



# China 2014

## Una nueva aproximación sindical - VI -

---

**Experiencias, datos e impresiones  
de mi séptima visita a la República Popular China,  
ahora para visitar fábricas de la confección que trabajan para MANGO  
y  
una reunión formal con la ACFTU  
para examinar la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX**

**Julio de 2014**

**Isidor Boix**

Miembro de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria  
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX

## **Índice**

1. Mi séptima visita a China, sus objetivos y planteamiento
2. Algunos datos, referencias e impresiones de China-2014
3. MANGO en China. Características de las empresas visitadas
4. Condiciones de vida y de trabajo observadas
5. El sindicalismo en las empresas visitadas
6. Reunión con la ACFTU
7. Algunas consideraciones sobre los datos e impresiones de este viaje. Proyectos de futuro

## **1. Mi séptima visita a China, sus objetivos y planteamiento**

Este viaje a China con el responsable del Departamento de RSC de MANGO tenía por objeto aproximarme a las condiciones de trabajo en su red de producción en el país. Septiembre de 2007 había sido la última ocasión en que visité fábricas textiles de China proveedoras de esta multinacional española. Al mismo tiempo quería ahora abordar con el sindicato oficial, ACFTU, las cuestiones pendientes que resultaron del último viaje realizado en octubre 2013. En aquella ocasión visité fábricas proveedoras de INDITEX en la zona de Guangzhou, y me desplazé luego a Beijing con la intención de reunirme con la dirección de la ACFTU a fin de analizar cómo aplicar el Acuerdo Marco de Inditex en el país, lo que finalmente no fue posible como ya expliqué en su momento.

Los informes de mis anteriores visitas se encuentran en:

[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22123\\_China\\_2006.Una\\_aproximacion\\_sindical\\_.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22123_China_2006.Una_aproximacion_sindical_.pdf)  
[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22122\\_China\\_2007.\\_Una\\_aproximacion\\_sindical\\_-\\_II\\_\\_Experiencias\\_y\\_reflexiones\\_de\\_una\\_segunda\\_visita\\_realizada\\_en\\_septiembre\\_2007.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22122_China_2007._Una_aproximacion_sindical_-_II__Experiencias_y_reflexiones_de_una_segunda_visita_realizada_en_septiembre_2007.pdf)  
[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc29354\\_Informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_sociolaboral\\_y\\_sindical\\_en\\_China.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc29354_Informe_sobre_la_situacion_sociolaboral_y_sindical_en_China.pdf)  
[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22111\\_China\\_2008\\_\\_Una\\_aproximacion\\_sindical\\_III.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc22111_China_2008__Una_aproximacion_sindical_III.pdf)  
[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc24090\\_China\\_2010\\_\\_Una\\_aproximacion\\_sindical\\_IV.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc24090_China_2010__Una_aproximacion_sindical_IV.pdf)  
[http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc170061\\_China\\_2013\\_-\\_Una\\_nueva\\_aproximacion\\_sindical\\_-\\_V\\_-\\_pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc170061_China_2013_-_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_V_-_pdf)

Los dos primeros, así como el cuarto, quinto y sexto, son de mi exclusiva responsabilidad. También éste. El tercero fue elaborado esencialmente por Javier Doz, Secretario Confederal de Internacional de CC.OO. entonces, con alguna aportación mía.

En esta ocasión he estado cuatro días en la zona de Hangzhou, para desplazarme luego a Beijing para una reunión formal con la dirección de la ACFTU, concretada con antelación, con el objetivo de nuevo de analizar la aplicación del Acuerdo Marco de IndustriALL Global Union con INDITEX, particularmente de su Protocolo de 2012 que establece la intervención de los sindicatos locales. Desde la Secretaría de IndustriALL Global Union se les había hecho también indicaciones en este sentido.

Mi estancia en Beijing ha coincidido con el 25 aniversario de las manifestaciones de la Plaza de Tiennamen, delante de la “Ciudad Prohibida”. Ye en octubre comprobé numerosas medidas de seguridad en la plaza, con controles en todas las bocas de metro que a ella conducen y en los pasos subterráneos, así como numerosas vallas que la dividen en múltiples espacios y que harían imposible cualquier concentración no autorizada. Ahora había aún más medidas de seguridad, con los pasos subterráneos cerrados y policías que los abrían periódicamente. Supongo que esta mayor tensión en la vigilancia tiene relación también con las mayores dificultades para las conexiones de internet que ahora comprobé. No solamente me resultó totalmente imposible acceder a Google o a “El País”, sino que tampoco pude hacerlo a mi cuenta de correo de CCOO, o a los blogs de José Luis López Bulla y al mío, probablemente porque los servidores de todos ellos están asociados a Google. Tuve que abrirme una nueva cuenta en hotmail y telefonar a la Federación para que remitieran a ésta mi correo.

Con MANGO no tenemos establecido aún un Acuerdo Marco, aunque hemos abierto la discusión al respecto para formalizar el trabajo que venimos desarrollando desde la Federación internacional desde hace años, pero el esquema de trabajo para este tipo de visitas es similar al establecido con INDITEX, consistente en:

- Entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa china.
- Visita conjunta de las instalaciones, durante la cual la delegación sindical va señalando a algunos/as trabajadores/as para posteriores entrevistas sindicales individuales.
- Entrevistas individuales de la delegación sindical con los/as trabajadores/as indicados/as en el recorrido por las instalaciones fabriles, facilitándonos la empresa su contrato y la última hoja de salarios.
- Entrevista colectiva de la delegación sindical con el órgano de dirección sindical oficial en la fábrica, si estuviera ahí constituido, y, de no estarlo, con alguna forma de representación colectiva en la empresa si la hubiera.

