

Estudio de seguimiento: Mejoras en las factorías de atún en Tailandia

Follow-up Study:

Improvements at Tuna Fish Factories in Thailand





Este documento ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de Finn Watch y en ningún caso debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Finnwatch es una organización sin ánimo de lucro finlandesa que estudia las responsabilidades de las empresas a nivel global.

Autor: Sonja Vartiala

Entrevistas realizadas a los y las trabajadoras: Migrant worker rights Network/Finnwatch. El Ministerio de Asuntos Exteriores finlandés financió este proyecto de colaboración de tres años de duración entre MWRN y Finnwatch.

Diseño: Petri Clusius/Amfibi ky

Fecha de publicación: junio de 2015

CONTENIDOS

1. Introducción

2. Las condiciones laborales en las factorías de Thai Union han mejorado

2.1 Menos denuncias de incidencias por los documentos de viaje y los contratos de trabajo

2.2 Las trabajadoras de la limpieza son empujadas a realizar horas extra

2.3 Todos los trabajadores tienen un seguro social, pero las malas condiciones de los hospitales son objeto de crítica

2.4 Los trabajadores dicen que todavía hay discriminación

2.5 ¿Se han corregido los problemas relacionados con los días de libre disposición?

3. Mejoras en las condiciones laborales en Unicord 2 y nuevos problemas relacionados con los trabajadores MoU

3.1 Los nuevos contratos laborales se redactan en la lengua materna de las empleadas

3.2 Horario laboral y horas extra

3.3 Deducciones salariales

3.4 Los trabajadores tienen acceso a la seguridad social, pero los hospitales les proporcionan un tratamiento paupérrimo

3.5 Las candidatas para el comité de trabajadoras son elegidas por las supervisoras.

3.6 Discriminación y otras conductas inapropiadas

3.7 Las trabajadoras MoU tienen problemas a la hora de ser reclutadas y en el momento de pagar las tasas de los documentos que necesitan para trabajar

4. Resumen de las condiciones laborales en las fábricas y sugerencias para mejorarlas

1. Introducción

La Thai Union Manufacturing (TUM) es una subsidiaria de la mayor empresa de manufactura y procesado de productos pesqueros, la Thai Union Frozen Products PCL. En las factorías de TUM se procesan a diario unas 400 toneladas de atún. Según la empresa, en el complejo industrial donde se ubican sus factorías tienen la mayor planta de procesado de pescado de toda Asia, dando empleo a unas 8,500 personas. Las factorías se sitúan en la provincia Samut Sakhin, en la zona central de Tailandia. La mitad de las trabajadoras a las que da empleo son ciudadanas tailandesas, mientras que el resto de trabajadoras son migrantes de Myanmar y Camboya¹.

La Unicord Public Company Limited of Sea Value Group manufactura productos enlatados y congelados de varios tipos para la exportación. Las factorías de Unicord también están situadas en la provincia Samut Sakhin. Este informe realiza un examen de la factoría “Unicord 2”. En ella hay aproximadamente 4000 trabajadoras de las cuales un 80% son migrantes de Myanmar y Camboya².

Unicord exporta principalmente productos pesqueros a Estados Unidos aunque también lo hace, y en cantidades significativas, a Europa, Canadá, Oriente Medio, América Latina, Australia y Nueva Zelanda.

Los productos de Unicord y TUM se venden en la mayoría de las tiendas de alimentación finlandesas (c.f consulta la lista de los productos de Unicord y TUM vendidos en Finlandia y en otros países europeos en las páginas 5-6).

Finnwatch viene examinando las condiciones laborales en las factorías de TUM y Unicord desde el año 2012 y ha ido publicando los resultados de sus investigaciones en los informes Cheap Has a High Price³ (2013) y Out of a Ditch, into a Pond⁴ (2014). Algunas de las cadenas comerciales finlandesas han anunciado que debido a los informes de Finnwatch han tenido que tomar medidas en lo que se refiere a la mejora de las condiciones laborales de sus factorías de procesado de atún⁵. Este informe examina el impacto de las investigaciones realizadas y las medidas adoptadas por las compañías en torno a las condiciones laborales en sus factorías.

Para elaborar este informe Finnwatch llevó a cabo un seguimiento del estudio realizado en Tailandia en septiembre de 2014 y en febrero-mayo de 2015. Durante la investigación se entrevistaron a 9 empleadas de TUM y a 7 de Unicord 2. También a un grupo de 5 trabajadoras (MoU-Workers⁶) recién llegadas en cooperación con Unicord⁷. Todas las entrevistadas eran trabajadoras migrantes de Myanmar. También

¹ Thai Union Group, Subsidiaries, <http://www.thaiuniongroup.com/en/profile/subsidiaries.ashx> (consultada el 14 de abril de 2015); email de TUM a Finnwatch el 8 de mayo de 2015

² Sea Value Group, email a Finnwatch el 8 de mayo 2015

³ El informe está disponibles en finlandés en: http://www.finnwatch.org/images/pdf/finnwatch_private_label_web_2_rev.pdf

⁴ Este informe está disponible en: http://www.finnwatch.org/images/pdf/FW_privatelabel_ENG.pdf

⁵ Se puede encontrar información adicional sobre estos procedimientos en el informe de Finnwatch Out of a Ditch, into a Pond, disponible en: http://www.finnwatch.org/images/pdf/FW_privatelabel_ENG.pdf

⁶ Los trabajadores MoU entran desde Myanmar a Tailandia a través del proceso gubernamental MoU. El acuerdo MoU entre Tailandia y Myanmar puede consultarse aquí: http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_160932/lang--en/index.htm

⁷ Finnwatch solicitó a Unicord que garantizase el acceso de los trabajadores MoU recién llegados para clarificar la problemática de las factures de contratación. Unicord estuvo de acuerdo y escogió a los trabajadores a entrevistar. De esta forma, los 5 trabajadores MoU no fueron, extrañamente, escogidos por Finnwatch o sus contrapartes locales.

se estudiaron los documentos disponibles tales como las nóminas salariales, tarjetas de la seguridad social, permisos de trabajo, etc.

