



China - 2015

Una nueva aproximación sindical - VII -

**Experiencias, datos e impresiones
de mi octava visita a la República Popular China,
en esta ocasión para visitar fábricas de la confección
que trabajan para MANGO**

y

**una reunión con el sindicato oficial chino, la ACFTU,
para examinar la aplicación de los Acuerdos Marco Globales en China**

Mayo de 2015

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 octava visita a China
2. Algunos datos, referencias e impresiones de China-2015
3. MANGO en China. Características de las empresas visitadas
4. Condiciones de vida y de trabajo observadas.
5. Principales problemas observados o posibles: el régimen de contratación, las horas de trabajo, los bonus en el salario, la cotización a la Seguridad Social, la Seguridad y Salud, la subcontratación.
6. Sindicalismo y acción sindical en las empresas visitadas
7. Sobre las auditorías. Auditoría y acción sindical
8. Reunión con los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU
9. Algunas consideraciones sobre este viaje y los proyectos de futuro

1. Mi octava visita a China

Este nuevo viaje a China lo realicé con la responsable del Departamento de RSC de MANGO y su adjunta, Beatriz Bayo y Laura Guiu, acompañadas por Nicole, auditora de Shanghai. Nos acompañó también, y resultó de gran ayuda, el intérprete chino-español Feng Kai. Con la ciudad de Hangzhou como referencia, un objetivo era aproximarme de nuevo a las condiciones de trabajo en la red de producción de esta marca española en el país y, a través de ella, a esta industria en China. Después de mi primer viaje en 2006, septiembre de 2007 y junio 2014 habían sido las anteriores ocasiones en que visité fábricas textiles de China proveedoras de MANGO. Y de nuevo, tras dos encuentros sin ningún resultado, quería abordar con el sindicato oficial chino, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU por sus siglas en inglés), cuestiones pendientes, particularmente su posición ante los Acuerdos Marco Globales y cómo coordinar su aplicación en China. Desde la Secretaría de IndustriALL Global Union se les había hecho también indicaciones en este sentido, apuntando a un posible proyecto piloto en el sector de la industria del vestido, así como en algún otro.

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/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/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/doc170061_China_2013_-_Una_nueva_aproximacion_sindical_-_V_-_pdf

http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/1870228-Informe_China_2014,_una_nueva_aproximacion_sindical.pdf

Como ya señalé en anteriores ocasiones, los dos primeros informes y los cuatro últimos 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 mi nuevo paso por Beijing pude realizar un largo paseo, atravesando la histórica Plaza de Tiennamen, delante de la “Ciudad Prohibida”. En octubre 2013 comprobé numerosas medidas de seguridad en la plaza, con controles policiales 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 parece que harían imposible cualquier concentración no autorizada. En junio 2014 había aún más medidas de seguridad, con los pasos subterráneos cerrados y policías que los abrían periódicamente. Ahora, con mucha policía en los alrededores y en la plaza, volvía a la situación de 2013. En todos estos días de estancia en China me acompañó una permanente sensación en las calles, plazas, estaciones de avión, tren y metro, de una importante presencia y control policial, lo que provocaba tanto una sensación de insignificancia personal ante la autoridad, como de seguridad ante potenciales delincuentes.

De nuevo me resultó totalmente imposible acceder a Google o a “El País”, y, lo que es más grave, 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 abrir una nueva cuenta en hotmail y telefonar a mi 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 sindical 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 vamos 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 el contrato y la última hoja de salarios de cada un/a de ellos/as.
- Entrevista colectiva de la delegación sindical con el órgano de dirección sindical en la fábrica, si estuviera constituido, y, de no estarlo, con alguna forma de representación colectiva (comisión de trabajadores, comité de seguridad, ...) en la empresa si la hubiera.

Así se hizo en dos fábricas de la confección de la zona de Nanjing y una de la de Shanghai.

2. Algunos datos, referencias e impresiones de China-2015

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 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 mis anteriores viajes, particularmente de octubre 2013 y junio 2014, a cuyos correspondientes informes me remito. Sí me parece útil sin embargo aportar algunos datos más que he ido recopilando las últimas semanas, junto con los recogidos durante esos días directamente o a través de la prensa (“China Daily”), los cuales considero que conviene examinar en relación con el cuadro de grandes cifras que incorporo a continuación comparando las cifras de China con las de España, EEUU, Alemania, Japón, India, Bangladesh y Vietnam.

- El objetivo del Gobierno chino era mantener el incremento del PIB en 2014 entre el 7 y el 8 % para no “recalentar” demasiado la economía. El resultado ha sido el 7,4% (el más bajo en 24 años), siendo del 7% el objetivo para 2015, para lo cual cada día vi en la prensa el anuncio de medidas de estímulo económico a la vez que de reducción de gastos (como el anuncio del Ministerio de Finanzas de reducir este año en un 11,7% los gastos en “viajes, vehículos y recepciones oficiales”) y, con mucho énfasis, de lucha contra la corrupción.
- Como cifras en la lucha contra la corrupción cabe citar que 41.500 cargos públicos fueron juzgados por corrupción en 2009. En 2014 fueron destituidos 39 miembros –sobre unos 3000- de la Asamblea Legislativa Nacional. Entre los altos mandos detenidos por corrupción en 2014 se encuentra el ex nº 2 del Ejército, y la prensa de estos días citaba la comparecencia ante los tribunales del ex Presidente de la Corporación Nacional del Petróleo. Desde la llegada al poder en 2013 del actual Presidente Xi Jinping han sido

sancionados por corrupción 80.000 funcionarios, de ellos “más de 80 de nivel ministerial para arriba”.

