj.chinaleather.org/Files/20140903/25/99236.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015a): “China’s Leather Industry Steps into a New Stage of Stable Development”, s. n. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20150416/279926.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015b): “The Economic Performance of China’s Leather Industry in 2014” (disponible en chino), s. n. URL: <http://www.chinaleather.org/zhuanti/News/20150601/282481.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015c): “Data proves steady rising on output of light leather in China”, s. n. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20140929/243410.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015d): “Special Regions of Leather Production” (disponible en chino), s. n. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015e): “The National Leather Production Showed a Stagger Trend in 2014”, s. n. URL: <http://en.chinaleather.org/News/20150129/273140.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015f): “The Most Stringent Environmental Laws in History Brings Inevitable ‘Big Reshuffle’” s. n. URL: <http://www.chinaleather.org/News/20150701/282887.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015g): “A Brief Analysis of the 2014 EU Bulletin on Chinese Footwear”, s. n. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20150121/271907.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015h): “This Year the Domestic Footwear Industry Output Value Reached 700 Billion”, s. n. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20140429/202406.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015i): “The Nationwide Distribution of Enterprises of China’s Footwear Industry in December 2014”, s. n. URL: <http://www.sizeshoes.chinaleather.org/News/20150210/274176.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2015j): “Government Introduced New Policy of Technological Innovation to Help Footwear Industry”, s. n. URL: <http://shoes.chinaleather.org/News/20150311/276629.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2013k): “Heshan – China’s Production Base of Men’s Shoes”, s. n. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130801/123731.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CLW China Leather Web (2013l): “Huidong – China’s Production Base of Women’s Shoes”, s. n. URL: <http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130712/123725.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Chuang (2015): “Lide shoe workers beaten and arrested during assembly in Guangzhou”, s. n. URL: <http://chuangcn.org/2015/04/panyu-lide-shoe-workers-beaten-during-assembly/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CNN (2014): “Protests, Suicide: China’s Labour Unrest Leads to Reform”, s. n. URL: <http://edition.cnn.com/2014/09/05/world/asia/china-labour-union-reform/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Comisión Europea (2013): “The EU footwear industry”, s. n. URL: http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/footwear/eu-industry/index_en.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

Comisión Europea (2015a): “The leather industry in the EU”, s. n. URL: http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/leather/eu-industry/index_en.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)



Comisión Europea (2015b): "Generalised System of Preferences", s. n. URL: http://ec.europa.eu/taxation_customs/customs/customs_duties/rules_origin/preferential/article_781_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

Comisión reguladora de la CE (2014): Reglamento N° 301/2014 de 25 de marzo de 2014 por el que se modifica, en lo que respecta a los compuestos de cromo VI, el anexo XVII del Reglamento (CE) n° 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH). Texto con relevancia EEA, s. n. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014R030> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Consulate General of Pakistan (2011): "Trade Report on Leather Market in China", p. 2f. URL: http://www.tdap.gov.pk/doc_reports/TDAP%20REPORT%20ON%20LEATHER%20MARKET%20IN%20CHINA.pdf (consultado el 9 de marzo de 2016)

Cotance/IndustriAll (2012): "Die Europäische Lederindustrie. Sozial- und Umweltbericht". Bruselas, pág. 10 y 13. URL: <http://cotance.com/socialreporting/SER/ESERGerman.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CPPCC Consejo Consultivo Político Popular (2015): "ACFTU Announced Ten Typical Cases That Violate Labor Laws", s. n. URL: <http://cppcc.people.com.cn/BIG5/n/2015/0203/c34948-26495170.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

CWR China Water Risk (2014): "Leather: Time for Business Unusual", s. n. URL: <http://chinawaterrisk.org/resources/analysis-reviews/leather-time-for-business-unusual/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Dispan/Stieler (2015): "Leder- und Schuhindustrie: Branchentrends und Herausforderungen". IMU Institut, Stuttgart, pág. 19-36.

DIW (1997b): "Schrumpungsprozess der deutschen Schuhproduktion hält an". In: DIW Wochenbericht 14/97, pág. 232-239.

ESSF Europe Solidaire Sans Frontières (2015): "Guangzhou (China): The Lide Strike – Workers struggle at a footwear company", s. n. URL: <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article35358> (consultado el 9 de marzo de 2016)

FAO (2015): *FAO world statistical compendium for raw hides and skins, leather and leather footwear 1998-2014*, 2015, pág. 12-61. URL: <http://www.fao.org/3/ai4651e.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Fashion Net Asia (2013): "China: The Overall Situation of Pollution Control in China's Leather Industry and the Time Frame Required to Implement Sustainable Tannery Practices", s. n. URL: http://www.fashionnetasia.com/en/BusinessResources/4799/China_The_overall_situation_of_pollution_control_in_China_s_leather_industry_and_the_time_frame_required_to_implement_sustainable_tannery_practices.html (consultado el 9 de marzo de 2016)