Dimos la posibilidad a Unicord y a TUM de comentar los hallazgos de nuestra investigación en este informe. También entrevistamos al Director de Recursos Humanos de Unicord para elaborar este estudio.

Tabla 1: Los productos de Unicord y TUM se venden en varios países de la UE como marcas blancas⁸.

EU number of a production facility / Production facility	Country where sold	Label	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Belgium	365	
2027 Unicord Public Co., Ltd (Cannery)	UK	SuperValu	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	UK	Essential Waitrose	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Lithuania	Rimi	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Estonia	Northland	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Estonia	X-tra	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Latvia	Northland	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Finland	Eldorado	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Finland	Rainbow	
2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Finland	Pirkka	

⁸ La información de la tabla ha sido reunida a través de la cooperación con otras ONGs europeas partícipes del proyecto financiado por la UE Supply Change. La vinculación entre un producto y una fábrica se ha realizado utilizando el listado de la Comisión Europea de los códigos para los establecimientos alimentarios autorizados. El código de Unicord 1 es 2027 y el de Unicord 2, 2076. Los códigos para las fábricas de TUM son el 2005 y el 2077.

2076 Unicord Public Co., Ltd. (Thasai)	Finland	Prima	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Finland	X-tra	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Lithuania	Norla	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Estonia	ICA Basic	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Estonia	X-tra	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Latvia	Ocean	
2005 Thai Union Manufacturing Co., Ltd.	Slovenia	Bonus plus	

Además de como productos de marca blanca los items de Unicord y TUM también se venden bajo otras marcas. Las tiendas de THAI Union incluyen a Chicken of the Sea, John West y Petit Navire. La marca de Sea Value incluye a Sea Value y a Top Thai.

2. Las condiciones laborales en las factorías de Thai Union han mejorado

Finnwatch entrevistó a ocho empleadas de Thai Union Manufacturing en la provincia Samut Sakhon, en Tailandia, para realizar el seguimiento de esta investigación. Las empleadas han estado trabajando en la factoría entre 1 y 4 años procesando pescado, transportándolo o limpiando las líneas de producción.

Las empleadas trabajan seis días a la semana ocho horas al día. No obstante ellas mismas nos informaron de que hacen dos horas extra todos los días. Su salario diario es de 300-301 bath (8€) y cobran 56.25 bath (1.5€) por cada hora extra. Este salario es el que estipula la legislación tailandesa. El salario mínimo del país es de 300 bath al día y la hora extra tiene que pagarse a 56 bath.

Además de su salario y la paga de las horas extra las trabajadoras reciben varios tipos de bonus, como por ejemplo el de recibir 10 bath (0.3€) por utilizar cuchillos o 40 bath (1.1€) por los turnos de noche. También se les garantiza un bonus mensual de entre 250 y 800 bath (6.8-21.7€) si cumplen con los objetivos requeridos. También hay un bonus anual equivalente al salario de un mes o de un mes y medio dependiendo del número de años que la trabajadora haya venido prestando sus servicios a la compañía.

Se les deduce de la nómina el pago a la seguridad social y a principios de 2015 también se les aplicaron deducciones para el Return Fund. Este pago obligatorio

requerido por las autoridades tailandesas se aplica tan solo a las trabajadoras migrantes.

2.1 Menos denuncias de incidencias por los documentos de viaje y los contratos de trabajo

Todas las trabajadoras entrevistadas tienen en su posesión su documentación personal, es decir, sus pasaportes o sus permisos de trabajo. La situación ha mejorado desde el 2012 cuando Finnwatch sacó a la luz problemas referidos a la confiscación de los documentos de viaje, tales como los pasaportes de las trabajadoras.

Todas las trabajadoras entrevistadas han firmado sus contratos de trabajo en sus respectivas lenguas maternas. Sin embargo las trabajadoras que han estado trabajando en TUM durante muchos años nos indicaron que jamás habían recibido una copia de sus contratos: la fábrica había retenido la copia firmada por el empleado.

Según la empresa las trabajadoras sí reciben la copia de sus contratos. Si una trabajadora pierde la copia puede solicitar una nueva al personal de oficina de la factoría.

En informes previos Finnwatch recogió quejas de las empleadas que indicaban que se les exigían pagos extra por los documentos por parte de la compañía que TUM utilizaba para contratar a sus empleados, Thai Golden Mile Service. Hoy día TUM se hace cargo de esos gastos. Los patrones pagan solo 1,900 bath (51.5€) por las tasas administrativas referidas a los permisos de trabajo, y reciben el recibo original de los pagos realizados por el trámite de los documentos. Según TUM, están comprometidos a ayudar a los trabajadores con los gastos derivados de la tarea de buscar y contratar personal.

2.2 Las trabajadoras de la limpieza son empujadas a realizar horas extra

En las entrevistas la mayoría de las trabajadoras nos confirmaron que trabajan dos horas extra diarias. Las horas extra son voluntarias para la mayoría de las trabajadoras, pero sin embargo sí se denunciaron algunos problemas en ciertas zonas de trabajo. Un trabajador responsable de la limpieza nos indicó que las horas extra eran obligatorias. Esto se debe a que la línea de producción tiene que estar siempre limpia cuando finaliza cada turno. Un trabajador nos dijo que el supervisor les grita y se enfada si alguien no quiere realizar horas extra.

TUM argumenta que siguen una política de horas extra muy estricta, y que en base a ella, las horas extra tienen que ser voluntarias. La factoría nos indicó que la información sobre la política de la empresa en torno a las horas extra es proporcionada tanto a los supervisores de línea como a los empleados. La factoría continuará informando a los empleados sobre la política de horas extra de la compañía y les animará a que denuncien cualquier problema o irregularidad a través de los canales de feedback establecidos para tal fin. Además prometió examinar todas las quejas y tomar medidas al respecto.