- El crecimiento de los últimos años ha llevado a que el PIB de 2014 alcance el 54,4% del de Estados Unidos, pero China lo supera ya en un 1,2 % traducido en “paridad de poder adquisitivo”, es decir en el volumen de bienes y servicios a los precios de cada país.
- El objetivo oficialmente proclamado es el un incremento anual del 7 % en los próximos 20 años, con el objetivo de construir “una sociedad modestamente acomodada ... y armoniosa”, cuantificada en el objetivo de doblar en 2020 el PIB de 2010.
- China se ha convertido ya en la primera potencia comercial del planeta, aunque el Yuan (o RMB) es todavía (o ya) la 7ª divisa en transacciones internacionales (era aún la 21ª a finales de 2011)
- En el primer trimestre 2015 las ventas al por mayor se incrementaron en un 10,2% y la producción industrial en un 5,6 %.
- Este crecimiento económico se produce con un IPC de los últimos años entre el 3 y el 4 %.
- El proyecto chino de crecimiento ha ido acompañado de una creciente penetración en los mercados mundiales, con una fuerte expansión hacia África y Latinoamérica. En ésta las inversiones directas chinas se han multiplicado por 10 de 2004 a 2012, con una financiación que supera la del BM y el BID juntos.
- China encabeza una nueva entidad financiera internacional con 50.000 millones de dólares USA (USD), que podría suponer el 50 % de la misma. Se trata del “Banco Asiático de Inversiones e Infraestructuras” (BAII), con 54 países fundadores. Cada día la prensa china daba información del mismo, indicando por ejemplo la participación ya de algunos países como Corea del Sur, Reino Unido, Australia, Francia, Alemania y la India, preguntándose además si también participarían EEUU y Japón, después de señalar la perspectiva de incorporación de Taiwán.
- Otro de los grandes proyectos actuales es “La Franja y la Ruta”, bautizada también como “Moderna Ruta de la Seda”, con dos itinerarios previstos, uno terrestre y otro marítimo, que llegan desde China a Europa. Para su impulso han establecido ya un fondo de 40.000 millones de USD. Un proyecto para el que parece que han manifestado ya su interés unos 50 países. El Presidente chino Xi Jinping declaró que esperan que en una década el comercio con los países de la “Ruta” supere los 2,5 trillones de USD. Otro es el banco de desarrollo de los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), con otros 50.000 millones de USD y sede en Shanghai. Estos dos proyectos, junto con el del BAII, podrían suponer una inversión disponible similar a la del Banco Mundial.
- La proyección mundial de su potencia económica va acompañada de un expreso esfuerzo para impulsar su mercado interior, lo que supone fomentar el crecimiento de las zonas del interior del país, con, entre otras medidas, el traslado a ellas de múltiples iniciativas industriales. El estímulo de su propio mercado tiene además el objetivo de compensar posibles disminuciones en el volumen de sus exportaciones, como ya sucedió como consecuencia de la crisis mundial de estos años así como de procesos de deslocalización hacia otros países del Sudeste asiático de menores costes laborales.
- Con unos 25 millones de vehículos vendidos cada año en la última etapa, China se ha convertido en el primer mercado mundial del coche, lo que se explica además porque sus cifras están aún lejos de las del “primer mundo”: 109 vehículos por 1000 habitantes en China, frente a 500 vehículos en Europa y 600 en EEUU. Se apunta también que China

está siendo el segundo país en el mercado de la industria del vestido, en vías de poder convertirse pronto en el primero.

- 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.
- El desarrollo económico va acompañado de un lento proceso de transformación política. La Conferencia política del Partido Comunista (PCCh) de septiembre de 2014 hablaba de la “democracia consultiva” como “objetivo gradual” para que “el pueblo participe en la gobernanza del país”, pero situando al Partido “por encima del sistema jurídico”, y a la “meritocracia” por encima del sufragio universal. Todo ello argumentado desde su especificidad, su cultura, su tradición, y con un rechazo expreso de la separación de poderes apoyado en una cita de autoridad: “como ya afirmó Deng Xiaoping en 1987”.
- Con la renovación de liderazgos (“la 2ª generación de rojos ha llegado al poder” es una expresión utilizada por algunos chinólogos), los jóvenes de la Revolución Cultural están ahora al frente del país, habiéndose producido el regreso de cierta simbología y ritos de la época de Mao, así como más referencias al “marxismo” y al “socialismo”.
- El “China Daily” publica diariamente anuncios de alquiler de pisos en Beijing y sus precios. Cito dos entre muchos de zonas “buenas” de la capital: 1) 6.000 € para uno de 3 habitaciones y 3 baños, con 224 m2; 2) 2.700 € para 138 m2 y 3 habitaciones.
- Mi impresión visual (edificios en construcción, grúas, ...) es la de un impulso a la construcción mayor de lo que recuerdo de hace un año. Y, al regreso a España, una brutal diferencia entre los cientos de rascacielos allí construidos y en construcción, comparados con las altas torres de nuestras ciudades: cero en Barcelona y cuatro en Madrid. Pero se comenta bastante en China el riesgo de una crisis de la burbuja inmobiliaria. Supongo que sería de dimensiones incomparables con la nuestra reciente.
- Según sus cifras oficiales, el salario medio del país pasó de 150 USD mensuales en el año 2000 a 650 USD en el 2015, es decir se ha multiplicado por 4,3 en 15 años. Con esta tendencia coinciden las cifras comprobadas en mis viajes al país desde 2006.
- La productividad del trabajo habría aumentado del orden del 11 % anual entre 2007 y 2012.

Las grandes cifras de 2013¹ de China y diversos países, de los conceptos que se indican, son:

Concepto	China	España	EEUU	Alemania	Japón	India	Bangladesh	Vietnam
Población Millones	1.360,7	46,512	316,13	80,77	127,34	1.243,34	156,60	89,71
Extensión en km2	9,563 millones	505.600	9,832 millones	357.170	377.960	3,287 Millones	148.460	330.951
PIB millones €	7.129.527	1.058.469	13.113.060	2.903.220	3.690.018	1.413.095	121.795	128.422
PIB per cápita en €	5.239	22.800	41.100	35.200	28.977	1.137	778	1.432

¹ Se trata esencialmente de poder establecer una comparación entre países, por lo que la mayoría de los datos están tomados en lo posible de una misma fuente (datosmacro.com)

PIB en PPA ² en M USD	17.632.014	1.533.590	17.416.253	3.621.357	4.788.033	7.277.279	535.645	509.466
PIB en PPA per cápita en M USD	9.143	30.740	54.609	40.756	38.297	3.944	1.790	3.550
Deuda % del PIB	39,36	97,70	104,2	76,9	237,34	61,49	35,17	51,63
Déficit % del PIB	0,88	6,80	5,76	0,1	8,71	7,22	3,41	5,59
Gasto público % del PIB	29,06	44,30	36,61	44,3	39,90	26,98	14,61	28,49
Educación % del gasto público	11,36 (1999)	9,52 (2012)	12,66 (2010)	10,64 (2010)	9,46 (2012)	11,33 (2012)	13,84 (2009)	20,94 (2010)
Salud % del gasto público	10,75 (2012)	14,96 (2012)	21,99 (2012)	19,47 (2012)	20,83 (2012)	4,98 (2012)	8,71 (2012)	
Defensa % del gasto público	7,07	2,12	10,41	3,03	5,17	9,06	9,37	7,64
IPC anual % febrero 2015	3,5 (2014)	-1,1	-0,1	0,1	2,4	7,2	7,5	0,64
Exportación Millones €	1.663.745	237.422	1.188.895	1.093.788	583.436	235.228	21.921	99.492
Importación Millones €	1.468.551	255.163	1.755.415	895.175	627.337	350.792	27.394	99.485
Tasa de natalidad	12,1 por mil	9,11 por mil	12,6 por mil	8,5 por mil	8,2 por mil	20,72 por mil	20,31 por mil	15,85 por mil
Índice de fecundidad ³	1,66	1,27	1,88	1,38	1,41	2,51	2,21	1,77
Tasa de mortalidad	7,2 por mil	8,33 por mil	8,1 por mil	11,1 por mil	10,0 por mil	7,94 por mil	5,74 por mil	5,68 por mil
Esperanza de vida	75,2 años	82,84	78,74	81,0	83,1	66,21	70,29	75,61
Homicidios por 100.000 h	1	0,8	4,7	0,8	0,30	3,5	2,70	3,30
Paro % ⁴ enero 2015	6,5 (2011)	23,4	5,5	4,7	3,6	9,8 (2011)	5 (2011)	2,3 (2011)
SMI en € mensual	150 a 250 ⁵ (2014)	757	1.035	1.473	1.148	70 a 90 (2014)	50 (2014)	60 ⁶ (2014)
Salario € Medio año	400 a 1.000 ⁷ (2012)	26.126	37.693	45.952	34.794	360 (2014)		

² PIB en PPA (en paridad de poder adquisitivo) se refiere a la totalidad de bienes y servicios del país (o per cápita) que pueden adquirirse a los precios del propio país. Ambos datos, en ésta y la siguiente fila, corresponden al FMI, están en dólares de EEUU (USD) y se refieren a 2014.

