

La resistencia de la población trabajadora

Wong Kam Yan *

Revista Sin Permiso www.sinpermiso.info Traducción de Camila Vollenweider

Las revueltas populares en China aumentaron un 30% en los últimos años. Mientras que en 1993, se reportaron 10.000 casos con 700.000 participantes, en 2003 los casos aumentaron a 60.000, y los manifestantes alcanzaron los 3 millones. Entre estos ejemplos, los disturbios protagonizados por los trabajadores fueron notables, a pesar de lo dificultoso de obtener estadísticas oficiales.

La primera oleada de protestas sindicales fue protagonizada principalmente por trabajadores de empresas estatales (EPEs) contra la privatización total o reestructuración en empresas modernas. Comenzó a principios de los 90, y a comienzos del siglo XXI se volvió más profunda, e involucró a más trabajadores. El campo petrolero de DaQing y el ejemplo de Liao Yang han sido los casos más sonados.

En Marzo de 2002, 50.000 trabajadores petroleros de DaQing protestaron durante varios días contra el ajuste de la empresa (downsizing). La industria del petróleo sufrió una inmensa reestructuración para competir con los gigantes del petróleo extranjeros en el mercado doméstico. Antes, en 2001, una planta de metales en LiaoYang situada –al igual que el campo de DaQing- al Noreste, fue a la quiebra con los activos de la propiedad pública saqueada por la dirección y los funcionarios locales. Los trabajadores tomaron las calles para protestar.

Mientras que el caso de DaQing sobresalió por el gran número de manifestantes y su llamado a formar sindicatos independientes, el caso de LiaoYang fue espectacular por sus esfuerzos destinados a conseguir la adhesión de otros trabajadores industriales para luchar contra la privatización.

Ambos casos fueron severamente reprimidos por las autoridades, y los dos líderes principales de Liao Yang fueron sentenciados a entre cuatro y siete años de prisión. Seguidamente, la fábrica fue llevada a la quiebra. Al final, 600.000 obreros de la industria petrolera fueron despedidos.

Puede haber cientos, o aun miles de casos de trabajadores de empresas estatales luchando en los últimos diez años, pero en general han perdido las batallas. Unos 30 millones de trabajadores fueron despedidos y, frecuentemente, las primeras en irse han sido las trabajadoras mujeres. Entre 1993 y 2003, el producto industrial de las EPEs en relación al total de la industria cayó desde el 47% al 38%.

Bajo la política de “mantener las grandes (EPEs), dejando ir las pequeñas” (de hecho muchas medianas EPEs también se dejaron ir), se privatizaron muchas pequeñas y medianas empresas. En el caso de las grandes EPEs, han sido reestructuradas como establecimientos comerciales cuya máxima ambición es convertirse en Corporaciones Transnacionales (CTs) y competir en el mercado internacional junto a Mobile o Ford. Si podrán ser exitosas, ese es otro asunto.

La nueva clase trabajadora

Mientras los trabajadores de las empresas estatales fueron cesados en gran número y sus trabajadores de menor rango transformados, en términos de condiciones de trabajo, edad y experiencia, una nueva clase trabajadora fue formándose en las zonas de procesamiento de exportación (ZPE), ubicadas principalmente en el Delta del Río Pearl.

Hay unas 800 ZPEs en el mundo, empleando aproximadamente a 30 millones de trabajadores. Las ZPEs chinas emplean cerca de 20 millones, dos tercios del total.

Estos datos hablan del hecho de una China que se ha convertido en la favorita para la inversión extranjera directa (FDI) de las CTs, ya que sus empleados trabajan entre 12-14 horas diarias por un salario mínimo, suficiente para comprar sólo tres raciones diarias de comida. Desde esas ZPEs se exportan productos chinos increíblemente baratos al mercado mundial, causando desindustrialización en todos los sitios, y provocando el desplazamiento de fábricas extranjeras hacia China.

Esta es una doble pérdida, tanto para la clase trabajadora internacional como para la china: mientras la primera pierde sus puestos de trabajo mejor pagados, la segunda no percibe el beneficio, sino que sólo consigue empleos precarios con terribles condiciones de trabajo.

