

El testimonio de personas que trabajan en Tripod da lugar a medidas de reparación para abordar el acoso sexual en la fábrica.



Fábrica: Tripod (Wuxi) Electronic Co., Ltd.

Ubicación: Wuxi, Jiangsu, China

Vista exterior de la fábrica de Tripod en Wuxi, tomada de un anuncio de contratación publicado en Internet

Durante los últimos 10 años, el monitoreo de Electronics Watch ha destapado varios casos de explotación que afectan a estudiantes en prácticas y, en general, a jóvenes que trabajan en muchas fábricas en China. Junto con las personas migrantes, las mujeres, las minorías étnicas y las personas que trabajan por contrato, las personas jóvenes son especialmente vulnerables a los abusos laborales. En 2024, el monitoreo de Electronics Watch en la fábrica de Tripod en Wuxi detectó varios problemas de derechos humanos, entre los cuales, el acoso sexual a una trabajadora estudiante, jornadas laborales excesivas, retenciones salariales y prácticas de contratación injustas. Aunque la fábrica no ha abordado la cuestión de la jornada laboral excesiva, su dirección aceptó de forma inmediata los hallazgos del monitoreo e informó que había tomado medidas significativas para la reparación.

Monitoreo y hallazgos

Entre abril y junio de 2024, una entidad socia de monitoreo de Electronics Watch revisó anuncios de contratación y publicaciones en redes sociales, llevó a cabo entrevistas a distancia con personas que trabajaban en Tripod y analizó la documentación relacionada. En conjunto, todo ello recogía las experiencias y observaciones de 21 personas.

Entre las fuentes públicas había una publicación en línea de marzo de 2024 que denunciaba el acoso sexual que había sufrido una trabajadora estudiante por parte de un compañero de trabajo. Esta acusación se corroboró en una entrevista a distancia que se realizó en julio de 2024, cuando una persona que trabajaba en Tripod ofreció un relato de segunda mano sobre el acoso que había tenido lugar en la planta. Según la persona entrevistada, la dirección de la fábrica trasladó al agresor después de que los padres de la víctima expresaran su preocupación. Otras publicaciones en línea sugerían un desequilibrio de poder entre los trabajadores de sexo masculino y los y las estudiantes, a quienes se les exigía completar las tareas asignadas para obtener sus títulos.

Este tipo de desequilibrios a menudo impide que las víctimas se atrevan a alzar la voz.

También se encontraron indicios de abusos en la contratación, como la dependencia excesiva de mano de obra estudiantil. Fuentes en línea sugerían que esta representaba más del 50% de la plantilla en determinados departamentos. La legislación china limita la proporción de estudiantes al 20% de la plantilla en puestos equivalentes.

Asimismo, entre otros problemas, se detectó también la deducción por parte de las agencias de empleo de una comisión del 6% de los salarios, lo que infringe la legislación china; anuncios de contratación que mostraban discriminación por motivos de género y edad; las personas que trabajaban en la fábrica explicaron haber estado expuestas a sustancias químicas; y sus testimonios y nóminas documentaban jornadas laborales excesivas, muy por encima de los límites que establece la legislación china. Es probable que la jornada laboral excesiva y la mano de obra estudiantil formen parte de la misma estrategia, que busca satisfacer una demanda de producción altamente fluctuante sin la necesidad de aumentar permanentemente la plantilla.

Reparación

En agosto de 2024, Electronics Watch remitió el caso a Responsible Business Alliance (RBA) para que se procediera a la reparación. Tripod aceptó inmediatamente la evidencia de acoso sexual y presentó un plan de acción. La dirección de la fábrica investigó sus prácticas de contratación interna y de gestión laboral, y reconoció la necesidad de introducir cambios. La empresa también reconoció el uso excesivo de mano de obra estudiantil y compartió con Electronics Watch un resumen detallado de una auditoría sobre esta cuestión. Pese a las dudas que suscita el hecho de que la investigación se llevara a cabo a finales de abril (un periodo en el que las fábricas no suelen emplear a estudiantes), los resultados parecían creíbles.

El resumen incluía el número exacto de estudiantes que habían trabajado en la fábrica durante el último año, y revelaba información que las empresas normalmente se muestran reticentes a compartir: concretamente, que la proporción de estudiantes en uno de los departamentos era más alta de lo que permitía la ley. Asimismo, el resumen documentaba que el trabajador que había acosado sexualmente a trabajadoras estudiantes había sido trasladado, y que

se ha implementado una formación periódica y continua contra el acoso y la intimidación. Aunque la auditoría no apuntaba a una implicación significativa de Tripod o sus auditores con las personas que trabajan en la fábrica, sí documentaba la existencia de canales de denuncia adecuados. La única cuestión que parece no haber sido abordada de forma adecuada a través de la auditoría es la jornada laboral excesiva.

Principales lecciones aprendidas

Las empresas pueden acelerar la reparación si asumen la carga de la prueba.

No es habitual que las empresas acepten los problemas de derechos humanos que se detectan fuera del proceso de auditoría estándar. Por lo general, insisten en que una auditoría independiente confirme los hallazgos antes de actuar, algo que puede alargar el proceso varios meses. Al aceptar los hallazgos de Electronics Watch desde el principio, Tripod pudo centrarse en reparar el daño y reforzar sus medidas preventivas.

La cooperación y la transparencia aportan confianza al proceso.

La dirección de Tripod no intentó defenderse frente a la evidencia creíble de abusos. Además, a diferencia de muchas empresas del sector, Tripod autorizó de inmediato a la RBA para que compartiera un resumen detallado de los hallazgos de la auditoría con Electronics Watch. Su respuesta constructiva y su disposición a compartir documentación de las medidas adoptadas permitieron resolver la mayoría de las cuestiones.

Los testimonios de los trabajadores y las trabajadoras deben tener mayor peso en los procesos de evaluación.

Muchas veces, los daños a los derechos humanos pasan desapercibidos en las auditorías, ya que estas dan prioridad a los sistemas de gestión frente a los testimonios de los trabajadores y las trabajadoras. Las personas vulnerables que trabajan en las fábricas temen represalias, por lo que no se atreven a alzar la voz. El hecho de revisar sus reclamaciones en las redes sociales y de realizar entrevistas a distancia permitió a Electronics Watch identificar y emprender medidas de reparación para los casos de acoso sexual y otros problemas.

La jornada laboral excesiva sigue siendo un problema sistémico.

En general, abordar este problema caso a caso no suele ser eficaz, ya que las horas extras continúan siendo una estrategia clave para hacer frente a las fluctuaciones en la demanda de producción. Por el contrario, el problema debe abordarse de manera colectiva, dentro de un marco de responsabilidad compartida para compradores y proveedores.

Consideraciones adicionales

En el momento de redactar este informe salió a la luz evidencia sobre otro grave problema de derechos humanos en esta planta. Electronics Watch proseguirá el diálogo con Tripod sobre esta cuestión, con el objetivo de obtener una reparación para las personas afectadas.

En las plantas de producción que existen a lo largo de toda la cadena de suministro de productos electrónicos es habitual que se produzcan, a lo largo del tiempo y de forma reiterada, diversos riesgos para los derechos humanos y daños reales. Estos daños a las personas que trabajan en las cadenas de suministro pueden derivarse de operaciones empresariales, de acciones del Estado o de ambas.