

Detrás de la Gran Muralla China

Las transnacionales de Estados Unidos se oponen a nuevos derechos para los trabajadores chinos.

Esta oposición podría ser perjudicial para los trabajadores en los Estados Unidos y en otros países.

Contenidos	
Resumen Ejecutivo	1
I. Introducción	2
II. Las transnacionales se oponen a las reformas de la legislación laboral China	3
1. La campaña contra los derechos para los trabajadores chinos	3
2. Por qué la legislación laboral china necesita “cambios significativos”	4
3. Las protecciones que las transnacionales combaten	5
III. Por qué las transnacionales se oponen a la reforma de la legislación laboral china	7
1. Las transnacionales se benefician de la explotación a los trabajadores chinos	7
2. Las transnacionales se benefician al promover la “nivelación hacia abajo”	8
3. Las transnacionales temen mayores derechos para los trabajadores chinos	9
IV. Recomendaciones para la acción	10

Resumen Ejecutivo

Las transnacionales con sede en los Estados Unidos se oponen a una legislación que otorgaría nuevos derechos laborales a los trabajadores chinos.

Transnacionales como Wal-Mart, Google, UPS, Microsoft, Nike, AT&T e Intel, por intermedio de organizaciones empresariales de las que forman parte, como la Cámara de Comercio en Shanghai y el Consejo Empresarial EEUU-China, están haciendo *lobby* activamente contra la nueva legislación. También amenazan con que las transnacionales podrían retirarse de China si la misma fuera aprobada.

El borrador de la Ley de Contratación Laboral de empleo proveería de estándares mínimos que son lugar común en muchos otros países, como contratos laborales, indemnizaciones por despido y negociación en torno a las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo. En parte, el gobierno chino apoya estas reformas como respuesta a los crecientes descontentos entre los trabajadores.

La oposición de las transnacionales a la ley tiene como objetivo mantener el *status quo* en las relaciones laborales chinas. Esto incluye bajos salarios, extrema pobreza, la denegación de estándares mínimos y derechos humanos básicos, falta de salud y condiciones de seguridad; ausencia de cualquier tipo de contrato legal para muchos de los empleados.

Los bajos salarios y las precarias condiciones laborales en China están conduciendo a una escalada de la competencia global que nivela hacia abajo en todo el mundo (“*global race to the bottom*”). Por esta razón, la oposición de las transnacionales a niveles mínimos para los trabajadores chinos debería ser una preocupación de los trabajadores y sus representantes políticos y sindicales en todas partes.

I. Introducción

Un gran debate está teniendo lugar en China en torno al borrador de la propuesta de Ley sobre Contratación Laboral que garantizaría nuevos derechos a los trabajadores chinos. El debate no ha sido muy difundido fuera de China y ha sido ignorado casi por completo en los medios de los Estados Unidos. Sin embargo, durante los 30 días en que el gobierno chino dio la posibilidad para que se enviaran comentarios públicos, llegaron cerca de 200.000. La mayoría de los comentarios vinieron de trabajadores comunes. Pero algunos fueron enviados por las grandes transnacionales estadounidenses y europeas y sus grupos de lobby posicionándose claramente contra la nueva ley.

El acuerdo reciente de Wal-Mart para reconocer a los sindicatos en China recibió grandes titulares en todo el mundo. Pero tanto Wal-Mart como otras transnacionales, (incluyendo a Google, UPS, Microsoft, Nike, AT&T e Intel) operando a través de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Shanghai (AmCham) y otras asociaciones de la industria, están intentando bloquear la legislación que incrementaría significativamente el poder y la protección de los trabajadores.

Esta campaña contradice los argumentos aducidos por las políticas públicas orientadas a estimular la inversión en China. Las transnacionales estadounidenses han argumentado repetidamente que son ellas las que elevan los niveles de los derechos humanos y laborales en el extranjero. Por ejemplo, la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en Hong Kong asegura entre sus “principios universales” que *“las empresas de los EE.UU. juegan un papel importante como catalizadoras de un cambio social real al promover el bienestar humano y garantizan respetar la dignidad del trabajador y establecer ejemplos positivos en términos de la remuneración, el trato, la salud y la seguridad”*.¹ Pero en realidad, lo que están haciendo es bloquear la legislación que tiene como fin precisamente mejorar estos estándares y otros.

En un momento en que China ejerce un creciente impacto en la economía global, los esfuerzos para mejorar las condiciones de sus trabajadores son cada vez más importantes para los trabajadores en cualquier lugar. Mientras que los salarios en los Estados Unidos están estancados, muchos estadounidenses temen que los

¹ “Universal Business Principles”. The American Chamber of Commerce in Hong Kong. En: <http://www.amcham.org.hk/pr/background/universal-business-principles.pdf#search=%22universal%20business%20principles%22>

salarios y estándares laborales en China estén presionando a la baja los salarios en su propio país. Mejorar las condiciones laborales en China puede ayudar a los trabajadores en el resto del mundo a resistir una nivelación hacia abajo que amenaza con llevar los salarios y las condiciones en todo el mundo al nivel de aquellos menos protegidos.