Los trabajadores de las ZPEs aceptan estas lamentables condiciones de trabajo porque principalmente son migrantes rurales que no tienen otro lugar al que acudir para ganarse la vida. Gracias a la revolución

de 1949, y de hecho una de las pocas conquistas sociales de la revolución que no han sido anuladas a lo largo de los 15 años de la restauración capitalista, los campesinos aún poseen pequeñas porciones de tierra, que simplemente no resultan suficientes para sobrevivir. Los padres tienen que enviar a sus hijos a trabajar a las ciudades.

Las hijas tienen mejores oportunidades de conseguir trabajo en las ZPEs porque sus patrones prefieren mujeres jóvenes, dado que perciben que son más pasivas y proclives a resistir más horas de trabajo duro. Allí las mujeres obreras representan un 70% de la fuerza de trabajo.

Mientras los trabajadores de las EPEs han sido ampliamente derrotados en su lucha contra la privatización, se ha producido un aumento de las huelgas y las protestas en las ZPEs. De acuerdo con datos oficiales, Shenzhen, una gran ciudad de inmigrantes cercana a Hong Kong, experimentó protestas laborales que involucraron a 300.000 trabajadores en 2004. En el último año se reportaron más de una docena de huelgas y cortes de carreteras sólo en la provincia de Guangdong. Muchos otros ejemplos de disturbios no han sido reportados.

En Julio de 2004, se informó que en dos fábricas de pilas en China continental, al menos 370 trabajadores fueron envenenados con cadmio. Las dos fábricas pertenecen al Gold Peak Industrial Holding Ltd, una firma asiática transnacional con base en Hong Kong y Singapur; sus productos electrónicos son vendidos en todo el mundo bajo diferentes marcas.

Los trabajadores afectados recibieron una pequeña compensación, y en cierta medida fueron amenazados por la compañía y las autoridades locales, de que si acudían al gobierno central en Beijing podrían terminar con cargos criminales.

Los trabajadores se las arreglaron para defenderse. Desde entonces, se iniciaron varias huelgas y cortes de carreteras, la única manera de hacer oír sus voces. Las mujeres trabajadoras tomaron el liderazgo en estas acciones.

Globalization Monitor, una ONG con base en Hong Kong, ha seguido el caso desde entonces, haciendo campaña contra la compañía. Ha conseguido el apoyo de muchos sindicatos y ONGs para demandar que Gold Peak establezca un fondo médico en Hong Kong para atender a sus trabajadores.

El 5 de agosto, la compañía finalmente cedió a la presión de los trabajadores y sus defensores en Hong Kong, y anunció la creación de un fondo de 10 millones de dólares locales. La intervención de Hong Kong fue importante para conseguir la concesión de Gold Peak. Sin ella, la lucha de los trabajadores podría no haber sido sostenida o informada. Lo mismo ocurre con el caso Stella que tratamos más adelante. Hong Kong ha sido crucial para la burocracia en su proyecto capitalista, pero también puede ser instrumental en el futuro del movimiento obrero chino: es la única ciudad china que disfruta de libertad de expresión y derechos electorales parciales.

La violenta huelga de Stella

Stella es una compañía de propiedad taiwanesa que fabrica calzados para Nike y otras grandes marcas. Dos fábricas proveedoras de esta compañía repetidamente pagaron a sus trabajadores salarios menores al que habían acordado. El 21 de abril de 2004 los obreros de una de estas fábricas vieron que sus salarios estaban siendo recortados nuevamente, y 1.000 trabajadores respondieron de inmediato con una revuelta: máquinas destrozadas, coches volcados y supervisores golpeados.

Dos días más tarde, en otra fábrica sucedió lo mismo, pero esta vez con aún más violencia. 3.000 obreros irrumpieron en las plantas y destrozaron todo. La policía se presentó, pero fue sobrepasada en número. Al día siguiente fueron enviados más efectivos policiales. Finalmente diez obreros fueron condenados y sentenciados a entre tres y tres años y medio de prisión. Varias docenas de trabajadores fueron despedidos de las dos plantas. A principios de 2005 todos los trabajadores fueron liberados luego de las campañas a favor de su causa realizadas por activistas laborales en Hong Kong y en los Estados Unidos.

A pesar de que ha habido numerosas huelgas en las ZPEs, poca organización se ha creado, incluso cuando las acciones resultaron exitosas para conseguir concesiones desde la gerencia. Las huelgas se disolvieron espontáneamente o abruptamente después de la represión, o bien luego de algunas concesiones por parte de los directivos. Esto es porque estos migrantes rurales tienen poco conocimiento del sindicalismo, y su pensamiento aún carece de identidad colectiva como trabajadores, lo cual dificulta

su habilidad para organizarse en el largo plazo. Es esta circunstancia la que hace tan significativo el caso Uniden.

