

Sindicatos y luchas obreras en Guangdong

Chen Weiguang entrevistado por Boy Lüthje¹

Boy Lüthje: ¿Cómo evalúa los conflictos laborales registrados en la industria de componentes de automóvil en China meridional durante la primavera y el verano de 2010?

Chen Weiguang: La huelga en Honda Nanhai y otras fábricas de componentes del delta del río Pearl en junio y julio de 2010 desencadenó una oleada de huelgas en la que participaron varias decenas de miles de trabajadores. Sólo en la ciudad de Guangzhou se convocaron huelgas en más de 60 fábricas, incluida Honda Dongfeng y otros importantes proveedores de automóviles.

La causas de la huelga fueron las condiciones de trabajo deficientes y, sobre todo, los salarios bajos.

Básicamente, el gobierno provincial de Guangdong no consideró las huelgas como algo negativo. A

nosotros, como sindicato, las reivindicaciones de los trabajadores nos parecieron justas y razonables. Honda y Toyota en Guangzhou son empresas con capital chino y de otros países, y los salarios que pagaban a los trabajadores oscilaban entre los 2.500 y los 3.000 renminbi² al mes. Pero en Honha Nanhai y muchas otras empresas comparables, los salarios eran muy inferiores, de aproximadamente 1.200 renminbi. Estas empresas son rentables, pero sus salarios básicos se sitúan alrededor del mínimo legal, es decir, unos 900 renminbi.

Por consiguiente, consideramos que las reivindicaciones de los trabajadores estaban justificadas. No obstante, confiamos en que estas disputas económicas no provoquen incidentes políticos y no perturben el orden social; para nosotros es esencial que así sea. Además, nuestras huelgas han sido muy ordenadas, sin abandonar las fábricas para ocupar las calles, sin destrucción de maquinaria o juegos políticos. Todo se ha mantenido en el marco de las disputas en las fábricas. Se ha llegado a acuerdos en los más 60 conflictos registrados este verano en Guangzhou. Por lo tanto, nos enorgullece constatar que en Guangzhou no se despidió a ningún trabajador en huelga ni se efectuaron

La principal causa de las huelgas fueron los salarios bajos

detenciones por parte de la policía, aunque en las huelgas participaron decenas de miles de trabajadores. También es cierto que la mayoría de las huelgas fueron más bien cortas, duraron entre dos o tres horas y tres días. También hemos mostrado a nuestros empleadores japoneses que no pueden tratar a los trabajadores tan duramente.

BL: En la huelga de Honda Nanhai, la que fue objeto de más atención por parte de los medios de comunicación nacionales e internacionales, el sindicato se comportó de modo muy distinto a cómo acaba de describir usted.

CW: En este caso, el sindicato no estaba maduro para actuar. Cuando se desencadenó la huelga, no podía responder con claridad a las reivindicaciones de los trabajadores. Los trabajadores no aceptaban al sindicato como su representante, y el sindicato de la fábrica perdió la confianza de los trabajadores desde un principio. A medida que avanzaba la huelga, el sindicato vacilaba entre la dirección y los trabajadores, y se consideraba un mediador. Encontrarse entre dos bandos es la peor posición.

Además, los trabajadores se enfrentaron a ataques físicos del exterior de la fábrica. Estos incidentes no pueden achacarse al sindicato, puesto que los responsables de los mismos no eran sindicalistas, eran personas del exterior. Querían acabar con la huelga rápidamente, disfrazándose de sindicalistas. Empujaron y arrastraron a trabajadores, lastimando levemente a algunos de entre ellos. Algunos trabajadores dijeron que les golpearon. Los trabajadores se sintieron amenazados y dejaron de nuevo los talleres. Algunos ya habían vuelto al trabajo.

Tras el incidente, el sindicato emitió una carta de disculpa intentando calmar la situación. La carta equivalía a admitir que algunas personas habían sido golpeadas. Tras difundir la carta en la web, el mundo entero criticó al sindicato. El sindicato no supo explicar su postura con claridad. Como desde un principio no adoptó una actitud clara, la sucesión de acontecimientos que siguieron al incidente no dejaron al sindicato en muy buena posición. El impacto de dicho evento es muy difícil de disipar en poco tiempo, y lo único que hizo la carta fue complicar las cosas para el sindicato.