Como en anteriores ocasiones en China, y como en todos los países visitados, el plan de trabajo estaba abierto a la participación de algún representante del sindicalismo local, en este caso del oficial y único chino, la Federación de Sindicatos de China, más conocida como ACFTU por sus siglas en inglés. Pero, como en anteriores ocasiones, no fue posible tal participación. Ello fue objeto luego de examen en mi visita a su dirección en Beijing, con positivas impresiones para el futuro, como luego comentaré.

## **2. Algunos datos, referencias e impresiones de China-2014**

Como en anteriores viajes con visitas a fábricas textiles de diferentes países proveedores de marcas españolas, no pretendo en estas líneas desarrollar un análisis de la coyuntura del país en cuestión. De China en particular hay abundantes referencias en los medios, con el amplio interés que están suscitando las noticias que de ella nos llegan a diario. Por otra parte considero que son de actualidad la mayoría de datos e impresiones de mi viaje de octubre 2013, y al correspondiente informe me remito. Sí me parece útil sin embargo aportar algunos datos más que he ido recopilando las últimas semanas:

- El incremento del PIB y demás datos económicos están siendo una referencia frecuente en los medios. Con unos objetivos de incremento para 2014 entre el 7 y el 8 %, para no “recalentar” demasiado la economía, en el primer trimestre de este año el aumento del PIB se ha situado en el 7,4% sobre el mismo periodo del año anterior. El de la producción industrial fue del 8,8%.
- De las actuales tendencias se desprende que para 2016 China podría ya superar a EEUU en el PIB PPA (en “paridad de poder adquisitivo”), aunque el Banco Mundial apunta que incluso podría ya producirse en 2014.
- Su renta per cápita ha pasado de 200 USD (Dólares USA) en 1978 a 6.000 en 2012, aunque 900 millones de chinos (sobre los 1.300 millones de habitantes) están aún por debajo de los 3.000 USD al año, y entre ellos 500 millones no alcanzan los 1.500 USD anuales.
- Este crecimiento económico se produce con un IPC en los últimos años entre el 3 y el 4 %, con una previsión para este año es del 3,5%.

- El Plan Quinquenal 2011-2015 preveía un incremento de salarios a un promedio anual del 13 %. Las cifras observadas en la industria de la confección han superado ligeramente esta previsión.
- Los salarios mínimos de algunos países del entorno en relación con los de China serían hoy del orden siguiente: India el 28 % del de China, Indonesia el 44 %, Malasia el 125 %, Filipinas el 60 %, Tailandia el 120 %, Vietnam el 55 %, Camboya el 45 %, Bangladesh el 32 % y Myanmar el 20 %. Unas cifras que indican que los incrementos salariales en China en la última etapa están siendo superiores a los de los países vecinos, con la circunstancia adicional que los salarios reales en China parecen superar ahora los mínimos legales en mayor proporción que en algunos de esos otros países.
- Algunos cálculos apuntan a que la “clase media” con capacidad de consumo se situaría ya hoy en China en torno a los 250 millones sobre los 1.300 de su población, con la previsión de que alcanzará la cifra de 600 millones en 2020.
- Las inversiones de China en el mundo siguen expresando un proceso de permanente expansión. Se situaron en 73.000 millones de USD en 2013, un 17 % más que en 2012, y mientras hasta 2008 se orientaron esencialmente hacia África y en general hacia los países emergentes, en los últimos años ha habido una fuerte inversión en Europa, EEUU, Canadá, Australia, ... Su objetivo ha sido inicialmente el aprovisionamiento de materias primas (la madera de Guinea-Bissau y Mozambique, el petróleo de Sudán, Angola, Guinea Ecuatorial, Venezuela, Irán, Irak, Brasil y Canadá, el uranio de Níger, el cobre de Zambia y Australia, la bauxita y el aluminio de Guinea Conakry, ...) para invertir luego también en tecnología eólica, informática, ... y en los países más desarrollados.
- En abril de este año se ha producido una de las huelgas más importantes en la reciente historia de China. En la localidad de Donguang, provincia de Guangdong, se produjo una huelga de 2 semanas en la que parece participaron la gran mayoría de los 45.000 trabajadores de las fábricas de Yue Yuen Industrial Holdings, empresa taiwanesa con sede en Hong Kong considerada la mayor productora de calzado deportivo del mundo y que fabrica para las marcas Nike, Adidas, Timberland, Puma, Crocs y otras. La huelga estalló como protesta porque la empresa no cotiza por los salarios reales (en torno a 350 € al mes) sino por el salario base de la zona (en torno a 200 €), no paga los “fondos para vivienda”<sup>1</sup>, y existen problemas de escolarización para muchos de los hijos de los trabajadores como consecuencia de la regulación de la inmigración. La huelga se desarrolló con importantes manifestaciones y ocupación de los centros de trabajo. En la numerosa información que de esta huelga trascendió (ver Google) hay una breve referencia al intento de mediar por parte del sindicato oficial ACFTU y que fue rechazado por los huelguistas. Algunos dirigentes de la huelga fueron detenidos acusados de desórdenes públicos, entorpecimiento de la circulación viaria y difusión de noticias falsas, pero parece que fueron puestos rápidamente en libertad. Finalmente el gobierno sancionó a la empresa al pago de las cotizaciones y la empresa aceptó una subida salarial del orden de 30 € al mes. Algunos medios han comparado la significación de esta huelga con las del sector del automóvil en 2010.
- En la provincia de Hunan, al norte de la de Guangdong, se produjo un importante conflicto con la americana Walmart que pretendía cerrar un hiper. El sindicato oficial ACFTU intervino eficazmente en defensa de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Ver más adelante lo observado en relación a salarios y cotizaciones sociales en las fábricas textiles visitadas de la zona de Hangzhou, con problemas similares