Uniden: ¿primera organización consciente?

Uniden es una firma electrónica japonesa, la cual opera en China desde 1987. Es una gran compañía con 12.000 obreros. El salario básico mensual para los trabajadores comunes era de 480 RMB, lo cual es menos que suficiente para sobrevivir. Para ganar 800 RMB, los trabajadores tienen que aumentar sus horas extras hasta llegar a 12 horas diarias.

Estos bajos salarios siempre han sido la queja principal. Otro reclamo fue la mala comida que servía el restaurante de la planta. Este y otros reclamos finalmente provocaron una gran huelga el 10 de diciembre de 2004. Uno de los activistas escribió: "En la mañana cuando íbamos a trabajar todos teníamos un panfleto en nuestros armarios. Todos sabíamos que algo iba a suceder. Y entonces a las 4 de la tarde los trabajadores comenzaron a salir de la línea de ensamblaje. Sólo imagínese cómo se ven 10.000 trabajadores unidos, si no fuera que las cosas han ido más allá de su resistencia física, estas jóvenes mujeres adolescentes no habrían salido, más bien habrían continuado trabajando como robots".

Desde aquel día hasta abril de 2005 se organizaron cinco huelgas –y realmente fueron organizadas, no surgieron espontáneamente-. En realidad, los trabajadores en Uniden hicieron algo muy poco frecuente entre los trabajadores de ZPEs: solicitaron la creación de sindicatos. Un comité preparatorio ha sido establecido y está funcionando.

La razón de ello es principalmente el hecho de que los técnicos de rango medio y los trabajadores especializados que han estado en la vanguardia del esfuerzo organizador, son personas que probablemente provengan de las ciudades. Han puesto en circulación panfletos entre sus compañeros trabajadores, colocado sus reclamos e informes en internet, una tarea poco familiar para los trabajadores de origen campesino.

Los trabajadores rurales migrantes también tienen numerosos reclamos, pero nuestras entrevistas con los obreros de Uniden confirmaron que fueron los técnicos y trabajadores más especializados quienes tomaron el liderazgo y mantuvieron una dirección más consciente. Lo que hace tan especial al caso de Uniden, entonces, son estos técnicos de rango medio y trabajadores especializados unidos a los trabajadores rurales migrantes, en contraste con el caso de Stella donde la revuelta de los trabajadores comunes simplemente no tuvo ningún liderazgo serio, ni siquiera demandas muy claras.

Librados a sus propios medios, aun en los casos en que algunos trabajadores inmigrantes elevaron reclamos, tendieron a ser bastante limitados, dirigidos sólo a cuestiones específicas que conciernen a trabajadores individuales, con poca preocupación por generalizar las demandas para englobar a todos ellos y construir solidaridad.

Como sea, las demandas de los trabajadores de Uniden fueron mucho más claras:

1. Los salarios básicos deberán estar en línea con los salarios mínimos, como estipula la ley;
2. La compañía deberá pagar a los trabajadores un seguro básico, tal como estipula la ley;
3. Las trabajadoras recibirán un mes de permiso por maternidad;
4. Compensación por las horas extras debe ser de 150-300% del salario básico;
5. Ninguna hora extra será obligatoria, como estipula la ley;
6. Los trabajadores establecerán su propio sindicato;
7. No se deducirán salarios ante ausencias justificadas por enfermedad;
8. Dietas para comida y alojamiento;
9. Incrementos salariales de acuerdo con la antigüedad laboral.

El 20 de abril de 2005 los trabajadores de Uniden nuevamente fueron a la huelga, esta vez coincidiendo con el movimiento anti-japonés (protestas contra la negativa de Japón a reconocer su brutal ocupación de China durante la década de 1930 y la Segunda Guerra Mundial). Dado el sentimiento general de entonces, las huelgas pronto se volvieron más radicales; no solo se reclamó el derecho a crear sindicatos, sino que durante las acciones también se destrozaron algunas ventanas. Los huelguistas pronto se enfrentaron a la represión policial, tal como sucedió en las últimas cuatro huelgas, con líderes arrestados, encarcelados o despedidos.