La legislación propuesta no va a eliminar los problemas laborales en China. No va a proveer a los trabajadores chinos del derecho a la sindicalización libre con dirigentes que ellos elijan y tampoco con el derecho a huelga. Pero la oposición de las transnacionales extranjeras a la nueva legislación no se basa en la naturaleza limitada de las protecciones que ésta prevé, sino porque a sus ojos les otorga demasiadas. Sin duda la ley propuesta podría estimular la organización de los trabajadores en demanda del cumplimiento de los derechos que contiene.

El debate en China sobre la nueva legislación ya está en marcha. Los ciudadanos, los trabajadores y los funcionarios públicos en los EEUU y alrededor del mundo deberían preguntarse: ¿son las políticas públicas destinadas a estimular la inversión de las transnacionales en China una herramienta de estas empresas globales para oponerse por medio del *lobby* a los derechos de sus trabajadores?

II. Las transnacionales se oponen a las reformas laborales de la ley en China

1. La campaña contra la protección de los trabajadores chinos

La República Popular China dio a conocer en Abril un borrador de Ley sobre Contratación Laboral cuyo manifiesto propósito es proteger los derechos y los intereses de los trabajadores. Un análisis de la respuesta de las transnacionales de EEUU y de otros países indica que están involucradas en una campaña concertada para bloquear estas reformas y de esta manera impedir la mejora de los salarios y las condiciones notoriamente precarias de los trabajadores chinos.

Esta campaña es llevada a cabo por grandes transnacionales como General Electric y Procter & Gamble, que se han dirigido directamente a los legisladores de ese país.²

Asimismo, es promovida públicamente por tres de las más importantes organizaciones que representan a las transnacionales extranjeras que operan en China:

- La Cámara de comercio de los Estados Unidos en Shanghai que representa más de 1.300 transnacionales, incluyendo a 150 de las que figuran en la lista Fortune.

² Bill Savadove: "Firms say new labor law is a step backward". *China Morning Post*, 3/21/06.

- El Consejo de Empresas EEUU-China que representa a las 250 transnacionales estadounidenses que tienen negocios en todos los sectores a lo largo y ancho del país.
- La Cámara de Comercio Europea en China que representa más de 860 miembros.

Las tres han atacado ampliamente la ley propuesta por el gobierno. El documento de la Cámara de Comercio en Shanghai alcanza las 42 páginas.³

Estas organizaciones han dejado entrever sin demasiadas sutilezas que las transnacionales abandonarán el territorio si la nueva legislación es aprobada. Como señala la Cámara de Comercio en relación al borrador, la ley podría “*reducir las oportunidades de empleo para los trabajadores de la RPC*” e “*impactar negativamente la competitividad y el atractivo de China como destino de la inversión extranjera directa*”.⁴

El Dr. Keyong Wu, un experto de la Cámara Británica de Comercio declaró:

*Las empresas son atraídas a China no sólo por los costos de la mano de obra sino también debido a su eficiencia. Si la regulación comienza a afectarla y a afectar también la flexibilidad, las compañías podrían volverse hacia la India, Pakistán y el Sudeste Asiático.*⁵

La preferencia de las transnacionales de los Estados Unidos por el *statu quo* se revela en el énfasis del documento de la Cámara de Comercio sobre la conveniencia de mantener la actual ley laboral. A esta ley se le atribuye haber “*promovido significativamente las actividades estandarizadas de las empresas y el establecimiento del sistema moderno de empresas*”.⁶ La Cámara critica los cambios propuestos en la ley porque hará más difícil despedir trabajadores y por las “*rígidas*” restricciones a “*la administración de las actividades por parte de las empresas*”. Y concluye, “*dudamos que sea necesario llevar adelante cambios tan significativos*”.⁷

2. Por qué la legislación laboral necesita “cambios significativos”

A pesar de un crecimiento económico extraordinario, la mayoría de los trabajadores chinos vive en el límite de la pobreza. Ganan poco y con frecuencia trabajan en situaciones abismales. La mayoría carece de los derechos más básicos o del acceso real a esos derechos. Son alrededor de 150 millones los trabajadores rurales y

³ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”. American Chamber of Commerce in Shanghai, April 19, 2006, p. 21. En: <http://www.amcham-shanghai.org/NR/rdonlyres/A18F268D-6EE8-4221-B075-4F00282E8623/1427/AmChamShanghaiLaborContractLawCommentstoNPCApr2006.pdf>

⁴ Ibid, p. 21.