A estos datos, recogidos de fuentes diversas, me ha parecido útil añadir algunas informaciones publicadas en el periódico oficial en lengua inglesa, “CHINA DAILY”, en los días de mi estancia en el país:

- La Asociación China de Constructores de Automóviles informa de que en el mes de mayo se vendieron en China 1,91 millones de vehículos, lo que representa un 8,5 % más que en el mismo mes del año anterior.
- La compañía china VH Group, que se autodefine como “the largest pork company” mundial, y la mejicana Sigma Alimentos SA, han adquirido el 98,3 % de la española Campofrío.
- Con el título de “China encuentra la forma de jugar en Brasil”, informa que la pelota oficial del mundial, de marca Adidas, se fabrica en la empresa china YaYork Plastic Products de Shenzhen, a la que subcontrata la empresa china taiwanesa Long Way Enterprise, y se vende en todo el mundo a través de Hong Kong al precio de 1.299 Yuanes (155 Euros) cada uno. En la copa de 2010 de Sudáfrica se vendieron un total de 13 millones de balones oficiales. Ha fabricado también más de 1,5 millones reproducciones del trofeo de la Copa y otros productos con ella relacionados.
- Con 630 millones de suscriptores, las conexiones en 2013 del móvil fueron 1,13 “billones”, con un promedio de 1,73 tarjetas SIM por suscriptor. 500 millones de chinos han suscrito ese año servicios de internet por móvil, 130 millones sólo para contactos por voz y SMS.
- Según la compañía de turismo “Global Blue”, los turistas chinos fueron los que en promedio gastaron más en los 5 países donde se produce la mayor parte de las compras de los turistas (Francia, Singapur, Alemania, Gran Bretaña e Italia), seguidos por los de USA, Indonesia, Japón y Rusia.
- 100.000 turistas chinos visitaron Corea del Norte en 2013
- Las compañías farmacéuticas chinas se preparan para fabricar “viagra” como genérico al terminar el próximo mes de julio la patente de la multinacional Pfizer para vender en exclusiva en China. Afirman que lo venderán a menos de la mitad del precio actual
- A las pruebas de acceso a la universidad (realizadas en esos días) se presentaban 9,3 millones de estudiantes para ocupar 7 millones de plazas.
- Informan de repetidas “provocaciones” de Vietnam en sus disputas sobre las islas Xisha Islands, situadas en zonas marinas fronterizas y ricas al parecer en petróleo.
- Para “contrarrestar los recientes ataques terroristas en el país”, en la capital Beijing se ha desplegado una “fuerza antiterrorista” de 850.000 “ciudadanos voluntarios” que patrullan las calles, de los que el 60% tiene más de 50 años. “En las últimas dos semanas han eliminado 826 casos de potenciales ataques, resuelto 731 disputas públicas y ayudado a detener a 58 sospechosos”.
- Un amplio artículo informa de la historia de una mujer a cuya hija de 11 años dos individuos confesos, con la complicidad de otros 5, raptaron y obligaron a prostituirse en 2006. En una primera sentencia los dos fueron condenados a muerte y sus cómplices a penas de 15 años de prisión. Las protestas de la madre, por considerar las penas insuficientes, llevaron a que fuese condenada a 18 meses de “reeducación por el trabajo” por “desorden social”, pero fue liberada a los 9 días, con una indemnización de 313 €, por la reacción de opinión pública que provocó esta medida. El caso ha sido reabierto y, parece, ha reavivado además la discusión sobre la pena de muerte en la legislación china.

- El tribunal arbitral de Fujian ha resuelto “por primera vez” a favor de los trabajadores en un caso de finalización de contratos de trabajo, considerada “ilegal”, tras una huelga de 2 semanas. Los trabajadores fueron despedidos por su desacuerdo, expresado con la huelga, con las indemnizaciones ofrecidas por la empresa en un traslado de la factoría. Señala la resolución (dice el China Daily) que hasta ahora “en la mayoría de los casos los tribunales y autoridades arbitrales no apoyan las posiciones de los trabajadores si estos defienden sus derechos con huelga”.
- Un largo artículo se refería a la persecución de la corrupción conocida popularmente como “luoguan” para señalar el nepotismo de los funcionarios a favor de sus esposas, hijos y otros familiares. Señala 900 casos oficiales en la provincia de Guangdong (Cantón) y añade que esta campaña es la principal del gobierno provincial.

### **3. MANGO en China. Características de las empresas visitadas**

MANGO fabrica en China casi la mitad de las prendas que vende en el mundo. Del censo de sus 633 fábricas proveedoras, 217 lo son de ese país. Hangzhou es una de las zonas con una importante concentración de éstas y en ella fue donde visité algunas en 2007, lo que facilita la comparación con lo ahora observado.

