

Reforma sindical y legislación laboral en China: entrevista con dos activistas sindicales

Elaine Sio-ieng Hui

Una ola de resistencia obrera arrasó China en 2010, con el suicidio de algunos trabajadores de Foxconn (fabricante multinacional de productos electrónicos) y una gran huelga en Honda que atrajo una enorme atención social, tanto local como internacional. Esta situación ha obligado al Gobierno chino a presentar algunas iniciativas de política nuevas para frenar el malestar social, que incluyen una reforma sindical y legislación relativa a la negociación colectiva. Ante estas reformas laborales, se plantean una serie de preguntas:

- ¿Cuál es el objetivo de la reforma laboral?
- ¿Cuáles son los factores decisivos que pueden hacer que los trabajadores se beneficien de dicha reforma?
- ¿Pueden los sindicatos estatales subordinados al partido del poder transformarse para servir los intereses de los trabajadores?

En una entrevista realizada en 2011 Monina Wong, Directora de la Oficina de Enlace de Hong Kong de la Confederación Sindical Internacional / Federación Sindical Internacional¹ (IHLO) y Parry Leung, Presidente de la Organización de Estudiantes y Académicos Contra la Mala Conducta Corporativa² (SACOM), intercambiaron sus puntos de vista sobre estas cuestiones, basándose en conversaciones mantenidas con trabajadores.

Elaine Sio-ieng Hui [E]: *¿Qué tipo de cuestiones laborales se han planteado a raíz de los suicidios de trabajadores acaecidos en Foxconn en 2010?*

Parry Leung [P]: Aunque casi no viola ninguna ley, Foxconn, un proveedor con muchas marcas electrónicas internacionales, aplica un régimen de producción muy opresivo en el cual los trabajadores no tienen modo alguno de expresar su descontento. Se sentían tan desesperados que recurrieron al suicidio como demostración silenciosa de su resistencia. Considero que, independientemente de la medida en que los trabajadores

migrantes internos procedentes de las zonas rurales hayan sido explotados en las fábricas de las ciudades, por lo general, aún pueden, por poco que sea, mostrar su resistencia, a través, por ejemplo, de huelgas o bloqueando carreteras. Pero en Foxconn esto no es posible. La empresa no sólo controla rigurosamente el proceso de producción en las fábricas, sino también la vida privada de los trabajadores. Por ejemplo, todos los trabajadores deben pernoctar en los dormitorios de la empresa, pero a los que proceden de la misma provincia o trabajan en la misma línea de producción no se les permite compartir el mismo dormitorio; se trata de una táctica para evitar que se entablen relaciones y se establezcan apoyos entre ellos. Otro ejemplo de los atentados por parte de Foxconn a la vida privada de sus trabajadores es que todas las llamadas que se efectúan desde el dormitorio al teléfono de emergencias de la policía se desvían automáticamente a la central de seguridad del sector; Foxconn ha creado un pequeño reino propio libre de injerencias externas.

E: *La huelga de 2010 de los trabajadores de Honda, que duró diecisiete días e implicó a más de 1.800 trabajadores que exigían un aumento salarial, se considera como el inicio de una nueva etapa de la resistencia obrera en China. ¿Cuáles son las repercusiones para las relaciones laborales en China?*

Monina Wong [M]: La huelga concluyó con un aumento salarial del 32,4 por ciento para los trabajadores de Honda, que han mostrado un alto nivel de conocimiento de la posición que ocupan en el proceso de producción y son conscientes de la gran repercusión de su huelga en la producción de la empresa en su conjunto. También han dado muestra de un conocimiento claro de cómo deben funcionar los sindicatos:

La huelga de trabajadores de Honda es la más eficaz e influyente llevada a cabo por trabajadores migrantes

se indignaron cuando se dieron cuenta que el sindicato de la empresa estaba del lado de la dirección en lugar de apoyar a los huelguistas. En los últimos decenios solíamos tratar a los inmigrantes chinos como objetos explotados que necesitaban protección del exterior. Ahora vemos que son agentes activos que tienen la conciencia laboral necesaria para lograr sus intereses con medios colectivos. Hasta la fecha, la huelga de los trabajadores de Honda es la más efectiva e influyente llevada a cabo por trabajadores migrantes, que se han mostrado capaces de alterar la producción regional de una compañía transnacional.