³ Parece que para garantizar una pirámide de población estable el índice de fecundidad debe situarse en 2,1

⁴ Téngase en cuenta que las cifras facilitadas no resultan de criterios homogéneos entre los diversos países, o incluso en el mismo país.

⁵ Se trata de Salarios Mínimos Interprofesionales distintos en cada zona, siendo el más alto el de Shanghai y los más bajos en las zonas rurales del interior

⁶ Otras informaciones lo sitúan en 130 € desde 1º de enero 2015 tras un aumento del 15%, lo que supondría 113 € en 2014. En todo caso podremos comprobarlo en nuestro próximo viaje al país en mayo de este año-

⁷ Ver nota nº 5. Los promedios son del año 2012 a cambio de hoy.

Coefficiente Gini ⁸	61,4 ⁹	35	46,9	28,3	37,6	33,9	32,1	37,8
Nº en orden gral.	156	58	123	18	75	52	38	78
Año	(2010)	(2012)	(2010)	(2012)	(2008)	(2010)	(2010)	(2008)

3. MANGO en China. Características de las empresas visitadas

MANGO fabrica en China unos 60 millones de piezas de vestido al año, un 40% del total de lo que comercializa en el mundo, lo que supone un cierto retroceso en porcentaje (producía un 50% hace pocos años) como consecuencia de un cierto desplazamiento de su producción a otros países del Sudeste asiático. Del censo de 2013, de sus 633 fábricas proveedoras 217 lo son de ese país.

Elegimos con MANGO 3 fábricas. En esta ocasión hemos visitado algunas de las pocas que aún quedan de la industria del vestido en el sector público, para comprobar si había diferencias con las del sector privado, que constituyen la gran mayoría y que eran las visitadas en anteriores ocasiones. Y hemos comprobado que no eran muchas diferencias. Ninguna desde el punto de vista industrial, quizás en el menor tamaño de sus plantillas de entre las fábricas directamente proveedoras de marcas mundiales, así como un promedio mayor de edad y una menor rotación de su plantilla. También hemos observado una mayor duración de las horas trabajadas en relación a 2013 y 2014, sin poder precisar si ello resulta de sus otras características o constituye una tendencia general. Otra diferencia observada, aunque podría ser también una tendencia general, es el mayor volumen de cotización a la Seguridad Social. De hecho la diferencia más clara estaría en el volumen de afiliación sindical declarada (del 80 al 100% ahora, frente a porcentajes claramente inferiores en las dos últimas visitas)¹⁰.

2 de estas fábricas habían sido ya auditadas y en ellas planteamos la visita con el esquema sindical antes apuntado, mientras que en la tercera era la primera presencia de Mango en temas de RSC y se organizó formalmente como auditoría, lo que me proporcionaba la ocasión de hacer el seguimiento de la misma y poder luego examinar tal experiencia con las responsables de la RSC de Mango.

⁸ El “Coeficiente Gini” mide el grado de desigualdad en la distribución de los ingresos (o patrimonio), de modo que “100” correspondería a que el 20% más rico tuviera la totalidad de los ingresos, y “0” a que fueran absolutamente iguales para todos. No se trata pues del nivel o volumen de los ingresos, sino sólo de su distribución.

Señalamos aquí los datos más completos encontrados, que son los del informe de la ONU de 2005 recogido por Wikipedia. Para el conjunto del mundo este coeficiente es 63,0, y en la Unión Europea 30,6, siendo Noruega el país con una distribución más igualitaria con el 22,6 y las Seychelles el más desigual con el 65,8.

El Coeficiente Gini se calcula como el cociente de la superficie (en un gráfico cuyas coordenadas serían la población en abscisas y los ingresos en ordenadas) entre la línea recta a 45 ° (de total igualdad) y la curva de Lorenz (que indica la evolución de los ingresos por tramos del 20% de la población), dividida por la correspondiente al triángulo que marca la línea de igualdad perfecta.

Las cifras del Coeficiente Gini son bastante similares entre los diversos estudios (algunos los hacen sobre la línea de ingresos, otros sobre la de riqueza acumulada).

⁹ Para todos los países los datos de Wikipedia-Informe ONU son muy similares a los del FMI, excepto para China, país al que el informe del FMI le atribuye un coeficiente para 2011 de 37, muy distinto del de Wikipedia-ONU, 61,4 en 2010. Otras informaciones recogidas en los últimos años apuntan a un coeficiente de 49 para el año 2011 y de 47 para el 2012.

¹⁰ La ausencia de una estructura sindicalmente representativa en las empresas y la no participación en las entrevistas de una representación sindical china impidieron profundizar en estas cuestiones

Las principales características de estas fábricas eran:

- La propiedad pública suponía en todos los casos su integración en un grupo empresarial más importante, con propiedad estatal y municipal, de carácter industrial heterogéneo.
- Trabajan para Mango entre el 5 y el 10 % de su producción, el resto es para otras marcas de ropa mundiales, hasta el 80 % del total, siendo el 20% restante de marcas chinas, propias (con tiendas para su venta, hasta 60 tiendas en el país en una de ellas) o de otros, para vender, aún, sólo en el mercado interior chino. Esto representa un avance en una tendencia importante que empezó a apuntar sólo en los últimos años.
- Dicen no subcontratar producción sino solamente algunas acciones (particularmente lavado y estampado), y ello no ha sido desmentido por los controles de Mango¹¹ al respecto.
- Plantillas entre 160 y 520 trabajadores, con un número de mujeres entre el 80% y el 85%.
- La rotación de personal se sitúa entre un 5% y un 10% anual, inferior pues a lo hasta ahora observado.
- Edades promedio de 35 a 45 años, es decir superiores a lo observado en general hasta ahora en este sector, pero que coincide con la observación recogida de que los jóvenes buscan trabajo en otros sectores como consecuencia de los mejores salarios pagados en los mismos. Mayor edad y menor rotación podrían ser además síntomas relacionados.
- El absentismo se sitúa entre el 1 y el 3 %.

