



Con los derechos de los trabajadores no se juega

Un Informe sobre la producción de artículos para los Juegos Olímpicos de Londres 2012

Elaborado por: Labour Behind the Label
Investigación realizada por: SACOM

En nombre de la Campaña Juega Limpio.
Publicado en enero de 2012



A SPORTING CHANCE
FOR WORKERS



El presente informe es publicado por la Campaña Juega Limpio (Play Fair). La campaña mundial Juega Limpio es coordinada por varias federaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales, a saber, la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC), la Campaña Ropa Limpia (CRL) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). La campaña hace un llamamiento a todos aquellos que organizan los eventos deportivos y se benefician de ellos con el fin de que tomen medidas específicas encaminadas a velar por que no se explote a los trabajadores y las trabajadoras que fabrican los artículos deportivos y construyen las sedes deportivas, y por que se cumplan las normas internacionales del trabajo.

La Campaña Juega Limpio 2012, un proyecto conjunto coordinado por la confederación británica Trades Union Congress (TUC) y la red Labour Behind the Label (LBL), copublica también el presente informe. Juega Limpio 2012 tiene como finalidad influir en los organizadores de los Juegos Olímpicos de Londres así como las marcas internacionales de ropa deportiva y las empresas titulares de las licencias a fin de que pongan el listón alto en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el período previo a los Juegos Olímpicos de 2012.

En los siguientes sitios Web pueden descargarse ejemplares de este informe así como información adicional:

Fotografías: SACOM

www.play-fair.org
www.playfair2012.org.uk

Con los derechos de los trabajadores no se juega

Un Informe sobre la producción de artículos para los
Juegos Olímpicos de Londres 2012

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen Ejecutivo | 5 |
| Los Juegos Olímpicos: una marca planetaria | 7 |
| China: los derechos laborales en el “taller del mundo” | 8 |
| Entre bastidores: las fábricas que trabajan para Londres 2012 | 10 |
| Reducir la brecha | 18 |
| Recomendaciones | 22 |

Resumen ejecutivo: Con los derechos de los trabajadores no se juega

La venta de artículos temáticos para los Juegos Olímpicos y Paralímpicos es un gran negocio. Los organizadores de los Juegos de 2012 estiman que las mascotas emblemáticas de Londres, Wenlock y Mandeville, dispararán el total de las ventas de la edición limitada de llaveros, peluches, pegatinas, insignias, mochilas y juegos de cartas de los Juegos Olímpicos a 1000 millones de libras esterlinas.¹ Esta es una buena noticia para Londres y para los Juegos Olímpicos, pero esta cifra oculta un costo que han de pagar las trabajadoras y trabajadores chinos empleados en las fábricas que producen estos artículos.

Del mismo modo que los atletas dedican largas horas de entrenamiento y superación de sí mismos para romper las marcas mundiales en sus respectivas disciplinas deportivas, las trabajadoras y trabajadores de todo el mundo se ven obligados a competir a la baja en lo que respecta a sus salarios y sus condiciones de trabajo. Sin embargo, nadie les dará una medalla por sus largas jornadas de trabajo ni por sus esfuerzos por romper la marca de cumplir con las metas de producción a tiempo. Las investigaciones anteriores realizadas por Juega Limpio ya han demostrado que a medida que aumenta la demanda de bienes de consumo a medida que se acercan los Juegos Olímpicos, la mano de obra se ve obligada a trabajar un número excesivo de horas extraordinarias por un salario muy bajo, en entornos de trabajo a menudo peligrosos y agotadores, y con empleadores poco respetuosos de las normas del trabajo internacionalmente reconocidas o de la legislación nacional. Nuestra investigación ha confirmado que esta situación persiste en la producción de los artículos destinados a los Juegos Olímpicos de Londres 2012.

Durante años, el Comité Olímpico Internacional (COI) y sus respectivas contrapartes nacionales han predicado ideales de ética y justicia. Seb Coe, Presidente del Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres 2012 (LOCOG, por sus siglas en inglés), ha afirmado que los juegos son *"un poderoso instrumento de cambio, que mejora la vida de las personas de todo el mundo"* y ha manifestado la intención de que los Juegos de Londres sean *"una referencia para inspirar un cambio positivo en el ámbito social, económico y medioambiental"*.² El Comité Organizador de Londres ha tomado algunas medidas para aplicar estos ideales a los procedimientos de adquisición de artículos promocionales, ropa deportiva y otros productos bajo licencia de la marca olímpica. Ha adoptado un código de conducta modelo que abarca los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y lo ha incorporado en los acuerdos contractuales con las empresas licenciatarias, al tiempo que exige que los proveedores suministren informes de auditoría de los centros de producción y establece un mecanismo de presentación de quejas para su cadena de suministro. Sin embargo, como nuestra investigación lo demuestra, estas medidas no han sido suficientes para solucionar la explotación sistemática a la que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras en la industria de artículos promocionales.

El presente informe investiga dos fábricas en China que producen artículos que llevan oficialmente el logotipo de los Juegos Olímpicos de Londres 2012. Una de ellas produce insignias, y la segunda fábrica juguetes de peluche de las mascotas de los Juegos Olímpicos, Wenlock y Mandeville. Pedimos a nuestros investigadores que documentaran la realidad de las condiciones

existentes en estas fábricas en comparación con las normas consagradas en el código de conducta del propio Comité Organizador de Londres, el cual garantiza un salario digno, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo adecuadas en lo que se refiere a la salud y la seguridad, la libertad sindical y la prohibición de recurrir al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Nuestros resultados se mostraron sumamente preocupantes. Nuestra investigación constató en ambas fábricas violaciones contra cada una de las nueve normas que el Comité Organizador de Londres se ha comprometido a aplicar en su cadena de suministro.

Ninguno de los trabajadores/as recibía una remuneración suficiente para cubrir sus gastos básicos y que le proporcionara un ingreso discrecional, de acuerdo con la definición de salario mínimo vital incluida en el código del Comité Organizador. En una fábrica, los trabajadores/as ni siquiera recibían el salario mínimo. Sólo pocos trabajadores/as contaban con prestaciones de seguridad social, las cuales están garantizadas por la ley china, dejando a todos los demás sin acceso a la asistencia sanitaria ni a la pensión. Para poder ganar lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas, los trabajadores y trabajadoras de las dos fábricas necesitaban trabajar hasta 100 horas extraordinarias al mes. Algunos habían trabajado turnos de 24 horas, otros no contaban con un día de descanso. Aun cuando no fueran necesarias desde el punto de vista económico, estas horas extraordinarias no son voluntarias; los trabajadores necesitan un permiso especial si deciden que no desean trabajar horas extraordinarias. Estas horas extraordinarias podrían tener mayor significado en la vida de los trabajadores y las trabajadoras si fueran remuneradas de acuerdo con la ley, pero ninguna de las fábricas retribuía las horas extraordinarias de conformidad con la legislación.

En China, es ilegal emplear a un trabajador a tiempo completo si es menor de dieciséis años, sin embargo, una de las fábricas inspeccionadas empleaba varias trabajadoras y trabajadores de quince años, en contravención del código del Comité Organizador de Londres sobre el trabajo infantil. En la segunda fábrica se impone a los trabajadores una multa si dejan su empleo antes de finalizar su contrato de cinco años, contraviniendo también el código de conducta del Comité Organizador de Londres, que dispone un empleo libremente elegido.

Las condiciones relativas a la salud y la seguridad en ambas fábricas, tanto en el lugar de trabajo como en los dormitorios suministrados a los trabajadores y trabajadoras, necesitan considerables mejoras. El equipo de protección personal para los trabajadores era insuficiente, o su utilización no era obligatoria. Como ningún trabajador ha recibido formación en el ámbito de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, muchos renuncian a la seguridad personal con el fin de trabajar más rápido. Ninguno de los trabajadores entrevistados conocía los procedimientos en caso de incendio, ni cómo utilizar los equipos de seguridad. Los problemas de espalda son comunes debido al gran número de horas que pasan sentados en un taburete. Los dormitorios están mal ventilados y, en una fábrica, el acceso al agua caliente es sumamente limitado.

Para que los trabajadores y las trabajadoras reclamen sus derechos es preciso que sepan cuáles son. Los trabajadores de una fábrica no recibieron copia de su contrato, en el cual se establecen las condiciones de empleo; en la otra fábrica,

el contrato difería de las condiciones realmente provistas, especialmente en lo que respecta a los salarios. La fábrica no entrega nóminas de pago, de modo que los trabajadores no saben siquiera cuánto ganan ni por qué concepto, lo que hace imposible reclamar estas discrepancias. Aun cuando los trabajadores cuentan con la información necesaria para presentar una queja, se les niega la posibilidad de unirse para exigir el cambio necesario. La fábrica tampoco cuenta con sistemas que permitan la representación de los trabajadores, lo que significa que cada trabajador o trabajadora tiene que presentar una queja individual, sin la protección prevista por la acción colectiva. Un trabajador que se quejó de su salario fue multado por “ofender” a su supervisor. Era claro que ninguno de los trabajadores pensaba que existía la posibilidad de organizarse colectivamente, otro de los derechos supuestamente garantizados por el código de conducta del Comité Organizador de Londres.

De ahí que haya que preguntarse por qué las promesas del Comité Organizador de Londres no consiguieron crear una diferencia real para los trabajadores y trabajadoras. La verdad es que este Comité ha hecho poco para poner realmente el listón alto en lo relativo a los derechos de los trabajadores, y sus esfuerzos se han limitado a confiar en las auditorías, cuya ineficacia es notable para descubrir la realidad de los trabajadores empleados en fábricas que se encuentran en el otro extremo del mundo. Juega Limpio ha hecho hincapié una y otra vez en que el fraude de las auditorías está muy extendido y que no puede confiarse en que las inspecciones de un día, realizadas previo aviso, muestren la verdad acerca de las condiciones de trabajo. Nuestra investigación concluyó que los trabajadores son entrenados, amenazados e incluso sobornados para inducir en

error a los auditores. Una trabajadora nos dijo que muchos temen ser despedidos si dan a conocer la verdad, y concluye: “Es posible que los consumidores que compran las mascotas de los Juegos Olímpicos las encuentren muy bonitas y divertidas, pero nunca se detendrán a pensar en el trabajo tan duro y en los salarios tan bajos que tenemos en la fábrica”.

Esta es la razón por la que, desde el inicio de sus trabajos, indicamos al Comité Organizador de Londres en repetidas ocasiones que todo esfuerzo genuino de cambio debe garantizar la participación de los propios trabajadores y trabajadoras. Son ellos los que deben conocer los derechos que les corresponden y tener acceso a un mecanismo que les permita exigir un cambio. Sin embargo, ninguno de los trabajadores con los que hablamos sabía siquiera que el Comité Organizador de Londres contaba con un código de conducta, y mucho menos lo que significa para ellos. Ninguno sabía tampoco que existe un mecanismo de presentación de denuncias que podrían utilizar para plantear directamente al Comité los problemas que les aquejan, e incluso sabiéndolo, no contaban con un representante de los trabajadores que pudiera ayudarles a utilizarlo; además, la información que necesitan para presentar una queja individual está disponible solamente en inglés.

El hecho es que unas meras promesas sobre el papel no van a cambiar un sistema de explotación que ha existido durante décadas. En una industria donde la competencia de los precios es intensa, las empresas titulares de una licencia para suministrar artículos con el logotipo olímpico promueven calladamente un comportamiento ético, pero no dudan en alzar la voz para exigir alta calidad y bajo costo. En respuesta, las fábricas proveedoras invocan la ética sin tener fundamento alguno, al tiempo que transfieren el costo real de la producción a los trabajadores y trabajadoras en forma de salarios de pobreza, empleo precario y la obligación de trabajar un número excesivo de horas extraordinarias.

Es necesario un cambio. Desde la Campaña Juega Limpio de 2004, una alianza mundial de organizaciones sindicales, grupos a favor de los derechos de la mujer, grupos defensores de los derechos humanos, organizaciones de consumidores así como trabajadores y trabajadoras han hecho un llamamiento para que el movimiento olímpico garantice que los altos principios de justicia y respeto de los Juegos Olímpicos se extiendan a los trabajadores que producen artículos para la familia olímpica. El movimiento olímpico debe garantizar, por lo menos, que todos los trabajadores que participen en la realización de los Juegos Olímpicos gocen de los derechos establecidos en las convenciones de las Naciones Unidas y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Los Juegos Olímpicos – una marca planetaria

La marca de los Juegos Olímpicos es una de las más reconocidas en el mundo, y representa los principios del olimpismo: *“un estilo de vida basado en la alegría del esfuerzo, el valor educativo del buen ejemplo y el respeto de los principios éticos fundamentales universales.”*³ Estos principios definen el espíritu de los Juegos, el cual representa lo mejor del esfuerzo deportivo y el juego limpio.

Los Juegos Olímpicos y Paralímpicos no son solamente los mayores eventos deportivos del mundo, también representan una industria de miles de millones de libras esterlinas a escala mundial, que emplea directa e indirectamente a cientos de miles de trabajadores en una amplia diversidad de sectores. Estos trabajadores construyen los estadios, equipos e infraestructura, y también fabrican una amplia gama de artículos con el logotipo olímpico.

