

## **La realidad laboral en China: una mirada actual.**

*\*Por Sebastián Bidegain.*

*“La riqueza de la sociedad es creada por los obreros, campesinos e intelectuales trabajadores. Si ellos toman su destino en sus propias manos, siguen una línea marxista-leninista y, en vez de eludir los problemas, adoptan una actitud dinámica para resolverlos, no habrá en el mundo dificultad insuperable para ellos” (Mao Zedong, 1933. Nota introductoria al artículo: “El Secretario del Partido toma la dirección y todos los miembros del Partido ayudan a administrar las cooperativas”.)*

Este fragmento de un texto de Mao de 1933 presenta por lo menos dos conceptos fundamentales.

El primero de ellos es, sin dudas, la importancia de la clase trabajadora china como motor económico del país. El segundo, sutil e implícito, refiere al enorme poder de acción de esa gran masa trabajadora.

Hoy en China los sindicatos de trabajadores están prohibidos. No es fácil suponer cuál sería el funcionamiento de estas organizaciones, y más aún, la influencia que podrían tener a nivel político. El Partido Comunista Chino siempre ha tutelado férreamente la fuerza laboriosa de su país, temeroso de que ésta formara un frente sinérgico exitoso. Por ello, el PCC ha buscado (y ciertamente ha logrado) mantener mediante una rigurosa disciplina, desde los tiempos de Mao, al trabajador con un bajo perfil, laborioso, de pocas preguntas, y poco consciente de sus derechos.

Así muy bien lo expresa el escritor contemporáneo Guy Sorman, en su libro de 2005, “China. El imperio de las mentiras”. En uno de sus capítulos narra su viaje por la ciudad cantonesa de Zhongshan (al sur del país). En esta ciudad que ha sido testigo de movimientos migratorios de escala mundial (desde las zonas rurales a las industrias de las urbes), el escritor tuvo la oportunidad de visitar la empresa textil nacional de Man Sum, sobre la cual escribió lo siguiente:

*“El éxito se debe a la calidad de la mano de obra, a su costo muy bajo y a su regularidad: cuarenta y cinco horas semanales, más horas extras, más horas que buscan compensar los frecuentes corte de electricidad”. “El éxito de Man Sum en el mercado mundial se debe a los bajos salarios del personal, pero sobre todo a la capacidad para explotarlo”.*

La disciplina en el lugar de trabajo puede llegar a los extremos del rigor físico. Los golpes y las amenazas suelen ser respuesta a las insubordinaciones. Parece ser que sólo el orden es garante del éxito y la productividad, o en palabras del mismo Sorman: *“un término que a menudo se reitera es “devoción”... Devoción para con la empresa, ayudada por los dioses”.*

En la misma Zhongshan sobre la que narraba Sorman, pero en una planta de la empresa automotora Honda, el pasado 10 de junio, se suscitó un evento poco pensado para una economía planificada desde la disciplina laboral: una huelga de cerca de 2.000 trabajadores.

Estos hechos parecen ser cada vez más frecuentes en China. El periódico “The New York Times” ha señalado al 2008 como el año de surgimiento de las huelgas industriales. Ese año se registraron cerca de 700.000 juicios en torno a asuntos laborales (número que se mantuvo el año pasado).

Para la profesora y escritora C. Cindy Fan, estas demostraciones no son algo novedoso en China (incluso en épocas de apogeo del maoísmo). Sin embargo, Fan asegura que hoy son cada vez más frecuentes, lo que es señal de importantes diferencias en las prácticas de las nuevas generaciones de trabajadores chinos. En palabras del abogado consultor en leyes chinas, Aaron Helegua: *“Even if migrant workers still do not know the specific details of each of their legal rights, far more came to realize that they have rights and there are laws protecting them”*.

Tres son las razones principales que han dado lugar a estos cambios.

Los esfuerzos realizados por el gobierno, en la última década, para reducir las “distancias digitales” del país, abaratando los costos en telefonía celular en servicio de internet (campana que ha hecho de China la población usuaria de internet más grande del mundo – 400 millones), han acercado esta tecnología a los sectores más pobres de las ciudades. Internet se está convirtiendo en un importante vehículo de cambio social, y por este medio, los trabajadores buscan cada vez más hacer públicos los malos tratos y los malos salarios.

En segundo lugar, en el año 2008, el gobierno chino emitió una serie de leyes que pretenden canalizar las frustraciones de los trabajadores mediante sistemas arbitrales y disuadirlos así de manifestaciones públicas. Estas leyes, aunque no evacúan todas las dudas en cuanto a derechos laborales, son un adelanto en la regulación entre trabajadores y empleadores y en la representación institucional de ambos.

Finalmente, la reciente revalorización del “renminbi” (moneda popular china), que provoca pérdida de competitividad de las exportaciones del país, lleva a los empleadores a intentar ignorar las nuevas leyes y a mantener bajos los salarios de los trabajadores.

No podemos estar seguros de qué medidas tomará el gobierno chino al respecto de las recientes huelgas y su influencia en otras industrias de China. Tampoco podemos avizorar si los sindicatos serán permitidos en el futuro.

Lo que sí es seguro es que hubo muchos cambios desde aquella concepción maoísta del trabajador disciplinado y sumiso. En particular, se han logrado aumentos de sueldo y mayor conciencia de la existencia de derechos laborales. Sin duda, ello tendrá graves consecuencias en la estrategia de desarrollo de la

economía china fundada en una inserción internacional competitiva por abundante y barata mano de obra nacional.

*\*Estudiante de la Licenciatura en Estudios Internacionales.  
FACS - ORT*