Según la factoría sus empleados tienen varios canales a través de los cuales hacer oír sus quejas (5 buzones alrededor de la fábrica) así como un equipo encargado de las relaciones y la convivencia en el puesto de trabajo que acuden a las líneas de producción para hablar con los empleados sobre temas de tipo laboral. La fábrica también tiene un servicio telefónico a través del cual las trabajadoras pueden contactar con la dirección de la empresa y también pueden discutir directamente con sus supervisores los problemas que consideren y que quieran comunicar.

2.3 Todos los trabajadores tienen un seguro social, pero las malas condiciones de los hospitales son objeto de crítica

Todas las trabajadoras entrevistadas por Finnwatch están afiliadas a la seguridad social y tienen sus tarjetas de la seguridad social, tal y como obliga la legislación tailandesa. Tan solo un trabajador que llevaba varios años trabajando en la fábrica no disponía de ella. A través de la seguridad social las trabajadoras tienen derecho a una asistencia médica gratuita.

Sin embargo ninguna de las trabajadoras entrevistadas estaba conforme con la asistencia médica proporcionada por los hospitales locales. De hecho las trabajadoras apodan a los centros médicos “hospitales paracetamol”: se quejan de que no les proporcionan los cuidados adecuados, y que en lugar de tratarles las enfermedades o heridas tan solo les ofrecen analgésicos para paliar el dolor. Debido a la baja calidad de los hospitales las trabajadoras prefieren acudir a clínicas privadas en donde se cobra a los pacientes.

Según la fábrica los trabajadores pueden elegir entre acudir a un hospital o a una clínica que hay cerca de la factoría. Los hospitales disponibles son el Samut Sakhon, el Mahachai y el Vichavei International. Tras los informes realizados por Finnwatch en los que se mostraban las preocupaciones de las trabajadoras los directivos de TUM prometieron analizar y discutir su relación con los hospitales locales. Como respuesta a Finnwatch la dirección de TUM nos dijo que estaban colaborando de forma estrecha con las autoridades de Tailandia para que todos sus empleados pudieran disponer de su tarjeta de la seguridad social de forma rápida. La fábrica ruega a sus empleados que comuniquen a las oficinas de la empresa posibles retrasos en la entrega de la misma. Así la fábrica podrá discutir con las autoridades los distintos casos uno a uno.

2.4 Los trabajadores dicen que todavía hay discriminación

Todos los trabajadores entrevistados por Finnwatch nos informaron de que todavía se seguían produciendo distintos tipos de discriminación en el puesto de trabajo.

Los trabajadores migrantes de Myanmar se quejan de que los errores cometidos por los trabajadores migrantes son menos tolerados que aquellos que cometen los trabajadores tailandeses. Los entrevistados nos dijeron que los trabajadores de Tailandia pueden llegar tarde al trabajo sin que el supervisor les diga nada, pero que si uno de Myanmar hace lo mismo es reprendido al momento.

Los trabajadores también insisten en que los supervisores de línea utilizan métodos de castigo poco ortodoxos: si a un supervisor no le gusta un empleado o empleada se la transfiere a las áreas donde las tareas son menos placenteras y donde el trabajo es más duro. Los trabajadores entrevistados nos indicaron que los trabajadores de Myanmar pueden ser despedidos con más facilidad que los de Tailandia quienes, por el mismo error, tan solo son reprendidos de palabra.

Por su parte la fábrica nos informó de que tienen una política muy estricta contra la discriminación. La normativa interna prohíbe la discriminación por causa de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, género, embarazo, orientación sexual, estado civil, asociación profesional y orientación política, en el pago de los salarios, en la formación a los empleados y en la promoción o en la finalización de contrato. En la respuesta que la fábrica envió a Finnwatch se nos dijo que la dirección enviaría un recordatorio a los supervisores de la fábrica y a los supervisores de línea sobre la política de no discriminación de la empresa para asegurarse de que todos sus empleados reciben un trato apropiado. Además los principales directivos de la fábrica planean establecer un grupo de trabajo

especializado para examinar los problemas que nuestro informe ha puesto sobre la mesa y la respuesta que a los mismos dan los supervisores de fábrica y de línea.

Tabla 2: Finnwatch ha estudiado las condiciones laborales en las fábricas de TUM desde 2012. A lo largo de los años las condiciones laborales han ido mejorando.

In 2012	In 2013	In 2014-2015
Workers were charged high recruitment fees and for documents.	Workers were charged high recruitment fees and for documents, and illegal extra fees to officials.	TUM covers for extra recruiting fees. The workers only pay the normal official fees, and get an original receipt for paid documents.
Passports and work permits were confiscated.	Workers were given back their documents.	All the workers had their documents in their possession.
There were dangerous equipment and occupational accidents at the factory.		According to the interviewed workers, there are only minor occupational accidents at the factory.
Almost none of the workers had social security cards.	Still problems with social security cards. The factory started a dialogue with officials.	Problems with social security cards are incidental, not systematic.
Workers claimed that the hospital designated by the factory gave poor care.		The workers may choose the hospital for themselves, but treatment is still poor.
Workers were not aware of their rights.	TUM started training workers.	Interviewed workers were better informed of their rights, but it is still too early to make conclusions.
Workers were not heard, and factory had no channels for making complaints.	Factory had implemented feedback boxes.	Factory uses feedback boxes, feedback phone and a dedicated team for maintaining workplace relationships. As discrimination still exists, there is a need to further strengthen social dialogue between management and migrant workers.

2.5 ¿Se han corregido los problemas relacionados con los días de libre disposición?

Los informes de Finnwatch de los años 2013 y 2014 mostraban algunos problemas en lo referido a los días de libre disposición en TUM. Las trabajadoras se quejaban de que tan solo gozaban de 4 días cuando la legislación obligaba a que fuesen 6. La fábrica negaba las acusaciones e incluso argumentaba que daban más días de libre disposición de los que obliga la ley.

En las entrevistas realizadas para este informe algunas trabajadoras nos explicaron que además de las vacaciones por fiestas nacionales la fábrica les garantiza dos días libres adicionales durante el Water Festival⁹. Además de estos dos días, los trabajadores deben elegir cuando coger los otros 4 días de libre disposición. Algunos trabajadores todavía insisten en que los días de libre disposición no están garantizados acorde a lo que fija la ley.