El presente informe se centra en los trabajadores que fabrican artículos promocionales para Londres 2012, elementos vitales para la celebración de todo evento olímpico. La concesión de contratos de licencias y comercialización para los Juegos Olímpicos es una industria con un valor de cientos de millones de libras esterlinas, y es una parte crucial del modelo de negocio de todos los Juegos. El Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres 2012 (LOCOG), responsable de la preparación y celebración de los Juegos Olímpicos de Londres, estima que se recaudarán 2 mil millones de libras entre los patrocinios, los derechos de transmisión y la comercialización de los productos.⁴ Una gran proporción de esta comercialización provendrá de la venta de artículos con la marca olímpica, incluyendo ropa, insignias, mascotas y otros recuerdos.

Comité Olímpico Internacional – ¿promueve el juego limpio?

“El objetivo del Olimpismo es poner siempre el deporte al servicio del desarrollo armónico del hombre” – Carta Olímpica 2011

El Comité Olímpico Internacional (COI) es la organización que centraliza a toda la familia olímpica. Su función principal es supervisar la organización de los Juegos de Invierno y de Verano, que se celebran cada cuatro años. Asimismo, también es propietario de todos los derechos relativos al nombre y los símbolos olímpicos.

Dado el control que ejerce a escala mundial sobre todo el movimiento olímpico, el Comité Olímpico Internacional debe desempeñar un papel importante en la promoción de la sostenibilidad y el comercio ético en toda una serie de ámbitos. Por ejemplo, podría insistir en que el respeto de los derechos de los trabajadores forme parte integral de los principios fundamentales y el código ético de las organizaciones, y que las normas del trabajo correspondientes se incluyan en los contratos de licencia y acuerdos de patrocinio y comercialización; también podría hacer que la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo ocupen un lugar importante en la selección del país anfitrión; supervisar la aplicación de las normas del trabajo a través de los procedimientos de adjudicación de contratos de toda la familia olímpica, es decir, del COI, los Comités Organizadores de los Juegos y los Comités Olímpicos nacionales; e incorporar explícitamente en sus estatutos el concepto de comercio sostenible y ético.⁵

Hasta la fecha, la voluntad del Comité Olímpico Internacional para asumir cualquier responsabilidad en este sentido ha sido extremadamente limitada. Ha celebrado varias reuniones con representantes de Juega Limpio, la última de ellas en Londres,

en abril de 2011, pero apenas ha tomado medidas concretas para hacer realidad las reivindicaciones de Juega Limpio. En los ocho años transcurridos desde que se inició la campaña, el Comité Olímpico Internacional ha mencionado los derechos de los trabajadores en los criterios de la candidatura olímpica y ha indicado que estaría dispuesto a supervisar las quejas presentadas en relación con las violaciones de los derechos laborales en las cadenas de suministro de los artículos con el emblema olímpico. Sin embargo, los términos que incluye en los criterios de presentación de candidaturas son extremadamente blandos y no ha tomado medidas concretas en cuanto a la investigación o la adopción de tal mecanismo. La hoja de ruta para la acción del Comité Olímpico Internacional sobre los Derechos de los Trabajadores,⁶ elaborada por la campaña Juega Limpio y presentada al COI en 2008, ha sido completamente ignorada.

El Comité Olímpico Internacional afirma que considera el compromiso con la Organización Internacional del Trabajo como el mecanismo más eficaz para la supervisión de los derechos laborales en las cadenas de suministro de artículos con el emblema olímpico. Sin embargo, el Acuerdo de Cooperación con la OIT, firmado ya en 1998,⁷ no se ha traducido en avances que puedan identificarse en este ámbito.

Londres 2012 – ¿pone el listón alto?

“Nuestro código de abastecimiento sostenible está inspirando el cambio entre nuestros proveedores, patrocinadores y licenciarios, ya que ven las ventajas comerciales del abastecimiento sostenible.” - Paul Deighton, Director Ejecutivo, LOCOG⁸

La candidatura de Londres para convertirse en la sede de los Juegos Olímpicos de 2012 fue la primera en comprometerse a integrar la sostenibilidad en sus planes y proyectos, lo cual supuso un claro compromiso de garantizar que los valores éticos prevalecerían en el corazón de los Juegos Olímpicos. La visión de los Juegos Olímpicos de Londres era *“utilizar el poder de los Juegos para inspirar el cambio”*.⁹ En el documento de presentación de su candidatura, *“Hacia un planeta olímpico” (Towards a One Planet Olympics)*, los Juegos de Londres prometieron que *“todos los bienes, materiales y servicios se evaluarán de conformidad con criterios medioambientales, sociales y éticos, así como los parámetros de valor convencionales”* y *“se utilizarán los mismos principios en la selección de los patrocinadores”*.¹⁰

El cometido de los órganos de ejecución de los Juegos de Londres en relación con la sostenibilidad¹¹ es sumamente amplio, y abarca cuestiones relativas al medio ambiente, los residuos, el cambio climático y la justicia social. Para contribuir a esta tarea, los organizadores de los Juegos de Londres establecieron un órgano de supervisión destinado a controlar y asesorar a los órganos organizadores de los Juegos mediante la integración de la sostenibilidad en su trabajo. Creada en enero de 2007, la Comisión para un Londres 2012 Sostenible, un organismo independiente supervisado por once miembros voluntarios y financiado por los diversos órganos encargados de la preparación de los Juegos Olímpicos, la Autoridad del Gran Londres y el Gobierno central, vigila los planes, objetivos y avances en lo relativo a la sostenibilidad de las organizaciones responsables de la construcción y preparativos para la celebración de los Juegos Olímpicos de Londres 2012.¹² Este cometido se lleva a cabo principalmente a través de reuniones con los interesados, consultas e información pública en el sitio

Web de la propia Comisión para un Londres 2012 Sostenible, pero no incluye la capacidad para investigar las repercusiones de las políticas de sostenibilidad concretamente en los trabajadores.

El procedimiento de adquisición del Comité Organizador de Londres y la ética

El Comité Organizador de Londres ha concedido por ahora 70 licencias para fabricar hasta 10.000 líneas de artículos promocionales y recuerdos con el logotipo de 2012. Se prevé que la venta de estas licencias genere más de 80 millones de libras en ingresos para el Comité Organizador de Londres.¹³ Aunque muchas de las empresas titulares de estas licencias para fabricar productos destinados a los Juegos Olímpicos tienen su sede en el Reino Unido, la mayor parte de la producción real es realizada en fábricas situadas en el exterior. La adquisición de productos y servicios de carácter ético, incluidos los artículos promocionales, es sólo un elemento del programa de sostenibilidad implementado por el Comité Organizador de Londres y supervisado por la Comisión para un Londres 2012 Sostenible, pero es un elemento que incluso el propio Comité Organizador describe como *"uno de los ámbitos más importantes en el que el Comité Organizador de Londres puede marcar una diferencia en lo que se refiere a nuestro desempeño en materia de sostenibilidad"*.¹⁴

El planteamiento del Comité Organizador de Londres para promover la sostenibilidad en su procedimiento de adquisición de bienes y servicios ha sido la publicación de un "Código de abastecimiento sostenible", que las empresas titulares de las licencias están

contractualmente obligadas a aplicar en sus cadenas de suministro. Tras las conversaciones con Juega Limpio, decidió adoptar el Código básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI),¹⁵ que es utilizado por muchas marcas y tiendas situadas en las zonas de prestigio del Reino Unido. Este código incluye cláusulas sobre las normas fundamentales del trabajo relativas a la libertad sindical así como la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y compromete a las empresas a pagar un salario digno y proporcionar condiciones de salud y seguridad laborales a los trabajadores.¹⁶ Sin embargo, el Comité Organizador de Londres no se ha ceñido con firmeza a este código, y se ha mostrado dispuesto a aceptar otros códigos de conducta que ya están siendo utilizados por los titulares de las licencias, algunos de los cuales manifiestan un menor compromiso en lo que respecta a las normas del trabajo.

La responsabilidad de aplicar este código se traslada a los titulares de las licencias, que a su vez están obligados a registrar a todos los proveedores que contratan para la producción de los artículos con el emblema olímpico en la base de datos de "proveedores éticos", conocida como SEDEX, y dar a conocer todos los lugares de producción al Comité Organizador de Londres. Esta medida se complementa con auditorías realizadas por empresas de auditoría autorizadas por el Comité Organizador. Por último, tras un intenso diálogo con Juega Limpio, el Comité Organizador contrató consultores para establecer un mecanismo de presentación de quejas, proporcionar a los trabajadores y a las organizaciones defensoras de los derechos del trabajo medios para llamar la atención sobre las infracciones al código de abastecimiento del Comité Organizador y buscar una solución a los conflictos.

China: los derechos laborales en el "taller del mundo"

China es el mayor fabricante del mundo, ya que elabora casi el 20% de todos los productos fabricados a escala mundial.¹⁷ El sector manufacturero representa más de un tercio de su producción económica y emplea alrededor del 40% de los 240 millones de trabajadores migrantes de China.¹⁸ La fabricación de textiles, prendas de vestir, productos electrónicos y artículos promocionales representa una parte significativa de esta producción. Sin embargo, detrás del enorme éxito que ostenta el sector manufacturero chino se encuentra una industria basada a menudo en la explotación de su considerable mano de obra y en la violación sistemática de los derechos del trabajo internacionalmente reconocidos.

Suele acusarse a China de negar a sus ciudadanos los derechos a la libertad de expresión y de reunión así como a la libertad sindical. La privación de estos derechos se aplica tanto a sus trabajadores como a cualquier otro sector de la población. Hasta la fecha, China se ha negado a ratificar los Convenios de la OIT número 87, relativo al derecho a la libertad sindical, y el número 98, sobre la sindicalización y la negociación colectiva, y reprime activamente este derecho en la legislación. Si bien el artículo 3 de la Ley Sindical estipula que *"todos los trabajadores manuales o de la industria metalúrgica... tienen derecho a organizar sindicatos y a afiliarse a ellos"* la central china (All China Federation of Trade Unions - ACFTU) es la única organización sindical nacional legalmente reconocida.¹⁹ Todo sindicato formado por los trabajadores debe estar bajo la supervisión y dirección de la ACFTU y afiliado a ella tanto a nivel local como nacional o sectorial,²⁰ lo que significa que la ACFTU tiene el monopolio de la representación de los trabajadores en China.

China carece de una legislación nacional efectiva que proteja los derechos de los trabajadores a negociar colectivamente, ya sea dentro o fuera de una estructura sindical, e impone

solamente que las empresas "puedan" participar en consultas con los trabajadores.²¹ La existencia de convenios colectivos es particularmente limitada en las empresas de propiedad privada. El derecho de huelga fue retirado de la Constitución china en 1982 y no ha vuelto a mencionarse en ninguna de las siguientes legislaciones laborales. Aun cuando esta ausencia significa que las huelgas no son legales ni ilegales, en la práctica son objeto de una gran represión.

Aun cuando las empresas afirman que los costos laborales en China han aumentado en los últimos años, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras siguen siendo remunerados muy por debajo de lo que se considera necesario para un salario digno.²² En Guangdong, donde se encuentran las fábricas que figuran en el presente informe, la fundación Fair Wear Foundation (FWF) estima que, en 2009, el promedio de gastos mensuales para un trabajador sin cargas familiares ascendía a alrededor de 1436 CYN (£145) y la mayoría de los trabajadores afirmó que un salario vital adecuado debería rondar entre 2000 CYN (£201) y 2500 CYN (£251) mensuales.²³ Las cifras de la campaña sobre un piso salarial en Asia para 2011 define un salario mínimo vital medio para los trabajadores chinos y lo fija en 1843 CYN (£185). De acuerdo con la investigación de la fundación FWF, los salarios mínimos legales para una semana normal de trabajo siguen estando alrededor de un 60% por debajo de los niveles del salario mínimo.²⁴ La situación de los bajos salarios se ve aún más agravada por la tendencia de los empleadores a retener su salario, o retrasar su pago un mes o más a pesar de lo dispuesto en la legislación laboral, que establece que los salarios deben pagarse mensualmente y sin demora.²⁵

El salario básico representa sólo una parte de la remuneración global a la que los trabajadores tienen derecho. De acuerdo con la Ley del Trabajo de China, tanto el trabajador como el empleador

están obligados a contribuir a los regímenes de seguridad social que cubren las pensiones, el seguro de accidentes de trabajo y el seguro médico. El desconocimiento de esta disposición está muy extendido en China y el hecho de que los empleadores no proporcionen nóminas en las que se expliquen claramente los pagos significa que muchos trabajadores no saben si están asegurados o no. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración durante la baja por enfermedad equivalente al 80% del salario mínimo. También en este caso muchos empleadores sencillamente se niegan a remunerar a los trabajadores/as que caen enfermos.

La prevalencia de los bajos salarios y la falta de prestaciones hacen que muchos trabajadores se vean económicamente obligados a trabajar un número excesivo de horas extraordinarias, incluso en los casos en que éstas se consideren voluntarias. En realidad, pocos trabajadores tienen la opción de trabajar horas extraordinarias, ya que la negativa a menudo puede dar lugar a sanciones, multas o incluso despidos. La legislación china define una semana de trabajo de 40 horas semanales, o 174 horas al mes con un día de descanso a la semana, por lo menos,²⁶ y limita las horas extraordinarias legales a un máximo de 36 horas por mes.²⁷ No obstante, nuestra investigación muestra que los trabajadores están obligados a trabajar el doble o el triple de este número de horas.