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 y 2014 en esta misma zona, podré establecer algunas comparaciones de interés y señalar los cambios observados, o no, en estos años:

1. Contratos de trabajo: lo son en general por entre 1 y 3 años, algunos de 5 años, renovándose a su término periódicamente de forma indefinida. Muy pocos trabajadores tienen contrato indefinido, pero algunos hay sin una clara explicación del porqué. Salvo casos muy limitados, son los trabajadores los que optan por dejar la empresa. 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. Sólo en una indicaron algunos pocos casos de “no renovación” si el trabajador no cumplía los requisitos de los puestos de trabajo después de un par de cambios. Todas afirmaron no tener trabajadores menores de 18 años, aunque la ley china prevé la posibilidad de contratar a partir de los 16 (“jóvenes trabajadores”, con alguna norma limitativa de su actividad laboral).
2. Salarios: Para los/as trabajadores/as de costura los salarios totales (pagados cash en 2 de las 3 fábricas), horas extra incluidas, que en 2007 oscilaban entre 130 y 150 €uros

¹¹ Se trata sin embargo de una cuestión que me plantea dudas y a lo que luego me referiré.

mensuales, y en 2014 entre 300 y 350 €, se situaban ahora entre 270 € (en Nanjing, alguna persona con muy pocas horas extra) y 500 € (en Shanghai, con hasta 20 horas extra semanales). Tal retribución incluye el salario base (mínimo legal), horas extra y “bonus”. Para valorarla habrá que tener en cuenta no sólo la devaluación del Euro en los últimos meses, sino también que hemos visitado una empresa de Shanghai con un salario mínimo un 11,7 % superior al de Hangzhou y Nanjing, y que el número de horas extra era superior al observado hace un año, situándose a los niveles de 2007. Los “bonus” mensuales no siempre aparecen en la hoja salarial y pueden estar entre 50 y 100 Euros, según la valoración del trabajo individual efectuada por el jefe o jefa de línea o de taller. Sólo en un caso se explicó el “bonus” como resultado directo del número de piezas producidas, más o menos un destajo, aunque no era ésta su presentación en la hoja de salarios.

Para los jefes de línea o supervisores, y para el personal administrativo con una cierta cualificación, las retribuciones señaladas por la dirección de la empresa y según el listado de salarios, se situarían en los 450 a 550 € mensuales, y para los técnicos entre 600 y 750 €, cifras éstas muy similares a las de hace un año, lo que, de corresponder con la realidad, significaría que los salarios de este personal habría aumentado menos que los del taller. Siendo esto posible, he de señalar que para la mayoría de ellos/as las cifras escritas corresponden con lo declarado en las entrevistas, pero no así para algún otro. Mi impresión es que las diferencias con el taller son algunos pequeños complementos salariales fijos de empresa, no generalizados, pero resultan esencialmente de los “bonus”, con constancia de unos en la hoja o listado salarial y otros ajenos a tal formalidad, y menos controlables.

Salarios mínimos: Mientras que los salarios reales resultarían bastante similares en las 3 empresas, los mínimos de referencia (los salarios mínimos se decretan por ciudad, provincia o región) oscilaban en las regiones ahora visitadas (costeras y de importante desarrollo industrial) entre 246 y 275 € mensuales¹²

3. Otros conceptos retributivos: no había en esta ocasión otros conceptos retributivos como los observados en otras (pluses de antigüedad o puntualidad), además de los bonus y las horas extra ya señaladas. Los trabajadores de taller podían perder el bonus total o parcialmente por retrasos en la incorporación al trabajo o ausencias no justificadas. La comida del mediodía era gratuita en las 3, mientras que por la litera se pagaban algo menos de 3 € al mes (sólo en una las había para un tercio de la plantilla, debido a que estas fábricas estaban ubicadas cerca de, o en, las zonas urbanas). En todas hablaron de “regalos” de las empresas con motivo de las fiestas de primavera, que parece podían oscilar entre 30 y 150 Euros, incluyendo en algunos casos lotes de comida.
4. Seguridad Social: Mientras que en 2007 se cotizaba para menos del 10% de la plantilla en las empresas (privadas) visitadas, y en 2014 sólo para la mitad, ahora se situaba entre el 80% en dos de las empresas y el 100% en la tercera. Los motivos, cuando no se pagaba para la totalidad, eran similares a los indicados en años anteriores: la falta de interés en algunos casos para los trabajadores si ya tienen cotizados 15 años (que les da derecho a la escasa jubilación), o no tienen la perspectiva de poder alcanzarlos (las trabajadoras que se incorporan mayores al trabajo –fenómeno visto por primera vez-). En otros casos por estar

¹² Los salarios mínimos suben cada año más del 10%, según se decreta en cada región o provincia, lo que va acentuando diferencias entre las diversas zonas del país y estimula la deslocalización hacia el interior. El más elevado es el de Shanghai, que además volvió a subir este 1º de abril (aún no aplicado en la empresa visitada en esta región), pasando a 304 €. Para considerar estas cifras y compararlas con otras anteriores hay que tener en cuenta la devaluación del Euro de un 20 % aproximadamente en relación con su valor de hace un año.

pagando un seguro en la zona rural de procedencia. Lo pagado como cotización a la Seguridad Social era una misma cuantía para toda la plantilla, variando entre 37 y 45 € mensuales según la empresa.

5. Horas de trabajo: en todas se trabajaba 6 días a la semana, a 8 horas diarias como jornada “ordinaria” en 2 de ellas, mientras que en la tercera distribuían las 40 semanales entre los 6 días. En todas las fábricas con 2 horas extras diarias, de 3 a 6 días a la semana, de modo que la jornada de 10 horas diarias (20 horas extra semanales) para muchos trabajadores parecía la jornada “normal” de trabajo, y así parece que algunos/as la entendían (una trabajadora hablaba en la entrevista de las “horas extra” a partir de las 10 diarias). Las horas extra eran realizadas por aproximadamente un 90% de la plantilla, sin poder precisar si el 10% que no las hacía era por razones personales o técnicas de la producción. En alguna sección (corte por ejemplo) podría estarse trabajando horas extra adicionales por encima de las 20 semanales, como resultaría de lo explicado por algún trabajador. Confirmando lo ya recogido hace un año, parece que se acepta una cierta “voluntariedad” para las horas extra, aunque para la mayoría de los trabajadores eran su jornada de trabajo “normal”, y pueden dejar de hacerse “si se justifica” alguna necesidad del trabajador. Cuando no eran habituales, en general la empresa avisaba de su realización el día antes. De las explicaciones de algún trabajador podría desprenderse que, cuando los pedidos aprietan, el descanso en uno de los 11 festivos anuales, el 1º de mayo por ejemplo (según se me dijo) podía provocar la necesidad de trabajar el domingo anterior. Y todo ello con la ley fijando el máximo de horas extra mensuales en 36 (luego volveré sobre esta cuestión).

Jornadas adicionales de descanso son los 11 días de fiestas anuales (además de los domingos), que pueden ser algunos más (de 15 a 20 por las “fiestas de primavera” en lugar de 3 con ocasión del año nuevo chino), dando como jornada anual de 2.500 a 3.000 horas año, volviendo así a las jornadas de trabajo observadas en 2007 y superando las 2.200 observadas en 2014. En las 3 empresas el control de entradas y salidas se realiza mediante la tarjeta de identificación del trabajador.

6. Sistema de turnos: En todas se sigue trabajando a un turno, sin posibilidad de pasar a 2 y menos a 3 turnos con las horas de trabajo actuales observadas (con las de hace un año hubiera sido quizás posible un sistema de 2 turnos). En ningún caso se prevé aún una mayor utilización de las instalaciones con menos horas de trabajo por trabajador, probablemente por la aún insuficiente mano de obra cualificada a todos los niveles, particularmente técnicos y directivos, lo que no será necesariamente siempre así.
7. Salud y Seguridad: los sistemas de prevención de incendios parecían estar en buenas condiciones, con Comités de Seguridad designados en todas por la dirección empresarial. Las revisiones médicas eran periódicas en 2 de las 3 fábricas, en una anual y en otra cada dos años. En ningún caso ni los directivos ni los trabajadores admitían que hubiera problemas de salud, tampoco de las mujeres mayores en las máquinas de coser (alguien comentó que este trabajo era menos duro que el del campo).