BL: ¿Cuál fue la situación en los otros casos, que atrajeron menos atención del público?

CW: En los conflictos laborales ocurridos en los proveedores de Honda de la ciudad de Guangzhou, especialmente en el distrito de Nansha, nuestro enfoque

era muy distinto y el sindicato actuó de modo proactivo. Básicamente, desde 2007 habíamos concienciado a los dirigentes del sindicato de que debían representar a los trabajadores y no actuar de intermediarios. En caso de huelga, larga o corta, los sindicatos debían estar del lado de los trabajadores y no actuar de mediadores.

Cuando se convocó la huelga de Nansha, pedimos al sindicato del distrito que interviniese de inmediato y se hiciera eco de las reivindicaciones

Los dirigentes sindicales deben representar a los trabajadores y no actuar de intermediarios

de los trabajadores. Según los datos de que disponíamos, los salarios eran similares a los de Honda Nansha. Según el sindicato de la fábrica, los trabajadores pedían un aumento salarial y ventajas adicionales, como comidas gratis durante los turnos de noche y aire acondicionado en el dormitorio. Pero la empresa sólo aceptó las comidas gratis durante los turnos de noche. Así pues, apoyábamos a los trabajadores, pero al mismo tiempo les hicimos ver que no debían alterar el orden público ni dañar equipos u obstruir operaciones de importancia decisiva.

Desde un principio, la empresa no quiso negociar. Dijeron a los trabajadores que podían aumentarles 450 renminbi, pero si no aceptaban, tendrían que dejar la empresa. Los trabajadores no aceptaron. Se limitaron a seguir con la huelga. Esto inquietó a la dirección, puesto que transcurridos tres días, la fábrica principal de Toyota, en Nansha, hubiese tenido que detener su actividad. Los trabajadores eran conscientes de su fuerza. Al final, a la empresa no le quedó otra alternativa que cambiar de actitud y negociar. Tras cuatro horas de negociaciones, se acordó un aumento de 825 renminbi. Los trabajadores consideraron el aumento una victoria, y los empleadores podían transigir. El salario actual de los trabajadores, que ronda los 2.000 renminbi, sigue siendo menor que el de las fábricas principales de Honda y Toyota.

Un factor muy importante en lo que respecta al resultado de este conflicto es la actitud de los principales dirigentes políticos de nuestra provincia. Tenían muy claro que el conflicto era un conflicto económico, y que las huelgas no debían tratarse como incidentes desestabilizadores. Las actividades de masas, como la resistencia colectiva, los bloqueos de carreteras, las marchas de protesta y las reivindicaciones masivas sí se considera que pertenecen a esta categoría. Pero en este caso los trabajadores no dejaron la fábrica, todo se desarrolló con tranquilidad, no hubo gritos, fue más bien una resistencia silenciosa. El comité de nuestro partido provincial puso de relieve que no se trataba de incidentes desestabilizadores y que la policía no debería intervenir con la fuerza. El Gobierno debía actuar como mediador, y el sindicato debía negociar con el empleador.

BL: Si mira hacia el futuro, ¿cómo ve las perspectivas de gestión democrática de las empresas y la negociación colectiva?

CW: Las huelgas de este año nos han enseñado mucho. En primer lugar, han enseñado a nuestros dirigentes sindicales a adoptar una posición muy clara al manejar este tipo de conflictos. En segundo lugar, han enseñado a los empleadores a tratar a los trabajadores con dignidad, no como si fuesen máquinas. En tercer lugar, han enseñado a muchos de nuestros dirigentes que las relaciones de trabajo son una cuestión muy importante. Hemos hablado durante años de la importancia de las negociaciones salariales, pero sin un efecto real en los distintos niveles de nuestros dirigentes y de la sociedad. Tras estas huelgas, muchas personas consideran que promover la negociación colectiva es una buena idea. Además de los debates sobre negociación colectiva, la cuestión de las elecciones democráticas preocupa mucho a los dirigentes sindicales. Ahora tenemos planes para introducir procedimientos verdaderamente democráticos para elegir a nuestros representantes. Las elecciones de representantes sindicales existen, pero ¿cómo se seleccionan los candidatos? A menudo, no funcionan como deberían, y suele ocurrir que un grupo pequeño de directivos apoya a los candidatos que se ajustan a sus intereses, dejando pocas opciones a los