Para muchos trabajadores, la disponibilidad para trabajar horas extraordinarias es lo que hace la diferencia entre llegar a fin de mes o no. Las horas extraordinarias deben remunerarse a una tarifa superior. Si se trabajan entre semana deben remunerarse al equivalente a 1,5 veces el salario medio por hora y, si se trabajan durante el fin de semana, deben remunerarse a razón del doble de la tarifa media por hora. Las horas extraordinarias trabajadas durante los once días autorizados como vacaciones deben remunerarse al triple del salario normal.²⁸ Una vez más, se observa un considerable incumplimiento de estas normas, ya que muchos empleadores clasifican el sábado como tiempo de trabajo "normal", y no pagan ningún suplemento, o cuando lo hacen, estas tarifas están muy por debajo de la figura jurídica respecto a las horas extraordinarias trabajadas entre semana y el fin de semana. Dada la magnitud del número de horas extraordinarias realizadas por las trabajadoras y los trabajadores chinos, esta práctica constituye un importante incumplimiento del pago de los salarios protegidos por la ley.

Otra de las problemáticas laborales más importantes que afectan a las trabajadoras chinas consiste en que los empleadores recurren a contratos de corta duración o de duración determinada y a un número cada vez mayor de trabajadores temporales. La gran mayoría de los trabajadores en China tienen contratos de duración determinada de uno a tres años. Esta práctica priva a los trabajadores de todo tipo de seguridad en el empleo a largo plazo y los hace vulnerables a los despidos injustificados, o la negativa a renovar los contratos. Muchos trabajadores nunca reciben una copia de su contrato de trabajo, lo que significa que no tienen ninguna posibilidad de demostrar las condiciones, la duración o incluso la existencia de su relación con el empleador. Este elemento es de vital importancia para los trabajadores que necesitan demostrar una relación laboral en caso de litigio ante los tribunales y en el ámbito de la salud en el trabajo. Asimismo significa que los trabajadores no saben siquiera las condiciones bajo las cuales han sido empleados. Por último, es posible emplear trabajadores temporales y ocasionales para evitar el pago de las prestaciones de seguridad social, de baja por enfermedad y de maternidad a los que tienen derecho los trabajadores/as permanentes.

En 2008, el Gobierno introdujo la Ley relativa al contrato de trabajo, en la que ordena que los contratos de todos los trabajadores que hayan concluido su tercer contrato y los que hayan trabajado en una empresa por más de diez años deben transformarse en contratos de duración indefinida.²⁹ Asimismo, estipula que todos los trabajadores deben disponer de una copia de su contrato.³⁰ Dado que la gran mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos legales, o carecen por completo de vías para hacerlos cumplir, muchos empleadores intentan eludir la ley ya sea mediante la contratación de trabajadores temporales, de trabajadores cedidos por una agencia de trabajo temporal, o hacen caso omiso de la ley.

Dos de los Convenios de la OIT ratificados por China son los número 100 y 111 sobre la igualdad de remuneración y la discriminación. Sin embargo, como en muchos países, la discriminación de género sigue muy extendida. Las mujeres a menudo son empleadas con salarios más bajos, desempeñan puestos de trabajo menos cualificados, reciben una menor remuneración que sus homólogos masculinos, rara vez ocupan puestos de nivel directivo y están sujetas al acoso verbal y sexual.³¹ Muchas trabajadoras son despedidas de sus empleos tras quedar embarazadas, y son pocas las que gozan de los derechos relativos a la maternidad que les corresponden.³²

La mano de obra china en la provincia de Guangdong está compuesta principalmente por trabajadoras y trabajadores migrantes internos, que se trasladan desde las zonas rurales del país para encontrar empleo. De conformidad con el sistema de registro familiar chino, Hukou, los trabajadores se ven obligados a inscribirse como ciudadanos de acuerdo con la residencia de la familia. Muchos trabajadores migrantes obtienen un empleo a través de agencias de trabajo, las cuales no consiguen el registro familiar urbano de los trabajadores. Este hecho significa que están trabajando ilegalmente, sin la documentación correcta, lo cual los hace aún más vulnerables a los despidos injustificados, al impago de sus salarios y a la imposibilidad de contar con un contrato de trabajo. A menudo los trabajadores migrantes no tienen ninguna posibilidad de obtener la residencia legal en la ciudad, lo que implica que se les nieguen en muchos casos derechos básicos como la vivienda pública, la atención médica y la educación. Esta situación los hace totalmente dependientes de la asistencia médica y la vivienda proporcionadas por su empleador.³³

Ante las generalizadas violaciones laborales experimentadas por las trabajadoras y trabajadores chinos, así como el incumplimiento de la legislación laboral observado en todo el país, está claro que toda empresa u organización que desee abastecerse de acuerdo con principios éticos en las fábricas chinas tiene que tomar medidas proactivas para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores que participan en la cadena de suministro.



Entre bastidores: las fábricas que trabajan para Londres 2012

Con el fin de evaluar si el código de abastecimiento del Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres (LOCOG) se está aplicando correctamente, Juega Limpio decidió investigar las condiciones de trabajo en dos de las fábricas que producen artículos específicamente destinados a los Juegos Olímpicos de Londres 2012, y comparar nuestros resultados con las normas que el Comité Organizador y las empresas titulares de sus licencias se han comprometido a aplicar a todo lo largo de sus cadenas de suministro.

LAS FÁBRICAS

La fábrica A empezó desde 2011 a producir insignias de los Juegos de Londres 2012 con las mascotas Wenlock y Mandeville. La fábrica emplea a alrededor de 500 trabajadores en temporada baja y hasta 1000 en períodos de máxima producción. En el momento de realizar la investigación, empleaba alrededor de 500 personas. La fábrica está situada en una zona rural a las afueras de Huizhou, en la provincia de Guangdong. No está cerca de ninguna ciudad principal y los trabajadores están relativamente aislados. La mayoría de los empleados son trabajadores migrantes que tienen entre dieciséis y veinticuatro años de edad y tienen un acceso limitado a servicios de vivienda, educación y atención médica.

La fábrica B está elaborando juguetes de peluche y objetos de colección de las dos mascotas olímpicas Wenlock y Mandeville. La fabricación de las mascotas se inició en abril de 2011 y continuaba en octubre, cuando la investigación se llevó a cabo. Situada en una zona rural de la provincia de Guangdong, la empresa fabrica juguetes de felpa para el mercado de exportación y emplea a 250 trabajadores en los períodos de producción baja y 600 en períodos de producción alta. Los 350 trabajadores adicionales son en su mayoría estudiantes y todos son empleados de forma temporal. Muchos de los trabajadores son migrantes procedentes de diferentes provincias de China, pero la fábrica B también emplea excepcionalmente cierto número de trabajadores locales.

LAS EMPRESAS LICENCIATARIAS

La fábrica A es propiedad de la empresa comercial china Honav. Su filial en el Reino Unido, **Honav UK Ltd**, establecida en abril de 2008, justo antes de que se le concediera la licencia para producir insignias de recuerdo para los Juegos de Londres 2012. A finales de 2007 contrató a un antiguo director de comercialización del Comité Olímpico Internacional, de origen británico, para ayudarle a desarrollar su presencia en el mercado internacional del deporte. Honav ha producido insignias con el emblema olímpico para sedes anteriores de los Juegos Olímpicos, como Atlanta, Sydney, Atenas y Pekín y facturó más de 15 millones de libras por la venta de artículos para Pekín 2008³⁴. El Comité Organizador de Londres indicó que eligió a Honav en parte debido a su "estrategia

integrada para cumplir con los criterios medioambientales, de sostenibilidad y éticos".³⁵ En el sitio Web de la empresa Honav no hay ninguna información disponible en relación con sus compromisos o estrategia de carácter ético. Honav tampoco ha suscrito el programa CARE del ICTI, el Consejo Internacional de la Industria del Juguete (véase más adelante) que, pese a sus muchas fallas, es la norma que regula actualmente el sector.

La fábrica B es propiedad de una empresa fabricante de juguetes con sede en Hong Kong. Produce juguetes de peluche para la empresa británica de juguetes, **Golden Bear Toys**, la cual obtuvo la licencia para fabricar las mascotas en 2009 tras haber ganado la licitación para producir una edición limitada de mascotas del equipo británico para los Juegos Olímpicos de Pekín. Golden Bear manifiesta sus compromisos éticos en su sitio web, pero lo hace en términos imprecisos. Golden Bear reconoce que apenas está "*iniciando [su] camino hacia la sostenibilidad*", y que la producción en China convierte este proceso en un reto,³⁶ pero también afirma que el hecho de ser "*miembro de la Asociación británica del juguete y pasatiempo, que promueve la sostenibilidad y el medio ambiente... nos ayudó a ganar la licitación*".³⁷

La Asociación británica del juguete y pasatiempo (British Toy and Hobby Association) integra el Consejo Internacional de la Industria del Juguete, cuyos miembros pueden acceder a su iniciativa CARE, cuyo objetivo es "promover una fabricación con criterios éticos, en la forma de un trato laboral justo, así como velar por la salud y la seguridad de los trabajadores".³⁸ Para poner en práctica este principio, cuenta con un código de conducta y un sistema de auditoría y certificación. La fábrica B está certificada por este Consejo ICTI. No obstante, existen ciertos ámbitos en los que el código del Consejo es menos estricto que el código básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) adoptado por el Comité Organizador de Londres. No menciona en ningún momento el salario digno, ni tampoco intenta definir los salarios en relación con las necesidades básicas de los trabajadores. El código establece solamente que los salarios deben cumplir con los requisitos mínimos. En relación con la libertad sindical, el código del Consejo Internacional de la Industria del Juguete no reconoce el derecho de negociación colectiva (Convenio núm. 98 de la OIT) y aunque alude al Convenio núm. 87 de la OIT sobre libertad sindical en su lista de principios, su código de prácticas comerciales menciona simplemente el derecho de ser representados y no de sindicalizarse. No se dan detalles ni información sobre lo que constituyen normas aceptables en lo que se refiere a la representación de los trabajadores, lo que implica que el compromiso resulte relativamente inútil. No hay disposiciones relativas a la utilización de contratos temporales o de duración definida, ni tampoco sobre el trabajo precario en general. El sistema de auditoría utilizado por el Consejo Internacional de la Industria del Juguete para vigilar el cumplimiento del código es deficiente. Es la propia fábrica la que encarga la auditoría a partir de una lista de auditores autorizados y utiliza la información sobre la auditoría para solicitar la certificación. Llegan a realizarse algunas auditorías de control sobre el terreno, pero no es una práctica común. Las inspecciones se llevan a cabo una vez al año como mínimo.

La investigación realizada en la fábrica B fue posible debido a que Golden Bear accedió a comunicar su lista de proveedores a la confederación sindical británica TUC, para permitir que se realizaran investigaciones externas en relación con las condiciones de trabajo. La lista fue dada a conocer únicamente a los que colaboraron en nuestra investigación, de modo que el nombre de la fábrica se conservará en el anonimato en el presente informe. Actualmente se mantienen conversaciones con Golden Bear Toys



respecto a estos resultados y a las medidas que pueden tomarse para mejorar las condiciones de trabajo. La empresa Golden Bear es digna de encomio por su apertura, y esperamos que continúe las negociaciones con Juega Limpio y sus socios para mejorar las condiciones de trabajo de esta fábrica.

RESULTADOS: violaciones al código de abastecimiento sostenible a todos los niveles

El código de abastecimiento del Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres (LOCOG) utiliza las normas establecidas en el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), en el que se mencionan las normas fundamentales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. El código propiamente dicho contiene nueve normas fundamentales, que de acuerdo con el Comité Organizador de Londres, las empresas licenciatarias están contractualmente obligadas a aplicar en las fábricas de sus proveedores. Estas nueve normas incluyen varias cláusulas, que especifican las cuestiones clave que deben abordarse.

Juega Limpio decidió que esta investigación compararía las condiciones de trabajo reales en ambas fábricas con las normas que el Comité Organizador de Londres afirma que se practican en las fábricas de sus proveedores. En cada uno de los nueve ámbitos que aborda el código, hemos encontrado claras violaciones.

EL EMPLEO NO ES ELEGIDO LIBREMENTE

Aun cuando en ninguna de las fábricas se encontró la práctica del trabajo forzoso,³⁹ se observaron violaciones graves a la libertad para renunciar a un empleo en ambas. Esta violación corresponde a la disposición 1 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (véase el recuadro). En la fábrica A los trabajadores podían renunciar a su puesto de trabajo, pero los procedimientos resultaban ser tan complicados que a menudo los trabajadores se daban por vencidos. La primera obligación de un trabajador es informar a su supervisor inmediato que desea renunciar y explicar por qué, luego rellenar un formulario que debe ser firmado por el jefe del departamento, por el gerente y, finalmente, el director de la fábrica. Los trabajadores señalaron que el supervisor a menudo se negaba a aprobar las renunciaciones, es decir, que el trabajador solía verse obligado a dejar su puesto de trabajo sin seguir el procedimiento formal, cuya consecuencia era la pérdida de un mes de salario. En la fábrica B, se prohibía definitivamente a los trabajadores renunciar a su empleo durante la vigencia del contrato. La mayoría de los trabajadores fijos habían sido empleados con un contrato de cinco años. Todo trabajador que renunciara a su empleo durante este período debía pagar una indemnización a la fábrica por incumplimiento de contrato

Disposición 1 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: El empleo se elegirá libremente

1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentación de identidad y serán libres de abandonarlos tras una notificación razonable.

Según la ley china los trabajadores también deben poder renunciar a su empleo, sin penalización, siempre que lo notifiquen con treinta días de antelación a su empleador.