Fashion Net Asia (2014): "China Still Rules, but Global Footwear Sourcing is Changing", s. n. URL: http://www.fashionnetasia.com/files/news/FFR_February_2014_16-21.pdf (consultado el 9 de marzo de 2016)

Financial Times (2015): "When China Encounter Lewisian Turning Point", s. n. URL: <http://www.ftchinese.com/story/001061994?full=y> (consultado el 9 de marzo de 2016)

FMAG Fashion Mag (2015): "Leather: Global Mapping of the Sector in 2014", s. n. URL: <http://sg.fashionmag.com/news/Leather-global-mapping-of-the-sectorin-2014,467788.html#.VVS1Ufmqqk0> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Geffken, Rolf (2005): *Der Preis des Wachstums: Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China*, VSA-Verlag, Hamburg, pág. 89 ff.

Gessenhoven, Cheryl (2000): *Benzene in Shoe Manufacturing*, s. n. URL: http://www.webpages.uidaho.edu/etox/resources/case_studies/BENZENE2.PDF (consultado el 9 de marzo de 2016)

Global Footwear (2015): "The Advantages of China's Leather Industry is Undoubted", s. n. URL: <http://www.pally999.com/info.asp?id=3.9044617634293> (consultado el 9 de marzo de 2016)

GSN Global Shoes Net (2015): "Monitoring the Trend of the Number-increasing of the Chinese Enterprises in the Leather Industry from 2014 to 2010", s. n. URL: <http://www.shoes.net.cn/news/89071.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Hüffer, S. (2004): "Sustainable leather manufacturing a topic with growing importance". In: *American Leather Chemists Association* 99, pág. 423-428.



IHS Child Slave Labour (2015): "Big Boots From Small People", s. n. URL: http://ihscslnews.org/view_article.php?id=14 (consultado el 9 de marzo de 2016)

ILM International Leather Maker (2014): "Hebei Polluting Tanneries Closed Down", s. n. URL: http://www.internationalleathermaker.com/news/fullstory.php/aid/397/Hebei_polluting_tanneries_closed_down.html (consultado el 9 de marzo de 2016)

Inkota/Südwind (2015): "Giftiges Leder – die Auswirkungen der Lederproduktion auf Mensch und Umwelt", s. n. URL: <http://www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/01/15/fact-sheet-giftiges-leder-die-auswirkungen-der-lederproduktion-auf-mensch-und-umwelt/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

International Viewpoint (2015): "Workers on the Move - the Lide Strike", s. n. URL: <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article4118> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Kolomaznika, K. M. A. (2008): "Leather waste — Potential threat to human health, and a new technology of its treatment". En: *Journal of Hazardous Materials*, pág. 514–520.

Labornotes (2013): "Guangdong Province Regulation on Collective Negotiations and Collective Contracts for Enterprises", s. n. URL: <http://labornotes.org/sites/default/files/guangdong.negotiation.regulations.2013.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Leather HC360 (2012): "Chinese Leather Industry: the Urgent Need to Adjust its Industrial Structure and Development Direction", s. n. URL: <http://info.leather.hc360.com/2012/04/280820274478.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

LexisNexis (2014): "MIIT Issues Standard Conditions for Tanning Industry", s. n. URL: https://hk.lexiscn.com/latest_message.php?access=show_detail&id=98196 (consultado el 9 de marzo de 2016)

Lexology (2014): "Summary and Highlights on the Guangdong Provincial Regulations on Collective Contract of Enterprises", s. n. URL: <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=18203464-14d5-4851-9e84-c3dc5d7a134b> (consultado el 9 de marzo de 2016)

MIIT Ministry of Industry and Information Technology (2015): "Standard Conditions for the Tanning Industry", s. n. URL: <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11295176/n11298883/n15993804.files/n15993791.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Münzel, Frank (2012a): "Chinas Recht: Arbeitsvertragsgesetz" (29.6.07/1), pág. 2-11. URL: <http://www.chinasrecht.de/inhalt.htm> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Münzel, Frank (2012b): "Chinas Recht: Sozialversicherungsgesetz" (28.10.10/1), pág. 2-9. URL: <http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Münzel, Frank (2012c): "Chinas Recht: Arbeitsgesetz" (5.7.94/2), pp. 1-12. URL: <http://www.chinasrecht.de/inhalt.htm> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Mwinyihija, M. (2010): "Ecotoxicological Diagnosis in the Tanning Industry". Springer, pág. 2.