La confrontación física entre los dirigentes sindicales (que se decantaban por la dirección) y los trabajadores durante la huelga ha desencadenado un importante debate social sobre el papel que deben desempeñar los sindicatos chinos. Tras la huelga, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU), sindicato oficial dirigido por el partido en el poder, y el Gobierno intentaron aliviar el descontento que reinaba entre los

trabajadores acelerando la introducción de la reforma laboral, así como de legislación sobre negociación colectiva. Es bueno saber que estas dos cuestiones han pasado a formar parte del programa de la ACFTU. Sin embargo, la mayor parte de la formación sindical actual, si es que hay alguna, está dirigida por la ACFTU, mientras que otros agentes relativamente independientes (como los sindicatos internacionales o las ONG obreras) no desempeñan papel alguno en el proceso. El grado de democracia y de responsabilización y rendición de cuentas de que disfrutan los miembros de los sindicatos y de la ACFTU es, hoy por hoy, bajo. Por consiguiente, necesitamos una educación sindical entre los dirigentes sindicales que goce de un cierto grado de independencia, con objeto de asegurar la aplicación efectiva y genuina de la reforma sindical y del mecanismo de negociación colectiva.

E: *Recientemente, el Gobierno chino y la ACFTU promovían una legislación sobre la negociación colectiva. Según su opinión, ¿qué fuerzas están impulsando esta situación?*

M: En 2004 el Gobierno intentó crear un mecanismo de negociación colectiva en el lugar de trabajo mediante regulaciones ministeriales sancionadas por la Oficina de Trabajo y Seguridad Social, pero no resultó muy efectiva, ya que fueron pocas las empresas que siguieron las instrucciones. En 2005 la ACFTU empezó a sindicarse a las empresas de China que figuraban en Fortune 500. Seguidamente se establecieron sindicatos en Wal-Mart y en muchas otras empresas extranjeras, pero muchas personas saben que son sindicatos únicamente sobre el papel y que los convenios colectivos que firmaron con las empresas no son más que una formalidad.

Tras el estallido de la crisis mundial en 2008 muchas empresas del delta del río Pearl cerraron. El Gobierno central y muchos gobiernos locales se dieron cuenta de que la economía del país ya no podía depender por completo de las empresas orientadas a la exportación y de que tenían que desarrollar una economía basada en el consumo. En este contexto, la ACFTU y el Gobierno han recuperado impulso para avanzar en la introducción de legislación sobre negociación colectiva, que confían les lleve a un aumento de los salarios y, consecuentemente, a un mayor consumo por parte de los trabajadores. Esperan asimismo que estas medidas ayuden a reducir el malestar social y mantengan la estabilidad política.

P: La legislación sobre negociación colectiva guarda relación con las olas de resistencia obrera registradas en el país, en especial en China meridional, en los últimos decenios. El Gobierno es consciente de la intensidad cada vez mayor del malestar social, que ha estado intentando aliviar con un enfoque jurídico individualizado: esto explica la promulgación en 2008 de la Ley sobre contratos de trabajo y la Ley sobre mediación y arbitraje en conflictos laborales centradas en los derechos jurídicos individuales. Sin

embargo, tras el estallido de la crisis económica mundial en 2008, está claro que este enfoque jurídico individualizado ya no funciona. Por un lado, el número de conflictos laborales aumentó por entonces de forma espectacular, y el hecho de que fueran tantos los trabajadores que recurrieron al arbitraje llevó a una sobrecarga de los tribunales; los trabajadores tuvieron que esperar un promedio de nueve meses para que se tramitasen sus reclamaciones. Por otro lado, muchos de los conflictos laborales trascienden la legislación existente, por lo que el tribunal no pudo resolverlos efectivamente. Como el enfoque jurídico individualizado no puede dar respuesta adecuadamente a las demandas de los trabajadores, muchos recurren a medios colectivos como las huelgas o los bloqueos de carreteras para defender sus intereses. Con objeto de adelantarse a los disturbios laborales y evitar que se conviertan en revueltas sociales, el Gobierno está intentando disminuir el descontento de los trabajadores mediante la negociación colectiva.

Aunque la legislación sobre negociación colectiva propuesta proporciona algo de margen para la organización colectiva de los trabajadores sigue siendo muy limitativa. Por ejemplo, sólo permite a los trabajadores negociar determinadas cuestiones (como los salarios, las horas de trabajo y las prestaciones sociales) con los empleadores. Además, la negociación colectiva sólo la pueden llevar a cabo los sindicatos, a pesar de que muchos delegados sindicales están nombrados por las empresas o por sindicatos de más alto nivel; a los trabajadores no se les permite elegir a sus propios representantes para que negocien en su nombre. El Gobierno está intentando erradicar factores que puedan provocar malestar social mediante la formulación de legislación sobre la negociación colectiva; intenta que los trabajadores descontentos que se encuentran en actitud de resistencia abierta cambien de postura y participen en procesos de negociación. Y, lo que es más, ha pasado a los sindicatos dirigidos por el partido las riendas de la negociación para garantizar que quede bajo control.