CASO OMISO A LOS DERECHOS SINDICALES

China no permite una verdadera libertad sindical. En los lugares donde existen restricciones legales a la libertad sindical, el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético permite el uso de medios

paralelos. Estos medios pueden adoptar la forma de, por ejemplo, un comité de trabajadores o, en el caso de China, una sección de la ACFTU a nivel de la fábrica. A fin de cumplir los criterios para la representación, estos comités deben ser elegidos por los trabajadores a través de elecciones libres y secretas, el comité no debe ser objeto de la injerencia de la dirección de la fábrica y debe tener un mandato claro para representar a los trabajadores.

En ambas fábricas se observó la violación de este derecho.

En la fábrica A no existía ninguna sección de la AFCTU, ni tampoco un comité de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores no sabían qué era un sindicato y desconocían en gran medida sus derechos fundamentales del trabajo así como que existía la posibilidad de una acción colectiva para resolver los problemas que surgieran en el lugar de trabajo. Cuando tenían alguna queja, solían hablar con sus supervisores inmediatos, aunque no tenían ninguna garantía de que se diera solución a sus problemas. De acuerdo con la normativa de la fábrica, expuesta en el tablón de anuncios, todo trabajador/a sospechoso de incitar a un paro o huelga sería despedido.

Disposición 2 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: Se respetará la libertad sindical y el derecho a las negociaciones colectivas

2.4 Donde la ley restrinja el derecho a la libertad sindical y a las negociaciones colectivas, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

En la fábrica B existía un comité de trabajadores, pero sus cinco miembros fueron designados por la dirección y ninguno de los trabajadores entrevistados sabía quiénes eran. En general, los trabajadores pensaban que el comité había sido creado solamente a efectos de los auditores y, por lo tanto, nunca había sido utilizado para plantear los problemas que les aquejan. La mayoría de los trabajadores indicó que planteaban sus problemas directamente a sus supervisores, o al departamento de recursos humanos. Los apartados 4 y 10 del artículo 84 del manual de los trabajadores de esta fábrica afirma que todo trabajador que incite a otros trabajadores a hacer huelga o a parar el trabajo, o participe en este tipo de actividades será despedido sin indemnización.

CONDICIONES CARENTES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Salud y seguridad inadecuadas

En la fábrica A, los trabajadores tienen que utilizar una importante variedad de sustancias químicas potencialmente tóxicas, y se observó que los sistemas relativos a su uso eran totalmente inadecuados y exponían a los trabajadores a situaciones de riesgo.

Los productos químicos no estaban etiquetados con las instrucciones de uso seguro ni con información sobre los daños que pueden causar. En muchos casos no estaban marcados con el nombre del producto químico y simplemente indicaban para qué debían utilizarse (por ejemplo, agua para eliminar la pintura). Algunos de los productos químicos, como el persulfato de amonio y el ácido nítrico estaban expuestos al aire y, en el departamento de estampado en concreto, se percibía un fuerte olor a pintura y otras sustancias químicas. Los trabajadores afirmaron que el olor causaba irritación, pero que con el tiempo se habían acostumbrado.

El equipo de protección provisto también era inadecuado. El único equipo de protección personal proporcionado a los trabajadores en la fábrica A eran máscaras quirúrgicas, pero los trabajadores se mostraron escépticos en cuanto a la protección

que proporcionaban, sobre todo contra el polvo de metal al que están constantemente expuestos. Los trabajadores indicaron que sentían que estaban respirando una gran cantidad de polvo y que sus manos siempre estaban cubiertas de éste. Un trabajador señaló que sus dedos habían quedado atrapados en una máquina, la cual no estaba equipada con dispositivos de seguridad. Otros señalaron que varios trabajadores sufrieron quemaduras con zinc debido al ritmo tan rápido con el que tienen que trabajar. A pesar de que los trabajadores disponían de guantes, el utilizarlos aminoraba su ritmo de trabajo, y como la mayoría era remunerada por cada pieza producida, esta disminución del ritmo significaba ingresos más bajos.

En la fábrica B se proporcionaba a los trabajadores una mayor gama de equipos de protección personal, incluyendo máscaras de algodón, tapones para los oídos, guantes y sombreros. Sin embargo, dadas las molestias e inconvenientes de su utilización, la mayoría de los trabajadores no los utilizaba, aparte el sombrero, a menos que los auditores estuvieran de visita. Durante estas visitas, el uso del equipo de protección personal era obligatorio. Para sentarse durante su jornada laboral, los trabajadores disponían de taburetes en lugar de sillas, con el resultado de que la mayoría se quejaba de un constante dolor de espalda.

Disposición 3 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

3.1 Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud..., mediante la reducción, en la medida de lo razonable, las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

3.2 Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o designados.

3.3 Se proporcionará acceso a servicios limpios y a agua potable, y, si fuera necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida.

3.4 El alojamiento, en caso necesario, estará limpio, seguro y cumplirá las necesidades básicas de los trabajadores.

No se recibe formación sobre seguridad e higiene

Ninguno de los trabajadores/as de la fábrica A, ni de la fábrica B, había recibido formación en materia de salud y seguridad. Ninguna de las fábricas realizaba simulacros de incendio y ninguno de los trabajadores entrevistados sabía cómo utilizar el extinguidor de incendios. Los trabajadores de la fábrica B señalaron que se había producido un pequeño incendio en la fábrica y que ninguno de los trabajadores presentes había sabido cómo apagarlo. Afortunadamente ninguno de los trabajadores resultó herido en este incidente.

En la fábrica B se disponía de botiquines de primeros auxilios, con las señas de contacto de la persona designada como socorrista de primeros auxilios. El trabajador identificado como el socorrista mencionado en el botiquín afirmó que no había recibido ninguna formación y que no sabía cómo prestar los primeros auxilios. Simplemente se pedía a los trabajadores más antiguos poner sus nombres en una lista. En el momento de la investigación, al menos uno de los botiquines de primeros auxilios estaba totalmente vacío. Los trabajadores señalaron que sólo se llenaban antes de las auditorías.

Alimentos faltos de higiene

"La fábrica no nos trata como seres humanos. La comida que nos dan es peor que la de los cerdos."

Los trabajadores de la fábrica B indicaron que las condiciones de la cocina del comedor de la fábrica eran antihigiénicas. Los trabajadores no están obligados a comer en la fábrica, pero en realidad no tienen más remedio, ya que además de una tienda que vende pequeños refrigerios frente a la fábrica, el restaurante más cercano se encuentra a quince minutos andando. Los trabajadores tenían que pagar 2,4 CNY por cada comida, la cual rara vez contenía carne y de la que se quejan porque está mal cocinada y tiene mal sabor.

Dormitorios mal ventilados y condiciones de vida inadecuadas La fábrica A ofrecía dormitorios opcionales a los trabajadores/as en la fábrica, pero eran para personas del mismo sexo y las habitaciones para las parejas generalmente eran ocupadas por la dirección. El alojamiento cuesta 60 CNY mensuales en una habitación hasta para 12 personas. Tenían instalaciones de aire acondicionado, pero sólo durante la noche. Los trabajadores del turno de noche se quejaban de que eran excesivamente calientes para dormir durante el día.

La fábrica B también proporcionaba dormitorios para los trabajadores por 60 CNY en habitaciones para doce personas. No había agua caliente para las duchas y los trabajadores necesitaban ir a buscar el agua caliente a otro lugar, y sólo estaba disponible después de las 9 de la noche. Los sanitarios y baños comunes estaban localizados en un espacio público y no ofrecían suficiente privacidad. Una de las mayores preocupaciones planteadas por los trabajadores/as era que no había tomas de corriente eléctrica disponibles en los dormitorios, de modo que los trabajadores no podían cargar sus teléfonos móviles. Para cargarlos, era preciso entregarlos a la dirección, lo que los trabajadores consideraban como una violación a la privacidad.



SE UTILIZA TRABAJO INFANTIL

Durante el período de la investigación, la fábrica A tenía empleados a 3 trabajadores menores de edad, dos chicos y una chica, todos de quince años de edad. Otros trabajadores confirmaron que en verano era frecuente la contratación de trabajadores/as menores de edad, y que podían identificarse por su apariencia tan joven. Dos de los trabajadores menores de edad identificados por los investigadores eran trabajadores temporales; el tercero estaba trabajando con un contrato de mayor duración en la fábrica. Los trabajadores indicaron a los investigadores que se pedía a todos los trabajadores de apariencia juvenil que salieran de la fábrica

durante las visitas de auditoría, lo que sugiere que la dirección sabía que estaba empleando a trabajadores menores de edad. En la fábrica B no se observaron situaciones de trabajo infantil.

Disposición 4 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: No se empleará mano de obra infantil

De conformidad también con la ley china, los niños menores de dieciséis años de edad no deben ser empleados en puestos de trabajo a tiempo completo.

SALARIOS ILEGALMENTE BAJOS O INSUFICIENTES PARA GARANTIZAR UN SALARIO DIGNO

La investigación concluyó que en las fábricas A y B los salarios eran demasiado bajos. Los trabajadores/as se quejaron de condiciones de empleo engañosas e incomprensibles, del impago de las cotizaciones sociales y de deducciones y multas a su remuneración.

El salario mínimo en la zona donde se localiza la fábrica A es de 950 CYN mensuales, y de 1100 CNY mensuales en la fábrica B. En ambos casos, éste es el salario que debe recibirse sin contarse las horas extraordinarias ni ninguna bonificación. De acuerdo con el código básico de la Iniciativa de Comercio Ético, toda remuneración debe representar un salario digno. El salario mínimo, que era el que recibía la mayoría de los trabajadores, era significativamente inferior a los niveles salariales de subsistencia en la región, los cuales se estima que ascienden a alrededor de 2000 - 2500 CNY.

En la fábrica A, los trabajadores/as en período de prueba, empleados con una tarifa por hora, recibían alrededor de 950 CNY mensuales. Una vez terminado el período de prueba de un mes, los trabajadores eran remunerados a destajo y recibían un salario básico mensual de 1000 a 1250 CNY. El salario real que los trabajadores entrevistados se llevaban a casa podía ser de 1300 a 2900 CNY mensuales, cuyas variaciones dependían de las horas extraordinarias y la productividad de los trabajadores/as.

En la fábrica B, los contratos de los trabajadores indicaban que el salario de base era de 1100 CNY, el equivalente al mínimo legal local. Sin embargo, el nivel de los salarios básicos (sin contar las horas extraordinarias) de los trabajadores de producción permanentes variaba entre 900 CNY y 1500 CNY, es decir, que algunos trabajadores percibían un salario por debajo del mínimo legal.

Todos los trabajadores temporales eran empleados con un salario por hora ilegalmente bajo. Para cumplir con la legislación relativa al salario mínimo, los trabajadores remunerados por día deben recibir 6,32 CNY por hora. Los trabajadores de la fábrica de B recibían solamente 5 CNY por hora (o 40 CYN por día).

El salario medio mensual, incluidas las horas extraordinarias y las primas y compensaciones, varía significativamente en función del departamento en que se trabaje. En los departamentos de corte, costura, bordado y relleno, los trabajadores eran remunerados por trabajo a destajo. En temporada alta, los trabajadores cualificados podían ganar entre 2800 - 3300 CNY. Los trabajadores/as de montaje y del almacén eran remunerados a una tarifa horaria, y podían ganar entre 1700-1900 CNY y 1400-2000 CNY, respectivamente.

Prestaciones engañosas o se omite su pago

La Ley del Trabajo de China estipula que todos los trabajadores/as tienen derecho a las prestaciones de seguro social, incluyendo la pensión, seguro de accidentes relacionados con el trabajo y seguro médico. Sin embargo, esta legislación se incumplía en ambas fábricas en distinto grado.

Durante las entrevistas, muchos trabajadores/as empleados en la fábrica A dijeron estar protegidos por el seguro social, pero que ignoraban completamente cuánto pagaban ellos o su empleador. La investigación confirmó también que, en realidad, sólo una pequeña proporción de los trabajadores/as había sido dado de alta en el régimen de seguridad social, y la mayoría de los trabajadores no entendía realmente en qué consistía este régimen. En la fábrica B, sólo se abonaban las cotizaciones para los trabajadores/as mayores de treinta años, lo que significaba que la mayoría de su mano de obra carecía de seguridad social.

El artículo 24 del Reglamento de la provincia de Guangdong relativo al pago de salarios establece que la remuneración percibida durante la baja por enfermedad no debe ser inferior al 80% del salario mínimo local. En la fábrica A los trabajadores nos indicaron que era fácil conseguir una baja por enfermedad, pero que no era remunerada.

Disposición 5 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: Se pagará un salario digno

5.1 Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo habitual cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, o la que fuera superior. En cualquier caso, los salarios serán siempre lo suficientemente altos como para satisfacer las necesidades básicas y disponer de unos ingresos a discreción.

5.2 Se les proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación a los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión cada vez que reciban el salario.

5.3 Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se proporcionará ninguna deducción por ley nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión...

De acuerdo con la legislación laboral china, los trabajadores y sus empleadores también deben pagar cotizaciones a un régimen de seguridad social y todos los trabajadores deberían tener derecho tanto a vacaciones como a bajas por enfermedad.

Nóminas inexistentes o entregadas a destiempo

“No sé cómo calcular mi remuneración. Mi salario básico debería ser 1100 CNY, como está escrito en el contrato, pero luego me encontré con que mi salario básico real era 1000 CNY.” – Un trabajador de la fábrica B.

La nómina debe explicar la composición del salario percibido por el trabajador y desglosar claramente el sueldo básico, la tarifa superior por horas extraordinarias, las bonificaciones, asignaciones y deducciones. El artículo 17 del Reglamento de la provincia de Guangdong sobre el pago de salarios establece que todos los empleadores deben proporcionar la nómina de su salario a los trabajadores. El artículo 50 de la Ley del Trabajo dispone que el salario debe abonarse mensualmente y que su pago no debe demorarse sin razón.

Los trabajadores de la fábrica A recibían una nómina, pero como la mayoría estaba empleada como mano de obra a destajo y el número de horas extraordinarias variaba mucho, pocos podían explicar la forma en que se calculaba su salario. Asimismo, los trabajadores se quejaron de que siempre les pagaban sus salarios con un mes de retraso y que casi nunca les pagaban a tiempo. Los trabajadores de la fábrica B no recibían una nómina y

la mayoría declaró ignorar cómo se calculan los salarios. También en esta fábrica se pagaba a los trabajadores el día 25 del mes, pero el pago se retenía durante un mes.

No se entrega copia de los contratos de empleo

El contrato de trabajo es una protección fundamental para los trabajadores, el cual establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. En caso de conflicto laboral, el contrato es una prueba esencial de que existe una relación laboral. A los trabajadores de la fábrica A se les pidió firmar dos ejemplares del contrato cuando empezaron a trabajar en la fábrica, pero a la mayoría de los trabajadores no se les entregó un ejemplar. Varios trabajadores indicaron a los investigadores que ni siquiera tuvieron la oportunidad de leer el contrato antes de firmarlo. Los trabajadores de la fábrica B firmaron un contrato de cinco años y se les entregó un ejemplar en el que figuran las condiciones. Sin embargo, los trabajadores se quejaron de que los salarios reales que recibían eran inferiores a lo que indicaba su contrato.

Se aplican multas ilegales a los trabajadores

En la fábrica A, los trabajadores se quejaron de gran cantidad de reglas que tenían que cumplir en la fábrica. Durante el verano, la fábrica publicó una lista de "méritos y deméritos" o recompensas y castigos mediante los que se conceden bonificaciones a los trabajadores o, con mayor frecuencia, aplican deducciones a sus salarios por ciertos comportamientos. Las multas ascienden de 20 a 200 CYN en función de la "gravedad" de la infracción. Por ejemplo, llegar tarde menos de diez minutos implica una multa de 20 CYN, si no se termina una tarea implica una multa de 50 CYN, dormir fuera de la residencia sin permiso cuesta al trabajador 100 CYN, y mostrar "lasitud" en el trabajo, sin hacer esfuerzos por mejorar, o tomar un día de licencia sin permiso puede resultar en una deducción de 200 CYN. Varios trabajadores afirmaron que también habían recibido bonificaciones por buen trabajo. No hubo muestras de que existiera un sistema de multas en la fábrica B.

HORARIOS DE TRABAJO EXCESIVOS

Se señaló que el número de horas de la jornada de trabajo en ambas fábricas era excesivo y en contravención de las leyes nacionales, así como de las disposiciones del código básico.

En la fábrica A, una jornada normal de trabajo empezaba a las 8 de la mañana y terminaba a las 9 ó 10 de la noche. Los trabajadores tenían dos horas para almorzar y una hora para cenar. En algunos departamentos, los trabajadores solían permanecer regularmente hasta las 11 de la noche y, por lo menos un trabajador del departamento de pulimentado tenía que trabajar un turno de 24 horas cada miércoles. Los trabajadores empleados en el departamento de pulimentado rara vez tenían más de 1 ó 2 días libres al mes. Durante el período de alta producción, los trabajadores indicaron que los turnos de 24 horas se sucedían cada vez con mayor frecuencia, especialmente en el departamento de estampado. Otros trabajadores tenían dos turnos, y trabajaban de las 8 de la mañana a las 6 de la tarde y luego de las 10 de la noche hasta las 8 de la mañana del día siguiente.

En la fábrica B los trabajadores comenzaban su turno a las 8 de la mañana, pero estaban obligados a estar en la fábrica con 15 minutos de anticipación con el fin de registrar las presencias. Su turno normal terminaba a las 6 y media de la tarde, pero los trabajadores normalmente regresaban después de cenar para trabajar un período de tres horas más. Asimismo, estaban obligados a trabajar una semana de seis días.

Disposición 6 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: Las horas de trabajo no serán excesivas

6.1 Las horas de trabajo cumplirán la legislación nacional y la normativa de la industria de referencia, o aquella que ofreciera mayor protección.

6.2 En cualquier caso, los trabajadores no trabajarán con regularidad más de 48 horas semanales y dispondrán de al menos de un día libre por una media de 7 días. Las horas extraordinarias serán voluntarias, y no superarán las 12 horas semanales, no se exigirán con regularidad y se compensarán siempre con una prima.

La Ley del Trabajo de China establece que una semana de trabajo debe ser de 40 horas y se debe dar al trabajador un mínimo de un día de descanso a la semana. Las horas extras deben ser voluntarias y no deben exceder 36 horas al mes.

Las horas extraordinarias superan hasta cuatro veces el límite legal. Teniendo en cuenta los turnos de trabajo habituales, la mayoría de los trabajadores/as de la fábrica A trabajaba de 80 a 100 horas extraordinarias por mes, es decir, dos o tres veces más del límite legal. El número de horas era superior para los trabajadores que tenían que hacer turnos de noche. Las horas extraordinarias no son voluntarias y si los trabajadores no desean trabajar horas extraordinarias tienen que pedir permiso a sus supervisores. En la fábrica B los trabajadores en general tenían que trabajar alrededor de 24 horas extraordinarias por semana. Cuando empezó la producción de las mascotas olímpicas, la fábrica aún no había contratado suficientes trabajadores temporales, por lo que el número de horas extraordinarias de mayo y junio llegó a ser hasta de 140 horas al mes, es decir, cuatro veces más que el límite legal. Durante este tiempo se pidió a los trabajadores/as que firmaran un "compromiso voluntario" en el que solicitaban que se le diera un mayor número de horas extraordinarias. La firma de este compromiso era obligatoria.

Remuneración ilegalmente baja de las horas extraordinarias

El artículo 44 de la Ley del Trabajo de China garantiza que las horas extraordinarias durante los días de la semana sean remuneradas a los trabajadores a razón del 150% de la tarifa salarial horaria; a razón del 200% por de las horas extraordinarias trabajadas los fines de semana; y del 300% los días festivos.

En la fábrica A, la mayoría de los trabajadores/as no pudieron decir cuánto se les pagaba por las horas extraordinarias. Varios trabajadores en período de prueba pensaban estar recibiendo 5 CYN por hora durante la semana y 6 CYN durante los fines de semana. La fábrica A, en violación de las leyes nacionales, no contaba las primeras 8 horas el sábado como horas extraordinarias y la tarifa superior se abonaba solamente después de la novena hora. Esta tarifa superior resultó estar muy por debajo de la norma establecida legalmente, que debe ser de por lo menos 8,19 CYN por las horas extraordinarias trabajadas durante la semana y de 10,92 CYN durante el fin de semana. Los trabajadores de la fábrica B tampoco sabían cuánto se les pagaba por trabajar horas extraordinarias. Sólo un trabajador pensaba que conocía la tarifa horaria superior y afirmó que era de aproximadamente 6 CYN por hora. De acuerdo con el salario por hora de los trabajadores/as, la remuneración superior por concepto de horas extraordinarias los días laborables, los fines de semana y los días festivos debería ser de 9,48, 12,64 y 18,96 CNY respectivamente.

SE PRACTICA LA DISCRIMINACIÓN

La proporción entre hombres y mujeres en la fábrica A es del 50%. Los investigadores señalaron que resultó particularmente difícil hablar con las trabajadoras, por lo que era imposible obtener información sobre la discriminación específica por razones de género. La fábrica A contaba con servicios de guardería, lo que es raro en las empresas del sector privado. Los trabajadores afirmaron que no había mujeres embarazadas empleadas en la fábrica, de modo que fue imposible saber si los derechos correspondientes a la maternidad se aplicaban correctamente.

En la fábrica A, alrededor del 30% de los trabajadores tenían más de 30 años, la mayoría eran trabajadores jóvenes y migrantes, de entre 16 y 25 años de edad. La mayor parte de los trabajadores migrantes no tenían los documentos necesarios para acceder a los servicios locales. En la fábrica B, no se proporcionaba seguridad social a los trabajadores más jóvenes, ya que esta prestación sólo se concedía a los trabajadores mayores de 30 años. Los trabajadores temporales también tendían a ser migrantes. Muchos de los trabajadores fijos procedían de la zona.

En ambas fábricas se había hecho saber claramente a los trabajadores que todo aquel que participara en actividades organizativas o de tipo sindical sería despedido de la fábrica.

Disposición 7 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: No habrá discriminación

7.1 No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, sexo, estado, orientación sexual, pertenecer a un sindicato o afiliación política.

PREVALECE EL TRABAJO TEMPORAL

En la fábrica A, los trabajadores/as son empleados por un período de prueba durante el primer mes, y luego se les contrata como trabajadores fijos. Visto que la mayoría no recibe una copia de su contrato y no ha leído las condiciones de empleo, los trabajadores no tienen claro cuánto tiempo dura su contrato. Algunos trabajadores afirmaron que su contrato había sido prorrogado por un año, y otros aseveraron tener un contrato de tres años. En el momento de la investigación, aproximadamente 30 de los trabajadores/as encuestados estaban empleados como temporales. Ninguno de los trabajadores/as entrevistados para el estudio tenía un contrato permanente (de duración indefinida).

Durante los períodos con muchos pedidos, la fábrica B contrata alrededor de 300 trabajadores temporales, más del doble de la mano de obra fija. Un gran número de estos trabajadores/as son estudiantes. Los trabajadores fijos son todos empleados con contratos de duración determinada de cinco años. Ninguno de los trabajadores/as entrevistados tenía un contrato de duración indefinida o permanente.

En la fábrica A los trabajadores temporales estaban empleados en condiciones similares a los trabajadores regulares, pero la fábrica no les hizo contrato de trabajo. En la fábrica B, los trabajadores temporales son empleados con una remuneración por día, en lugar de tener un salario mensual o de trabajo a destajo, y ganan 40 CNY diarios, en lugar del mínimo legal de 50 CYN. Los trabajadores temporales tampoco cuentan con el pago de las cotizaciones de la seguridad social. La rotación de personal es extremadamente alta en la fábrica B.

Disposición 8 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: Se proporcionará un trabajo regular

8.1 El trabajo realizado deberá ajustarse, en la medida de lo posible, a lo definido por la ley nacional y la práctica como una relación laboral reconocida.

8.2 Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eludirán a través del uso de acuerdos únicos de contratación...

TRATO CRUEL E INHUMANO

De acuerdo con los trabajadores/as de la fábrica A, el ambiente de trabajo y el trato que se da a los trabajadores/as depende de la actitud de sus supervisores inmediatos. Los trabajadores señalaron que mientras algunos supervisores pocas veces los reprendían, otros los insultaban constantemente. El hecho de discutir con los supervisores daba lugar a un "demérito" o a una multa. Si los trabajadores necesitaban hacer una pausa, debían obtener un "permiso para ausentarse del servicio" de parte de su supervisor. Este permiso se limitaba a diez trabajadores a la vez.

Disposición 9 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético: No se permitirá un trato cruel o inhumano

9.1 Queda prohibido el abuso físico o castigo, amenazar con abuso físico, sexual u otro acoso, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.



Fábrica A: Wang – Multa por quejarse de las horas extraordinarias.

Wang tiene 29 años y alquila una pequeña habitación fuera de la fábrica con su esposa, que trabaja en otra fábrica cercana. Su hijo vive con su madre en su pueblo natal, ya que no puede permitirse tenerlo con ellos en la ciudad. Le echa mucho de menos y trata de hablar con él con regularidad por teléfono o mensajería instantánea. Solamente pueden visitarlo una vez al año, durante el Año Nuevo Lunar.

Wang piensa que los salarios que reciben son muy bajos y que la situación es cada vez peor. *"La inflación se ha disparado, ¿por qué no aumentar igualmente nuestros salarios?"*, afirmó. También se queja de que todas las fábricas engañan a los trabajadores. Por ejemplo, el anuncio de trabajo expuesto fuera de su fábrica indica que la tarifa por horas extraordinarias se pagará de conformidad con la ley. Wang sabe que eso no es cierto.

Recuerda que durante el verano la fábrica tuvo mucho trabajo. Un día tuvo que trabajar todo el día sin interrupción. Estaba agotado y esperaba tomar un descanso una vez terminado el turno de trabajo. Alrededor de las 17.30 horas, el supervisor anunció de repente a los trabajadores que tenían que permanecer durante un turno de trabajo extraordinario. *"Soy una persona apacible, pero debido a la fatiga no pude reprimir mi cólera."* Se quejó con el supervisor y tuvieron un altercado. Fue multado por ofender a su supervisor. Aunque haya que pagar un precio por desobedecer las órdenes de la dirección, le pareció que debía intentar expresar sus preocupaciones. Le entristece que la dirección no muestre empatía hacia sus compañeros trabajadores migrantes y afirma que algunos de los supervisores y la dirección siempre riñen a los trabajadores. *"¿Por qué los supervisores no pueden hablar tranquilamente?"*

Aunque Wang piensa que las condiciones de trabajo en la fábrica son insatisfactorias, duda en presentar su renuncia. Después de trabajar durante diez años sabe que "no existe una buena fábrica" y no sabe cómo podría cambiar esta situación. *"A veces me compro un billete de lotería y espero tener un poco de suerte"*, añade.

Fábrica A: Liang – Trabajar en condiciones de pobreza

Liang tiene 18 años y proviene de la provincia de Guizhou. Liang era un buen estudiante y tenía la esperanza de ir a una buena universidad, pero antes de terminar la escuela secundaria sus padres se quedaron sin dinero y ya no pudieron pagar la matrícula. A los dieciséis años Liang tomó la difícil decisión de abandonar la escuela y buscar trabajo en la provincia de Guangdong. Esperaba ganar suficiente dinero para ayudar a sus padres a mejorar su vivienda y la granja y llevarlos a conocer diferentes lugares de China.

La fábrica A es el tercer empleo que Liang ha tenido en los últimos dos años. Ahora se da cuenta de que trabajar en una fábrica no va a solucionar la pobreza de su familia. En los últimos dos meses el salario mensual de Liang nunca superó los 1700 CYN. Liang sabe que la fábrica viola en gran medida la legislación laboral, especialmente la relativa a las remuneraciones, pero tiene la intención de permanecer en el trabajo, al menos durante los próximos meses. *"Todas las fábricas son iguales. A pesar de que el salario básico en Shenzhen es más alto, el costo de la vida también es más alto. Los trabajadores estamos destinados a sufrir privaciones."* Le preocupan los productos químicos que tiene que utilizar, pero piensa que si no permanece en esta fábrica más de un año no deberían afectar a su salud.

Liang no está interesado en saber más acerca de la legislación laboral. No confía en el Gobierno para defender los derechos de los trabajadores, ya que se enteró de que algunos trabajadores habían sido detenidos por expresar sus reivindicaciones al Gobierno. *"Las leyes de las empresas son más fuertes que las leyes laborales, en mi opinión"*, concluyó.

Liang considera que su única salida es iniciar su propio negocio. Empezó por aprender cómo servirse de la informática, e incluso abrió su propia tienda en línea, pero no pudo ahorrar el dinero que necesitaba para ponerla en marcha. Ahora está pensando en aprender a ser peluquero y abrir su propia peluquería, pero tiene que ahorrar dinero para ello. *"Si pongo mi propio negocio, debo cumplir con las leyes. Y donaré dinero para la educación de los niños pobres"*, añade.

Fábrica B: Chen – una familia separada por la pobreza

Chen tiene 30 años y trabaja en la fábrica B desde hace dos. Empleada en el departamento de costura, gana un salario mensual aproximado de 2000 CNY. Cuando hay muchos pedidos, puede ganar hasta 2800 CNY por mes. Al igual que los demás trabajadores/as de la costura, Chen es remunerada por cada pieza que produce y tiene que trabajar duro para ganar un poco más. Afirma sentirse como una máquina. Aunque puede hacer una pausa, si deja su puesto de trabajo por mucho tiempo significa que va a ganar menos. Sufre de dolor de espalda por estar sentada en un taburete durante 10 horas al día. No tiene cobertura del seguro social, de modo que si enferma tiene que pagar los honorarios médicos por su cuenta, incluso si padece una enfermedad profesional.

Chen trabaja en la ciudad desde 1998. Los primeros días se sentía orgullosa de poder mejorar el nivel de vida de su familia. Al cabo de un año, pudo comprar la televisión para su hogar y, tres años después, renovar su casa. Sin embargo, después de que su padre dejó su trabajo en la mina, Chen tuvo que trabajar aún más para mantener a su familia. Se dio cuenta de que la vida de una trabajadora migrante es difícil. Chen ha renunciado a su sueño de poner su propio negocio; sabe que nunca va a ganar lo suficiente para conseguirlo.

Chen está casada y tiene una hija. Debido a que son trabajadores migrantes la hija de Chen no puede acceder a una educación gratuita y su madre no puede permitirse pagarla. De modo que la hija de Chen vive ahora con sus suegros en el pueblo. Cuando Chen ve a otras familias en Foshan llevar a sus hijos a los restaurantes de comida rápida, o a comprarles ropa nueva, se siente muy triste porque no puede permitirse hacer lo mismo con su hija.

Chen dice que los Juegos Olímpicos no le interesan. La única razón por la que ella y sus compañeros trabajan tan duro es porque necesitan ganar más. Espera que el precio por pieza pueda aumentar para no sentirse tan estresada, pero si su salario aumentara, lo más importante es que podría traer a su hija a vivir con ella y con su marido a Foshan.

Fábrica B: Zhang: las inspecciones de la fábrica son fraudulentas

Zhang tiene 28 años. Trabaja en el departamento de inyección de plástico de la fábrica B desde hace 8 meses, y antes había trabajado en varias fábricas en Shenzhen.

Se le paga por pieza y en temporada baja su salario mensual varía entre 1500 y 1800 CNY. Cuando hay muchos pedidos, puede ganar alrededor de 2500 CNY. Tiene dos hijos que viven en su pueblo natal y envía la mayor parte de su salario a su familia. No tiene muchas posibilidades de ahorrar, por lo que sus días libres se queda en su habitación para evitar gastar dinero. En temporada alta, Zhang trabaja entre 2 y 4 horas extraordinarias diarias, y sale de la fábrica ya entrada la noche. El camino rumbo a su vivienda es muy oscuro y teme por su seguridad.

En el departamento de inyección de plástico tiene que manejar las máquinas y manipular productos químicos. A veces tiene que usar disolvente para limpiar la grasa de los productos. Zhang se queja de que le causan erupciones y alergias en la piel. No tiene cobertura del seguro social y tiene que ir al departamento de recursos humanos para obtener los medicamentos. Las máquinas son muy ruidosas y, aunque la fábrica proporciona tapones para los oídos, no le parece que protejan suficientemente. Piensa que su capacidad auditiva va a deteriorarse si continúa trabajando en la fábrica. También están previstos otros equipos de protección como guantes y máscaras, pero solamente cada 3 o 4 días. Se utilizan solamente cuando vienen los inspectores.

La tarifa salarial que recibe por elaborar los artículos con el emblema de los Juegos Olímpicos y otros productos es la misma, pero las normas son mucho más estrictas. Zhang siente sus miembros paralizados por hacer un trabajo tan monótono un segundo tras otro, pero no se atreve a aminorar el ritmo porque se le paga por pieza, y exclama: “Espero que el Comité de los Juegos Olímpicos pueda decirnos a cuánto se vende un juguete de peluche y nos den un precio justo por pieza”.

Zhang afirma que las inspecciones de la fábrica no revelan la realidad que allí se vive. La fábrica no permite a los trabajadores/as decir la verdad a los auditores. Muchos trabajadores de la fábrica son de mediana edad, y tienen miedo de ser despedidos si dicen la verdad. “Los consumidores pueden encontrar que las mascotas de los Juegos Olímpicos son muy bonitas y divertidas, pero nunca piensan en el trabajo tan duro, en los bajos salarios y la mala alimentación que tenemos en la fábrica”, concluyó.

Zhang planea renunciar antes del Año Nuevo chino.

El Comité Organizador (LOCOG) afirma que los Juegos Olímpicos de Londres serán los más sostenibles que nunca han existido. ¿Entonces por qué los trabajadores y trabajadoras de estas cadenas de suministro siguen experimentando la violación generalizada de sus derechos?

El hecho es que la familia olímpica solamente está empezando a asumir la responsabilidad de las repercusiones que ejerce sobre la comunidad mundial y, para empezar, el Comité Organizador de Londres está tomando como punto de partida una normativa que tiene un nivel extremadamente bajo. Aun cuando ha dado pequeños pasos en la dirección correcta, ninguno ha sido lo suficientemente significativo como para garantizar realmente el respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores y trabajadoras que producen artículos con la licencia de Londres 2012. A continuación examinaremos la forma en que el Comité Organizador de los Juegos de Londres y otras instancias podrían haber reducido la brecha entre las aspiraciones y la realidad.

1. Código de conducta para un abastecimiento sostenible

La publicación de las normas laborales que se espera cumplan las empresas titulares de las licencias y sus proveedores es un primer paso importante, y el hecho de incorporar estas normas como requisito contractual ayuda a prestarles la debida importancia. Sin embargo, la mera adopción de una política no es suficiente; para que el código se traduzca en la realidad, el Comité Organizador de Londres tiene que mostrarse mucho más proactivo en hacer cumplir el código. Asimismo, es importante que adopte un enfoque coherente. El Comité Organizador de Londres ha estado dispuesto a aceptar el uso de otros códigos propuestos por los titulares de sus licencias, lo que significa que los diversos proveedores e industrias están utilizando normas distintas. En el caso de los juguetes, el Comité Organizador de Londres ha aceptado que las fábricas apliquen el código del Consejo Internacional de la Industria del Juguete (ICTI) en lugar del código básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), a pesar de que el primero es menos exigente que el segundo, en particular en lo que se refiere al salario digno, al trabajo temporal y a la libertad sindical.

Cualquiera que sea el código de conducta que se utilice, sólo es útil si realmente puede ser utilizado por los trabajadores y

sus organizaciones como una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo. Un documento redactado únicamente en inglés, que los trabajadores nunca han visto es más o menos inútil. Para que el código de conducta adquiera sentido en la realidad debe estar expuesto y ser divulgado en la fábrica, o entregarse directamente a los trabajadores en su propio idioma. Asimismo, los trabajadores deben recibir información y formación sobre lo que representan las normas para ellos y proporcionarles los medios para hacerlas cumplir, idealmente a través de organizaciones sindicales o, en el caso de China, los comités independientes de trabajadores.

Ninguno de los trabajadores/as entrevistados para esta investigación había visto nunca una copia del código de abastecimiento sostenible del Comité Organizador de Londres, ni el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, y tampoco ninguno había oído hablar de su existencia. Casi nadie entre los trabajadores/as entrevistados conocía los derechos que les correspondían a la luz del código del Comité Organizador de Londres, la legislación laboral china o los convenios de la OIT. En la fábrica A no existía ningún tipo de mecanismo para que el trabajador pudiera hacer respetar sus derechos; en la fábrica B, el mecanismo previsto estaba muy por debajo de las normas requeridas para una genuina representación de los trabajadores y no concedía a los trabajadores la posibilidad de expresarse.

2. Transparencia y divulgación de los centros de producción

Una exigencia clave de la campaña Juega Limpio es que los comités organizadores de los Juegos Olímpicos den a conocer públicamente la localización de las fábricas que producen artículos bajo sus licencias. Juega Limpio reconoce que la transparencia no es una receta mágica que haga desaparecer las violaciones de los derechos del trabajo, sin embargo, si se dieran a conocer públicamente las fábricas proveedoras del Comité Organizador de Londres sería mucho más fácil para los sindicatos, las ONG y otro tipo de organización de los trabajadores utilizar el código del Comité Organizador de Londres para dar formación y apoyar a los trabajadores donde sea posible hacerlo. Asimismo, permite a los trabajadores saber para quién están produciendo realmente y comprender mejor las cadenas de suministro en las que participan. Por último, la transparencia abre la cadena de suministro al escrutinio público, dando la posibilidad de ejercer una mayor presión para la introducción y mantenimiento de las mejoras.

El Comité Organizador de Londres se ha negado a dar este paso argumentando que el mantenimiento de detalles precisos de la producción y hacerlos accesibles al público sería todo un reto debido al tamaño y la complejidad de nuestra cadena de suministro⁴⁰. De hecho, la publicación de una base de datos de los proveedores de artículos de promoción accesible al público no es algo insólito. El Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés) en EE.UU. ofrece un mecanismo para dar a conocer al público las cadenas de suministro para las universidades que han suscrito su código. Incluye a los proveedores de mascotas, tazas, insignias y gorras. El Consorcio de Derechos de los Trabajadores estaba dispuesto a ofrecer asesoramiento para crear un sistema, e incluso se reunió con el Comité Organizador de Londres para discutir el funcionamiento de este sistema. El Comité Organizador de Londres no dio curso nunca a este ofrecimiento.



El Comité Organizador de Londres también nos señaló que la industria de artículos de promoción no estaría dispuesto a dar este paso. Es cierto que el sector de los productos promocionales se muestra generalmente renuente a satisfacer las demandas de mayor transparencia, pero ya ha accedido a hacerlo. De hecho, Hasbro, uno de los fabricantes de juguetes más importantes del mundo, publicó una lista de sus principales proveedores a principios de 2011⁴¹ y el Consejo Internacional de la Industria del Juguete está alentando a sus miembros a hacer lo mismo. Golden Bear estuvo de acuerdo en dar los nombres de su fábrica proveedora, aunque necesitaba pedir autorización para estar segura de no quebrantar las cláusulas de confidencialidad del Comité Organizador de Londres.

El compromiso más importante que el Comité Organizador de Londres estuvo dispuesto a asumir en relación con la transparencia fue indicar que alentaba a sus proveedores a dar a conocer los lugares de producción, pero hasta la fecha se ha limitado a manifestarlo en un comunicado en su página web. El Comité Organizador de Londres afirma que también va a plantear la cuestión en su conferencia de proveedores a principios de 2012, pero aún está por verse. Para superar su renuencia a pedir una transparencia total, el Comité Organizador de Londres ha decidido más bien imponer a sus proveedores la suscripción a un sistema de base de datos, SEDEX, como una manera de asegurarse que den a conocer al propio Comité Organizador todos los centros de producción, y para permitirles consultar los informes de auditoría realizados anteriormente en dichos centros.

De hecho, el uso de la base de datos SEDEX hace muy poco para abordar la cuestión de la transparencia, e incluso el Comité Organizador de Londres admite que SEDEX contribuye más a la gestión eficaz de los datos que a la aplicación de las normas éticas. No hay un medio que permita a los trabajadores ni a sus organizaciones proporcionar información sobre la fábrica y sólo las empresas miembros de SEDEX pueden acceder plenamente a la información. Por este motivo, Juega Limpio ha seguido insistiendo en que el hecho de pertenecer a SEDEX ayuda poco a mejorar los derechos del trabajo sobre el terreno y no hace nada para abordar nuestro requerimiento fundamental de transparencia.

Juega Limpio considera que el Comité Organizador de Londres se muestra poco ambicioso en lo que respecta a la transparencia. Los Juegos Olímpicos son un acontecimiento mundial de gran envergadura que tiene lugar periódicamente y es un consumidor importante de artículos promocionales. John Hales, Director ejecutivo de Golden Bear, señaló que el contrato de suministro de las mascotas olímpicas "... representa una cuantía enorme para nosotros. Es, sin duda alguna, el contrato de mayor prestigio que hemos conseguido."⁴² Los comités organizadores podrían y deberían haber utilizado su influencia para impulsar la industria en su conjunto a tomar medidas dirigidas a una mayor transparencia. De haberlo hecho, podrían haber reclamado con toda razón el crédito de haber impulsado un cambio más amplio.

3. Ir más lejos que hacer auditorías en las fábricas proveedoras

En relación con el comercio ético, lo único que el Comité Organizador de Londres tiene previsto realizar en los países donde se fabrican efectivamente sus productos es un programa de auditoría social. La medida no es, tampoco en este caso, revolucionaria. Las grandes marcas y minoristas gastan millones de libras cada año en auditorías, sin embargo, para los trabajadores, los cambios han sido extremadamente circunscritos.⁴³ Juega Limpio instó al Comité Organizador de Londres a no

limitarse a seguir simplemente el trillado camino de la auditoría social como una solución para la adquisición de productos de carácter ético para los Juegos Olímpicos, sino más bien buscar la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia y remediación de los problemas de la cadena de suministro. Apenas se prestó atención a este llamamiento, y el Comité Organizador de Londres adoptó la auditoría como eje central de su programa.

A pesar de haber adoptado simplemente un sistema que no añade nada a las normas del sector, el Comité Organizador de Londres ha tardado en poner en práctica esta estrategia. En abril de 2011, el Comité Organizador de Londres todavía se encontraba en el proceso de selección de los auditores. Teniendo en cuenta que la lista de auditores autorizados se ha elaborado tan tarde, es poco probable que se haya realizado una auditoría aprobada por el Comité Organizador de Londres en los centros de producción de la mascota olímpica. La producción de estos artículos está llegando a su fin, por lo que incluso si se realizaran las auditorías, y éstas tuvieran la intención de mejorar las condiciones de trabajo, tendrían poco sentido. El Comité Organizador de Londres ya no tiene la misma influencia que habría tenido si estas inspecciones



se hubieran hecho varios años atrás, en el momento en que se concedieron las licencias.

Aun cuando el Comité Organizador de Londres hubiera llevado a cabo su programa de auditoría de forma oportuna y consistente, es poco probable que este enfoque hubiera descubierto las violaciones de los derechos de los trabajadores que se detallan en el presente informe. La mayor parte de las auditorías no duran más de un día y casi siempre son programadas con la fábrica con suficiente antelación. Dada la frecuencia de las auditorías, los directores son expertos en hacer que las fábricas pasen todas las pruebas. Se entrena a los trabajadores/as para que den las respuestas correctas, se limpian los sanitarios y los pisos y a los trabajadores que no deberían estar allí se les pide que no se presenten ese día.

Los trabajadores de la fábrica A indicaron a nuestros investigadores que las inspecciones de la fábrica se llevan a cabo casi dos veces al mes, dirigidas por diferentes empresas. Antes de que la auditoría tenga lugar, la dirección exige a los trabajadores que utilicen el equipo de protección personal y limpien la fábrica. Todos los trabajadores/as con una apariencia demasiado juvenil son enviados al exterior de la fábrica o a un departamento diferente. A un trabajador le dijeron: "Si acaso te entrevista

alguien, tienes que decir que no se trabajan horas extraordinarias y que tienes 2 días libres a la semana. Si el auditor te hace otras preguntas, solamente debes decir que eres nuevo y no conoces bien la situación." En la fábrica B, los trabajadores indicaron que se les avisa antes de que se realice la inspección y que se pide a todos que se preparen. Se llenan los botiquines de primeros auxilios y el uso del equipo de protección es obligatorio. Cuando entran en la fábrica, los trabajadores reciben instrucciones, entre las que se incluyen las respuestas que deben dar en caso de inspección. Los trabajadores que dan las respuestas "correctas" son recompensados con una bonificación de 300 CYN.

En las entrevistas que realizaron fuera de la fábrica, nuestros investigadores encontraron que era común recibir respuestas estandarizadas. Este elemento hizo sospechar que se había dado un entrenamiento personalizado a los trabajadores/as para responder a la auditoría, y que era preciso formular preguntas más detalladas para comprender la situación real. Sin embargo, un auditor normal no tiene tiempo para hacerlo y ahondar en la cuestión y, a menudo, carece de experiencia para juzgar si los trabajadores/as han sido entrenados para responder a las preguntas, o si los documentos han sido falsificados.

Por último, una auditoría no es más que un control efectuado sobre las condiciones concretas que existen en un momento dado. Aun cuando los trabajadores/as denunciaran la situación y los auditores realizaran su trabajo correctamente y señalaran las violaciones, el cambio no se daría automáticamente. Para ello se requiere un seguimiento adecuado y sistemático, sin el cual es muy probable que todos los controles posteriores hagan que un fraude más eficaz pueda llegar a considerarse como un cambio real y sostenible. Los trabajadores y trabajadoras entrevistados para este estudio indicaron que no confiaban en el sistema de auditorías y, sin la confianza de que su denuncia tenga como resultado un cambio real, no estaban dispuestos a asumir el riesgo.

Si el Comité Organizador de Londres y otras organizaciones olímpicas desean saber realmente cuáles son las condiciones en las fábricas, es preciso que establezcan vínculos sólidos con los sindicatos y las organizaciones de trabajadores sobre el terreno, aquellas que los trabajadores/as conocen y en las que confían. Tienen que dejar muy claro que asumen seriamente el apoyo al cambio a largo plazo, que están interesados en algo más que la mera "gestión del riesgo" y que están dispuestos a tomar otras medidas que solamente dejar de trabajar con los proveedores donde se han descubierto violaciones a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

4. Mecanismo de presentación de quejas

Otra de las reivindicaciones de Juega Limpio en relación con el Comité Organizador de Londres fue el establecimiento de un mecanismo de presentación de quejas que permita a los trabajadores y a sus organizaciones exigir la resolución y reparación de las violaciones a los derechos del trabajo en las cadenas de suministro de este Comité. En este ámbito, el Comité Organizador de Londres ha ido más lejos de lo que suele ser la práctica normal. El mecanismo que ha desarrollado se basa en los Principios de las Naciones Unidas e incluye la participación de un comité independiente de las partes interesadas para supervisar el proceso. Sin embargo, queda por debajo de las mejores prácticas establecidas por la ONU al no proporcionar a los trabajadores/as un acceso significativo a este mecanismo.

Aun cuando ahora se dispone de este mecanismo, la única

promoción que se ha dado al código de conducta ha sido su publicación, en inglés, en el sitio Web del Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres (LOCOG). A menos que los trabajadores/as estén enterados de que este mecanismo existe, es poco probable que lo encuentren, escondido como está en las páginas relativas a la "sostenibilidad" que figuran en una lista de documentos. Sólo recientemente las empresas titulares de las licencias han indicado que van a enviar el mecanismo de presentación de quejas a las fábricas. Asimismo, se observa una considerable confusión acerca de cuál es el propósito real del mecanismo. Aun cuando su finalidad se aclare ahora, para el momento en que se envíe a las fábricas de los proveedores, se traduzca y distribuya a los trabajadores/as, la producción estaría por terminar, y los trabajadores/as ya no podrán recurrir a dicho mecanismo.

Ninguno de los trabajadores ni trabajadoras con los que hablamos había oído hablar de los procedimientos de presentación de quejas y no tenía ni idea de lo que era. No resulta sorprendente. Para que un procedimiento de presentación de quejas tenga un impacto sobre las condiciones de trabajo es preciso que el mecanismo y su objetivo sean explicados en detalle a todos aquellos que puedan desear utilizarlo, o a los que se pide que participen en su promoción y aplicación. Asimismo, tiene que ser traducido a los idiomas que hablan los trabajadores y trabajadoras a los que se pretende llegar. El Comité Organizador de Londres necesitaría pedir la participación de las organizaciones locales que estén en contacto con los trabajadores para que colaboren en la impartición de formación y presten apoyo en la utilización del mecanismo. Entendemos por qué hasta la fecha no se ha presentado ninguna queja al Comité Organizador de Londres en lo que respecta a las condiciones de trabajo, ya que teniendo en cuenta los resultados de nuestra investigación, parece poco probable que se deba a que no haya queja alguna.

5. Supervisión

La creación de la Comisión para un Londres Sostenible destinada a la familia olímpica 2012 es positiva. Durante el período de la preparación de los Juegos Olímpicos ha velado por que no se incumplan los compromisos en relación con la sostenibilidad a medida que aumenta la presión de tiempo y dinero. Sin embargo, sigue sin estar claro hasta qué punto esta Comisión puede realmente influir en las actuaciones del Comité Organizador de Londres y si su mandato incluye incitar a los órganos encargados de la preparación de los Juegos Olímpicos a ir más allá y superarse en lo que respecta a la sostenibilidad.

En 2011, la Comisión para un Londres 2012 Sostenible elaboró un informe a modo de "instantánea" del procedimiento de adquisición de productos comerciales. El informe concluyó que el Comité Organizador de Londres debía hacer mayores esfuerzos en favor de la transparencia y tomar mayores medidas para promover el mecanismo de presentación de quejas entre aquellos que puedan desear utilizarlo. Estas conclusiones reflejan algunas de nuestras críticas a la actuación del Comité Organizador de Londres. Sin embargo, el propio informe da pocos detalles sobre los logros reales y el grado en que éstos han influido realmente para cambiar la situación de las mujeres y los hombres que supuestamente iban a beneficiarse con ellos.

De acuerdo con la Comisión para un Londres 2012 Sostenible, la información que obtuvo para su informe provenía de una serie de presentaciones de los equipos comercial y de sostenibilidad del Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Londres (LOCOG) realizadas en el transcurso de una jornada,

con un seguimiento posterior entre la Comisión y las personas clave, así como conversaciones con las partes interesadas en general. Asimismo, la Comisión leyó una selección de informes de auditoría de los proveedores. Sin embargo, la metodología de la Comisión no incluye ningún esfuerzo para entrevistar a los grupos locales, en los lugares donde se lleva a cabo realmente la producción, y no parece haber incluido muchas consultas con los titulares de las licencias ni con los propios proveedores.

No cabe duda alguna de que era necesario un órgano de supervisión, pero éste debía haber tenido la capacidad y las competencias para comprobar en la realidad las aseveraciones de los organismos olímpicos, así como los medios para plantear los cambios a los que se resisten los organizadores olímpicos.

6. Legado

El Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres siempre ha sostenido que su carácter transitorio (dejará de existir el año en que terminen los Juegos) circunscribe su capacidad para introducir un verdadero cambio en este ámbito. Juega Limpio reconoce que una organización con una existencia a corto plazo tiene una capacidad limitada tanto para hacer frente como para imponer mejoras a las violaciones endémicas de los derechos laborales que padecen los trabajadores y trabajadoras que fabrican artículos promocionales y trabajan en las industrias de

la ropa deportiva, aunque creemos que Comité Organizador de Londres podía y debería haber ido más lejos para impulsar las mejores prácticas.

Estas limitaciones ponen de relieve el papel fundamental del Comité Olímpico Internacional para asumir un mayor liderazgo en la promoción del respeto de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Si, una vez terminado el mandato del Comité Organizador de los Juegos de Londres 2012 (LOCOG), no se transmite sistemáticamente la información recabada y las enseñanzas aprendidas de los Juegos Olímpicos de Londres al Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Río (ROCOG) los organizadores de éstos últimos tendrán que empezar desde cero y tenderán a ocuparse de sus propias prioridades y objetivos, los cuales no necesariamente incluirían un fuerte compromiso con la sostenibilidad. Ahora bien, aun cuando se hiciera esta transmisión, experimentará las mismas limitaciones que el Comité Organizador de Londres y quizás no pueda desarrollar las estrategias apropiadas antes de que llegue el momento en que pueda ejercer mayor influencia. Una práctica normativa elaborada por el Comité Olímpico Internacional, y que tuvieran que cumplir todos los Comités Organizadores, representaría un incentivo real para que los proveedores modificaran sus prácticas y compitieran para levantar el listón en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Recomendaciones

Las conclusiones del presente informe son preocupantes: salarios de pobreza, graves riesgos para la salud y la seguridad, caso omiso de los derechos sindicales, ausencia de contratos, práctica del trabajo infantil, bajos salarios y multas ilegales. Se constataron violaciones a todas las disposiciones del código de abastecimiento sostenible del Comité Organizador de Londres (LOCOG) y del código básico de la Iniciativa de Comercio Ético, en el que se fundamenta el primero. Esta situación no puede justificarse fácilmente.