Parece que hay un malentendido en torno a los días de libre disposición, lo que puede deberse a que la política en cuestión no ha sido explicada a las trabajadoras en su lengua materna.

⁹ Durante el Thai New Year, SongKran (Festival del Agua), hay dos días de fiesta nacional en Tailandia.

3. Mejoras en las condiciones laborales en Unicord 2 y nuevos problemas relacionados con los trabajadores MoU

Para la siguiente investigación Finnwatch entrevistó a siete trabajadoras de la fábrica de Unicord 2 de Mahachai. Una de las trabajadoras entrevistadas había comenzado a trabajar en la fábrica unos meses antes de la entrevista mientras que las otras llevaban trabajando en la misma entre 3 y 7 años. También entrevistamos a un grupo de 5 trabajadoras MoU recién llegadas a la fábrica en cooperación con Unicord. Las tareas de las trabajadoras entrevistadas incluyen el cortado y cocido de pescado, empaquetado y enlatado de pescado y la limpieza de las líneas de producción.

Las trabajadoras de la fábrica de Unicord 2 trabajan 6 días a la semana 8 horas al día y siempre realizan dos horas extra diarias. El salario diario de las trabajadoras es de 300-320 bath (8-8.7€)¹⁰ y de 56.25 bath (1.5€)¹¹ por cada hora extra.

Además del salario y la paga de las horas extra las trabajadoras tienen varios bonus, como 20 bath (0.5€) por utilizar cuchillos y 30 bath (0.8€) por trabajar en horario nocturno. Según las trabajadoras entrevistadas se les deduce de las nóminas el pago a la seguridad social. Además es probable que a comienzos de 2015 se les haya deducido el Return Fund, si bien las trabajadoras no mencionaron esto en sus entrevistas. Este pago, requerido por las autoridades tailandesas, repercute únicamente sobre las trabajadoras migrantes.

Todas las trabajadoras han sido contratadas directamente por la fábrica. La empresa cumple así con lo que dijo en 2014 tras los estudios realizados por Finnwatch, Out of a Ditch, into a Pond. Unicord puso entonces fin a su relación con la compañía a través de la cual contrataba a sus empleadas y comenzó a hacer contrataciones de manera directa.

3.1 Los nuevos contratos laborales se redactan en la lengua materna de las empleadas

Todos aquellos trabajadores que no entran en la categoría MoU han firmado sus contratos de trabajo en sus lenguas maternas. Al igual que pasaba con TUM (cf. Capítulo 2.1) los trabajadores que han trabajado para Unicord desde hace años nos indicaron que nunca habían tenido en su posesión sus contratos de trabajo por escrito: la factoría se había quedado con la copia de los contratos.

Según la fábrica una de sus políticas es la de entregar la copia del contrato a los empleados. Tras el informe de Finnwatch la fábrica prometió comprobar los contratos y proveer con una copia de los mismos a todos aquellos de sus empleados que no la tuviesen en posesión.

Sin embargo, y en lo que se refiere a los trabajadores MoU, a ninguno de ellos se le ha dado su contrato de trabajo. Los contratos están en posesión de la agencia de reclutamiento de Unicord, TTS, y a los trabajadores no se les han dado copia alguna.

3.2 Horario laboral y horas extra

La mayoría de las trabajadoras dijo trabajar dos horas extra al día. Las horas extra son voluntarias. Sin embargo, algunos trabajadores informaron de que aquellos que no quieren realizar horas extra tienen que negociarlo con los supervisores. Al igual que en TUM también en Unicord estos problemas tiene que ver con aquellos trabajadores que realizan tareas de limpieza en las líneas de producción.

¹⁰ Tan solo uno de los trabajadores entrevistados cobró 320 bath debido a que su trabajo era más exigente a nivel físico que otros. El resto de trabajadores entrevistados reciben 300 bath diarios.

¹¹ El salario mínimo en Tailandia es de 300 bath al día, y la hora extra se cobra a 56 bath.

La factoría argumenta que todos los trabajadores que realizan horas extra firman un documento en el que manifiestan su consentimiento en realizar las mismas, y que las horas extra en la fábrica son voluntarias.



Habitación en la que viven trabajadoras migrantes en Samut Sakhon. Los trabajadores de las fábricas de TUM y de Unicord llevan una vida simple y sin mucho ocio.

3.3 Deducciones salariales

Los trabajadores nos informaron de que no se producen deducciones en sus salarios por motivaciones disciplinarias. No obstante a algunos trabajadores se les prohíbe acudir a su puesto de trabajo si cometen errores muy graves. Una de las trabajadoras entrevistadas fue apartada de su puesto durante tres días por llevar pendientes durante su jornada laboral.

Cuando Finnwatch preguntó a la fábrica por este incidente la dirección respondió diciendo que la empresa ha prohibido expresamente a todos sus empleados llevar joyas durante las horas de trabajo. Cuando un empleado desobedece esta regla por primera vez se le da un aviso por escrito; a la segunda se le prohíbe ir trabajar durante tres días; a la tercera la multa asciende a ocho días, y a la cuarta el trabajador es despedido.

3.4 Los trabajadores tienen acceso a la seguridad social, pero los hospitales les proporcionan un tratamiento paupérrimo

Al igual que en TUM, en Unicord los trabajadores entrevistados por Finnwatch tienen acceso a la seguridad social, tal y como obliga la legislación tailandesa, así como las correspondientes tarjetas de afiliación. Sin embargo, mientras esperan ser a ser cubiertos por la seguridad social Unicord no les proporciona ningún tipo de seguro

ni tampoco hay ninguna política de la empresa orientada a cubrir los costes médicos en caso de enfermedad o lesiones durante este periodo intermedio.