Elegimos con MANGO, y sin intervención del sindicalismo oficial local o nacional<sup>2</sup>, las fábricas a visitar de entre las que se habían reincorporado a su red de producción después de haber quedado fuera del mismo y por ello sin un control reciente. Sindicalmente partíamos del convencimiento de que lo esencial es establecer un seguimiento sindical en el país, pero allí donde esto no se da, como sucede hasta ahora en China, pueden constituir un instrumento importante las auditorías anuales y su posterior examen con el sindicalismo internacional y el de la casa matriz. Elegimos 3 fábricas, una nueva, incorporada en los últimos 6 meses, y otras dos recuperadas, una cuya última auditoría fue en 2011 cuando aún estaba en el sistema, y otra con una primera producción hace 2 años, luego abandonada y hoy recuperada. Se trataba por tanto de visitas que no sustituirían unas necesarias y prontas auditorías, pero que podían aportar elementos de trabajo para éstas. Estamos además por ello a la expectativa de las auditorías en fechas próximas para poder ponerlas en relación con lo ahora observado.

Las 3 eran propiedad privada, familiar, y tenían una vida en torno a 10 años. Ninguna procedía de las antiguas empresas públicas. Dos tenían entre 900 y 1.000 trabajadores, en la otra eran 300. El porcentaje de mujeres era del 55% en una y del 80% en las otras dos. Las 3 afirmaron no subcontratar la actividad propia en ningún caso y solamente actividades complementarias como bordados. Todas ellas se suministraban directamente el tejido, limitándose MANGO a facilitar el diseño y las etiquetas y al control de calidad de la materia prima y de la prenda terminada.

Utilizando esencialmente tecnología japonesa, todas trabajaban también para otras multinacionales de la ropa, de 5 a 8 marcas importantes, siendo muy variable el porcentaje para MANGO. Pero una novedad respecto a la anterior visita es que, de las 3, dos tenían marca propia orientada ahora al mercado interior chino, ocupando en una de ellas el 40 % de su producción y realizando en este caso la venta online.

---

<sup>2</sup> Por su reticencia a incorporarse al proyecto, pendientes al parecer de la reunión formal programada y a la que luego me refiero

No aparecía una homogeneidad en la rotación (renovación) del personal. En una apuntaron que era del orden del 8% anual, mientras que en las otras dos sería en torno al 30 % cada año.

#### **4.- Condiciones de vida y de trabajo observadas**

Las entrevistas realizadas con las direcciones de las empresas y con diversos trabajadores en cada una, han dado resultados bastante coherentes, salvo alguna discordancia que se señalará. Habiendo visitado fábricas textiles en 2007 en esta misma zona, podré establecer algunas comparaciones de interés y señalar los cambios observados, o no, en estos casi 7 años:

1. Contratos de trabajo: lo son por entre 1 y 3 años, renovándose a su término. Salvo casos muy limitados, son los trabajadores los que optan por dejar la empresa, como resulta de las altas cifras de rotación, con el abandono de su puesto de trabajo por parte del trabajador o trabajadora, en general no regresando después de las fiestas del año nuevo chino en las que acostumbran a viajar al pueblo de origen (lo que se produce en un elevado porcentaje de los/as trabajadores/as de la confección, la mayoría inmigrantes recientes). Se trata de unas condiciones y un fenómeno muy similares a la situación de 2007, a pesar de que por la legislación china, particularmente por la ley (casi un Código de Trabajo, que entró en vigor el 1 de enero de 2008 y que se denomina precisamente “Ley de Contratos Laborales”) después del segundo contrato temporal el trabajador se convierte automáticamente en indefinido. Pero nadie (ni empresa, ni trabajadores, ni “sindicato”) ve hoy un problema en esta cuestión. En una de las fábricas hablaron de un periodo de prueba de 1 mes, en las otras no lo aplicaban aparentemente. En ningún caso señalaron, a preguntas nuestras, despidos por cuestiones disciplinarias.
2. Salarios: Para los/as trabajadores/as de costura, los salarios que en 2007 eran de 130 a 150 € mensuales se sitúan ahora entre 300 y 350 € y para un total horas año ligeramente inferior como luego se indica). Aunque en los listados salariales aparecían cálculos teóricos y no siempre claros sobre horas de trabajo, salarios base e incentivos, coincidían las cifras de dinero percibido, escritas en la última columna del listado, y las verbalmente señaladas por los trabajadores en las entrevistas individuales. También coincidían los promedios salariales indicados por la empresa y por los trabajadores, con el montante señalado para las cuotas pagadas por la empresa al sindicato (el 2% de la masa salarial). Las retribuciones de los jefes de línea, supervisores, y personal administrativo con una mínima cualificación, se sitúan en los 450 a 500 € mensuales, y para los técnicos entre 600 y 700 €. Menos clara es la retribución adicional, “bonus” también lo denominan, que podría ser en el taller del orden de 400 a 800 € una vez al año, y en oficinas hasta 1.200 €, o estar incluidas en las cifras mensuales. Para los trabajadores de producción (aunque la fórmula teórica de pago salarial es salario base -mínimo legal de la zona-, complemento empresarial, incentivos o bonus de producción, horas extra, ..., y así consta en los listados salariales) los comentarios de las direcciones empresariales acaban señalando que el sistema más claro para calcular los salarios son los destajos, más algunos bonus individuales decididos unilateralmente por la empresa.