5.- Principales problemas observados o posibles: el régimen de contratación, las horas de trabajo, los bonus en el salario, la cotización a la Seguridad Social, la Seguridad y Salud, la subcontratación

De las informaciones recogidas sobre las condiciones de trabajo se desprenden algunos problemas en los que quiero detenerme, para abordar luego como podrían detectarse, y corregirse, tanto con las auditorías como con la actividad sindical representativa.

1. Contratación: La legislación china, particularmente por la ley que entró en vigor el 1 de enero de 2008 (denominada precisamente “Ley de Contratos Laborales” y que juega un papel casi de “código de trabajo”), establece que después del segundo contrato temporal el trabajador se convierte automáticamente en indefinido, y, si no hay contrato formal, a los 10 años. Pero nadie (ni empresa, ni trabajadores, ni “sindicato”) ve hoy un problema en esta cuestión, consideran que la renovación periódica es “costumbre”. Pero no deja de ser una infracción legal, y cuando existan problemas de empleo, o el riesgo de discriminación por parte empresarial como reacción a la acción sindical efectiva, esta renovación periódica de los contratos puede ser un problema grave para el trabajador, como hemos comprobado en otros países.
2. Jornada de trabajo: Es evidente el generalizado incumplimiento de la legislación china que, como ya señalé, fija en 36 el máximo número de horas extra mensuales. En general no se supera el límite de las 60 horas máximas de trabajo semanal fijado por la OIT, pero que no debería considerarse como habitual por lo que supone para la persona que trabaja. Por lo que nos comentaron en todas las empresas (y así decían que se hacía años atrás), la autoridad gubernativa venía regularmente aceptando esta superación de la legalidad supuestamente vigente. Nos dijeron que antes obtenían autorización formal escrita de la inspección nacional de trabajo para trabajar más de 36 horas extra mensuales, pero que desde algún tiempo esto ya no es posible y añadieron que la tolerancia se obtiene mediante acuerdos tripartitos (sindical, empresarial y autoridades locales) formalizados en supuestos documentos escritos que no fueron capaces de mostrarnos.
3. Bonus salariales: Se trata de una retribución discrecional, sin reglas en cuanto a su cuantía y a los trabajadores que beneficia. Tampoco parece que en todos los casos quede reflejada su realización y sus cuantías en la hoja o listado salarial. Aunque su descontrol es en sí mismo un problema, con el actual sistema de cuota fija a la Seguridad Social no parece que afecte a los ingresos de ésta, aunque sí a la claridad de las cuentas de la empresa. Pero en el futuro sí podría ser un tema de adicional preocupación social.
4. Seguridad y Salud: No parecen plantearse problemas importantes de seguridad, con en general buenas indicaciones para las salidas de emergencia, simulacros periódicos, etc. El principal problema (no exclusivo de China) es la inexistencia de una representación de los trabajadores en los comités de seguridad. Éstos se entienden, aún por todos, sólo como instrumentos técnicos a las órdenes de la dirección empresarial. Supone también no asumir la componente social, sindical, laboral, de los problemas de seguridad y salud.
5. Subcontratación: Hasta ahora la subcontratación (que muchas marcas mundiales exigen que si se realiza lo sea con autorización y auditoría previa, como garantía de la calidad del producto y de las condiciones de trabajo) parecía limitarse en China a algunas tareas, como lavado o estampado, que pueden precisar instalaciones diferenciadas, manteniéndose la confección en la fábrica directamente contratada por el proveedor. En las 3 fábricas visitadas negaron rotundamente que subcontrataran una parte de la

confección contratada, y que si había momentos punta en los pedidos los resolvían con horas extra. Me consta un esfuerzo permanente de Mango, como otras grandes marcas, por comprobar que sus proveedores no subcontratan sin autorización previa. Sin embargo la multiplicidad de empresas clientes de cada fábrica, los plazos diversos de los pedidos, las posibles desproporciones en la fábrica proveedora directa entre las dimensiones de su sección de corte, del almacén, de las oficinas centrales, ..., con las de su taller, indicarían un riesgo permanente de subcontratación descontrolada hacia otros talleres, con riesgo también en relación con la calidad del producto y, sobre todo, con los salarios, jornada y condiciones de trabajo en ellos. La comprobada evolución de los salarios en el país podría además empujar a la subcontratación hacia talleres menos controlados (grandes y pequeños, algunos de los miles de pymes de que luego nos informó la ACFTU, en la misma zona o en el interior del país, incluso en otros países), con peores salarios y condiciones de trabajo. Se trata de un tema muy importante y en el que por otra parte la referencia principal para poder detectarlo son la intervención y el control de los propios trabajadores de las fábricas y talleres, y de su organización sindical, como hemos podido comprobar en diversos países.

6.- El sindicalismo y la acción sindical en las empresas visitadas

En el último viaje a Hangzhou en 2014 había encontrado en todas las empresas visitadas una presencia de organización sindical formalizada e integrada en el sistema “sindical” oficial chino (sindicato único, la ACFTU), mientras que en Guangzhou y en el mismo año 2014, sólo la había en 2 de las 6 fábricas visitadas.

En todas, la versión de la dirección empresarial y de la dirección del sindicato en la empresa era que el nivel de afiliación se situaba entre el 80% (en dos) y el 100% (en la tercera). En ambos casos sin embargo algunos de los trabajadores entrevistados afirmaron no estar afiliados, o no saber si lo estaban, aunque en todas dijeron conocer que en la empresa había un sindicato. Significativo fue también la respuesta a la pregunta de cuál era la actividad del sindicato. Siempre se me dijo que organizaba viajes, hacía regalos, ..., sin ninguna referencia a una posible intervención en relación con las condiciones de trabajo, la jornada, las horas extra, el salario, ... A la pregunta de qué hacían cuando tenían problemas en el trabajo, señalaban como interlocutor al jefe de línea, al de taller, o al departamento de personal. En cuanto al conocimiento de la dirección del sindicato en la empresa, para casi todos los trabajadores entrevistados se limitaba a la del Presidente (“el Sr. Minh” –nombre supuesto aquí- me decían). Y del sindicato a nivel del país sabían también de su existencia, pero no de su actividad.

En cuanto a la dirección del sindicato de empresa, en todas su composición era similar: directivos empresariales, en general con el jefe de personal como Presidente o Vicepresidente, o algún jefe administrativo. Preguntados sobre sus actividades me respondían como los trabajadores (viajes, regalos, ...), añadiendo además en dos de las tres fábricas algo comprobado por primera vez hace un año: también decían hablar sobre salarios con la dirección de la empresa (aunque a veces no estaba claro si esto significaba hablar consigo mismos). En un caso me dijeron incluso que habían negociado un convenio (desconocido sin embargo por los trabajadores) en el que se establecía que los salarios efectivos en la empresa tenían que superar “al menos en un 8%” el mínimo legal de la zona, lo que de todas formas no era difícil con bonus y horas extra. Me parece necesario afirmar que este planteamiento,

hablar de salario desde la organización sindical de la empresa, por tímido que aún sea, abre un interesante proceso de actividad sindical.