E: *¿Qué función desempeñan los sindicatos dirigidos por el partido en el poder en la promoción del mecanismo de negociación colectiva?*

M: Un sistema de negociación colectiva legítimo debería incluir el proceso de consulta a sus miembros antes de que los sindicatos negocien con los empleadores. Sin embargo, en China la ACFTU ha utilizado un enfoque verticalista. Su práctica habitual es el envío de invitaciones para negociaciones colectivas a empleadores y la suscripción de acuerdos sin informar o consultar a sus miembros. La participación democrática es un proceso destinado a educar a los trabajadores sobre el verdadero sindicalismo. Pero en China la «negociación» suele estar orientada a los objetivos, y los objetivos (por ejemplo, el aumento salarial) no deben contradecir las condiciones del «contexto más amplio». La concesión de prioridad al «contexto más amplio», según la definición del

partido y del Gobierno, resulta en «negociaciones» dirigidas por la administración, no por los trabajadores. Teniendo esto en cuenta, y para construir en China un sistema de negociación colectiva legítimo, los sindicatos deberían empezar por emprender una reforma adecuada, permitiendo la participación democrática y de las bases de modo que puedan representar verdaderamente los intereses de los trabajadores. Por el momento, existen muchos sindicatos falsos en las empresas; para abordar este problema, es muy importante que el conocimiento de los sindicatos que tengan los trabajadores se cultive adecuadamente, de modo que entiendan la importancia de que sus representantes sindicales sean capaces de representar sus intereses y les rindan cuentas. Un elemento esencial para lograrlo es conseguir que los sindicatos sean financieramente independientes de las empresas o del Gobierno. En el pasado, la mayoría de los dirigentes sindicales de las empresas estaban pagados por las propias empresas, mientras que la tendencia actual es que el Gobierno pague sus salarios. Ninguna de estas prácticas es la ideal; en cualquiera de los casos harán de los sindicatos de las empresas sindicatos de la dirección o sindicatos del partido.

Epílogo de la entrevista

Esta entrevista tuvo lugar el 10 de marzo de 2011. Tras casi un año, se ha suspendido la aplicación de la normativa sobre la dirección democrática de empresas y de la ordenanza sobre consultas colectivas de Shenzhen debido a que muchas cámaras de comercio extranjeras se oponían a los dos instrumentos legislativos. En Hong Kong, China, más de cuarenta asociaciones comerciales publicaron su petición en periódicos y algunos de sus representantes hicieron visitas oficiales al Gobierno central y al de Guangdong para manifestar su preocupación (*Sing Tao News*, 27 de septiembre de 2010; *Ming Pao*, 10 de septiembre de 2010). Un especialista chino en cuestiones jurídicas, que ha sido consultado por el gobierno de Shenzhen sobre diversos reglamentos laborales, indicó que muchos inversores extranjeros se oponían a la legislación sobre negociación colectiva en China meridional.

El 2 de enero de 2012 trescientos trabajadores de Foxconn en Wuhan intentaron obligar a un fabricante mundial de Taiwán, China a aumentar los salarios, amenazándolo con suicidarse colectivamente (*HuffPost Tech*, 15 de enero de 2012). Y, recientemente, Apple ha permitido a la Fair Labor Association (FLA) auditar las fábricas de Foxconn en China. Sin embargo, algunas ONG obreras, como la GoodElectronics Network y la SACOM han señalado que la auditoría de la FLA no se llevó a cabo debidamente, ya que se informó a Foxconn de la investigación con antelación, lo que contradice la práctica habitual de que las auditorías no deben anunciarse. Como resultado, Foxconn fue capaz de ocultar sus abusos, por ejemplo, organizando que los trabajadores menores de edad no se encontrasen trabajando durante la investigación de la FLA.

La reforma laboral en China aún tiene mucho camino que recorrer

Parece que los trabajadores chinos siguen trabajando en condiciones deficientes y sus derechos básicos siguen sin estar protegidos. La reforma laboral en China, si es que la hay, aún tiene mucho camino que recorrer.

Notas

¹ La IHLO es la Oficina de Enlace en Hong Kong del movimiento sindical internacional, que tiene el mandato de apoyar y representar al movimiento sindical internacional en Hong Kong, China, y supervisar los derechos de los sindicatos y de los trabajadores, así como la evolución política y social en China. Encontrarán más información en su sitio web: <http://www.ihlo.org>.

² La SACOM tiene por objeto reunir a estudiantes, académicos, activistas laborales y consumidores para supervisar la conducta corporativa y defender los derechos de los trabajadores. Colabora con diversas ONG de trabajadores para proporcionar formación en el lugar de trabajo a trabajadores de fábricas de China meridional. Encontrarán más información en su sitio web: <http://sacom.hk/mission>.