Todas las empleadas entrevistadas en Unicord manifestaron su descontento con el trato recibido en los hospitales locales, al igual que las de TUM. Según las trabajadoras en los hospitales hay largas listas de espera. También ellas apodan a estos centros médicos como “Hospitales Paracetamol” (cf. Igual que las trabajadoras de TUM en el Capítulo 2.3): las entrevistadas se quejan de que los hospitales no les proporcionan los tratamientos adecuados y que en lugar de diagnosticar y tratar las enfermedades y lesiones de los pacientes tan solo les ofrecen analgésicos para el dolor. Las trabajadoras de Unicord también prefieren acudir a otras clínicas aunque les cobren.

La dirección de Unicord prometió a Finnwatch hacer un seguimiento del feedback proporcionado por los trabajadores y controlar la situación.

3.5 Las candidatas para el Comité de Trabajadoras son elegidas por las supervisoras.

Según las trabajadoras existe un Comité de Trabajadoras operando en la factoría cuyos miembros son elegidos a través del voto. Sin embargo, las trabajadoras nos indicaron que las personas candidatas a elección son escogidas por las supervisoras, y que debido a esto sienten que las elecciones carecen de todo fundamento. Incluso si la candidatura fuese abierta las trabajadoras creen que la participación sería muy arriesgada para ellas mismas. Las entrevistadas tenían miedo de que si un trabajador lleva a cabo quejas o manifiesta sus preocupaciones podría ser despedida o represaliada de alguna otra manera.

Según la fábrica las trabajadoras pueden postularse como candidatas en completa libertad y participar en las funciones que desempeña el Comité, y animan a las trabajadoras a compartir sus opiniones abiertamente. La factoría enfatiza que su política no está orientada a castigar a aquellas trabajadoras que identifican problemas al interior de la fábrica.

3.6 Discriminación y otras conductas inapropiadas

Las trabajadoras de la fábrica indicaron a Finnwatch que se están produciendo distintas formas de discriminación dentro de la misma. Nos dijeron que a los trabajadores tailandeses les permiten traer agua embotellada a la fábrica mientras que a los trabajadores de Myanmar se lo prohíben. A estas últimas no se les permite acudir maquilladas a trabajar aunque esta práctica no esté prohibida para las trabajadoras tailandesas. Las trabajadoras se sienten también ofendidas porque la empresa organizó una fiesta de año nuevo solamente para los trabajadores tailandeses. Finnwatch también recibió informes sobre situaciones en las cuales las supervisoras habían gritado o incluso abofeteado a trabajadoras migrantes.

Según las trabajadoras algunas supervisoras ponen una excesiva presión sobre las trabajadoras en forma de objetivos a cumplir. Si estas no logran cumplir los objetivos se les prohíbe realizar horas extra.

Según las trabajadoras las quejas que dejan en los buzones habilitados en las fábricas no conducen a nada, pues la dirección no toma acciones al respecto. Las trabajadoras sospechan que las mismas ni tan siquiera llegan a manos de los

directivos. Sin embargo la dirección sí está pronta a actuar cuando las trabajadoras cometen algún error.

La práctica que Finnwatch mencionaba en el informe anterior consistente en controlar los baños de los trabajadores a través de los espejos ya no se realiza.

La dirección de la fábrica nos indicó que todos los trabajadores tienen prohibido traer agua embotellada a la fábrica sea cual sea su nacionalidad. Las quejas de las trabajadoras en torno al maquillaje se deben probablemente a que la factoría ha prohibido el uso de maquillaje descamación, ya que el mismo puede contaminar los productos alimenticios que se manufacturan en la fábrica. Se refieren a la tradicional pasta *thanaka* que los habitantes de Myanmar utilizan para ponerse en la cara no solo por razones estéticas sino también para protegerse del sol. La dirección de la fábrica nos dijo que la fiesta de año nuevo es solo para los y las supervisoras. Debido a que la mayoría de los y las supervisoras son de Tailandia y la mayoría de trabajadoras de la producción son de Myanmar es natural que las trabajadoras vean esta práctica como algo discriminatorio.

La factoría nos indicó que los buzones habilitados son abiertos por el Comité de Trabajadoras cada semana y que todas las quejas y sugerencias son respondidas de forma conjunta por el personal del departamento y por el departamento mencionado en la queja en cuestión.

Las trabajadoras entrevistadas nos indicaron que la fábrica escoge a las trabajadoras encargadas de responder los cuestionarios de las auditorías. La fábrica lo niega y dice que los auditores escogen a los trabajadores ellos mismos a través de las nóminas a su disposición.

3.7 Las trabajadoras MoU tienen problemas a la hora de ser contratadas y en el momento de pagar las tasas de los documentos que necesitan para trabajar

Unicord 2 ha traído durante 4 años a cientos de trabajadoras de Myanmar¹² a Tailandia a través de la agencia de empleo Today Top Star (TTS). Según la documentación y las explicaciones proporcionadas a Finnwatch, Unicord no paga ninguna factura a TTS por los servicios proporcionados. En su lugar todos los costes de reclutamiento así como los gastos del viaje hasta Tailandia son pagados por los propios trabajadores MoU.

Los trabajadores MoU que llegaron a Unicord durante mayo de 2015 fueron entrevistados por un investigador local de Finnwatch en la fábrica de Unicord 2 con la ayuda del departamento de Recursos Humanos de la empresa. Ellos mismos nos explicaron los costes de reclutamiento así como los gastos de la parte de Myanmar por venir a trabajar a Unicord: entre 150,000 Kyat (125€) y 250.000 Kyat (209€). Esto incluye, aproximadamente, algunos de los siguientes costes¹³:

¹² Estos trabajadores entraron a Tailandia desde Myanmar debido al Memorandum de Entendimiento (MoU) aprobado los gobiernos de Tailandia y Myanmar en 2003. El acuerdo MoU está disponible para su consulta en: http://www.ilo.org/asia/info/WCMS_160932/lang--en/index.htm

¹³ Ciudad del sureste de Myanmar, Vayin State, cerca de la frontera con Tailandia.