En relación con los medios económicos del sindicato, en todos los casos se me dijo que había dos ingresos: una cuota de 2 yuanes (0,3 €) mensuales, pagado por cada trabajador afiliado, pero que sólo en una empresa se descontaba de la nómina, y un 2% del total de la masa salarial en una, o de un 0,2% de la facturación en otra, que la empresa entregaba directamente al sindicato. Del total de ingresos el 60% pasa a la estructura nacional, la ACFTU, y el 40% se queda en la empresa para financiar los viajes, regalos, etc., que nos contaban los trabajadores y que era el motivo para su afiliación según nos contestaban a la pregunta del porqué de ésta.

En todas las empresas la dirección sindical de la misma señaló tener relación con estructuras sindicales territoriales municipales, pero no sectoriales, ni a nivel de zona ni menos de país.

En cuanto al sistema de elección de las direcciones sindicales de empresa, en todos los casos nos dijeron que era por elección, lo que efectivamente bastantes trabajadores recordaron se había producido. En todas nos dijeron que se habían elegido primero representantes de las diversas secciones o departamentos, para elegir luego a la dirección sindical de la empresa por parte de este cuerpo intermedio. Casualmente una de las trabajadoras que integró este cuerpo intermedio electoral fue de las elegidas por mí al azar para ser entrevistadas, y le pregunté porque se había presentado para tal representación. Me respondió que así se lo había mandado su jefa de línea.

De todo ello se desprende el evidente interés de la experiencia piloto que la dirección de la ACFTU me dijo estaban preparando en la zona de Guangzhou y a la que me referiré más abajo.

7.- Sobre las auditorías. Auditoría y acción sindical

En relación con todos estos problemas apuntados y otros más difíciles de detectar (como los del trato de los directivos con los trabajadores¹³, las posibles discriminaciones, y otros derivados de las relaciones laborales) cabe preguntarse cuáles pueden ser las vías para su comprobación y corrección, a quién corresponde la responsabilidad para ello. Y una pregunta a ello vinculada, cuál es la concreta responsabilidad de la empresa multinacional, la marca, que compra en tales empresas.

Me parece oportuna una primera observación con la que supongo todos estaremos, o podríamos estar, de acuerdo: no corresponde a las multinacionales arreglar el mundo, ni sustituir la acción social y política, o institucional, de los países en los que compran. Pero sí tienen una responsabilidad, concretamente la de conseguir que en sus empresas proveedoras se respeten los derechos básicos del trabajo, así como los medioambientales, y dejar de comprar en las mismas si no corrigen irregularidades y no se respetan. Para ello realizan las auditorías a sus proveedores. Es evidente que éstas siempre pueden mejorarse, tanto en su frecuencia como en su desarrollo puntual y su duración, la documentación comprobada, su profundización en el análisis de las cuentas de las empresas, ..., también en la posibilidad, y necesidad, de realizarlas en ocasiones sin aviso previo.

¹³ Que por ejemplo había sido el motivo de las primeras huelgas en el textil-confección de Vietnam

Y en China, como en otros países, se plantea de forma particular el tema de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. De las limitaciones que desde el sindicalismo internacional entendemos existen en la legislación de muchos países al respecto, podría desprenderse la propuesta de no comprar en ellos. Así se ha hecho durante años (ya no) en relación con Myanmar, pero sólo en relación con este país, ya que entendemos que de tal planteamiento los principales perjudicados acabarían siendo los trabajadores de dichos países. Pero no podemos tampoco olvidar que defendemos ambos derechos como esenciales en relación con todos los derechos del trabajo, para la conquista de todas las reivindicaciones de la clase trabajadora. Consecuentemente, será necesario desarrollar criterios concretos al respecto para que las empresas proveedoras de las marcas mundiales no utilicen tales limitaciones para presionar a sus trabajadores cuando éstos avancen en su organización de clase, también cuando ejerzan derechos no necesariamente “legales”, pero sí legítimos, en sus respectivos países reivindicando mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo.

Por todo ello me pareció de interés participar en una auditoría como observador, y de lo observado podré abordar aspectos concretos de su desarrollo para examinarlos con los responsables de las marcas, de ésta y de otras.

Por otra parte, por bien que se realicen las auditorías, me parece evidente que hay aspectos que no podrán profundizar. Así lo entiendo en todo lo relativo a las relaciones laborales, en todo aquello en que la mejor comprobación documental no puede alcanzar lo que una efectiva representación colectiva (sindical) de los trabajadores puede detectar mediante el regular ejercicio de su función de representación. Por ello creo que puede afirmarse que “a mejor organización, representatividad, y actividad sindical, menor necesidad de auditorías”.

8.- Con los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU

La reunión concertada en Beijing el 20 de abril tenía este año concretos antecedentes que la hacían particularmente importante para decidir sobre la vinculación con la ACFTU en las próximas visitas a empresas chinas proveedoras de las marcas internacionales. Me temía la repetición de anteriores experiencias, pero mis temores no se han confirmado y este encuentro ha resultado muy positivo por las perspectivas de trabajo abiertas. Así lo entiendo, y ya hemos acordado un nuevo encuentro para el año próximo.

Como se recordará, hasta ahora el sindicalismo oficial chino no ha querido estar presente en nuestras visitas sindicales a fábricas de su país. En octubre 2013 suspendió el encuentro con su dirección nacional porque, dijeron, se dieron cuenta una semana antes que habíamos acordado reunirnos en las mismas fechas de su Congreso nacional. Y en junio de 2014 nadie del sector textil pudo participar en la reunión oficial en Beijing por indisposiciones de última hora.

En esta ocasión los antecedentes no eran mejores. Nadie de la ACFTU de Hangzhou, Nanjing o Shanghai, donde estaban las fábricas a visitar, había querido o podido acompañarnos, con el argumento de que ***“como la ACFTU no ha suscrito los Acuerdos Marco de IndustriALL, para mantener nuestra independencia será mejor realizar vuestras visitas sin nuestra compañía”***.

La reunión oficial en Beijing con la ACFTU esta vez ha significado sin embargo un paso importante. Por los interlocutores presentes, por su contenido y por las perspectivas que al parecer se abren. Resumo a continuación lo esencial de la misma.

Han participado: Xu Lu (Directora General adjunta del Departamento de Relaciones Internacionales), Wang Xiaojing (Directora del Comité Nacional de la Federación de los Trabajadores de Finanzas, Comercio, Industria Liger y Textil), Geng Jiamin (de la División americana de la ACFTU) y Mengmeng Zhang (del Departamento Internacional y que ejercía además como intérprete).

Después de los saludos protocolarios dirigidos a mi presencia con la mayor cordialidad en cuanto a representante de CCOO de España y de la federación internacional IndustriALL Global Union, y de mi también cordial respuesta, abordamos diversos aspectos de información y proyectos de futuro.