NBS National Bureau of Statistics of PRC (2014): "The Bulletin of Major Data of the Third National Economic Census", s. n. URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216_653695.html (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT Organización Internacional de Trabajo (2011): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, s. n. URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/leatherfur-and-footwear/143-88-leatherfur-and-footwear/tanning-and-leather-finishing> (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT Organización Internacional del Trabajo: Convenciones, s. n. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::> (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT Organización Internacional del Trabajo: Ratificaciones de China, s. n. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404 (accessed: March 09 2016) ILO C1, n. p. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312146 (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT C29 s. n. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)



OIT C87 s. n. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT C105 s. n. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT C138 s. n. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

OIT C155 n. p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_de.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

OSHA Fact Sheet (2006): "Health Effects of Hexavalent Chromium", s. n. URL: <https://www.osha.gov/SLTC/hexavalentchromium/healtheffects.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

PRNewswire (2015): "China Leather Shoes Industry Report" 2015-2018, s. n. URL: <http://www.prnewswire.com/news-releases/china-leather-shoes-industry-report-2015-2018-300079716.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Pan, Albert (2012): "China Market Report, Zeefer Consulting" (2012), Auckland, N. Z., pág. 7 ss., 408.

Qianzhan (2015), o. p. URL: <http://en.qianzhan.com/en/news/341/140521-fdd77a86.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

RFA Radio Free Asia (2013): "China Faces Turning Point on Labour", s. n. URL: http://www.rfa.org/english/commentaries/energy_watch/labour-06032013103513.html (consultado el 9 de marzo de 2016)

Reuters (2015): "Chinese shoe factory workers strike over benefits", s. n. URL: <http://www.reuters.com/article/us-china-strike-idUSKBN0M70EZ20150311> (consultado el 9 de marzo de 2016)

RPA – Risk & Policy Analysts (2012): "In-depth assessment of the situation of the European footwear sector and prospects for its future development. Synthesis report". Norfolk. S. 44 ss.

Schamp, Eike W. (2012): "Constructing a global centre for competence from local knowledge: The case of Pirmasens". En: *Urbani Izziv*, Vol. 23, pág. 94-103.

Schuhkurier (2015): "China: Gebremster Höhenflug", s. n. URL: <https://www.schuhkurier.de/news/china-gebremster-hoehenflug-15821/widget.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

South China Morning Post (2014): "Yue Yuen Shoe Factory Workers' Strike at Dongguan Plants Continues", s. n. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1483287/yue-yuen-shoe-factory-workers-strike-dongguan-plants-continues> (consultado el 9 de marzo de 2016)

SouthCN China News (2015): "Incidence of Leukemia Increased in Dongguan", s. n. URL: http://dg.southcn.com/content/2015-08/25/content_131404277.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

StaLA BW Statistisches Landesamt Baden Württemberg 2015, s. n. URL: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ProdGew/Indikatoren/VG_XpQuote.asp (consultado el 9 de marzo de 2016)

Statista (2015a): "Statistiken zur Schuh- und Lederwarenherstellung in Deutschland", s. n. URL: <http://de.statista.com/themen/1457/schuh-und-lederwarenherstellung-in-deutschland/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Statista (2015b): "Exportquote der Schuh- und Lederwarenindustrie in Deutschland in den Jahren 2005 bis 2013", s. n. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/167653/umfrage/exportquote-derlederindustrie-und-schuhindustrie-seit-2005/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Statista (2015d): "Schuhimporte und -exporte nach bzw. aus Deutschland in den Jahren 2008 bis 2014", s. n. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/30549/umfrage/import-der-schuhindustrie-einfuhrueberschuss-seit-2000/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Statista (2015e): "Wichtigste Importländer für den Schuhmarkt in Deutschland", s. n. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/256600/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-den-schuhmarkt-in-deutschland/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Stella International Holdings Limited (2015a): Financial Reports, s. n. URL: <http://www.stella.com.hk/eng/report.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Stella International Holdings Limited (2015b): CSR Policy, s. n. URL: <http://www.stella.com.hk/eng/csr.html> (consultado el 9 de marzo de 2016)



Talk Vietnam (2015): "Vietnam Faces Pension System Crisis as it Tries to Calm Strikers", s. n. URL: <http://www.talkvietnam.com/2015/04/vietnam-faces-pension-system-crisis-as-it-tries-to-calm-strikers/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

The Guardian (2014): "Strike Spreads at Chinese Supplier to Adidas and Nike", s. n. URL: <http://www.theguardian.com/world/2014/apr/22/strike-spreads-chinese-supplier-adidas-nike-yeu-yuen-factory-jian-gxi-guangdong> (consultado el 9 de marzo de 2016)

The Wall Street Journal (2015a): "Economists React: China Exports Slide in March, Strong Yuan Blamed", s. n. URL: <http://blogs.wsj.com/chinarealtime/2015/04/13/economist-react-china-exports-slide-in-march-strong-yuan-blamed/> (consultado el 9 de marzo de 2016)