Tras estas huelgas, muchas personas consideran que promover la negociación colectiva es una buena idea

trabajadores. Así pues, estas elecciones superficiales no son otra cosa que nombramientos. Queremos cambiar estos métodos. Los candidatos deberían ir recomendados por el grueso de los empleados: así podríamos ofrecer varios candidatos capaces que aprobasen los trabajadores y favorecer la configuración de una democracia ascendente. Al mismo tiempo, los procesos descendentes también se definirían con más precisión.

Consideramos que la democracia debe ser racional y que los dirigentes deberían ser personas responsables. Sólo una democracia de estas características puede considerarse progreso activo, y no causa ni daños ni perjuicios.

BL: ¿Cuál es su opinión acerca de las posibilidades de coordinar los niveles salariales entre empresas y establecer normas salariales a nivel sectorial?

CW: Estoy totalmente a favor de la negociación colectiva a nivel sectorial, porque las normas salariales pueden negociarse con mucha más eficacia a nivel sectorial que para distintos tipos de empresa. Por consiguiente, tenemos que hacer intervenir a sindicatos sectoriales y a organizaciones de empleadores. Tras los recientes conflictos laborales de Denso Nansha en Guangzhou, hemos considerado

la posibilidad de crear un sindicato para el sector del automóvil. Parece inevitable, aunque a nivel de ciudad la situación aún debe madurar. De momento lo estamos intentando a nivel de distrito. En Nansha se dan las condiciones necesarias, y el sindicato de la fábrica de Toyota ha tomado la iniciativa de establecer contactos regulares con el sindicato de los proveedores de nivel inferior.

He aprendido cómo se lleva a cabo la negociación colectiva en Singapur. Allí, los salarios de los trabajadores se dividen en tres partes: el salario básico, las primas mensuales y las gratificaciones anuales. El primer componente representa hasta el 70 por ciento de una paga ordinaria; lo negocian los sindicatos y las asociaciones de empleadores a nivel sectorial. Los otros dos elementos los negocian los sindicatos y la dirección a nivel de empresa. La parte principal del salario depende de negociaciones sectoriales, y la parte restante, de negociaciones en el seno de la empresa. Aunque este modo de funcionar deja margen para que haya diferencias, éstas no pueden ser importantes. Además, la proporción de salario básico de cerca del 70 por ciento de un ingreso ordinario regular es bastante razonable. En China el salario básico es muy bajo y la libertad de los empleadores para fijar los salarios demasiado amplia. Si los comparamos, el sistema de Singapur me parece muy bueno.

BL: ¿Qué enseñanzas pueden extraerse de las experiencias de los sindicatos occidentales en este contexto?

CW: A medida que China se abre al mercado y a la economía mundiales, no hay razón para que los sindicatos no aprendan de la experiencia internacional, en especial en lo que respecta a los sistemas de negociación de los salarios. Pero estas enseñanzas deben adaptarse a las condiciones y experiencia propias de nuestro país. Nuestra actitud debe ser realista y debemos aprender de los hechos. En este contexto, deberíamos promover el intercambio con sindicatos y expertos extranjeros.

Notas

¹ El entrevistador ha seleccionado el texto y lo ha traducido al inglés (idioma del que se ha traducido el presente texto en español).

² Cien renminbi equivalen a 15 dólares de los Estados Unidos.

Chen Weiguang es Presidente de la Federación de Sindicatos de Guangzhou y Presidente Adjunto del Congreso Popular de la Ciudad de Guangzhou. Boy Lüthje es Miembro Superior del Frankfurt Institute of Social Research, especializado en transformación económica y empleo en China.