3. Salarios mínimos: Mientras que los salarios reales resultarían muy similares en las 3 empresas, los mínimos de referencia (los salarios mínimos se decretan por ciudad o provincia) oscilaban entre 140 y 175 € mensuales<sup>3</sup>
4. Otros conceptos retributivos: además de los bonus y las horas extra ya señaladas, en dos empresas indicaron un plus de puntualidad y asistencia de 6 € al mes que percibía el 90 % de la plantilla. En dos por la cantina y las literas los trabajadores no pagaban nada ó 0,7 € por comida y de 1 a 2 € al mes por el “agua” consumida en el dormitorio (las habitaciones con literas), mientras que en la tercera la empresa facilitaba gratuitamente la comida en la cantina y les pagaba 20 € al mes si salían a comer fuera (en torno a la mitad de la plantilla así lo hacía).
5. Sistemas de pago: En estas empresas el cobro era por banco y mensual, cuando en Guangzhou nos dijeron en octubre, en la mayoría de empresas, que cobraban aún en cash. Al igual que en Guangzhou no entregan hojas de salario, mostrándonos unos listados en los que, como ya señalé, la cifra final a pagar coincidía con la que los trabajadores nos daban como retribución percibida.
6. Seguridad Social: La situación parecía en su estructura muy similar a la comprobada en octubre. Las empresas señalaban ahora que la pagaban para como máximo la mitad de la plantilla (en 2007 no llegaba al 10%), argumentando o bien el coste “elevado” y los acuerdos con la administración (“el gobierno”) al respecto, o bien que los trabajadores “no quieren”, aunque la ley parece que excluye esta posibilidad. Lo cierto es que una de las trabajadoras entrevistadas nos dijo que efectivamente no quería pagarla (a pesar de que la empresa se lo había propuesto) porque los beneficios son muy escasos y no le servían para la jubilación (luego supimos que para ésta sólo computan los últimos 12 años y que además los periodos de cotización no se acumulan al cambiar de empresa<sup>4</sup>). En todo caso, la cifra cotizada en los casos en que se producía, era lineal, de unos 25 € al mes por parte del trabajador, y no siempre constaba en los listados salariales. La cotización pagada por la empresa sería del doble al triple de la correspondiente al trabajador. En una concretaron más, señalando que correspondía el 8% al trabajador y el 17 % a la empresa, y pudimos comprobar que estas cuotas se aplicaban efectivamente sobre los salarios reales promedio en el taller.
7. Horas de trabajo: en todas 6 días de trabajo a la semana a 8 horas diarias (5 días como jornada “ordinaria” y uno, el sábado, como “extra”), de ellos 2 o 3 días con horas extra adicionales (de 1 a 2). De ello resulta un total de unas 2.200 horas al año. En el año 2007 eran de 2.500 a 3.000 horas año. Mientras en Guangzhou los empresarios parecían saber que la ley establece un máximo de 36 horas extra mensuales, aquí parecían ignorarlo todos. En una empresa el director nos dijo que podían hacer hasta 80 (2 diarias por 5 días más las 8 del sábado) extras al mes, cuando varios trabajadores de la misma señalaban que lo habitual eran de 40 a 60. En dos de las empresas visitadas las horas extra constaban en el listado (y en cifras similares a las comentadas tanto por la empresa como por los trabajadores) mientras que en otra no constaban. Esta realidad supone pues en muchos casos una vulneración de la actual legislación china, aunque de ello no parece que derive ningún tipo de problemas con la administración laboral ni de preocupación de los

<sup>3</sup> Este año los salarios mínimos locales han subido en general en los meses de febrero o abril, con incrementos del 10 al 20 % sobre 1 de enero de 2013, para alcanzar cifras como: 215 € en Shanghái, 180 € en Beijing, o el que podría ser el mínimo, de 115 € en Shaanxi.

<sup>4</sup> Así me lo confirmaron en la reunión con la ACFTU

trabajadores ni “sindical”. El aviso de horas extra se realiza en general el día antes y también, como en Guangzhou, parece haberse relajado notablemente la “obligación” de hecho para realizarlas. No pude apreciar sin embargo lo que prevé la norma, como me afirmaron en la posterior reunión en Beijing con la ACFTU, y es una negociación previa con la representación sindical, aunque dada las características de ésta podría reducirse a la negociación del jefe de personal consigo mismo. Ni las empresas ni los trabajadores apuntaron este elemento de negociación previa cuando se precisaba trabajar horas extra.

8. Sistema de turnos: En todas se sigue trabajando a un turno, aunque es evidente que con el mismo régimen horario actual podría trabajarse a dos turnos, pero no a tres. La explicación puede encontrarse en aún un número insuficiente de mano de obra cualificada a todos los niveles, directivos incluidos, lo que no será necesariamente siempre así.
9. Literas: Como en la mayoría de fábricas textiles, en éstas había un bloque con habitaciones y literas a disposición de los y las trabajadoras. La diferencia con el 2007 era el número de personas por habitación de unos 30 m<sup>2</sup>. Mientras en 2007 eran en general 6, ahora eran entre 2 y 4, 3 en general. Y con un mayor número de habitaciones (algo más pequeñas, de unos 16 m<sup>2</sup>) para parejas, hasta un 30% ahora, por menos del 10% en 2007. Y la proporción de los/las que las utilizaban menor que en Guangzhou, probablemente porque en este caso las fábricas visitadas estaban más cerca de las zonas urbanas, aunque el fenómeno se explica esencialmente por el carácter de inmigrantes del interior del país de la mayoría de trabajadores/as.
10. Condiciones de trabajo de las mujeres: Aunque hay mayoría de mujeres en las cadenas de producción, ello no es uniforme y se ven bastantes hombres en las máquinas de coser, como en la mayoría de países emergentes. De los listados de salarios y de las preguntas en las entrevistas individuales, no resulta ninguna diferencia evidente por género, lo que se explica además por el sistema de remuneración a destajo, aunque podría haberla en los “bonus” discrecionales (no pude comprobarlo). En general las direcciones de las empresas señalaban los derechos de las mujeres embarazadas y en el parto, pero luego explicaban también que prácticamente todas las trabajadoras embarazadas abandonaban el trabajo. En ninguna había una previsión de alojamiento para niños.<sup>5</sup>
11. Salud y Seguridad: los sistemas de prevención de incendios parecían estar en buenas condiciones, con Comités de Seguridad designados por las empresas. Las revisiones médicas anuales se realizaban solamente a los trabajadores jóvenes (de 16 a 18 años, en tono al 6 % de la plantilla), con una pequeña instalación para atender urgencias.