Por parte de la ACFTU se planteó lo siguiente¹⁴:

- La ACFTU tiene interés en desarrollar las relaciones tanto con CCOO como con IndustriALL Global Union, habiéndose producido en los últimos años positivos intercambios bilaterales de delegaciones y de información sobre los respectivos planes de trabajo y planteamientos estratégicos.
- Los sindicatos chinos, la ACFTU, no pertenece a ninguna organización sindical internacional y no ha participado en la negociación de los Acuerdos Marco Globales (AMG), por lo que no se siente vinculada por ellos. Los considera sin embargo un útil instrumento para la acción sindical supranacional y para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, del trabajo decente en el mundo, por lo que está interesada en conocer su experiencia y examinar como colaborar en su aplicación, en relación además con sus propios criterios de RSC que se expresan en el Código de Conducta del sector textil del país¹⁵. A mis consideraciones críticas sobre este Código de Conducta y su aplicación (a lo que más abajo me refiero) respondieron afirmando el control sindical sobre la misma.
- Consideran que la aplicación de compromisos de RSC de las empresas chinas y su intervención sindical en los mismos, constituye una actividad integrable en el ámbito de sus relaciones sindicales internacionales. En éstas ocupa un lugar destacado su participación en las Conferencias de la OIT y en sus órganos de dirección, lo que resultó de sus acuerdos con la Confederación Sindical Internacional.
- Consideran de particular importancia que los AMG abarquen toda la cadena de suministro, señalando que el trabajo sindical de la ACFTU se orienta con los mismos criterios que establecen los AMG. De éstos valoran particularmente los derechos que puedan establecer para los sindicatos locales. En este sentido consideran importante la información que por mi parte se les facilita sobre el AMG con Inditex y su aplicación. Todo ello entienden ha de contribuir a consolidar Redes Sindicales mundiales de los trabajadores, como proyecto y en algunos casos ya como realidad.

¹⁴ Espero reproducir fielmente lo que fue nuestra conversación, pero me he comprometido a hacerles llegar este informe, así como los anteriores (como ya he hecho, y que hasta ahora no les había remitido por las carencias señaladas de nuestra relación sindical), de modo que si ven alguna incorrección o imprecisión (tanto en éste como en los demás capítulos de este informe, o de los anteriores informes) les rogaré me lo indiquen y sus observaciones serán distribuidas en el mismo ámbito que este documento.

¹⁵ China Social Compliance for Textile and Apparel Industry (CSC9000T) de 2005, <http://www.csrchina.net/page-566.html>, del que se publican informes bianuales, ver <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/04/2015-02-17-China-Responsible-Business-Forum-Briefing.pdf>.

- Los actuales objetivos de los sindicatos chinos son: 1º la afiliación, la sindicación de los trabajadores, y 2º la negociación colectiva, considerada el eje de su actividad ligada al diálogo social y al tripartismo con patronal y gobierno. Y ello en el marco de una realidad en evolución como es la economía de mercado con características chinas.
- Con estos criterios desarrollan también su relación directa con el gobierno para el avance de la legislación laboral cuyos ejes son la Ley Sindical de 1950, actualizada en 1992 y con algunas modificaciones posteriores, la Ley Laboral de 1994 y la Ley de Contrato de Trabajo de 2007. No existe aún una Ley de Negociación Colectiva, aunque se está trabajando en un proyecto para la misma.
- Consideran que están avanzando y logrando mejoras en las condiciones de trabajo, particularmente en el aumento de las retribuciones y en la reducción del tiempo de trabajo.
- La actual afiliación de la ACFTU se cifra en 292 millones de trabajadores de los 570 millones que integran la población laboral china, sobre los 800 millones de población activa.
- En el marco de su objetivo de impulso de la negociación colectiva, indicaron que en 2013 se registraron ya 2.400.000 convenios colectivos (denominados “contratos colectivos de trabajo”) que afectan a un total de 6.230.000 empresas y a unos 300 millones de trabajadores. El objetivo es alcanzar una cobertura del 80% , es decir más de 450 millones, a finales de 2015.
- En los objetivos de sindicación se sitúa un proyecto piloto desarrollado desde 2014 en Guangzhou para fortalecer la independencia de los sindicatos y concretado en 2 iniciativas: 1) la elección directa de los presidentes de los sindicatos de empresa y 2) la aplicación ya en las fábricas de su propuesta legislativa para que la Ley Sindical prohíba que los parientes de los dueños de las empresas y los Jefes de Personal puedan acceder a los puestos de dirección sindical¹⁶.
- Con estos objetivos están también potenciando la acción sindical por sectores de la producción. Y para superar las dificultades de la negociación colectiva de empresa, a la vez que para establecer condiciones más iguales en el sector, se plantean también la posible negociación de acuerdos de ámbito superior al de empresa (inexistentes hasta ahora¹⁷).

Por parte de la Federación de la ACFTU que organiza a los trabajadores textiles se planteó lo siguiente:

- En esta Federación, la mayor de las 10 que integran los sindicatos chinos, están organizados tanto los trabajadores textiles y del vestido como los de finanzas, comercio, industria ligera y tabaco, sectores en los que trabajan unos 130 millones de trabajadores.
- El sector textil-confección se caracteriza por el alto porcentaje de pymes. Tiene unas 400.000 empresas en las que trabajan de 20 a 23 millones de trabajadores. De ellas, unas 40.000 facturan cada una más de 20 millones de Yuanes (30 millones de Euros) al año y en las mismas trabajan la mitad de los trabajadores del sector. En este grupo de empresas están las que producen prendas de vestir para las marcas mundiales.

¹⁶ Es evidente que se trata de una iniciativa interesante, tanto por lo que de su aplicación podría resultar como por lo que su propuesta expresa, reconociendo problemas actuales, y que por mi parte coinciden con lo observado en éste y anteriores viajes a la RPCh. Sin embargo es evidente que el desarrollo de un efectivo sindicalismo de clase deberá suponer una efectiva libertad de los trabajadores para decidir sobre el conjunto de su organización sindical colectiva, y sobre los objetivos de acción y reivindicación de la misma.

¹⁷ En Vietnam el Convenio Colectivo de la industria del vestido ha sido el primer convenio colectivo nacional

- El 95 % de empresas, también con el 95% de trabajadores, son ya empresas privadas.
- Ante la disminución de exportaciones, consecuencia tanto de la crisis mundial como de los incrementos de costes que se ha producido en los últimos años, se ha potenciado el aumento de la capacidad de consumo de la población y para facilitar el desarrollo de marcas propias para el mercado interno.
- En el último periodo se ha producido una doble deslocalización de la industria textil-confección desde las zonas industriales costeras y del Sur del país: una hacia el interior, el Oeste, de China (donde los costes salariales son el 50% de los de las zonas más desarrolladas), aunque ello se produce en un pequeño porcentaje aún, y también hacia otros países del Sudeste asiático (Bangladesh, Camboya y Vietnam principalmente).
- Los salarios textiles siguen siendo inferiores al promedio del país. En cifras globales eran el 57,71 % en 2005 y bajaron al 55,53% en 2009, aunque parece que esta diferencia se ha corregido algo últimamente, sin estadísticas claras aún al respecto¹⁸.
- El XIII Plan Quinquenal para el sector textil plantea diversas iniciativas para aumentar la productividad y evitar la deslocalización.
- Hasta ahora este sector ha tenido unas relaciones laborales estables.
- Anualmente se realiza una reunión de la Federación sindical con la Confederación empresarial¹⁹ de esta industria para impulsar políticas económicas sectoriales, para examinar las tendencias en las relaciones laborales y para impulsar unas “relaciones laborales armoniosas” en el mismo, así como para la aplicación del Código de Conducta chino del sector al que antes me referí. En 2006, 2007, 2011 se elaboraron documentos conjuntos sobre todo ello. En 2008 se abordó la crisis mundial y se tomaron medidas para reducir al máximo la pérdida de empleo.
- En 2013 se realizó un seminario internacional en China promovido por la OIT sobre política salarial en el sector.
- Este año 2015 hay un programa de trabajo orientado a los temas de seguridad en las empresas y al trabajo de aprendices.
- En la negociación colectiva se está abordando el tema salarial a nivel de empresa, con aumentos por encima de los salarios mínimos locales, así como la posible negociación de acuerdos de ámbito superior a la empresa. También la actividad sindical coordinada a nivel sectorial en las diversas regiones.
- Los salarios aumentan del orden del 10 % cada año.