The Wall Street Journal (2015): "Yuan Devaluation Won't Fix all for China's Exporters", s. n. URL: <http://www.wsj.com/articles/yuan-devaluation-wont-fix-all-for-chinas-exporters-1439271150> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Tuoi Tre News (2014): "Global Footwear Giants Move Orders from China to Vietnam in H1/2014", s. n. URL: <http://tuoitrenews.vn/business/21290/global-footwear-giants-move-orders-from-china-to-vietnam-h1-2014> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Wealth Magazine (2015): "The Great Deinvestment of Taiwanese Companies is real", s. n. URL: http://www.wealth.com.tw/article_in.aspx?nid=4966&pg=1 (consultado el 9 de marzo de 2016)

Wenku Baidu (2015), s. n. URL: <http://wenku.baidu.com/view/98ef9e1d90c69ec3d5bb756f.html?re=view> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Wenweipo (2014): "Yue Yuen Workers: Factory Cheated Social Insurance Contribution for Ten Years", s. n. URL: <http://paper.wenweipo.com/2014/04/07/CH1404070001.htm> (consultado el 9 de marzo de 2016)

World Bank (2015): "GDP at Market Prices", s. n. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries/CN?display=graph> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Xie, Zengyi (2015): *Labour Law in China: Progress and Challenges*, s. n. URL: <https://books.google.com.sg/books?id=YLa4CQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Xinhua Finance Agency (2015): "China Likely to Support Robot Industry Development with Industrial Funds", s. n. URL: <http://en.xinfinance.com/html/Policy/2015/123847.shtml> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Xinhuanet (2016): "Chinese manufacturing adapts to changing times", s. n. URL: http://news.xinhuanet.com/english/2016-02/17/c_135104217.htm (consultado el 9 de marzo de 2016)

YGO YaleGlobal Online (2015): "China's Factory Workers are Becoming More Restive", s. l. URL: <http://yaleglobal.yale.edu/content/supply-drops-china%E2%80%99s-factory-workers-are-more-restive> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015a): CSR Policy, s. l. URL: <http://www.yueyuen.com/index.php/en/csr/category/6-statement> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015b): Overseas Locations, s. l. URL: <http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/equipments> (consultado el 9 de marzo de 2016)

Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015c): 2014 Financial Report, s. l. URL: <http://www.yueyuen.com/images/hk/annual/2014/e-2014%20AR%20-%20Annual%20Report.pdf> (consultado el 9 de marzo de 2016)



Datos de la publicación

Lugar y fecha:

Bonn, mayo de 2016

Autoría:

Anton Pieper, Felix Xu

Diseño:

www.pinger-edden.de

Una publicación de:

SÜDWIND eV -

Institut für Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201

53113 Bonn

Tel. : +49 (0) 228-763698-0

info@suedwind-institut.de

www.suedwind-institut.de

INKOTA-netzwerk

Chrysanthemenstr. 1-3

10407 Berlin

Tel. : +49 (0) 30-420 8202-0

hinzmann@inkota.de

www.inkota.de

Globalization Monitor

Hong Kong

Tel. : +852 6187 3401

info@globalmon.org.hk

Federación SETEM

Gaztambide, 50

28015 Madrid

Tel: 915499128

www.setem.org

comunicacion@setem.org

Bajos salarios, horas extraordinarias obligatorias y protección insuficiente de los riesgos para la salud y la seguridad son deficiencias habituales de la cadena de suministro mundial del calzado. Este informe analiza las condiciones laborales de las fábricas chinas que producen zapatos para distintas marcas europeas.

El análisis de las entrevistas con personas trabajadoras de tres fábricas de calzado de la provincia de Cantón, realizadas por SÜDWIND y Globalization Monitor a finales de 2015, revelan la preocupante situación en la que se produce el calzado en China, donde la violencia estatal para reprimir las huelgas que reclaman mejoras de las condiciones laborales no es un hecho aislado.

Este informe es fruto de la campaña internacional Cambia Tus Zapatos. Un total de 18 organizaciones europeas y asiáticas se han unido para visibilizar los problemas que genera la producción de cuero y calzado. La investigación para la campaña se ha realizado en China, la India, Indonesia, Europa del Este, Italia y Turquía con el objetivo de mejorar las condiciones sociales y ambientales de la industria global del cuero y del calzado.



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

Este informe se ha elaborado con el apoyo económico de la Unión Europea y el Ministerio Federal Alemán para la Cooperación Económica y el Desarrollo. Los contenidos de este informe son responsabilidad única de Cambia Tus Zapatos y en ningún caso se puede considerar que reflejen las opiniones de la Unión Europea.



Este informe ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. Los contenidos de este documento son de responsabilidad exclusiva de la campaña Cambia Tus Zapatos y en ningún caso debe considerarse que reflejen la posición de la Unión Europea.