TTS training fee	50,000 Kyat	42 €
Passport costs	30,000 Kyat	25 €
Food during 15-21 day training course	18,000 Kyat	15 €
Photo for travel documents	3,000 Kyat	2.5 €
Myanmar labour card	4,000 Kyat	3.5 €
Electricity and water costs during training course	15,000 Kyat	12.5 €
Transport from home to TTS, TTS to home, TTS to border	65,000 Kyat	54 €
Costs for food, electricity and water in Myawaddy ¹³	5,000 Kyat	4 €
Health check	5,000 Kyat	4 €

Las trabajadoras nos explicaron los costes que tenían que pagar a la parte Tailandesa por venir a trabajar a Unicord¹⁴:

Men	5,000 Baht	136 €
Women	10,000 Baht ¹⁴	272 €

Según las trabajadoras entrevistadas los costes a pagar varían en función de si se es hombre o mujer.

Según parece no hay un ningún documento que muestre las cantidades antes expuestas. Durante las entrevistas quedó claro que las trabajadoras no entendían el desglose de lo que habían pagado y que tampoco tenían muy claro como harían para devolver el dinero de esos costes. Según las trabajadoras entrevistadas Unicord deduce los costes de sus nóminas, siendo las trabajadoras quienes a partir de un mínimo deciden cuanto quieren ir devolviendo semanalmente.

A petición de Finnwatch Unicord nos proporcionó una lista detallada de los costes que cobran a las trabajadoras MoU¹⁵¹⁶¹⁷:

TTS's recruitment fee ¹⁶	5,200 Baht	141 €
Visa application fee	700 Baht (receipt is given only for 500 baht ¹⁴ and according to Unicord 200 baht is processing fee)	19 €
Work permit cost	1,900 Baht	52 €
Postal costs	10 Baht	0.3 €
Work contract fee	11 Baht	0.3 €
Health check up fee	500 Baht	1.4 €
Embassy charge	150 Baht	4 €
Transportation fee and luggage fee	40 Baht	1 €
Drinking water	16 Baht	0.4 €
Food costs (3 meals)	80 Baht	2 €
Bus fee to Samut Sakhon	400 Baht ¹⁷	11 €
Snacks during transportation	7 Baht	0.2 €
Room accessories on arrival (mattress, pillow, blanket, rice cooker etc) together	782 Baht	21 €
All costs together	9,796 Baht	266 €

¹⁴ Si las mujeres pagan más en Myanmar sus costes podrían reducirse en Tailandia.

¹⁵ Unicord describe la facture como "finding fee".

¹⁶ Finnwatch considera que todos los costes pagados sin facture tienen una naturaleza corrupta.

¹⁷ Según el contrato estándar MoU proporcionado por el Gobierno tailandés los costes de transporte iniciales así como los gastos de viaje de casa al trabajo y viceversa deberían ser cubiertos por el empleador.

Unicord no nos proporcionó información sobre los costes de las operaciones realizadas en Myanmar. Los costes pagados por los trabajadores en Myanmar y en Tailandia parecen muy altos y no hay un control sobre los costes que se cobran directamente a los trabajadores.

Según Unicord 2 la compañía está en contra de cobrar los costes de contratación a las trabajadoras migrantes. La compañía nos indicó que cuando contrata personal directamente no les pasan las costas a los trabajadores. Sin embargo la compañía no controla las facturas que sí cobra su agencia, lo que nos hace entender que pasa este tipo de gastos sobre los hombros de las trabajadoras MoU.

Debido a un acuerdo entre Tailandia y Myanmar los trabajadores MoU tienen que regresar a Myanmar tras haber estado trabajando 4 años en Tailandia y solicitar entonces un nuevo pasaporte o visado. TTS y Unicord vuelven entonces a cobrar a los trabajadores durante este proceso de renovación de papeles, si bien las cantidades exactas parece que no están fijadas todavía. La falta de transparencia en cuanto a los costes de este proceso es totalmente evidente.

Según la Migrant Workers Rights Network (MWRN) un número considerable de trabajadoras que están a punto de cumplir los 4 años de trabajo en el país han renunciado a volver a trabajar en Unicord debido al elevado coste de las facturas que les cobran por renovar sus pasaportes y porque están descontentas con Unicord por no hacerse cargo de las mismas tras tanto años trabajando para la empresa.

Tabla 3: Finnwatch ha estudiado las condiciones laborales en las fábricas de TUM desde 2012. A lo largo de los años las condiciones laborales han ido mejorando aunque han emergido nuevos problemas relacionados con los trabajadores MoU.

In 2012	In 2013	In 2014-2015
Not all workers had a written contract of employment.		All new non-MoU-workers had contracts. The factory promises to give new contracts of employment also to old employees.
Passports and work permits were confiscated.	Workers were given back their documents.	All the workers had their documents in their possession.
The factory had too few toilets for the workers.	Unicord built more toilets. Still, issues in toilet break policies were reported.	There are enough toilets and there are practically no issues reported in using them.
Almost none of the workers had social security cards, and workers did not know their rights.		Workers no longer report problems with social security cards.
There was dangerous machinery at the factory.	Unicord fitted machines with protective covers increasing safety.	Workers report only minor accidents at the factory.
	Problems with the new labour subcontractor.	Workers have been hired directly onto the payroll of the factory.
		Problems related to MoU-workers recruitment fees were now found. Unicord passes all recruitment costs to workers. This seems to be against its own policy of charging no recruitment fees.

El tráfico de trabajadoras del sector de la pesca es uno de los mayores problemas en Tailandia. ¿Velan las empresas por el cumplimiento de los derechos humanos en sus cadenas de suministro?

Las condiciones laborales en los barcos de pesca son muy precarias. Los pescadores realizan largas jornadas laborales siete días a la semana. Viven en condiciones de hacinamiento, con falta de agua potable y trabajan incluso en condiciones de fatiga y de enfermedad. Aquellos que no cumplen con las expectativas del patrón del barco sufren maltrato físico, se les niega asistencia médica y, en los peores casos, incluso son asesinados¹⁸.

La Comunidad Internacional ha puesto el foco en el tráfico ilegal de personas traídas para trabajar en los barcos tailandeses. Durante los años 2014 y 2015 varios medios internacionales se han hecho eco de estas prácticas. Estas informaciones denuncian trabajo esclavo, violencia extrema y asesinatos¹⁹.