Por mi parte planteé los criterios de IndustriALL, plenamente compartidos por CCOO, en relación con la acción sindical transnacional, los Acuerdos Marco Globales, la participación sindical en la defensa de las condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas de producción de las multinacionales, el AMG con Inditex y el trabajo con ésta así como con Mango y El Corte Inglés. Me extendí en el carácter de nuestras visitas a empresas de las cadenas de producción de

¹⁸ Ello explica algunos de los fenómenos observados en esta visita a fábricas textiles en relación con las crecientes dificultades para la contratación de jóvenes en el sector.

¹⁹ Aparentemente de escasa representatividad de las empresas del sector y por tanto de escasa fuerza para una posible negociación. Ninguno de los empresarios con los que he hablado, en esta y anteriores ocasiones, tiene noticias de la misma. Ha sido ésta sin embargo la primera vez que desde la ACFTU se comenta el interés de una relación regular con una estructura empresarial sectorial.

las multinacionales en China, al igual que a otros países, con la voluntad de que en las mismas se implicasen los sindicatos chinos, cosa que hasta ahora no ha ocurrido. Señalé el avance que suponía los criterios por ellos expresados sobre los AMG, ya que hasta ahora, en mis anteriores entrevistas, me habían venido manifestando que la ACFTU “no había aún examinado cómo actuar en relación con los Acuerdos Marco Globales”.

En relación con su Código de Conducta de las empresas del sector textil-confección, les indiqué mi criterio crítico sobre el mismo en la medida que era muy similar al BSCI europeo y, como éste, de escasa transparencia al incluir esencialmente medidas de autoevaluación de las empresas. No obstante añadí que es justo señalar que en los últimos años, con una importante incidencia en ello de El Corte Inglés, se están apreciando avances en sus criterios de aplicación y se apuntan otros en las previstas modificaciones de sus contenidos. Les señalé también el desconocimiento de este Código de Conducta chino en las empresas textiles que yo había visitado, pendientes, eso sí, de los Códigos de Conducta de las multinacionales compradoras. Estos Códigos estaban en general expuestos en sus tableros de anuncios, muchos traducidos al chino, mientras no había visto en ninguna su Código de Conducta nacional. A ello respondieron como antes ya he apuntado, insistiendo en un control sindical de su aplicación.

Planteé también mi impresión de que el desarrollo de la economía de mercado ha de estar suponiendo una función distinta del sindicalismo chino, lo que dio lugar a una breve polémica al responder la dirigente de la ACFTU que ello era a la inversa, que es el modelo de socialismo con características chinas el que impulsa la economía de mercado. Abordamos también la visión crítica que desde el sindicalismo internacional se tiene de la realidad china, apuntando a los problemas de independencia (que sin duda deben examinarse en relación con el gobierno, pero que en mi opinión se plantean esencialmente en relación con la patronal, no tanto respecto a su organización colectiva como de cada empresa en particular) y de democracia, a lo que respondieron las representantes de la ACFTU insistiendo en su independencia y funcionamiento democrático.

Fruto de todo ello hice formalmente a la ACFTU la siguiente propuesta:

- En las medida que señalan no sentirse formalmente implicados por los AMG, y teniendo en cuenta sus positivos planteamientos al respecto antes señalados, así como su interés en el AMG con Inditex, les he propuesto que consideren la posibilidad de negociar un Protocolo para la aplicación del AMG con Inditex en China, junto con el avance de la discusión de ésta y otras cuestiones con IndustriALL Global Union.
- Relacionado con ello, y teniendo en cuenta lo señalado sobre su proyecto piloto de desarrollo sindical en Guangzhou antes indicado, les he propuesto que en la primavera de 2016 realicemos algunas visitas a fábricas de esa zona que trabajen para Inditex, así como un seminario con sindicalistas de las mismas para comentar tanto el AMG con Inditex como sus iniciativas sindicales en la región y su relación con el Código de Conducta chino.

La respuesta de la dirigente de la ACFTU ha sido:

- Tomar nota de mi próximo viaje a Guangzhou la primavera de 2016, estudiando la posibilidad de organizar en tal ocasión un encuentro en Beijing con expertos del sector textil y la presentación por mi parte de una conferencia al Departamento de Internacional de la ACFTU.

- Estudiar mis propuestas para examinar, en esa próxima visita, contenidos, fechas y lugares para su posible realización.

Todo ello me lleva a considerar que ésta ha sido la reunión de trabajo con la ACFTU más interesante de todas las realizadas por mi parte hasta ahora.

9.- Algunas consideraciones sobre este viaje y los proyectos de futuro

De las notas que anteceden se desprenden en mi opinión algunas conclusiones importantes para el trabajo futuro en las cadenas de producción en China de las marcas multinacionales. Y ello partiendo de la convicción de que nuestra función no es la de sustituir al sindicalismo de cada país, por importantes que sean los problemas que en nuestra opinión pudieran existir, sino la de apoyar a los trabajadores de cada país en el ejercicio de los derechos básicos del trabajo concretados en los Convenios de la OIT para decidir sobre su organización, sus reivindicación es y su acción.

Este planteamiento supone no sólo la solidaridad sindical supranacional, esencia del propio sindicalismo, sino también la exigencia a las multinacionales que fabrican en tales países para que controlen que sus filiales, contratistas, subcontratistas y sus empresas proveedoras, respeten el ejercicio de tales derechos.

La relación del sindicalismo internacional con las organizaciones sindicales oficiales de algunos países como China o Vietnam ha estado siempre presente en la problemática examinada por los órganos de dirección de nuestras organizaciones globales, de IndustriALL Global Union en nuestro caso, con decisiones concretas al respecto, como son la afiliación que ya se ha producido de algunas Federaciones Sindicales vietnamitas a nuestra Federación sindical internacional, o el apoyo por parte de la CSI a la participación de la ACFTU china en los órganos de dirección de la OIT.

A partir de lo visto en este y anteriores viajes a la República Popular China, a partir en particular de la última reunión con la dirección de la ACFTU, creo que estamos en un momento importante, de futuro incierto, en nuestras relaciones de trabajo con el sindicalismo de ese país. Las relaciones de mercado que en el mismo avanzan generan intereses de clase evidentes que de una u otra forma se desarrollarán. Los Acuerdos Marco Globales y su aplicación en China pueden ser un interesante instrumento en tal sentido.

Madrid, mayo de 2015

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex
