

ELECTRÓNICA 'LOW COST'

Estudio de las condiciones
laborales de cuatro proveedores
de Dell en China

Noviembre 2013

Autoría: Sophie Stracke, Nina Lendal y Frederik Johannisson

Esta publicación ha sido leaborada por DanWatch y China Labor Watch con el apoyo de SETEM Catalunya. La versión original es en inglés y ha sido traducida al catalán, castellano, alemán y polaco.

Traducción: L'Apòstrof Coop.

Maquetación al castellano: Concepte Gràfic

Las imágenes utilizadas en este informe son propiedad de DanWatch y China Labor Watch.

Informe elaborado según los criterios éticos de DanWatch y los principios internacionales de ética en los medios de comunicación

Prólogo

China, y concretamente la ciudad de Shenzhen –en la provincia de Guangdong–, se ha convertido en la fábrica mundial. La electrónica es uno de los sectores que dinamiza la economía del país, con miles de empresas que producen todo tipo de productos a un ritmo trepidante y que emplean a millones de personas. Aparte de los millones de usuarios domésticos, las administraciones públicas son el otro gran consumidor de los productos electrónicos que fabrica el país. Este informe es fruto de la colaboración entre dos organizaciones independientes y sin ánimo de lucro: DanWatch, centro de información e investigación, y China Labor Watch, dedicada a evaluar exhaustivamente fábricas chinas que producen juguetes, bicicletas, ropa, calzado, mobiliario y electrónica para algunas de las marcas más grandes del mundo. El informe profundiza en las condiciones laborales de cuatro fábricas que trabajan para varias multinacionales de la electrónica. Este informe se centra sobre todo en Dell, una de las marcas más importantes, ya que ocupa una posición privilegiada en el mercado europeo a raíz de la elevada demanda que sus productos tienen entre el sector público.

DanWatch y China Labor Watch forman parte de Good Electronics, una red de organizaciones y personas expertas de la sociedad civil preocupada por los derechos humanos, los derechos laborales y temas de sostenibilidad de la cadena de suministro global del sector de la electrónica. Uno de los objetivos de esta red es promover la mejora de las prácticas y las políticas –tanto de las empresas como de las administraciones– relacionadas con los derechos humanos y la sostenibilidad en la cadena de suministro, fijándose especialmente en las grandes multinacionales. Good Electronics promueve específicamente la campaña de las Naciones Unidas “Protect, Respect and Remedy” (“Protege, Respeta y Soluciona”, en castellano), centrada en la responsabilidad que tienen las empresas y los estados para evitar vulneraciones de los derechos humanos, así como facilitar que las víctimas tengan acceso a soluciones efectivas, tanto por la vía judicial como extrajudicial. Esta red defiende que los gobiernos promuevan normativas para proteger los derechos laborales, fomentar la responsabilidad social empresarial y aumentar la protección ambiental, así como su aplicación, en sintonía con los derechos humanos, los criterios de sostenibilidad aceptados internacionalmente y el cumplimiento estricto de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

DanWatch y China Labor Watch han detectado graves vulneraciones de la legislación laboral china y de los estándares internacionales, relacionadas con la duración de la jornada laboral, las horas extraordinarias, la retribución y los salarios. Aunque las empresas del sector de la electrónica como Dell disponen de políticas de responsabilidad empresarial y códigos de conducta, el informe demuestra que estas herramientas no funcionan: actualmente, la industria electrónica en China no tiene en cuenta la dimensión humana. Hay empresas establecidas en grandes complejos industriales que contratan a miles de personas trabajadoras que terminan amontonándose en alojamientos precarios. Hasta 50 personas trabajadoras se ven obligadas a compartir un único baño, y 90, una ducha. Los aspectos examinados por DanWatch y China Labor Watch en este informe vuelven a ofrecer motivos suficientes para preocuparse. Es la radiografía de una industria que no respeta los derechos laborales ni se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras.

A lo largo de la última década, las organizaciones de la sociedad civil han impulsado campañas a favor de los derechos laborales en la cadena de suministro global de la electrónica y han exigido a este sector que demuestre que practica la responsabilidad empresarial. Se han desarrollado muchas estrategias de sensibilización y de acción con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las personas que producen los artículos electrónicos: investigaciones, campañas dirigidas a los consumidores y consumidoras, diálogo con las empresas e incidencia para endurecer la legislación.

Recientemente ha surgido una nueva iniciativa. Un grupo de socios europeos de Good Electronics acaba de lanzar la iniciativa Electronics Watch (www.electronicswatch.org) en colaboración con organizaciones de defensa de los derechos laborales de países que ofrecen mano de obra barata. El objetivo es aplicar la Compra Pública Socialmente Responsable (CPSR) como herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales en la industria electrónica a escala global. Se trata de una iniciativa innovadora, impulsada por las ONG europeas SETEM Catalunya (Estado español), Südwind (Austria), CentrumCSR (Polonia), WEED (Alemania), DanWatch (Dinamarca), People & Planet (Reino Unido) y SOMO (Países Bajos). Estas organizaciones hacen un llamamiento a las administraciones públicas para que se impliquen en la defensa de los derechos humanos en toda la cadena de suministro del sector de la electrónica. Electronics Watch cree que el poder de compra de las instituciones públicas europeas es un factor determinante para presionar a las empresas y los proveedores para que actúen conjuntamente. Electronics Watch pondrá a disposición del sector público europeo herramientas y servicios prácticos para que puedan aplicar las políticas de CPSR existentes, además de información clara sobre las condiciones laborales en la actualidad. Pone un énfasis especial en la evaluación y el seguimiento de las condiciones de los centros que fabrican equipos electrónicos para el sector público europeo.

Good Electronics acoge con satisfacción este informe elaborado por DanWatch y China Labor Watch, ya que aporta información actualizada sobre casos que requieren la aplicación de medidas urgentes.

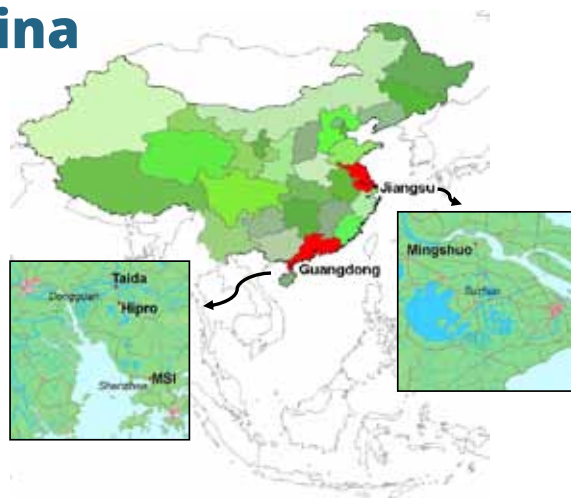
Pauline Overeem

GoodElectronics Network – www.goodelectronics.org

Índice

1 Investigación acerca de los proveedores de Dell en China	6
2 Vulneraciones graves de los derechos laborales	8
2.1 Horas extraordinarias obligatorias	9
2.2 Salarios inferiores al mínimo legal	10
2.3 El trabajo en la fábrica	13
2.4 Vivir sin salir del polígono industrial	14
2.5 Elevada rotación de personal	16
2.6 Programas de Prácticas	16
2.7 Contratación y prácticas discriminatorias	17
2.8 Representación de las personas trabajadoras	18
2.9 Vulneración de los derechos laborales dentro de las fábricas	19
3 Dell en China	20
3.1 Fábricas estudiadas	22
3.2 Dell y la contratación pública	23
3.3 El poder de las grandes marcas en la cadena de valor	24
4 Proveedores de electrónica y explotación laboral en China: una historia conocida	25
	27
5 La política de Dell en el ámbito laboral	28
5.1 Discrepancia entre los criterios de la EICC y las prácticas de Dell	29
6 La mejora de los derechos laborales y la búsqueda de mano de obra más barata	30
7 Apéndice	

1 Investigación acerca de los proveedores de Dell en China



Las provincias de Jiangsu y Guangdong en el sudeste de China

Este informe investiga las condiciones laborales en las fábricas de las provincias de Jiangsu y Guangdong (sureste de China) que son proveedoras de la empresa de productos electrónicos estadounidense Dell. Se basa en la documentación y el trabajo de campo realizado por las organizaciones de investigación DanWatch y China Labor Watch.

Se estudiaron cuatro fábricas entre abril y septiembre de 2013. El equipo de investigación de China Labor Watch se infiltró en dos de ellas, Mingshuo (Jiangsu) y Hipro Electronics (Guangdong), entre abril y agosto, y junio y julio del mismo año.

Los datos se obtuvieron mediante entrevistas informales, documentos –nóminas y trípticos–, filmaciones y fotografías con cámara oculta, y a partir de la observación y la propia experiencia de los investigadores mientras estaban trabajando en la fábrica.

En el mes de septiembre, el equipo de DanWatch investigó las otras dos fábricas – propiedad de MSI y Taida (Guangdong)– a partir de entrevistas con personas trabajadoras fuera de las instalaciones de la fábrica y el análisis de documentación diversa, como nóminas y trípticos.

Los contactos con el personal –fácilmente identificable por el uniforme– se produjeron en las calles, tiendas y cafeterías cerca de los centros de trabajo, y se le preguntó si quería participar en entrevistas, que tuvieron lugar en restaurantes de los alrededores. Algunas entrevistas se realizaron colectivamente y otras, individualmente. Participaron en ellas hombres y mujeres de 18 a 30 años que desempeñaban tareas manuales en la planta de la fábrica.

Otras fuentes utilizadas son entrevistas con personas expertas, búsquedas en Internet, artículos de prensa e informes elaborados por organizaciones como SOMO, SACOM, China Labor Watch y el China Labour Bulletin. Todas estas referencias están reflejadas en las notas a pie de página.

Las cuatro fábricas aparecen como proveedoras de Dell en sus respectivos materiales promocionales, hecho que fue confirmado por los propios trabajadores y trabajadoras,

aunque también producen para otras marcas. Los nombres del personal mencionado en el informe son ficticios para preservar su identidad, aunque los investigadores los conocen.

Los resultados de las investigaciones se enviaron a Dell antes de ser publicados, y se dio la oportunidad a la empresa de comentarlos. La respuesta de Dell puede consultarse en el Apéndice.

También se contactó con las cuatro empresas propietarias de las fábricas y se les mandó un cuestionario sobre sus condiciones laborales. Aunque disponían de una semana para completarlo, ninguna de ellas respondió.

La investigación acerca de los derechos laborales en China

En China, investigar sobre los derechos laborales es difícil y puede resultar peligroso para las personas investigadoras, trabajadoras y traductoras implicadas. No se pueden llevar a cabo investigaciones abiertamente y, en general, la dirección de las fábricas se niega a responder sobre temas sensibles. El personal que informa sobre las condiciones de los centros de trabajo se arriesga a ser acosado, despedido o perseguido por las autoridades. Además, la administración china no acoge con simpatía la investigación y el periodismo crítico, y ya se han dado casos de detención de miembros de grupos de interés local que han hecho declaraciones a periodistas extranjeros que no disponían de acreditación oficial¹.

En este sentido, también ha habido casos de periodistas que estaban investigando temas sensibles y a los que se ha negado o retrasado la expedición del visado, y periodistas que han sido expulsados², sometidos a vigilancia, agredidos por bandas contratadas, que han entrado por la fuerza en su alojamiento, o que han sufrido robos de material³.

Los miembros del equipo de investigación chino que denuncian vulneraciones de los derechos laborales se arriesgan a ser vigilados y detenidos por las autoridades.

Por consiguiente, el investigador de DanWatch disponía de poco tiempo para entrevistar a las personas trabajadoras en los terrenos de la fábrica para evitar llamar la atención de las autoridades y la dirección, y evitar riesgos para todo el equipo de investigación.

Durante la investigación, las autoridades chinas descubrieron a uno de los miembros de China Labor Watch cuando se estaba preparando para infiltrarse en la fábrica. Se desconoce cómo pudo ser identificado por parte de las autoridades, que lo amenazaron con el objetivo de paralizar el proceso de investigación⁴.

¹ Entrevista al coordinador de China Labor Watch, Kevin Slaten (22/8/2013).

² Committee to Protect Journalists (CPJ). <http://www.cpj.org/2013/02/attacks-on-the-press-china-tightens-control.php>. (Consultado el 27/09/2013)

³ Federación Internacional de Periodistas (2013). Media at risk. Press freedom in China 2012-13. pág. 24-27. <http://www.ifj.org/assets/docs/104/080/f463268-b4a3250.pdf>

⁴ Entrevista al coordinador de China Labor Watch, Kevin Slaten (22/8/2013).

2 Vulneraciones graves de los derechos laborales

La investigación reveló la existencia de explotación y graves vulneraciones de la legislación laboral china, las convenciones internacionales y los derechos humanos en las cuatro fábricas proveedoras de Dell establecidas en las provincias de Guangdong y Jiangsu.⁵ Las agencias de recursos humanos o las mismas fábricas establecen limitaciones de edad a la hora de seleccionar el personal: tiene entre 16 y 36 años, y suele verse obligado a desplazarse de su lugar de origen para buscar trabajo. Después de empezar a trabajar e instalarse en los densificados dormitorios colectivos, pocas personas se muestran satisfechas por su situación. La mayoría de las entrevistadas fuera de la fábrica tenía previsto marcharse en los próximos seis meses por culpa de los bajos salarios, la presión en el puesto de trabajo, el exceso de horas y la falta de expectativas de progresar dentro de la organización⁶.



Personas trabajadoras en un descanso durante el turno de noche

⁵ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

⁶ DanWatch: documentación de MSI y Taida (2013).

2.1 Horas extraordinarias obligatorias

En las cuatro fábricas estudiadas, la jornada laboral era de ocho horas, y era obligatorio realizar entre dos y cuatro horas extraordinarias cada día.^{7,8} El número mensual de horas extraordinarias iba de 48 a 136, lo que supera ampliamente el límite de 36 horas que establece la legislación china. En Mingshuo, en épocas de producción normal, el personal realizaba 23 horas adicionales que, sumadas a las 40 ordinarias, equivale a trabajar más de 60 horas a la semana, lo cual vulnera las recomendaciones de la Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC)⁹. En períodos de puntas de trabajo, el número de horas extraordinarias se dispara, con jornadas que pueden llegar a ser de 73,5 horas. En todas las fábricas se trabajaba seis días a la semana, aunque en periodos especiales el personal de Mingshuo llegaba a trabajar 30 días seguidos sin ningún día de descanso¹⁰.

La plantilla se ve obligada a realizar horas extraordinarias por dos motivos: en primer lugar, porque no son opcionales, sino obligatorias y, por otra parte, porque trabajando 40 horas semanales no se gana lo suficiente para vivir con dignidad. Por todo ello, trabajar 40 horas a la semana resulta prácticamente imposible¹¹.

Zhu Jun (24 años, provincia de Henan)¹²

Al anochecer, Zhu aprovecha el descanso de cinco minutos para tomarse un café antes de volver a la fábrica de Taida para realizar las tres horas extraordinarias obligatorias. Parece que está cansado y no demasiado contento.

“Un amigo que estaba realizando la formación previa me dijo que parecía que sería un trabajo bueno y bien pagado, pero cuando vine aquí la realidad era muy diferente”.

“Trabajo 11 horas diarias, seis días a la semana, pero solo gano 2.200 yuanes (270 euros) al mes. Vivo en un dormitorio sin aire acondicionado con muchos otros compañeros. Llegué hace tres meses, pero quiero dejarlo cuanto antes”.

⁷ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

⁸ Ver el resumen salarial de la tabla 1.

⁹ Electronic Industry Citizen Coalition. <http://www.eicc.info/> (consultado el 27/09/2013)

¹⁰ China Labor Watch: documentación de Mingshuo.

¹¹ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

¹² Entrevista al director de comunicación, Geoff Crothall, en el China Labour Bulletin (30/9/2013).

¹³ DanWatch: documentación de Taida (2013).

Períodos de puntas de trabajo

El concepto de períodos de puntas de trabajo es habitual en el sector de la electrónica. Se refiere a épocas en que la producción se incrementa significativamente a raíz del lanzamiento de un producto nuevo, o porque deben satisfacerse rápidamente los pedidos, por ejemplo. Todo esto influye sobre la carga de trabajo, lo que puede provocar que el personal se vea obligado a realizar un gran número de horas extras o que la presión que ejercen los encargados aumente, así como la contratación de personas trabajadoras eventuales.¹³

Los ciclos y la duración de estos períodos es variable (de dos a siete meses).¹⁴

Por ejemplo, para el personal de Mingshuo, las épocas de máxima carga de trabajo implican la realización de 33,5 horas extraordinarias en lugar de las 23 habituales, que deben añadirse a las 40 horas de jornada normal. Por otra parte, en estos períodos especiales –que suelen durar un par de meses– el personal no dispone de ningún día de descanso. En la fábrica de Mingshuo, el salario asciende a unos 3.000 yuanes (368 euros) mensuales¹⁵.

2.2 Salarios inferiores al mínimo legal

El salario neto que recibe el personal consta de un sueldo base correspondiente a las 40 horas semanales, más una serie de complementos –por horas extraordinarias (semanales y fines de semana), turnos nocturnos, un plus anual o de antigüedad– y unas deducciones en concepto de alojamiento, alimentación y transporte en autocar.^{16,17}

El personal percibe el salario mínimo y las horas extraordinarias, un importe que puede oscilar entre los 2.200 y 3.000 yuanes (270-368 euros). Sin embargo, en algunos centros de trabajo las deducciones en concepto de alojamiento, alimentación y transporte pueden llegar a ser muy importantes. En la fábrica de Hipro, por ejemplo, el salario disminuye hasta los 1.700-2.000 yuanes (208-245 euros) después de efectuar esta resta.¹⁸

El salario base mensual en Hipro –es decir, sin incluir horas extraordinarias, complementos y deducciones– es de 1.310 yuanes (161 euros)¹⁹, mientras que en Mingshuo asciende a los 1.370 yuanes (168 euros) durante el primer mes, y luego a 1.520 yuanes (186 euros). Ninguno llega al salario mínimo de la región²⁰.

¹⁴ China Labor Watch (2012): Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

¹⁵ FinnWatch, SACOM y SOMO (2009): Playing with Labour Rights, Music player and game console manufacturing in China. <http://germanwatch.org/corp/it-labmus.pdf>

¹⁶ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

¹⁷ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

¹⁸ China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

¹⁹ China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

²⁰ China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

²¹ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

El salario mínimo y el salario digno

En Shenzhen, el salario mínimo interprofesional para realizar un trabajo a jornada completa (40 horas semanales) es de 1.600 yuanes (196 euros) mensuales, el más alto en la China continental. Este importe se encarga de fijarlo el congreso del partido y, según la Oficina Municipal de Recursos Humanos y la Seguridad Social de la provincia, tiene el objetivo de atraer fuerza de trabajo a la región.²¹

Sin embargo, vivir en Shenzhen resulta muy caro. Según el Índice Global del Coste de Vida de 2013 que publica la Economist Intelligence Unit del Reino Unido, es la tercera ciudad más cara de China.²²

Por otra parte, según las organizaciones de derechos laborales del país, el personal de Shenzhen tiene dificultades para vivir dignamente con este salario mínimo por culpa del elevado coste de la vida.²³

La investigación realizada en las cuatro fábricas muestra que los bajos salarios impiden que las personas trabajadoras puedan ahorrar y tener vida social, y algunas no tienen suficiente dinero para pagarse el transporte y volver a casa por vacaciones. Por su parte, el personal que efectúa tareas manuales, que suele casarse y tener descendencia a una edad muy temprana, tiene grandes dificultades para mantener a la familia mientras trabaja en la fábrica²⁴.

Concepto	Mingshou	MSI	Taida	Hipro
Salario base (40 horas)	1370 yuanes (168€)	1600 yuanes (196€)	1600 yuanes (196€)	1310 yuanes (161€)
Precio/hora extraordinaria (de lunes a viernes)	11,8 yuanes(1,45€)	13,795 yuanes (1,69€)	12 yuanes (1,4€)	11,29 yuanes (1,38€)
Precio/hora extraordinaria (fin de semana)	15,75 yuanes (1,93€)	18,39 yuanes (2,25€)	15,63 yuanes (1,8€)	15,05 yuanes (1,84€)
Salario (incluyendo horas extraordinarias y complementos ²⁵)	2200 yuanes (270€) (temporada normal) & 3000 CNY (368€) (puntas de trabajo)	2200 y 3000 yuanes (270 y 368€)	2200 y 3000 yuanes (270 y 368€)	2500 yuanes (306€)
Salario neto después de las deducciones ²⁶	n.a.	1957 y 2752 yuanes (240 y 337€)	n.a.	1700 y 2000 yuanes (208 y 245€)

Tabla 1: Salarios

Según un estudio realizado por Ngai Pun y Jenny Chan, publicado recientemente por la universidad de Duke, el modelo productivo chino se organiza de tal manera que “las empresas no necesitan pagar el salario mínimo a las personas trabajadoras porque les ofrecen las necesidades básicas en el interior de los complejos industriales (...). Los bajos precios del alojamiento y la alimentación les sirven para atraer a personal de las áreas rurales, que puede comer, dormir y levantarse rápidamente para ir al trabajo cada día”²⁷. Las empresas se ahorran los salarios dignos reduciendo el coste

²² China Briefing (11/03/2013). <http://www.china-briefing.com/news/2013/03/11/shenzhen-raises-minimum-wage-levels.html>

²³ The Nanfang (02/08/2013). <http://www.thenanfang.com/blog/sz-minimum-wage-to-increase-to-1600-rmbmonth-14-5-rmbhour/>

²⁴ Entrevista al director de comunicación, Geoff Crothall, en el China Labour Bulletin (30/9/2013).

²⁵ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

²⁶ Por ejemplo, complementos en concepto de productividad y antigüedad (al cabo de un año de empezar a trabajar).

²⁷ Por ejemplo, pagos en concepto de alojamiento, alimentación y transporte.

de la vida a la mínima expresión en dormitorios masificados. Sin embargo, esta manera de garantizar las necesidades básicas se aleja mucho de la concepción de salario digno aceptada universalmente, que se basa en una forma de vida digna y la posibilidad de mantener a una familia, tal como recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la OIT.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora “a una remuneración justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”,²⁸ mientras que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT afirma que los salarios “deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias”²⁹.

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita formada por los gobiernos, las empresas y los trabajadores y trabajadoras de los 183 estados miembros de la ONU, y tiene el objetivo de fomentar el trabajo digno. Se encarga de aprobar convenciones y recomendaciones que establecen los criterios básicos en el ámbito de los derechos laborales. Ninguna de sus más de 180 convenciones y 190 recomendaciones ha sido ratificada por todos los gobiernos.

Las ocho convenciones más importantes de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998) recogen lo que se conoce como principios laborales básicos, que se concretan en cuatro ámbitos: libertad sindical y a la negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y prevención de la discriminación en el empleo e igual remuneración por trabajo de igual valor.

Cualquier estado, por el hecho de pertenecer a la OIT, debe cumplirlos, independientemente de que el estado miembro haya ratificado o no estos convenios.³⁰

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social contiene recomendaciones para empresas, gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales relativas a empleo, formación, condiciones laborales y salud, así como relaciones industriales.³¹

A pesar de que China es uno de los estados fundadores de la OIT, no ha ratificado las convenciones relativas a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.³²

²⁸ Ngai Pun y Jenny Chan (2013): “The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers” The South Atlantic Quarterly 112:1.

²⁹ Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1948, Artículo 23 (3)

³⁰ SOMO (2012): Freedom of Association in the electronics industry, pág. 2. http://somo.nl/publications-en/Publication_3804
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

³¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

³² OIT: convenciones ratificadas por China. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404

2.3 El trabajo en la fábrica

Generalmente, el trabajo en las cadenas de producción de las fábricas consiste en efectuar tareas de montaje, soldadura, evaluación y otras funciones relacionadas con el control de la calidad de los componentes. Se trata de procesos que se deben efectuar con rapidez y que son extremadamente repetitivos, con ciclos que oscilan entre los dos y los 32 movimientos por minuto. El personal debe cumplir con un volumen específico de trabajo que determina lo que debe producir cada equipo por minuto, día y semana.³³

En Mingshuo y MSI, cada equipo depende de un encargado que controla el trabajo y el ritmo de producción, y que puede gritar al personal si no es lo suficientemente rápido. En estas dos fábricas, el personal se pasa el turno entero de pie o sentado, en función de la tarea que está realizando, y tiene que pedir permiso para cambiar de posición³⁴.

Yang Xiaohong (30 años, provincia de Hunan)³⁵

Yang se encarga de comprobar y soldar placas de circuitos para Dell en la fábrica de MSI. *“Trabajo seis días a la semana de las 7 de la mañana a las 7 de la tarde. Es un trabajo duro que debe hacerse muy rápido: tenemos que acabar 105 piezas cada hora”, explica.*

En el trabajo no puede hacer planes de futuro:

“Mientras trabajas no puedes pensar en nada más: el encargado te riñe si no estás concentrada o vas demasiado despacio”

A pesar de todo, todavía le queda tiempo para soñar cuando no está trabajando: *“En el futuro, espero tener una vida sana y estable”, dice tímidamente. Apenas hace dos meses que llegó a MSI procedente de otra fábrica de Shenzhen, pero asegura: “Estos planes son incompatibles con trabajar aquí, ya que no tengo estabilidad ni es sano. Me estoy planteando dejarlo y regresar pronto a casa de mis padres”.*

Los productos electrónicos contienen una serie de elementos químicos y metales pesados tóxicos que pueden ser peligrosos para el personal que se expone a ellos durante el proceso de producción.³⁶ La fabricación de los componentes de los ordenadores, como por ejemplo placas de circuitos, acarrea este tipo de riesgos laborales, y es un fenómeno conocido.⁴⁷ Las sustancias tóxicas suelen entrar en el cuerpo mediante la inhalación, lo que puede provocar enfermedades crónicas y lesiones, como daños en el sistema nervioso, algunos órganos y al aparato reproductivo,³⁸ aparte de otras enfermedades. En las dos fábricas, la plantilla afirmó que tenía que respirar gases tóxicos y productos químicos a diario. En Taida y MSI, el personal encargado de soldar las placas de circuitos se quejaba de que sufría esta situación en su lugar de

³³ DanWatch: Documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

³⁴ DanWatch: documentación de MSI (2013). China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

³⁵ DanWatch: documentación de MSI (2013).

³⁶ Greenpeace: Toxic Tech. <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf> (consultado el 27/09/2013)

³⁷ Öko-institut (2008): Key Social Impacts of Electronics Production and WEEE-Recycling in China, pág. 4. <http://www.oeko.de/oekodoc/678/2007-184-en.pdf>

³⁸ Greenpeace: Toxic Tech. <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf> (consultado el 27/09/2013)

trabajo. Además, también decía que había detectado erupciones cutáneas provocadas por el contacto directo e indirecto con las placas mientras trabajaba. En ambas fábricas, el personal utiliza guantes pero no recibe ningún tipo de protección respiratoria para los gases tóxicos, a pesar de que las leyes chinas obligan a las empresas a respetar las medidas de salud e higiene en el trabajo.³⁹ El personal de Taida y MSI se queja de que el proceso de soldadura genera temperaturas muy elevadas y la empresa no aplica medidas para solucionarlo, por lo que el ambiente de trabajo es desagradable.⁴⁰

Zhao Lily (18 años, provincia de Guang Xi)⁴¹

El aspecto juvenil de Zhao queda reforzado por su baja estatura, sobre todo comparada con la de sus compañeras, con las que comparte mesa en el comedor. Llegó sola hace dos meses procedente de una provincia cercana, pero ya tiene amigas. Lo hacen todo juntas: trabajar, comer y vivir en el mismo dormitorio sin salir del complejo de la fábrica de MSI.

Zhao y sus amigas explican el olor fétido que desprende la fábrica: *“La soldadura provoca que las temperaturas sean extremadamente altas, el ambiente es tóxico. No tenemos ninguna protección para la boca y cuando me toco la cara se me irrita la piel. Nos pasamos de pie turnos de 12 horas seguidas y tenemos que pedir permiso para sentarnos”*.

Quiere dejarlo en el Año Nuevo Chino y sueña con continuar sus estudios y mejorar su inglés, inspirándose en su tío, que viaja a menudo a EE UU por motivos laborales.

2.4 Vivir sin salir del polígono industrial

La mayoría del personal ha tenido que emigrar para encontrar trabajo, por este motivo todas las fábricas estudiadas ofrecen alojamiento. Casi todos los dormitorios están dentro del polígono industrial, que dispone de una caseta de vigilancia y unos horarios limitados de entrada y salida.

La empresa ofrece un servicio de autobús que traslada el personal de los dormitorios al centro de trabajo sin salir del complejo industrial. En Hipro y Mingshuo, entre 8 y 12 trabajadores comparten una única habitación. En los dormitorios de Mingshuo, el personal del turno de noche se mezcla con el del turno de día, lo que puede acabar provocando molestias cuando coinciden.⁴²

Los dormitorios tienen limitaciones de abastecimiento de electricidad, y en Hipro algunos no disponen de enchufes, mientras que las fábricas de Taida y Mingshuo imponen restricciones en el uso de la electricidad. En Taida, todas las habitaciones

³⁹ Artículo 54 de la legislación laboral china.

<http://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/labor-law-of-the-peoples-republic-of-china>

⁴⁰ DanWatch: documentación de MSI y Taida (2013).

⁴¹ DanWatch: documentación de MSI (2013).

⁴² China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

disponen de aparatos de aire acondicionado, aunque algunos están estropeados.⁴³

Uno de estos dormitorios es el Meiling Youth Dorm, vinculado a la fábrica de Mingshuo.⁴⁴ Tiene seis pisos de altura y aloja a unas 3.264 personas, que deben compartir literas en grupos de 8 a 10 en una misma habitación. Se forman largas colas, ya que toca un lavabo y una ducha para cada 55 y 27 personas, respectivamente, y hasta 272 comparten una lavadora que funciona con monedas. A veces, hay cortes de agua, o no hay agua caliente. En MSI, 10 personas se ven obligadas a compartir una habitación de 30 metros cuadrados y un aseo pequeño y sucio, y la ducha también se comparte con el resto de habitaciones. La situación de hacinamiento y precariedad provoca que estas personas casi no tengan intimidad, y que necesidades básicas como lavar y secar la ropa, o la higiene personal, se acaben convirtiendo en tareas largas y complejas.⁴⁵



Dormitorio 9 en la fábrica Mingshuo, vista interior



Dormitorio 9 en la fábrica Mingshuo, vista exterior

⁴³ China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

⁴⁴ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

⁴⁵ DanWatch: documentación de MSI (2013).

2.5 Elevada rotación de personal

La intensidad del trabajo y las largas jornadas, así como la falta de perspectivas y los bajos salarios, provocan que el personal quiera marcharse y probar suerte en otra parte. Por consiguiente, todas las fábricas tienen que contratar personal a diario. La mayoría de las personas entrevistadas fuera de las instalaciones de MSI y Taida habían planificado cuando lo dejarían, y muchas pensaban hacerlo antes de medio año.⁴⁶ En Hipro y Mingshuo, la tasa anual de rotación de personal oscila entre el 20% y el 40%.⁴⁷

Las fábricas tienen un flujo muy elevado de entrada de personal, por eso disponen de varias normativas con el objetivo de mantenerlo. Taida aplica un período de prueba de un mes, durante el cual las personas trabajadoras tienen la obligación a avisar con 30 días de antelación si quieren marcharse. Además, algunos departamentos solo dejan irse a dos o tres personas cada mes.⁴⁸ El jefe de equipo se encarga de autorizar las bajas, aunque, por ejemplo, en Hipro se han dado casos en los que, sencillamente, se niega a dar el visto bueno. Por otra parte, en Taida y Hipro abandonar el trabajo sin esta autorización implica perder el salario de un mes, una medida que el personal que quiere irse como sea se ve obligado a terminar aceptando⁴⁹.

Li Jianguo (26 años, provincia de Hunang)⁵⁰

“Es habitual dejarlo a los dos meses. La gente se va constantemente porque el salario es muy bajo y el trabajo demasiado duro y agotador”, explica Li. Se ha pasado los últimos dos meses montando placas de circuito impreso en MSI y ya sueña qué va a hacer cuando se vaya: “Quiero sacarme el carné de conducir y trabajar de transportista. Ahora gano entre 2.500 y 3.000 yuanes (306-368 euros) mensuales por trabajar 12 horas cada día, seis días a la semana. Es demasiado poco”. De momento, aguantará: “Lo dejaré en el Año Nuevo Chino y regresaré a casa de mis padres”, asegura.

2.6 Programa de prácticas

Existen diferentes tipos de prácticas: de tres meses a un año de duración (Hipro y Taida) y de tres a seis meses (Mingshuo). Se acogen a estos programas estudiantes de secundaria y universitarios de 16 a 24 años, algunos de los cuales fueron obligados por parte de sus centros educativos, mientras que otros escogieron las prácticas porque creían que las tareas estarían relacionadas con su formación. Por lo contrario, todo el personal en prácticas efectúa el mismo trabajo que el resto de la plantilla, que tiene poco que ver con estudios como los de Recursos Humanos, por ejemplo. Estas personas cobran entre 2.200 y 3.000 yuanes (270-368 euros) para trabajar unas 10 o 11 horas diarias, con uno o ningún día de descanso, igual que el resto de la plantilla.⁵¹

⁴⁶ DanWatch: documentación de MSI y Taida (2013).

⁴⁷ China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

⁴⁸ DanWatch: documentación de Taida (2013).

⁴⁹ DanWatch: documentación de Taida (2013), y China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

⁵⁰ DanWatch: documentación de MSI (2013).

⁵¹ DanWatch: documentación de Taida (2013), y China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

En general, el personal de las fábricas de Mingshuo y Hipro es bastante joven. La primera acepta personas de 16 años, mientras que en la segunda, la franja de edad de 16 a 18 años ocupa más de una tercera parte de la fuerza de trabajo en las cadenas de producción. En verano, el alumnado en período de prácticas de 16 y 17 años representaba el 33% del personal de Hipro⁵².

Zhu Jun (24 años, provincia de Jiangxi)⁵³

A las ocho de la mañana, Zhu desayuna con los compañeros y compañeras de Taida después de trabajar once horas seguidas en el turno de noche. *“Vamos alternando los turnos mensuales nocturnos con los diurnos. El turno de noche es duro para el cuerpo”, explica. Zhu está haciendo prácticas de un año, aunque hace exactamente lo mismo que el resto de la plantilla. “Creo que estoy perdiendo el tiempo. Me inscribí a las prácticas, pero no tienen nada que ver con lo que estoy estudiando, son agotadoras y gano 3.000 yuanes (368 euros) mensuales. A veces me deprimó”, asegura. Se encarga de soldar placas de chips y afirma que cuando está trabajando siente “olores muy fuertes de sustancias nocivas, como por ejemplo zinc. Estaría bien que la empresa intentara solucionarlo”.*

2.7 Contratación y prácticas discriminatorias

La discriminación por motivos de edad y género es muy habitual en las fábricas estudiadas. Mingshuo exige que su plantilla tenga el doble de mujeres porque son consideradas más cooperativas. A menudo, las agencias de recursos humanos acaban seleccionando a más hombres de los permitidos cuando no son capaces de cumplir con esta proporción. Luego, exigen un pago a los candidatos que sirve para sobornar al Departamento de Recursos Humanos de Pegatron con el objetivo de que acabe contratando a este personal masculino adicional.⁵⁴

A la hora de seleccionar al personal que se encargará del trabajo en cadena, Mingshuo e Hipro establecen unos límites de edad de 35 y 36 años, respectivamente. En esta última fábrica, a las personas trabajadoras no se les entrega ninguna copia del contrato, lo que dificulta que sean conscientes de cuáles son sus derechos laborales.⁵⁵

⁵² China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

⁵³ DanWatch: documentación de Taida (2013).

⁵⁴ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

⁵⁵ China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

2.8 Representación de las personas trabajadoras

Las personas entrevistadas desconocían si en Taida, Hipro o MSI había algún sindicato, representante del personal o mecanismo de asesoramiento laboral.⁵⁶ Por su parte, Mingshuo dispone de un teléfono de atención al personal, aunque redirigía la llamada hacia la dirección de la planta.⁵⁷ Esta falta de información sobre la representación del personal vulnera la libertad de asociación, un derecho reconocido por la OIT.⁵⁸

Aparte del desconocimiento sobre los mecanismos de reclamación y representación laboral, las organizaciones de defensa de los derechos humanos tienen una visión crítica del sistema sindical y de representación de las personas trabajadoras de la China actual.⁵⁹

La representación de las personas trabajadoras en China

El único sindicato legalmente reconocido en China es la Federación de Sindicatos Chinos (ACFTU por sus siglas en inglés), un organismo que no es considerado ni democrático ni independiente.⁶⁰ Según Human Rights in China, dicho sindicato –que agrupa a 134 millones de afiliados de 1.713.000 organizaciones de primer grado–⁶¹ es “básicamente un instrumento del gobierno chino para facilitar y apoyar sus políticas en el ámbito empresarial, y para asegurar el control continuo de la población trabajadora”.⁶²

Desde que en 2008 entró en vigor la nueva legislación laboral china, este sindicato ha dedicado esfuerzos muy importantes para aumentar su poder de influencia sobre las empresas extranjeras.⁶³

⁵⁹ DanWatch: documentación de MSI y Taida (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

⁶⁰ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

⁵⁸ Convención número 87 de la OIT (1947). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

⁵⁹ Human Rights Watch (2013): capítulo sobre China. <http://www.hrw.org/world-report/2013>

⁶⁰ SOMO (2012): Freedom of association in the electronics industry, pág.11. http://somo.nl/publications-en/Publication_3804

⁶¹ International Centre for Trade Union Rights et al., ed. (2005). Trade Unions of the World (6a edición). ISBN 0-9543811-5-7.

⁶² Human Rights in China. <http://www.hrichina.org/content/4710> (consultado el 27/09/2013).

⁶³ The Economist (31/07/2008). <http://www.economist.com/node/11848496>

2.9 Vulneración de los derechos laborales dentro de las fábricas

La señal indica qué derechos laborales ha vulnerado cada centro de trabajo según la investigación de DanWatch. En cuanto a los espacios en blanco, no se tiene constancia de que se haya producido ninguna vulneración según la información recopilada, aunque tampoco es descartable.

Tipo de vulneración	Mingshou	MSI	Taida	Hipro
Horas extraordinarias obligatorias: <i>Se obliga al personal a realizar horas extras</i>	X	X	X	X
Salario mínimo: <i>el salario base es inferior al mínimo establecido por la legislación china</i>	X			X
Jornada laboral: <i>más de 60 horas a la semana</i>	X	X	X	X
Número de horas extraordinarias: <i>se supera el límite mensual de 36 horas extraordinarias</i>	X	X	X	X
Descanso semanal: <i>en puntas de trabajo se trabaja todos los días de la semana</i>	X			
Ambiente de trabajo: <i>condiciones duras y abusos verbales</i>	X	X		
Salud y seguridad: <i>exposición a gases tóxicos y falta de protección adecuada</i>		X	X	
Discriminación: <i>la empresa exige que la plantilla tenga una ratio entre mujeres y hombres de 2 a 1.</i>	X			
Información sobre derechos: <i>al personal no se le entrega una copia del contrato</i>				X
Representación de del personal: <i>el personal desconoce si la fábrica dispone de delegado o delegada sindical, o alguien que les represente.</i>		X	X	X
Representación del personal: <i>la fábrica no tiene delegado o delegada sindical, ni tampoco representante.</i>	X			

Tabla 2

3 Dell en China

Michael Dell fundó esta empresa en 1984 en EE. UU. Actualmente, es una de las corporaciones más importantes del mundo del sector de la tecnología y uno de los principales actores del mercado europeo de informática, tanto público como privado. Ocupa la tercera posición mundial en ventas de ordenadores personales⁶⁴ y la cuarta en Europa,⁶⁵ y lidera el mercado en ventas de monitores.⁶⁶ Desde que inauguró su primera planta china en el año 1998, ha incrementado la presencia en este país tanto en producción como en ventas. Dell es propietaria en exclusiva de 25 filiales chinas⁶⁷ y de un número desconocido de proveedores secundarios, y actualmente es el proveedor más importante del mercado de informática del país.⁶⁸ En junio de 2013, Michael Dell declaró: “nuestro compromiso con China nunca ha sido tan sólido, y esta inversión continua demuestra aún más la importancia que este país tiene para la estrategia y el futuro de Dell”.⁶⁹ Parece que la empresa está apostando por abandonar las zonas costeras para trasladarse a territorios con niveles salariales inferiores, como lo demuestra su reciente implantación en la ciudad de Chengdu, situada en el interior del país.⁷⁰



Cola de contratación, fábrica Mingshou, Suzhou

⁶⁴ Gartner 10/06/2013. <http://www.gartner.com/newsroom/id/2544115>

⁶⁵ Gartner 07/08/2013. <http://www.gartner.com/newsroom/id/2570220>

⁶⁶ <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24322313> (02/10/2013).

⁶⁷ Informe 10-K de Dell (2012), págs. 7-8. http://i.dell.com/sites/content/corporate/secure/en/Documents/FY12_Form10K.pdf

⁶⁸ Agencia Xinhua (06/07/2013). http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-06/07/c_132437748.htm

⁶⁹ China Daily (06/06/2013). http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm

⁷⁰ China Daily (06/06/2013). http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm



Fábrica Taida Electronics, Dongguan



Fábrica MSI, Shenzhen

3.1 Fábricas estudiadas

Las cuatro fábricas estudiadas son propiedad de empresas independientes de China o Taiwán que se encargan de proveer a Dell y otras empresas de electrónica. Algunas también disponen de una línea de productos propia, generalmente enfocada al mercado interior. Según el personal, las condiciones laborales son las mismas en todas las fábricas, independientemente de para qué empresa se esté trabajando en cada cadena de producción.

Mingshuo (Suzhou, provincia de Jiangsu)⁷¹.

Mingshuo es una filial del grupo taiwanés Pegatron que se dedica a la producción y ensamblaje de componentes de informática y accesorios para ASUS, HP, Samsung, Microsoft y Dell.

La fábrica de Suzhou es la más grande de la provincia (158.000 metros cuadrados) y emplea a unas 70.000 personas en épocas de puntas de trabajo y a unas 50.000 en temporada baja. La mayoría de la plantilla se aloja en dormitorios dentro de las mismas instalaciones de la empresa.

El Grupo Pegatron es una empresa internacionalizada que diseña y fabrica productos electrónicos, y una de las cinco grandes productoras de ordenadores personales, con un 11% del transporte marítimo.⁷² Posee dos sedes en Taiwán y centros de producción en México, la República Checa y cuatro puntos de China.⁷³

Pegatron está adherida a la EICC⁷⁴ y asegura que respeta los derechos humanos internacionales,⁷⁵ aunque no facilita datos sobre rotación de personal.⁷⁶

Hipro Electronics (Dongguan, provincia de Guangdong)⁷⁷

Hipro Electronics forma parte de Chicony Power Technology, una filial del grupo taiwanés Chicony. Esta fábrica produce fuentes de alimentación conmutadas y otros aparatos electrónicos destinados exclusivamente a la exportación para Microsoft, IBM, HP, Samsung, Compaq, NEC, Yokogawa, Sony y Dell. Emplea a 6.000 personas.⁷⁸

El Grupo Chicony⁷⁹ diseña y fabrica periféricos para ordenadores, especialmente teclados y cámaras. Chicony Power Technology se dedica sobre todo a la producción de fuentes de alimentación conmutadas y es el tercer proveedor mundial de adaptadores para ordenadores portátiles en cuanto a envíos. Está presente en 13 países en Asia, Europa y el continente americano,⁸⁰ tiene la sede en Taiwán y tres fábricas en China.

A pesar de que es socia de la EICC,⁸¹ apenas facilita información sobre cuestiones de responsabilidad social: su último informe de RSE se publicó en 2010 y aporta pocos datos acerca de los criterios y políticas laborales de la empresa.⁸²

⁷¹ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

⁷² Memoria 2012 de Pegatron. http://www.mzcan.com/taiwan/4938/annual/2012/EN/2012_Annual_Report_eng_kqBNUht1qgjr.pdf

⁷³ Actividad empresarial de Pegatron. <http://www.pegatroncorp.com/company/businessOperation.php> (consultado el 27/09/2013).

⁷⁴ Lista de socios de la EICC. http://www.eicc.info/about_us05.shtml (consultada el 27/09/2013).

⁷⁵ Pegatron: Memoria de RSE 2012, pág. 3. http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf

⁷⁶ Pegatron: Memoria de RSE 2012, pág. 89-90. http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf

⁷⁷ Presentación de Chicony 2012. <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012Q3-en.pdf>

⁷⁸ China Labor Watch: documentación de Hipro (2013).

⁷⁹ Anuario 2012 de Chicony. <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012report.pdf>

⁸⁰ Chicony: apartado "about Chicony". <http://www.chicony.com.tw/aboutchicony.htm> (consultado el 27/09/2013).

⁸¹ Lista de socios de la EICC. http://www.eicc.info/about_us05.shtml (consultada el 27/09/2013).

⁸² Informe de RSE de Chicony (2010). <http://www.chicony.com/news/CHICONY%20CSR%202010%20REPORT.pdf>

MSI (Shenzhen, provincia de Guangdong)⁸³

MSI es una empresa taiwanesa con fábricas en China. El complejo industrial de Shenzhen (200.000 metros cuadrados de superficie y 8.000 puestos de trabajo)⁸⁴ se dedica a la producción y ensamblaje de componentes de informática, como placas base, tarjetas gráficas, tarjetas de memoria flash y otros accesorios. MSI posee una línea propia de productos y también fabrica para las grandes marcas, como HP, NEC y Dell. Aparte del centro de producción y la sede china, la empresa también tiene oficinas en otros puntos de Asia, Europa, Oriente Medio y el continente americano.⁸⁵ Aunque no es socia de la EICC, fomenta la aplicación del código de conducta y los modelos de auditoría de esta entidad.⁸⁶ Según la memoria de RSE de MSI (2012), la rotación de personal en la fábrica de Shenzhen era del 9,3% para los hombres y del 30,7% para las mujeres.⁸⁷

Taida Electronics (Dongguan, provincia de Guangdong)⁸⁸

Taida Electronics es una filial del grupo Delta Electronics. El complejo industrial de Dongguan está formado por cinco fábricas que ocupan 126.700 metros cuadrados, emplean a 30.000 personas y se dedican a la producción de chips, placas de circuitos, fuentes de alimentación conmutadas, cables y adaptadores de alimentación. Es proveedora de NEC, GE, HP, Fujitsu, Phillips y Dell.⁸⁹

El grupo taiwanés Delta Electronics mantiene actividades comerciales en todo el mundo⁹⁰ y posee fábricas en Asia, Europa y el continente americano. Esta empresa es líder mundial en cuota de mercado de fuentes de alimentación y ventiladores sin escobillas de corriente continua.⁹¹

Según la memoria de RSE de 2012, Delta dedica grandes esfuerzos al cumplimiento de todas las normas básicas de la EICC, aunque no es socia de esta entidad. Asimismo, la empresa también trabaja para que se respete la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para las multinacionales y la Declaración tripartita de principios de la OIT⁹². La normativa laboral de Delta prohíbe expresamente el trabajo forzoso y cualquier forma de acoso y tratamiento inhumano. Finalmente, asegura que respeta el derecho de libre asociación y que cumple las leyes vigentes en cuanto a jornada laboral, indemnización y prestaciones.⁹³

3.2 Dell y la contratación pública

Los clientes de Dell se dividen en cuatro categorías: grandes empresas, administraciones públicas, pymes y el mercado de consumo. En cuanto a las administraciones, trabaja con organismos del ámbito de la educación, la sanidad y la seguridad pública. Según el último ejercicio fiscal (del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2013), un 26% de la facturación de la empresa correspondía al sector público, el segundo grupo de clientes más importante después del de las grandes empresas.⁹⁴

⁸³ MSI: material promocional de Shenzhen (2013).

⁸⁴ DanWatch: documentación de MSI (2013).

⁸⁵ MSI: apartado "About MSI". <http://dk.msi.com/about/contact-us/> (consultado el 27/09/2013).

⁸⁶ MSI: gestión de proveedores. http://www.msi.com/html/popup/csr/stnblity_%20splmanagement.html, (consultado el 27/09/2013).

⁸⁷ Memoria de RSE de MSI (2012). http://www.msi.com/html/popup/csr/news_20121114.html

⁸⁸ Delta (2013): material promocional de Dongguan.

⁸⁹ DanWatch: documentación de Taida (2013).

⁹⁰ Delta: Global Operation. <http://www.deltaww.com/about/operations.aspx?secID=5&pid=3&tid=0&Lang=en-US> (consultado el 27/09/2013).

⁹¹ Anuario de Delta (2012), pág.1. http://www.deltaww.com/fileCenter/ir/download/annual_report/2012annual.pdf

⁹² Memoria de RSE de Delta (2012), pág. 59-60. http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf

⁹³ Memoria de RSE de Delta (2012), pág. 59-60. http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf

⁹⁴ Informe financiero de Dell (ejercicio fiscal 2013). http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/FY13_Form10K_Web.pdf

Los últimos estudios sobre gobernanza dentro de la cadena de suministro de los ordenadores personales en cuanto a la cadena de valor muestran la importancia de las dos categorías de clientes mencionadas anteriormente: gracias a su elevada capacidad de compra, son los que están más bien situados para impulsar mejoras, por encima del resto de grupos de interés, incluyendo a inversores y accionistas.⁹⁵

En abril de 2013, Dell acusó al departamento de contratación pública del gobierno británico de fomentar una carrera de precios a la baja.⁹⁶

Aunque Dell ha publicado una lista de los proveedores de primer y segundo grado con los que se relaciona,⁹⁷ es imposible establecer vínculos directos entre estas empresas y los clientes de Dell, sean del sector público o privado.⁹⁸ Por lo tanto, estas organizaciones no tienen ninguna forma de saber si están adquiriendo productos procedentes de las cuatro plantas estudiadas o de otras fábricas que también están cometiendo vulneraciones de los derechos humanos.

Este informe –igual que otros documentos sobre los proveedores de Dell publicados anteriormente– muestra cómo la empresa incumple sus propias normas básicas, así como la legislación nacional y los principios internacionales en el ámbito laboral. En segundo lugar, destaca que no se puede garantizar que los productos de Dell cumplan los principios éticos.^{99, 100}

3.3 El poder de las grandes marcas en la cadena de valor

En el sector de la electrónica, la cadena de valor tiene un alcance y grado de complejidad muy elevado, tanto en lo referente a las relaciones de poder internas como por el número de empresas que participan en ella. En general, las grandes marcas no poseen directamente los centros de producción y ensamblaje asiáticos, y prefieren subcontratar empresas proveedoras, como en el caso de las cuatro fábricas estudiadas.

La estructura diversa de estas relaciones genera presiones sobre la cadena de suministro y los proveedores subcontratados, lo que también puede acabar afectando a las condiciones laborales del personal. Según un estudio sobre las fábricas chinas de Samsung elaborado por China Labor Watch, que una fábrica produzca exclusivamente para una única empresa –y que también sea su propietaria– influye sobre las condiciones laborales.¹⁰¹ En este sentido, se detectaron más vulneraciones en las fábricas que trabajaban para diferentes marcas a la vez. Sin embargo, una relación de exclusividad entre una gran marca y un determinado proveedor no implica una mejora automática de las condiciones de trabajo. Apple, por ejemplo, es otro exponente de empresa que mantiene relaciones con muchos proveedores al mismo tiempo –y con grados de exclusividad variables–, básicamente para controlar cuestiones relacionadas con el coste y la producción. Según un estudio publicado en 2011, esta empresa ejerce

⁹⁵ Gale Raj-Reichert (2012): Governance in Global Production Networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain, pág. 110f. <http://labourandelectronics.net/wp-content/uploads/2013/06/Governance-in-Global-Production-Networks-Managing-Environmental-Health-Risks-in-the-Personal-Computer-Production-Chain.pdf>

⁹⁶ The Channel (31/06/2013). http://www.channelregister.co.uk/2013/07/31/dell_public_sector_suppliers/ (consultado el 27/09/2013).

⁹⁷ <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>

⁹⁸ Lista de proveedores de Dell. <http://www.dell.com/Learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>, (consultada el 27/09/2013).

⁹⁹ SOMO (2009): Computer connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/

¹⁰¹ China Labor Watch (2011): Is Samsung Infringing upon Apple's Patent to bully Workers? pág. 8. <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-177.html>

un control exhaustivo a lo largo de la cadena de suministro y “tiene la capacidad de enriquecer o hundir a muchos de sus proveedores”.¹⁰²

En teoría, las marcas que subcontratan a un proveedor que también trabaja para otras multinacionales tienen menos ventajas en concepto de apalancamiento financiero si las comparamos con las que establecen vínculos de exclusividad. Sin embargo, todas las grandes empresas suelen presionar a los proveedores en aspectos relacionados con los costes y otras imposiciones.¹⁰³

Dentro de la cadena de valor de la electrónica, la mayoría de gastos de producción – materiales y distribución incluidos– son poco flexibles, por lo que los proveedores deben competir entre ellos para obtener los pedidos a bajo precio disminuyendo los costes de fabricación. Al final, esta situación acaba perjudicando sobre todo a los trabajadores por culpa de la reducción de los costes salariales.¹⁰⁴

Esta situación pone a los proveedores entre la espada y la pared: por un lado, se les exige altos índices de productividad a precios bajos (y con plazos de entrega muy ajustados) y, al mismo tiempo, se espera que respeten los códigos de conducta. Al final, la presión de las grandes marcas sobre los proveedores chinos –que ya tienen márgenes de beneficios muy escasos– provoca que prácticamente se queden sin posibilidades reales de cumplir la legislación, los códigos de conducta y demás normas en materia laboral.

4 Proveedores de electrónica y explotación laboral en China: una historia conocida

Dell acumula un largo historial de vulneraciones laborales vinculado a sus proveedores chinos. Al igual que el resto de grandes marcas, Dell subcontrata al principal proveedor mundial de electrónica, Foxconn. Esta empresa hizo saltar todas las alarmas en 2010, cuando varios casos de suicidio revelaron que en el interior de las fábricas se estaban produciendo graves vulneraciones de los derechos laborales. En ocho meses, un total de 17 personas intentaron suicidarse por culpa del estrés generado por la presión en el lugar de trabajo y las largas jornadas laborales. Solo cuatro de estas personas sobrevivieron.¹⁰⁵

Se denunciaron múltiples vulneraciones laborales: salarios por debajo del nivel mínimo de subsistencia, horas extraordinarias obligatorias y excesivas, cambios frecuentes de turno nocturno y diurno, acoso por parte de los encargados, imposición de multas y castigos humillantes, y contratos de prácticas obligatorias.¹⁰⁶

Gran parte de la culpa recayó sobre Apple, uno de los líderes del mercado, en tanto que Dell –un cliente destacado de Foxconn– anunció a través de un portavoz que estaba asesorando a Foxconn con el objetivo de “incrementar los salarios y reducir las horas extraordinarias” del personal de sus fábricas.¹⁰⁷ Sin embargo, en realidad Dell continuó pidiendo a las filiales de Foxconn que bajaran los precios.¹⁰⁸ En abril de 2013, se suicidaron dos personas más.¹⁰⁹

¹⁰² Kenneth L. Kraemer, Greg Linden y Jason Dendrick (2011): Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone. University of California, Irvine, University of California, Berkeley y Syracuse University, pág. 2 http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

¹⁰³ WEED y SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space, pág. 10. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹⁰⁴ China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops, pág. 1. <https://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-164.html>

¹⁰⁵ Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn. http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf

¹⁰⁶ Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn. http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf

¹⁰⁷ The New York Times (08/04/2012). http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/08/disruptions-on-worker-conditions-apples-rivals-are-silent/?_r=0

¹⁰⁸ Toms Hardware (17/03/2013). <http://www.tomshardware.com/news/Chassis-supply-chain-lower-prices-Catcher-Technology-Fuyu-Precision,21527.html>

¹⁰⁹ China Labor Watch (27/04/2013). <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-453.html>

En el año 2011, China Labor Watch investigó la fábrica MSI Computer de Shenzhen, otro proveedor de Dell que también se dedica a la producción y el ensamblaje de placas base y tarjetas gráficas.¹¹⁰

Las principales vulneraciones de los derechos laborales detectadas en esta fábrica fueron horas extraordinarias obligatorias, épocas de puntas de trabajo extenuantes y con pocos días de descanso al mes, salarios por debajo del nivel de subsistencia, acoso verbal y obligatoriedad de pasarse todo el turno de pie.

En 2010, un estudio de ocho fábricas proveedoras de Dell reveló casos de intensidad extrema en el lugar de trabajo, horas extraordinarias que superaban el límite permitido por la ley y salarios demasiado bajos en comparación con el coste de la vida.¹¹¹

En el año 2008, Sacom y WEED investigaron Compeq Technology en Huizhou, una empresa que fabrica placas de circuito impreso y otros componentes para Dell.¹¹² Las conclusiones más importantes revelaban jornadas demasiado largas, salarios por debajo del mínimo legal, horas extraordinarias obligatorias y mal pagadas, problemas de salud a raíz de la falta de material de protección, regímenes de disciplina autoritarios y ausencia de contratos de trabajo.¹¹³ Este estudio logró demostrar que Dell estaba presionando a Excelsior y Compeq con el objetivo de que cumplieran unos plazos de entrega muy estrictos a unos precios más bajos que nunca, lo que provocó que los proveedores vulneraran la legislación laboral, las normas básicas y el código de conducta de la empresa, así como las convenciones fundamentales de la OIT.

En el año 2004, CAFOD ya había denunciado condiciones laborales muy parecidas dentro de la cadena de suministro de Dell, así como su agresiva estrategia para reducir precios, que han persistido hasta hoy.¹¹⁴ Poco después, la empresa se convirtió en uno de los socios fundadores de la EICC.¹¹⁵

Dell tiene constancia de que todas estas situaciones se producen, ya que aparecen reflejadas en su memoria de RSE. Sin embargo, las conclusiones de este estudio muestran que, a pesar de todo, aún no se han erradicado.

Un fenómeno generalizado

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el estudio de algunos proveedores chinos de Dell pone de manifiesto que en el sector de la electrónica la explotación laboral es un fenómeno generalizado y perfectamente conocido por las empresas implicadas. Varias organizaciones se han encargado de recopilar casos que afectan a Apple,¹¹⁶ Samsung,¹¹⁷ HP,¹¹⁸ IBM,¹¹⁹ Fujitsu,¹²⁰ Lenovo,¹²¹ Acer,¹²² Sony y Toshiba.¹²³

Se trata de un fenómeno muy extendido y que afecta a todas las marcas, lo que plantea la cuestión de si existe una alternativa ética dentro del sector.

¹¹⁰ CLW (2011): Dell, HP, and NEC Supplier Factory Case Study: MSI Computer (Shenzhen) Co., Ltd. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1691&context=globaldocs>

¹¹¹ China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops. <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

¹¹² WEED y SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹¹³ WEED y SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹¹⁴ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. pág. 6.

¹¹⁵ <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

<http://198.170.85.29/Dell-response-NLC-9-Feb-2009.pdf>

¹¹⁶ China Labor Watch (2012): Beyond Foxconn : Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

¹¹⁷ China Labor Watch (2012): An Investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers?

<http://www.chinalaborwatch.org/pdf/Samsung%20Report%200904-v3.pdf> y China Labor Watch (2012): Samsung Factory Exploiting Child Labor. Investigative Report on HEG Electronics (Huizhou) Co., Ltd. Samsung Supplier. <http://chinalaborwatch.files.wordpress.com/2012/08/samsung8-271.pdf>

¹¹⁸ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

¹¹⁹ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

¹²⁰ WEED y SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹²¹ WEED y SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹²² SOMO (2005): CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector. http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/ICT_Sector_Report_2005_NL.pdf

¹²³ SOMO (2009): Computer Connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/

5 La política de Dell en el ámbito laboral

Según su código de conducta, Dell respeta los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.¹²⁴ Además, está adherida a la Electronic Industry Citizen Coalition (EICC)¹²⁵ –entidad formada por empresas del sector de la electrónica que trabaja para implantar la responsabilidad social y ambiental– y, por lo tanto, apoya sus principios éticos. Por último, Dell asegura que cumple la legislación de cada país en cuanto a los derechos laborales y las condiciones en el lugar de trabajo.¹²⁶

Por otra parte, Dell garantiza que todos sus proveedores cumplen todos los requisitos que establece la normativa vigente, que derivan de “un conjunto de buenas prácticas, sistemas de gestión y normas plenamente reconocidas”, como las convenciones básicas de la OIT.¹²⁷

En 2011, Dell se adhirió al programa de sostenibilidad del gobierno holandés (IDH), cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales y ambientales del sector de la electrónica en China y fomentar la aplicación de la RSE. La función de Dell es formar y capacitar en este ámbito a 11 proveedores (aunque no especifica cuáles son).¹²⁸ Sin embargo, la empresa afirma que el proyecto se ha retrasado, sobre todo en lo relativo a la incorporación de dichos proveedores,¹²⁹ de manera que, de momento, todavía no se ha podido conseguir ninguna mejora de las condiciones laborales.¹³⁰

Auditorías

Según un informe sobre las últimas tendencias en el sector de la electrónica elaborado por el proyecto Free2Work, Dell no aplica los principios de compra responsable que implica ser socio del programa IDH.¹³¹

El informe define qué se entiende por compra responsable y la importancia capital que tiene para las personas trabajadoras: “A través de la compra responsable una empresa puede evitar la imposición de demandas exageradas a sus proveedores. Cuando los proveedores reciben presiones injustificadas, ya sea en cuanto a precios, volumen de trabajo o plazos de entrega, el personal es el que suele salir más perjudicado”.¹³²

Además, el citado informe detectó deficiencias en el sistema de auditorías de Dell, tanto interno como externo. Por ejemplo, la empresa no lleva a cabo ninguna auditoría por sorpresa.¹³³

Sin embargo, las auditorías de Dell detectaron vulneraciones importantes de las normas básicas de la empresa. En este sentido, la última memoria de RSE afirma que un 67% de las auditorías concluyeron que había un exceso de horas trabajadas, y en un 18,1% de ellas el personal se exponía a riesgos para la salud.¹³⁴

¹²⁴ Código de conducta de Dell (2012), pág. 57. <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

¹²⁵ Electronic Industry Citizen Coalition. <http://www.eicc.info/> (consultado el 27/09/2013)

¹²⁶ Código de conducta de Dell (2012), pág. 14. <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

¹²⁷ Dell: Criterios de sostenibilidad de los proveedores. <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/standards-for-suppliers?c=us&l=en&s=corp&cs=uscorp1> (consultado el 27/09/2013)

¹²⁸ Programa IDH Electronics. <http://www.elevatelimited.com/idh/> y <http://www.idhsustainabletrade.com/electronics> (consultado el 27/09/13)

¹²⁹ Memoria de RSE de Dell (2013). <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

¹³⁰ Anuario 2012 del IDH. <http://www.idhsustainabletrade.com/idh-corporate-reports>

¹³¹ Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory.

¹³² Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, pág. 17.

¹³³ Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, pág. 24.

¹³⁴ Memoria de RSE de Dell (2013), pág. 35. <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

5.1 Discrepancia entre los criterios de la EICC y las prácticas de Dell

Jornada laboral

- El personal trabaja entre 60 y 74 horas semanales,¹³⁵ lo que supera el límite de 60 horas establecido por la EICC.¹³⁶
- En épocas de puntas de trabajo, el personal trabaja todos los días de la semana,¹³⁷ aunque las normas de la EICC exigen que disponga de un día de descanso como mínimo.¹³⁸

Trabajo forzoso

- La plantilla no puede negarse a realizar horas extraordinarias,¹³⁹ a pesar de que, según la EICC, su carácter "es voluntario y el personal tiene la libertad de abandonar su sitio cuando lo desee".¹⁴⁰

Salario

- En algunas fábricas, el salario base era inferior al salario mínimo interprofesional de la región,¹⁴¹ aunque las normas de la EICC establecen que la retribución debe respetar las leyes laborales, incluyendo las relativas al salario mínimo.¹⁴²

Ambiente de trabajo

- El personal tiene que trabajar en unas condiciones muy duras y sufre acoso verbal,¹⁴³ aunque la EICC lo prohíbe.¹⁴⁴
- Las personas trabajadoras están expuestas a gases tóxicos y no tienen acceso a medidas de protección,¹⁴⁵ a pesar de que las normas de la EICC establecen que la empresa debe facilitar los equipos adecuados y promover buenas condiciones en materia de riesgos laborales.¹⁴⁶

Discriminación

- Cuando solo se presentan hombres a las ofertas de trabajo, son obligados a satisfacer un pago que sirve para sobornar a las empresas con el objetivo de esquivar la cuota establecida de mujeres en plantilla,¹⁴⁷ aunque la EICC prohíbe la discriminación por motivos de género.¹⁴⁸

¹³⁵ DanWatch: documentación de Taida y MSI (2013). China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo.

¹³⁶ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

¹³⁷ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

¹³⁸ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

¹³⁹ DanWatch: documentación de Taida y MSI (2013) y China Labor Watch: documentación de Hipro y Mingshuo (2013).

¹⁴⁰ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A1)

¹⁴¹ China Labor Watch: documentación de Mingshuo y Hipro (2013).

¹⁴² Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A4)

¹⁴³ DanWatch: documentación de MSI (2013) y China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

¹⁴⁴ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A5)

¹⁴⁵ DanWatch. documentación de MSI y Taida (2013).

¹⁴⁶ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> B1) y B3)

¹⁴⁷ China Labor Watch: documentación de Mingshuo (2013).

¹⁴⁸ Código de conducta de la EICC. <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A6)

6 La mejora de los derechos laborales y la búsqueda de mano de obra más barata

Este informe sobre los proveedores de Dell en China constata que los productos adquiridos por organismos públicos o entidades privadas a esta empresa pueden haber sido producidos vulnerando gravemente los derechos de las personas trabajadoras. Los casos documentados de horas extraordinarias, explotación laboral y bajos salarios son un fenómeno generalizado en la industria electrónica del país asiático, aunque son perfectamente conocido por el mismo sector y Dell, y las organizaciones de la sociedad civil hace tiempo que las denuncian. Por su parte, Dell ha declarado que intentará aumentar los salarios y reducir las horas extraordinarias del personal de las fábricas y que sus auditorías han detectado graves vulneraciones de los derechos laborales. Sin embargo, algunas informaciones revelan que esta empresa sigue ejerciendo una presión continua sobre sus proveedores para que bajen los costes de producción y no fomenta la mejora de los derechos laborales. Parece que este estudio lo confirma.

Un grupo de ONG europeas acaba de lanzar la iniciativa Electronics Watch (www.electronicswatch.org) en colaboración con organizaciones de defensa de los derechos laborales de países que ofrecen mano de obra barata. El objetivo es aplicar la Compra Pública Socialmente Responsable (CPSR) como herramienta efectiva para mejorar las condiciones laborales en la industria electrónica a escala global. Se trata de una iniciativa innovadora, impulsada por las ONG europeas SETEM Catalunya (Estado español), Süwind (Austria), CentrumCSR (Polonia), WEED (Alemania), DanWatch (Dinamarca), People & Planet (Reino Unido) y SOMO (Países Bajos). Estas organizaciones hacen un llamamiento a las administraciones públicas para que se impliquen en la defensa de los derechos humanos en toda la cadena de suministro del sector de la electrónica. Electronics Watch cree que el poder de compra de las instituciones públicas europeas es un factor determinante para presionar a las empresas y los proveedores para que actúen. Electronics Watch pondrá a disposición del sector público europeo herramientas y servicios prácticos para que puedan aplicar las políticas de CPSR existentes, además de información clara sobre las condiciones laborales en la actualidad. Pone un énfasis especial en la evaluación y el seguimiento de las condiciones de los centros que fabrican equipos electrónicos para el sector público europeo.

7 Apéndice

Respuesta de Dell a las conclusiones del informe

Deborah Albers, Directora Jefe de Estrategia Social (4 de octubre de 2013)

Gracias por hacernos llegar esta carta. En Dell compartimos su preocupación sobre las cuestiones relacionadas con la cadena de suministro, ya que, como integrante de la ciudadanía global, también tenemos nuestra parte de responsabilidad a la hora de promover la sostenibilidad de esta cadena.

Aparte de las auditorías, que son uno de los pilares básicos de nuestro proyecto, también disponemos de otras iniciativas destinadas a mejorar aspectos relativos a las condiciones laborales, el trabajo de prácticas, los minerales procedentes de zonas en conflicto y la transparencia.

De los cuatro proveedores mencionados en la carta, tres han sido auditados recientemente, y prevemos que el proveedor que falta será auditado a finales de año.

Al igual que en la mayoría de auditorías, hemos detectado algunos incumplimientos del código de conducta de la EICC, por lo que ya estamos aplicando medidas con el objetivo de corregirlos.

En caso de que nuestras auditorías no detecten los casos expuestos en la carta, nuestro Departamento de Responsabilidad Social y Ambiental en la Cadena de Suministro se encargará de investigarlos.

Este año, hemos promovido mejoras al objeto de incrementar la responsabilidad y la transparencia. Hemos implementado un programa nuevo de responsabilidad interna y externa que dispone de un mecanismo de alerta que nos permite hacer un seguimiento de las cuestiones importantes relacionadas con los proveedores. Nuestros proveedores deben respetar unos estrictos criterios sociales y ambientales, y podemos descartar un proveedor importante si no cumple con todos los requisitos exigibles. Seguramente, ya sabrán que formamos parte del programa de mejora de las condiciones laborales que el IDH desarrolla en China. Por otra parte, acabamos de firmar un acuerdo de colaboración con la Universidad de Stanford y Apple para desarrollar un programa de formación que servirá para mejorar el proceso de selección de los centros educativos y el alumnado en prácticas. Además, organizamos talleres, seminarios en línea y otras importantes acciones formativas para los proveedores, destinadas a corregir las carencias más habituales detectadas en nuestras auditorías. También promovemos la formación más allá del ámbito estricto de las auditorías, a través de la redacción de memorias de responsabilidad empresarial que incorporen los criterios GRI (Green Reporting Initiative), procesos de mejora continua Six Sigma y el estudio de las emisiones de gases con el proyecto Carbon Disclosure Project (CDP).

Somos conscientes de que la cadena de suministro de la industria electrónica plantea retos importantes. Pero estos retos no los podrá solucionar ninguna empresa individualmente, sino que los avances tendrán lugar gracias a la colaboración con las

demás empresas del sector. Es necesario un esfuerzo conjunto entre las empresas, la sociedad civil y los gobiernos para promover cambios a largo plazo dentro de la cadena de suministro global.

Sabemos que la acción colectiva es más eficaz, por eso Dell participa conjuntamente con el resto de socios de la EICC en grupos de trabajo sobre formación y capacitación, industria extractiva y tráfico de personas y esclavitud, entre otros. Esta semana se celebró un encuentro para debatir en profundidad cuestiones relacionadas con la cadena de suministro, y también se están promoviendo acciones a largo plazo. Pueden consultar información sobre el encuentro en la web de la EICC (www.EICC.info).

Durante las próximas semanas comenzaremos a aplicar un exhaustivo plan de sostenibilidad con objetivos a largo plazo. Nuestro esquema de trabajo cubre todos los sectores de actividad de la empresa, incluyendo la cadena de valor, y va más allá de los proveedores y los clientes. Convertirse en una empresa de éxito centrada en la sostenibilidad tiene muchas ventajas, y estamos convencidos de que los objetivos empresariales no se pueden desvincular de la sostenibilidad. Deseamos que tengan la oportunidad de consultar nuestro plan a finales de mes.



SETEM Catalunya
Bisbe Laguarda, 4
08001 Barcelona
T 934415335
www.setem.cat



Esta publicación cuenta con el apoyo de la Unión Europea. La responsabilidad de los contenidos corresponde únicamente a DanWatch, y en ningún caso se puede considerar que expresen la opinión de la Unión Europea.