Si se comparan todos estos datos con los obtenidos en octubre en la zona de Guangzhou se comprobarán diferencias concretas, pero muy similares en lo esencial y expresando una misma tendencia en relación con años y visitas anteriores.

---

<sup>5</sup> De todos los viajes anteriores, solamente en una ocasión vi una fábrica en la que se preveía que pudiera haber algunos niños cuidados por personas mayores ajenas a la producción, que en general eran los padres de la madre.

## **5.- El sindicalismo en las empresas visitadas**

En Hangzhou encontré en todas las empresas una presencia de organización sindical formalizada e integrada en el sistema “sindical” oficial chino (sindicato único, la ACFTU), mientras que en Guangzhou sólo la había en 2 de las 6 fábricas visitadas.

Sobre el nivel de afiliación, en dos de las tres se produjo una curiosa coincidencia: mientras la empresa nos daba una cifra entre el 30 y el 50 %, los responsables sindicales afirmaban la sindicación de todos los trabajadores. Lo cierto es que la gran mayoría de los trabajadores entrevistados afirmaban estar afiliados. Sólo una trabajadora, de reciente ingreso, dijo no estarlo. El porcentaje de afiliación tiene sin embargo poca significación por lo que vimos, puesto que en todas hubo una coincidencia general (empresa, dirección sindical y trabajadores) en que sólo la empresa paga una cuota (el 2% de la masa salarial de toda la plantilla), sin que se conozca o mencione una cuota individual del 0,5% del salario que supuestamente debería pagar cada afiliado, y que me señalaron como obligatoria en la dirección de la ACFTU aunque nunca se me había mencionado en ninguno de mis viajes a China.

En cuanto a la dedicación de la cuota, en dos señalaron que aproximadamente la mitad se queda en la empresa y la otra pasa a las estructuras sindicales externas. En la otra empresa estas proporciones eran, según dijeron, del 20 % para la actividad “sindical” en la empresa y el 80% para la estructura de la ACFTU. En la reunión con la dirección de la ACFTU me dijeron que tales porcentajes eran 60/40. Es evidente que sean unos u otros, tales porcentajes (de una cuota del 2% sobre la masa salarial de toda la plantilla) suponen un montante económico muy importante, tanto el que pasa a la estructura de la ACFTU como el que se queda en la empresa, traduciéndose éste casi únicamente en una actividad asistencial y de ocio.

Los dirigentes sindicales de nuevo eran todos/as directivos empresariales. En una el Presidente del sindicato era el Jefe de Personal con dos adjuntos, la jefa de contabilidad y el jefe de recursos humanos. En otra la Presidenta era la Jefa de contabilidad y su adjunto el jefe de personal, mientras que en la tercera el Presidente era un directivo de producción.

En todas las empresas afirmaron haber sido elegidos mediante votaciones, aunque la explicación de su procedimiento resultó bastante confusa. En una la dirección de la empresa nos dijo que la dirección de la ACFTU de la localidad propone una lista de candidatos y los trabajadores votan de entre éstos. En cuanto a los trabajadores entrevistados no todos recordaban cómo habían participado en tales votaciones, algunos tampoco sabían qué hacía el sindicato.

A diferencia de otras ocasiones, parecía haber mayor relación de la estructura de la ACFTU en las fábricas con la externa.

La principal novedad respecto a anteriores experiencias, incluso con la de octubre pasado en Guangzhou, fue la explicación de las actividades del sindicato.

En todas las empresas los “Presidentes” del sindicato indicaron, en algún caso a preguntas más, que con la dirección de la empresa “hablan de salarios”, no en términos de convenio colectivo, ni de simple “negociación”, pues la decisión sobre los salarios y sus aumentos en general anuales (del orden del 9 % dijeron<sup>6</sup>) era en todos los casos de la empresa. Pero sí como

---

<sup>6</sup> Esta cifra del 9% es la que aparece en documentos oficiales como indicación y quizás por ello se repite, pero de los salarios comprobados resulta un incremento superior.

comentario, sugerencia, problemática. En una el Presidente sindical señaló que por ejemplo se ocupaba de que todos cobraran los mínimos establecidos (algunos no los alcanzaban, sobre todo al ingresar, dijo). Varios de los trabajadores entrevistados señalaron, también a diferencia de anteriores ocasiones, que el sindicato trataba el tema de los salarios y condiciones de trabajo. A pesar de las limitaciones evidentes, me parece un cambio importante, significativo en mi opinión de una inevitable evolución del sindicalismo oficial. Lo que antes era dominante, o único, es decir el cometido sindical reducido a organizar festejos, atender a los problemas individuales de los trabajadores, ..., también estaba ahora presente, pero ya no como única preocupación “sindical”. Y presente también estaba la atención a temas no secundarios en su vida y trabajo, como son las condiciones de los dormitorios o de la comida. Estas explicaciones coincidían en general con lo que las propias direcciones empresariales<sup>7</sup> nos señalaban sobre la actividad del “sindicato”. En una sin embargo nos dijeron que “no sabían” lo que éste hacía.