Sin embargo, estas condiciones son habituales en las cadenas de suministro de las prendas deportivas, juguetes y productos electrónicos. Las condiciones de trabajo que hemos puesto de relieve en estas fábricas de artículos con la marca olímpica no son diferentes de las que prevalecen en los muchos miles de puestos de trabajo repartidos por toda China. Esta situación es un llamamiento a la acción para que los equipos responsables del proceso de adquisición en el ámbito olímpico, y los titulares de sus licencias, velen por la aplicación de las normas que suscriben. Esta aplicación no será posible a menos que se garantice que estas normas se promuevan activamente y se hagan cumplir.

Los Juegos Olímpicos son a la vez una oportunidad simbólica y práctica de velar por que estos eventos deportivos a escala mundial estén a la altura de los ideales consagrados en la Carta Olímpica, y que el público que disfruta de los Juegos pueda tener la seguridad de que los artículos de recuerdo y las prendas de vestir que utiliza se elaboran en fábricas donde se respeta la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajo. Los organismos deportivos, tales como el Comité Olímpico Internacional, a través de sus contratos de patrocinio y de concesión de licencias, y las industrias que fabrican artículos promocionales, recuerdos, ropa y calzado deportivos así como otros artículos deportivos deberían asumir una responsabilidad mucho mayor que la que muestran actualmente con respecto a las prácticas laborales.

Los Comités Olímpicos y los titulares de las licencias que obtienen los contratos deben asumir la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo justas. La acción debe provenir del nivel más alto, con un claro mensaje del Comité Olímpico Internacional para que en la carrera por fabricar los artículos para los Juegos no se violen los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Los comités organizadores nacionales también pueden desempeñar un papel importante al respaldar las normas del trabajo y los derechos humanos internacionalmente reconocidos e incorporar ambos en los acuerdos contractuales. Los titulares de las licencias también deben tomar medidas respecto a sus fábricas proveedoras para supervisar e implementar programas destinados a mejorar los derechos y las condiciones existentes de todos sus proveedores. No se trata de marcar un tanto, es preciso asumir un compromiso a largo plazo y mostrar perseverancia, elementos que todo atleta conoce como la clave del éxito.

Comité Olímpico Internacional:

- Reconocer públicamente la necesidad de poner fin a la explotación y a las violaciones de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de las industrias que fabrican ropa deportiva, calzado deportivo y artículos promocionales
- Incluir el principio del respeto de los derechos de los trabajadores en la Carta Olímpica y el Código de Ética del COI
- Hacer de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo un factor decisivo en la selección

del país anfitrión

- Obligar a los Comités Organizadores nacionales a exigir que toda empresa suministradora de bienes y servicios para los Juegos Olímpicos respete las normas del trabajo reconocidas internacionalmente
- Facilitar el intercambio de las enseñanzas obtenidas en el ámbito de la sostenibilidad y la ética entre los Comités Organizadores nacionales a fin de que se incorporen las mejores prácticas de un acontecimiento olímpico al siguiente
- Velar por un mecanismo de presentación de quejas que pueda ser utilizado por todos los trabajadores, y sus sindicatos, que participen en la prestación de bienes y servicios de cualquier celebración de los Juegos Olímpicos

Comités Organizadores de los Juegos Olímpicos nacionales (incluido el Comité Organizador de Londres)

- Garantizar que titulares de las licencias y los patrocinadores de los Juegos Olímpicos incluyan obligaciones legales para cumplir con las normas del trabajo internacionalmente reconocidas y tomar medidas preventivas para controlar y remediar toda violación a las mismas
- Informar públicamente la localización de los centros de producción de bienes destinados a los Juegos Olímpicos, y asegurarse de que el requisito de divulgar al público todos los centros de producción figure en los contratos con las empresas titulares de las licencias
- Trabajar con los titulares de las licencias para investigar y remediar las violaciones descubiertas en los sitios de producción. Informar públicamente sobre los progresos realizados
- Velar por que la información relativa a los códigos de producción y los mecanismos de presentación de quejas sean traducidos a los idiomas locales, y que la información sobre su significado y su utilización sea accesible
- Trabajar con los sindicatos y las agrupaciones locales defensoras de los derechos laborales para proporcionar formación y dar a conocer los códigos de conducta y mecanismos de presentación de quejas en todas las fábricas que participen en la producción de artículos para la celebración de los Juegos Olímpicos

Titulares de las licencias olímpicas

- Asumir públicamente el compromiso de respetar las normas del trabajo reconocidas internacionalmente para todos los trabajadores y trabajadoras que participen en su cadena de suministro
- Incluir en sus contratos con los proveedores la obligación de cumplir con las normas del trabajo internacionalmente reconocidas
- Trabajar con sus proveedores y con los sindicatos para garantizar la aplicación de las normas del trabajo internacionalmente reconocidas y para resolver toda posible violación
- Comprometerse a garantizar que se paga un salario digno a todos los trabajadores y trabajadoras que fabrican sus productos

- Apoyar la creación de un ambiente positivo, donde los trabajadores y trabajadoras tengan la libertad de organizarse y de afiliarse a sindicatos
- Eliminar la utilización de contratos de corta duración y ofrecer seguridad del empleo
- Desarrollar relaciones a largo plazo con las fábricas proveedoras

¿Cuál es el siguiente paso?

Como resultado del presente informe, el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Londres 2012 (LOCOG) debe velar por que se investiguen las violaciones denunciadas, y se corrijan los resultados de forma inmediata y adecuada. La labor destinada a mejorar las condiciones en estas fábricas debe incluir esfuerzos de colaboración con los grupos locales defensores de los derechos de los trabajadores y con los representantes de la Campaña Juega Limpio. El Comité Olímpico Internacional, y los futuros comités organizadores, también deben garantizar que todas las auditorías que se realicen en las fábricas que producen artículos con la marca olímpica se lleven a cabo de modo que

tengan todas las probabilidades de revelar la verdadera situación de la fábrica o taller. Para ello, deben realizarse sin previo aviso e incluir entrevistas con los trabajadores y las trabajadoras fuera de la fábrica, en un lugar donde se sientan dispuestos a develar la información. Asimismo, deben desarrollarse estrategias que vayan más allá del proceso de auditoría y empiecen a abordar las causas fundamentales de las violaciones de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Todas estas medidas deben ser dadas a conocer públicamente.

Por último, el Comité Olímpico Internacional debe aceptar la responsabilidad de velar por que las normas del trabajo sean respetadas en todos los lugares donde se empleen trabajadores y trabajadoras en la producción de bienes y la prestación de servicios destinados a los Juegos Olímpicos. El Comité Olímpico Internacional ya ha incluido ahora los derechos del trabajo en los criterios de selección para las futuras ciudades sede de los Juegos Olímpicos. Este paso es positivo, pero también deben abordarse la cuestión de los derechos del trabajo en las ciudades anfitrionas ya seleccionadas y debe desarrollarse un enfoque más integrado para garantizar el respeto de los derechos humanos y las normas del trabajo en toda la familia olímpica.

- 1 <http://www.independent.co.uk/news/business/analysis-and-features/going-for-gold-the-2012-olympic-merchandisers-2233453.html>
- 2 London 2012 Sustainability Report: A blueprint for change, abril 2011 (Informe de Sostenibilidad de Londres 2012: Una referencia para inspirar el cambio)
- 3 Principios fundamentales, Carta Olímpica (2011), p.10 (de la versión en inglés). www.olympic.org/Documents/olympic_charter_en.pdf
- 4 <http://www.london2012.com/about-us/the-people-delivering-the-games/the-london-organising-committee/>
- 5 Véase la lista completa de peticiones en [http://www.Play Fair2012.org.uk/what-we-want/from-the-ioc/](http://www.PlayFair2012.org.uk/what-we-want/from-the-ioc/)
- 6 Véase http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43
- 7 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008507/lang-es/index.htm
- 8 <http://www.london2012.com/documents/sustainability/london-2012-sustainability-report-a-blueprint-for-change.pdf>
- 9 <http://www.cslondon.org>
- 10 London Olympic Bid and WWF, "Towards a One Planet Olympics" (2005) p.5
- 11 El Comité Organizador de Londres es responsable de la celebración de los Juegos Olímpicos. La Autoridad para la celebración de los Juegos Olímpicos (Olympic Delivery Authority) es responsable de la presentación y la infraestructura. Los compromisos en el ámbito de la sostenibilidad se aplican a ambos.
- 12 <http://www.cslondon.org/about/>
- 13 Comité Organizador de Londres (LOCOG) "Blueprint for Change," Sustainability Report, (2011) p. 61
- 14 Comité Organizador de Londres (LOCOG) "Blueprint for Change," Sustainability Report, (2011) p. 59
- 15 Véase <http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>
- 16 Comité Organizador de Londres (LOCOG), Sustainability Report, (Verano de 2011) p. 6
- 17 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 18 <http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6lMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391>
- 19 Labour Behind the Label, Briefing on the Chinese garment industry, febrero 2007
- 20 Artículo 11, Ley sindical de China, citada en el informe de la CSI al Consejo General de la OMC, mayo 2010
- 21 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la OMC, mayo 2010, p. 3
- 22 Un salario digno se define como un salario suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y permitir un ingreso discrecional.
- 23 Fair Wear Foundation Study on Wages in China (2010) p. 7
- 24 Fair Wear Foundation Study on Wages in China (2010) p. 1
- 25 Artículo 50 de la Ley del Trabajo de la RPC (1994)
- 26 Artículo 38 de la Ley del Trabajo de la RPC (1994)
- 27 Artículo 41 de la Ley del Trabajo de la RPC (1994)
- 28 Artículo 44 de la Ley del Trabajo de la RPC (1994)
- 29 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la OMC, mayo 2010, p. 4
- 30 Artículo 16, Ley sobre el contrato de trabajo de la RPC (2008)
- 31 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la OMC, mayo 2010, p. 8
- 32 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la OMC, mayo 2010, p. 8
- 33 CSI, Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China, Informe para el examen de las políticas comerciales del Consejo General de la OMC, mayo 2010, p. 10
- 34 http://www.insidethegames.biz/index.php?option=com_content&view=article&id=6276:exclusive-london-2012-defends-award-of-multi-million-pound-contract-to-china&catid=81:archive-news&Itemid=1
- 35 <http://www.the2012londonolympics.com/forum/business-london-2012-olympics/11008-london-2012-defends-award-multi-million-pound-contract-china-print.html>
- 36 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
- 37 <http://www.greenwisebusiness.co.uk/news/london-2012-smes-help-deliver-sustainability-goals-1879.aspx>
- 38 <http://www.icti-care.org/foundation.html>
- 39 El Convenio sobre trabajo forzoso (Núm.29) define el trabajo forzoso u obligatorio como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".
- 40 Informe del LOCOG "Blueprint for change": p. 66
- 41 http://csr.hasbro.com/downloads/Hasbro_factories.pdf
- 42 <http://www.shropshirestar.com/business/shropshire-business/2010/08/17/shropshires-2012-olympic-games-toymaker-signs-deal/>
- 43 <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stuart-bell/what-next-for-audit>

Metodología de la investigación

La investigación en ambas fábricas fue llevada a cabo por SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour), nuestros socios del mundo académico que luchan contra el mal comportamiento de las empresas, entre julio y octubre de 2011. Los datos de la investigación se recogieron a través de una combinación de estudios encubiertos llevados a cabo por investigadores que trabajaron en cada fábrica durante el período de investigación y entrevistas con los trabajadores y trabajadoras en el exterior de la fábrica después de su jornada laboral.

La fábrica A se identificó como centro de producción de artículos olímpicos a través de la información públicamente disponible en la que se indicaba que la licencia para la producción de insignias 2012 se había concedido a Honav. La fábrica A es propiedad de Honav, especializada en este tipo de producción de insignias, lo que se confirmó a través de la investigación realizada sobre el terreno a principios de 2011. La fábrica B se identificó gracias a la lista proporcionada por la empresa Golden Bear (véase "Las empresas licenciatarias").

Los investigadores de Juega Limpio trabajaron en ambas fábricas durante dos meses a lo largo del período de producción para el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos

de Londres 2012 (LOCOG) y observaron y documentaron las condiciones de trabajo en cada una de ellas. Asimismo, la investigación se continuó mediante entrevistas realizadas en el exterior de las fábricas con los trabajadores y las trabajadoras. Esta metodología presentó varias dificultades. Ambas fábricas están situadas fuera de las principales zonas industriales, con una reducida comunidad exterior, lo que hacía que los extraños fueran identificados con facilidad. Incluso en la fábrica se advierte a los trabajadores que no hablen con los trabajadores nuevos ni con los trabajadores que no conozcan ellos o la dirección.

Los trabajadores y trabajadoras, por su parte, disponen de muy poco tiempo libre, y la mayoría no sale del recinto de la fábrica. En ambas fábricas se había advertido a los trabajadores que no hablaran con extraños, y los investigadores percibieron que muchos habían sido entrenados para responder a cualquier pregunta que se les hiciera. Estos factores dificultaron la obtención de información exacta, en particular de parte de las trabajadoras, y los resultados aquí presentados pueden no ser exhaustivos en lo que se refiere a las violaciones de los derechos del trabajo. Aun así, los investigadores pudieron entrevistar a un total de 70 trabajadores y trabajadoras de las dos fábricas en el marco de las entrevistas efectuadas fuera del lugar de trabajo.



www.play-fair.org



www.playfair2012.org.uk