Debido a la falta de control en la industria de la pesca la Comisión Europea envió una nota formal a Tailandia por no tomar las medidas suficientes en la lucha internacional contra la pesca ilegal. En su comunicado de abril de 2015 la Comisión denunció las carencias del sistema de control y sanciones en la industria de la pesca por parte de las autoridades tailandesas concluyendo que no se estaba haciendo lo suficiente para acabar con los males del sector²⁰.

En su informe de 2011 la International Migrant Organization IOM realizó una serie de recomendaciones en torno a la prevención, control y sanción en el tráfico de personas en el sector de la pesca tailandesa.

A pesar de la presión internacional sobre el gobierno tailandés los cambios legislativos y la aplicación de las nuevas leyes requieren de tiempo y dada la situación actual se espera que las empresas compradoras y vendedoras de pescado tomen las medidas suficientes para asegurarse de que el pescado con el que comercian no se produce a costa de la vulneración de derechos humanos. Finnwatch solicitó información sobre el tipo de políticas y de prácticas comerciales que TUM y Unicord habían puesto en marcha en sus fábricas para asegurarse de que el pescado que procesan ha sido capturado sin que se vulneren los derechos de las trabajadoras que operan a bordo de los barcos.

Unicord respondió diciendo que la compañía está trabajando estrechamente con la TTIA (Thai Tuna Industry Association) y con el gobierno tailandés para asegurarse de que las condiciones laborales en los barcos son las adecuadas. Según Unicord hay una serie de leyes aprobadas y otras en proceso de aprobación orientadas a luchar contra la pesca ilegal, irregular y no declarada.

¹⁸ Robertson, P., IOM, Trafficking of Fisherman in Thailand, 2011, disponible en: <https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/countries/docs/thailand/Trafficking-of-Fishermen-Thailand.pdf>

¹⁹ Por ejemplo: AP, Are Slaves Catching Fish You Buy?, <http://bigstory.ap.org/article/b9e0fc7155014ba78e07f1a022d90389/ap-investigation-are-slaves-catchingfish-you-buy> (visitada el 18 de mayo de 2015), Guardian, trabajo esclavo asiático en la producción de langostinos para los supermercados de Estados Unidos y Reino Unido <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/supermarket-prawnsthailand-produced-slave-labour> (consultada el 18 de mayo de 2015).

²⁰ Comisión Europea, actas de la UE sobre pesca ilegal: Tarjeta amarilla entregada a Tailandia mientras se aclaran los casos de Corea del Sur y Filipinas http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4806_en.htm

Según TUM exigen a sus proveedores que cumplan con el Código de Conducta de la compañía en lo referido a derechos laborales. Por cada cargamento que compran el proveedor tiene que firmar el Marine Catch Purchasing Document, lo cual a su vez tiene que contar con el visto bueno de la Thai Department of Fisheries. Ante los retos a los que se enfrentan las autoridades tailandesas locales TUM ha puesto en marcha un plan de acción para auditar y verificar a aquellos proveedores responsables y que aseguran un trato ético y justo a sus empleados. Según TUM su representante hablará con cada proveedor para explicarle y clarificarle los criterios de la auditoría y el procedimiento, el cual consistirá en los siguientes puntos:

1. Cada trabajador tailandés de la plantilla tendrá que tener un DNI válido, y los trabajadores extranjeros habrán de disponer del permiso de trabajo expedido por las autoridades tailandesas.
2. La compañía pesquera debe firmar un contrato de trabajo con cada empleado de la plantilla. El contrato habrá de exponer de forma clara las condiciones laborales y el salario tanto en el idioma tailandés como en el idioma del empleado o empleada a la que estén contratando.
3. La compañía pesquera tendrá que disponer de los documentos que demuestren que han pagado a cada miembro de la plantilla el salario que le pertoca.

Según TUM pondrán a trabajar a un equipo de personas en las tareas de auditoría, priorizando aquellos barcos y compañías que presenten mayores niveles de riesgo. A finales del 2015 se contratará a una tercera parte independiente para que audite un cierto porcentaje de proveedores. Según TUM este plan acaba de comenzar y todavía no han llevado a cabo ninguna auditoría.

Según Phil Robertson, director de la división de la Human Right's Watch's Asia, el sistema de control de TUM es un comienzo, pero rudimentario, ya que le faltan elementos a tener en cuenta y deja muchos aspectos fuera. Según él, el hecho de solicitar más documentación a sus proveedores no garantiza nada. Si se tiene en cuenta que el Department of Fisheries siempre ha defendido los intereses de los patrones de los barcos pesqueros se puede concluir que su papel a la hora de llevar a cabo tareas de control está desde el comienzo en entredicho. Además su mandato no incluye la protección de los derechos laborales de los pescadores ni que se les pague el salario que les pertoca - lo que cae bajo la competencia del Ministerio de Trabajo.

Según Robertson el plan de TUM depende de la buena voluntad de los proveedores a la hora de cumplir con los requisitos que la empresa les exige. Los barcos se mueven constantemente y para poder auditarlos hay que pedir permiso al patrón del barco - lo que les asegura un tiempo suficiente para tenerlo todo a punto antes de que los auditores suban a bordo. No queda claro si las auditorías de TUM planean mantener entrevistas privadas con los hombres y los chicos de Tailandia, Myanmar y Camboya que trabajan a bordo de los barcos, que les permitan saber lo que de verdad ocurre.

Según Robertson esta iniciativa es un pequeño paso adelante y un reconocimiento por parte de TUM de que necesitan trabajar en orden a impedir los abusos que se cometen en su cadena de suministros, pero es necesario hacer mucho más si TUM

quiere poder decir algún día que ha puesto fin al abuso, al trabajo forzado y al tráfico de personas a bordo de los barcos de los que se provee²¹.