En todas las empresas existen Comités de Seguridad, integrados por personas designadas por la dirección de la empresa, según informaron a preguntas mías.

## **6.- Reunión con la ACFTU**

Vistos los problemas detectados en mi viaje de octubre, a los que ya aludí en mi anterior informe, propuse de nuevo a la dirección de los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU, una reunión en Beijing para examinar las iniciativas sindicales impulsadas desde la Federación Internacional, IndustriALL Global Union, en relación con el Acuerdo Marco con Inditex. Para ello les envié previamente los documentos principales de referencia y un resumen de las cifras y conceptos esenciales de Inditex y su red de producción y ventas mundial y en China. También una determinación de fechas, intentando evitar la supuesta confusión producida en el viaje de octubre. Para atar cabos sobre la reunión, una vez confirmada la fecha del 16 de junio, les propuse también concretar las personas de la ACFTU con las que pudiera reunirme en función de los objetivos fijados de común acuerdo. Les sugerí además la posibilidad, o interés, de que alguien de su organización en Hangzhou me acompañara en las visitas a las empresas.

No conseguí ningún compromiso en relación con la visita a las fábricas, pero sí una respuesta positiva sobre la entrevista en la capital, para la que se me indicó la presencia de responsables del Departamento de Internacional así como de dos personas de la dirección del sector textil en la ACFTU, integrado en una federación más amplia.

Finalmente, a la hora fijada, en la sede central del sindicato oficial de la República Popular China, la Federación de Sindicatos de China, ACFTU, me encontré con dos representantes del sindicalismo oficial chino, dos dirigentes del Departamento Internacional que hablaban perfectamente español, con la explicación que las otras dos personas previstas, del sector textil, una había tenido que salir de viaje y otra tenía fuertes dolores de cabeza y había tenido que guardar cama. Y, por lo visto, no habían podido sustituirlas por nadie.

Así, aunque devaluada por las ausencias, tuvo lugar en la sede oficial de la ACFTU la primera reunión formal en la que participé en mi calidad de Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX.

---

<sup>7</sup> Las direcciones empresariales entrevistadas eran los dueños o directores generales, los responsables de personal los vimos luego como “sindicalistas”

En las primeras palabras protocolarias y de cortesía sobre el viaje, me sorprendió la observación, dicha en términos formalmente positivos, de mi interés por China, ya que, me dijeron, estaba visitándoles “dos veces por año”. Mis viajes, de todos los cuales han tenido formal notificación previa, se desarrollaron en septiembre 2006, septiembre 2007, febrero 2008, diciembre 2008, julio 2010, octubre 2013 y la actual en junio 2014, es decir 7 visitas en 8 años, pero que por lo visto les han parecido 16.

Comenzó la reunión con una explicación por su parte sobre las ausencias, de la que tomé nota sin otro comentario que mis mejores deseos de restablecimiento, para seguir con mi intervención recordando el objetivo de la entrevista. Comencé con una explicación de lo esencial del Grupo Inditex desde la perspectiva industrial y comercial, con particular atención a las cadenas de producción, entre ellas la de China, así como de la gestación del Acuerdo Marco y su aplicación, con su desarrollo en el Protocolo 2012 sobre los derechos de los sindicatos locales en el seguimiento de la política y la práctica de Responsabilidad Social de la empresa. Les resumí también las interesantes experiencias que tenemos ya de la aplicación de éste en numerosos países del planeta.

Lo esencial de lo que siguió a esa introducción es:

- Las dirigentes de la ACFTU explicaron que para esa organización los Acuerdos Marco Globales eran una “cosa nueva”, y “aún no se habían planteado cómo actuar en relación con los mismos”, por lo que no podían responder a mis informaciones y sugerencias de su aplicación en China.
- Señalaron que, aunque habían leído los documentos que les había enviado, no estaban en condiciones de emitir opinión ni de formular preguntas al respecto.
- Añadieron que su intención en la reunión era escuchar mis informaciones sobre este viaje a China y las fábricas visitadas.

En consecuencia les resumí las visitas realizadas, poniendo el acento en: 1) los aumentos de salarios producidos y una cierta reducción de la jornada de trabajo, aunque todo ello no hubiera sido como resultado de negociación colectiva, 2) la comprobación, y sorpresa, por seguir encontrando como dirigentes “sindicales” a dirigentes empresariales en empresas privadas. Terminé formulando preguntas sobre éstas y otras cuestiones. Lo esencial de sus respuestas fue:

- A la dirección de la ACFTU “no le gusta” la coincidencia de funciones de dirigentes sindicales y empresariales, reconociendo que se produce con frecuencia, pero “como son los trabajadores los que los eligen, ellos no pueden intervenir”.
- Sin embargo, añadieron, estos dirigentes sindicales en general cumplen bien su función y defienden a los trabajadores.
- Los incrementos salariales son resultado esencialmente de los incrementos de los salarios mínimos decretados por el gobierno cada año, superiores a una inflación que se sitúa entre el 3 y el 4% en estos años.
- Expresaron la preocupación de que unos incrementos salariales excesivos provocaran la deslocalización de algunas industrias<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Cuestión en relación con la cual les expliqué que uno de los objetivos centrales de IndustriALL Global Union era precisamente aumentar los salarios mínimos legales para alcanzar los niveles de salarios mínimos “vitales”.