El Washington Post entrevistó a una trabajadora que dijo: "Algunos funcionarios del departamento de trabajo local nos dijeron que nosotros teníamos que cooperar, o algunos inversores se irían para trasladarse a algún otro lugar y seríamos despedidos de nuestros trabajos". ¿Serán capaces estas amenazas de disuadir las protestas en el futuro?

Necesitamos esperar y ver. Pero volviendo a diciembre de 2004, cuando sucedió la primera huelga, una trabajadora fue entrevistada y dijo: "Si nosotras fuésemos hombres, la huelga habría tenido lugar bastante tiempo antes. Las mujeres son fáciles de intimidar, pero tenemos corazones de acero" (New York Times, 16 de diciembre de 2004).

Como es habitual, todavía hay muchos datos que simplemente no conocemos, y los lectores tienen que disculpar la falta de detalles, ya que bajo la severa censura es extremadamente difícil verificar los hechos. (Es bienvenida la corrección desde fuentes confiables). Aún así, desde diferentes fuentes, más o menos podemos delinear las tendencias generales de la situación; esto es, que ha tenido lugar un esfuerzo de organización más consciente.

Por supuesto quedan numerosas preguntas sin responder: ¿Por qué en otros casos los técnicos no han tomado el liderazgo como lo hicieron los de Uniden? ¿Es significativo el hecho de que Uniden sea de propiedad japonesa? ¿Es Uniden un caso especial? ¿Cuál es el destino de los trabajadores encarcelados?

El Futuro

En contraste con los trabajadores despedidos por las EPEs, los trabajadores de las ZPEs son muy solicitados por las empresas que sufren escasez de trabajadores. Esta diferencia da una ventaja a los trabajadores de las ZPEs. Dado que los salarios reales de los trabajadores de las ZPEs han decaído en los últimos 15 años, y las condiciones son peores que en las maquilas de Indonesia, es altamente probable que habrá en adelante más huelgas por parte de esta nueva clase trabajadora.

Aún así, hay un largo camino entre las luchas espontáneas y la huelga organizada, dadas las desventajas que enfrentan los migrantes rurales. El caso de Uniden puede ser un ejemplo, pero podría tomar algún tiempo antes de ser duplicado. Y sin organización, a pesar de sus heroicas y espontáneas luchas, los trabajadores de las ZPEs alcanzarán pocos objetivos de largo alcance.

De todas maneras, cuando se valore el potencial para el conflicto, uno no sólo debe mirar hacia los trabajadores. La situación general de China debe ser tomada en consideración: después de más de veinte años de rápido crecimiento, este país puede estar entrando en una nueva fase, simplemente porque los enormes ritmos de crecimiento han sido sostenidos a costa de enormes costes humanos, sociales y medioambientales, al margen de los enormes desembolsos realizados para pagar intereses de la deuda pública. Y, por los requisitos de acceso de la OMC, los mercados locales tendrán que ser liberalizados en el 2007.

Todo esto es insostenible en el largo plazo. En efecto, ha sido insostenible en ciertos sectores. Y los nuevos líderes del Partido Comunista Chino no serán capaces de gestionar todos esos problemas. Por el hecho, por supuesto, de que ellos mismos son parte del problema, no de la solución.

El primer secretario general, Zhao Ziyang, en su lecho de muerte, profetizó que China, al igual que las viejas dinastías, no sería capaz de auto reformarse y que la fecha para el colapso repentino no estaría muy lejos. Deberíamos agregar que, cuando hay una crisis de gobierno, puede ocurrir un progreso repentino de consciencia en medio de este nuevo proletariado en construcción.

Es de importancia fundamental que el movimiento trabajador internacional se prepare para solidarizarse con las futuras rebeliones de los obreros chinos. China tiene una poderosa clase trabajadora de 200 millones. La clase trabajadora puede estar declinando en algunas partes del mundo, pero en otras áreas está creciendo -su distribución alrededor del mundo está en constante cambio-. Sólo con la solidaridad entre la clase obrera china y la internacional se puede detener y revertir la insana carrera global hacia los salarios deprimidos por el capital.

* Wong Kam Yan es el seudónimo de un activista e investigador de Hong Kong

(1) Empresas de Propiedad Estatal (State Owned Enterprises, SOEs).

(2) Zonas de Procesamiento de Exportación (Export Processing Zones, EPZs).