También hay que enfatizar que los barcos pesqueros tailandeses que operan en el Golfo de Tailandia no son los más problemáticos en lo que a vulneración de derechos humanos se refiere. Según un informe de la IOM en los barcos pesqueros que operan en aguas internacionales, como los de Malasia e Indonesia, es donde se registran más casos de tráfico de personas. Esto se debe a que pescan durante largas temporadas sin regresar a tierra, lo que imposibilita a los pescadores abandonar el barco incluso si las condiciones laborales son inaceptables²².

4. Resumen de las condiciones laborales en las fábricas y sugerencias para mejorarlas

Tailandia es un país de alto riesgo que cayó a la categoría Tier 3 en el informe elaborado por los Estados Unidos en 2014 sobre Tráfico de Personas (TIP por sus siglas en inglés). El abuso sistemático sobre los trabajadores migrantes y las actividades ilegales son moneda común en muchas industrias. Las trabajadoras migrantes, muchas de las cuales carecen de documentos de residencia o permisos de trabajo son introducidas en Tailandia para trabajar de forma ilegal y a un coste laboral situado por debajo del mínimo legal que estipula la legislación del país. Se les confiscan sus documentos personales perdiendo así cualquier esperanza de hacerse oír ante la opinión pública o las autoridades. Existen informes en los que se afirma que la industria exportadora tailandesa está envuelta en numerosos casos de tráfico de personas y en los cuales se denuncian condiciones laborales al límite de los trabajos forzados.

En lo que atañe a la situación global en Tailandia Finnwatch observa como TUM y Unicord han llegado a ser pioneros en cuanto a la asunción de sus responsabilidades como empresa en muchos aspectos, siendo que las condiciones laborales han mejorado de forma clara en años recientes. Hay que reconocer a las fábricas el haberse abierto al diálogo con otros grupos de interés. Además de con Finnwatch las fábricas tienen mesas de diálogo periódicas con representantes de una organización de trabajadoras migrantes, la Migrant Worker Rights (MWRN).

Al mismo tiempo es necesario decir que muchas cuestiones relacionadas con las condiciones laborales todavía requieren de determinadas acciones que están por llevarse a cabo por parte de las factorías y de aquellas personas que consumen sus productos.

No hay ningún sindicato en las fábricas para negociar los baremos salariales con la dirección. Los salarios en ambas fábricas están todavía demasiado cerca del mínimo legal exigido. Incluso aunque los salarios de los trabajadores migrantes sean generosos si se los compara con lo que ganan en Myanmar, esto tan solo les asegura un nivel de vida muy humilde en Tailandia. Las trabajadoras viven en pequeñas habitaciones que comparten con otras personas. Para poder enviar dinero a sus familias las trabajadoras tratan de trabajar más horas extra restándole importancia al necesario tiempo de ocio y descanso.

- TUM y Unicord deberían cooperar con los agentes comerciales y con otros grupos de interés y calcular un salario que permita una vida decente a sus trabajadoras en Samut Sakhon, y establecer una política de salarios que permita ir elevando los mismos de forma gradual hasta alcanzar un nivel

²¹ Phil Robertson, email a Finnwatch el 28 de mayo de 2015.

²² Robertson, Philip, IOM, Trafficking of Fishermen in Thailand, 2011, disponible en: <https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/activities/countries/docs/thailand/Trafficking-of-Fishermen-Thailand.pdf>

humanamente aceptable. Para este fin podrían utilizar el modelo de cálculo para un salario digno desarrollado por Finnwatch u otros modelos internacionalmente reconocidos²³.

- Hay una necesidad evidente de representación y de diálogo social entre los trabajadores y la dirección para remar hacia una mejora de la calidad de vida y de las condiciones laborales en las fábricas de TUM y de Unicord. El siguiente paso a tomar en ambas fábricas sería el de construir mecanismos de negociación y de representación democrática de los trabajadores al interior de ambas empresas. Las fábricas deberían elegir Comités de Bienestar. Ante la ausencia de sindicatos oficiales de trabajadoras migrantes la dirección de las fábricas debería buscar alternativas para dialogar con los empleados como por ejemplo la MWRN.
- La discriminación sistemática alumbrada en las entrevistas realizadas a las trabajadoras exige acciones inmediatas, de entre ellas una mayor formación en las fábricas y en la línea directiva. También los trabajadores necesitan formación en cuanto a los derechos que les amparan.
- Es evidente que los mecanismos de reclamación establecidos no son suficientes. Las fábricas deberían establecer líneas de comunicación privadas en la lengua oficial de Myanmar y entablar diálogo con la comunidad myanmarese. Discutir y cooperar con la MWRN podría ser también de gran ayuda.
- Las trabajadoras, las MoU incluidas, no tendrían que pagar por el hecho de ser contratadas para trabajar en las fábricas. Unicord 2 y TUM deberían asegurarse de que ninguna de sus agencias de contratación cobran a sus futuros trabajadores por los servicios prestados. La Asociación de la Industria del Atún de Tailandia (TTIA) y los importadores europeos deberían asegurarse de que todas las compañías adoptan una política de contratación de personal responsable.



²³ El modelo de cálculo de un salario digno de Finnwatch está disponible en: <http://www.finnwatch.org/images/pdf/livingwagemodel.pdf>

- Los costes de renovación tras 4 años trabajando en el país deberían ser transparentes, ya que hasta el momento no hay una lista clara de los costes que genera este proceso. Se recomienda a Unicord que se haga cargo de estos costes planteándolo como un servicio que la empresa hace a los trabajadores que llevan muchos años trabajando en la compañía.
- Si bien los pasos que TUM y Unicord han ido dando en aras de la protección de los derechos humanos van en la buena dirección, los mismos parecen insuficientes a la hora de detectar y solucionar posibles violaciones de los mismos, entre los que se incluyen los trabajos forzados en sus cadenas de suministro. Esto debería ser causa de preocupación de los supermercados europeos que compran su algodón de marca blanca a estas fábricas. Finnwatch recomienda a estos supermercados que trabajen con TUM y Unicord bajo la perspectiva del fortalecimiento de las responsabilidades y la toma de medidas en la defensa y prevención de la violación de los derechos humanos.