- Sí hay convenios colectivos, pero esencialmente en la empresa pública<sup>9</sup>.
- Se está trabajando en estos momentos en una reforma de la Seguridad Social a fin de que los trabajadores acumulen las cotizaciones pagadas cuando cambien de empresa. Y con el objetivo de generalizar el abono de los 5 seguros obligatorios (me indicaron que eran: desempleo, jubilación, maternidad, accidente y salud), cuando en la actualidad en muchos casos sólo se pagan 3.
- La jornada laboral es de 40 horas semanales, aunque cuando hay tareas urgentes las empresas proponen horas extra, estableciendo la ley que deben consultarlo con los trabajadores y éstos si quieren las realizan cobrando una retribución superior por ellas. Reconocieron que no hay demasiado control sobre el respeto a los topes (36 horas extra mensuales), aunque el sindicato se preocupa de que se cumplan.
- Existen, dijeron, dos cuotas sindicales obligatorias: el 0,5% del salario, que pagan los trabajadores afiliados, y la que pagan las empresas, el 2% de la masa salarial de toda la plantilla. Del montante de la cuota me indicaron que el 60% se queda en la empresa y el 40 % pasa a la estructura de la ACFTU, llegando a la dirección nacional el 5%.
- Una parte de los fondos sindicales se utilizan para ayudar a trabajadores particularmente necesitados, sobre todo con ocasión del año nuevo chino (lo denominan “acción de llevar calor”).
- Los trabajadores no se pueden afiliar hasta los 3 meses de haber ingresado en la empresa. Cumplido el plazo lo pueden solicitar.
- El sindicato interviene en la designación de los Comités de Seguridad, según establece la ley, lo que señalaron en respuesta a mi explicación de que lo que nos habían indicado en todas las empresas visitadas era la directa y total designación por parte empresarial.
- En respuesta a algunas preguntas más, explicaron que no se habían producido conflictos, huelgas, en la industria textil, pero sí en otros sectores, concretamente en fábricas que trabajaban para Honda y algunas en la industria del metal en general, consiguiendo en algunos casos aumentos salariales de hasta el 20% y disminución de los ritmos de trabajo.
- Ante los conflictos, la legislación prevé la intervención de unos órganos de mediación y arbitraje sobre cuyo funcionamiento y experiencias aseguraron me mandarían información de la que no disponían en aquel momento.

Al terminar la reunión, desarrollada con gran cordialidad, agradecieron la información facilitada que dijeron enriquece su conocimiento de la industria del textil-confección y afirmaron que iríamos viendo la posibilidad de trabajar juntos. Les solicité por ello que examinaran lo antes posible el tema de los Acuerdos Marco, elemento clave en la política de IndustriALL Global Union, señalando además que la aplicación del Protocolo 2012 firmado con Inditex supone facilitarles la relación de fábricas de China que fabrican prendas de sus marcas (en este momento hay ya establecida información de 638 fábricas con más de 200.000 trabajadores).

---

<sup>9</sup> No disponían en aquel momento de ninguno y les pedí que me enviaran algunos textos, particularmente de empresas privadas, aunque estuvieran en chino, que ya me preocuparía de su traducción. Análoga petición formulé en relación con los otros temas abordados

Les informé también de mi intención de volver el año próximo para visitar de nuevo fábricas de la misma zona de Hangzhou, reiterando mi propuesta de que nos acompañen en tales visitas. Respondieron que creían poder acompañarnos en tal caso.

### **7.- Algunas consideraciones sobre los datos e impresiones de este viaje. Proyectos de futuro**

Considero que esta nueva aproximación a la realidad industrial, laboral y sindical de la República Popular China no sólo ha permitido la visita a empresas y un conocimiento concreto de su realidad en 2014, sino también ha impulsado una consideración oficial sobre los Acuerdos Marco Globales y la necesidad de establecer una relación con el sindicalismo global sobre las cadenas de producción en China de las multinacionales.

De la realidad china destacaría el fuerte incremento salarial de estos años en la industria de la confección aunque no como resultado de la negociación colectiva ni de la actividad sindical. Es consecuencia del propio éxito productivo del país, de la necesidad asumida de incrementar el consumo interno, y también como eco probablemente de los conflictos en otros sectores, huelgas incluidas. Más allá de las diferencias de matiz o de fondo entre lo visto en los centros de trabajo y lo explicado oficialmente, me parece necesario destacar que aunque los órganos de dirección “sindicales” en las empresas siguen ocupados por la dirección empresarial, empieza a entenderse que el tema de los salarios ha de ser objeto de la institución que pretende representar a los trabajadores.

Por otra parte, aunque devaluada por las ausencias, la discusión formal sobre los Acuerdo Marco suscritos por el sindicalismo global puede abrir la puerta a la aplicación de éstos en el país.

Me parece útil subrayar también el compromiso de la ACFTU a considerar los diversos temas planteados, así como la posibilidad de acompañarme en las futuras visitas de fábricas textiles.

**Madrid, julio de 2014**