⁵ Christine Buckley: “Foreign investors may quit if China tightens up labour law”. *TimesonLine*, 6/29/06.

⁶ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”, American Chamber of Commerce in Shanghai, April 19, 2006, p. 20.

⁷ Ibid, p. 21.

urbanos desempleados, más de la totalidad de la fuerza laboral de los Estados Unidos.⁸

China abandonó en los 80 el sistema de inamovilidad del empleo en las empresas del estado llamado “plato de arroz”, cuando dio fin al planeamiento centralizado tradicional y se embarcó en el modelo de desarrollo de apertura y *laissez faire*. Durante los 90 las empresas estatales fueron cerradas, las empresas privadas se reprodujeron como hongos, la inversión extranjera se fue a las nubes y los trabajadores ya no contaron sino con sus propias fuerzas para protegerse.

En 1994 China adoptó una legislación laboral que estipulaba contratos individuales entre trabajadores y empresas. Poco tiempo después también adoptó una ley que permitía la negociación de contratos colectivos negociados por algunos sindicatos en algunas industrias.

Se supone que los contratos laborales deben estipular salarios, condiciones básicas de empleo y la duración del mismo. La realidad es que muchos trabajadores no tienen contratos ni protecciones elementales. Setenta por ciento de todos los trabajadores rurales y cerca de 15% de los trabajadores urbanos carecen de contrato alguno. Es el caso del 40% del total de trabajadores de la pujante industria de la construcción. Aún aquellos que tienen contrato carecen de una seguridad real: 60% de todos los contratos a nivel de todo el país son por tres años o menos.⁹

3. Las protecciones que las transnacionales resisten

Si bien la propuesta Ley de Contratación Laboral aborda muchos de estos problemas, las protecciones que ofrece son modestas. Más relevante aún, no prevé la posibilidad de sindicatos independientes con representantes electos por sus miembros y no consagra el derecho de huelga. Robert Kwauk, miembro del *buffet* de abogados de Blake Cassels & Graydon’s en la oficina de Beijing señala: *“Le estoy diciendo a mis clientes que no entren en pánico porque las nuevas reglas son aún muy razonables comparadas con las leyes laborales a las cuales muchos de ellos están de todos modos expuestos en sus operaciones domésticas e internacionales”*.¹⁰

Sin embargo, los análisis de GLS indican que las transnacionales extranjeras se están oponiendo a cada uno de los elementos de la legislación que podría mejorar algunos de los problemas laborales más groseros que existen en China.

Protecciones en los contratos para todos los trabajadores

⁸ Dorothy Guerrero: *Yale Global On-Line* 2/6/2006. En : <http://yaleglobal.yale.edu/display.article?id=6929>

⁹ Economist’s Intelligence Unit: Human resources. Section 7: Labor Legislation: Overview, August 21, 2006. En: <http://www.tmcnet.com/usubmit/2006/08/21/1820817.htm>

¹⁰ Julius Melnitzer: “Power Shift: China’s government prepares to make sweeping changes to its labor laws”. *Inside Counsel*, August 2006. En: http://www.insidecounsel.com/issues/insidecounsel/15_211/global_views/577-1.html

Las transnacionales extranjeras quieren mantener el actual sistema que crea una clase de sub-trabajadores altamente precarios sin derecho alguno. El acceso a los derechos laborales y beneficios -a pesar de limitados- depende de la existencia de un contrato laboral escrito, firmado individual o colectivamente, por los trabajadores y las empresas. Pero millones de personas trabajan actualmente sin ninguno. La nueva ley crearía un contrato implícito para cualquier trabajador que reciba un salario, otorgando así derechos y beneficios a millones de trabajadores a los cuales hoy les están vedados.

También estipula que ante cualquier ambigüedad en la interpretación de un contrato esta será hecha en favor del empleado. La Cámara de Estados Unidos se opone sobre la base de que, *“estas provisiones no son consistentes con los sistemas modernos de reclutamiento de las empresas”*.¹¹ En su lugar, las empresas quieren establecer el pago y los términos del empleo para todos los trabajadores sin contratos firmados, unilateralmente. Solamente la gerencia determinaría *“todos los problemas...tales como el nivel salarial, la forma de manejar la seguridad social, la forma de despido y los niveles de compensación”*.¹²

Negociación colectiva con los empleados

La nueva ley estipula la negociación sobre las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo, la salud, la seguridad y los despidos donde no exista sindicato o alguna otra *“representación de los empleados”*. Las transnacionales extranjeras demandan autoridad unilateral, no negociación. El Consejo de Empresarios EEUU-China señala: *“No es posible estipular que las regulaciones y políticas de los empleadores serán invalidadas si no son adoptadas por medio de la negociación con los sindicatos... Solicitar el consentimiento del sindicato antes de que tales cambios puedan realizarse es una carga excesiva y podría impedir a las empresas la implementación a tiempo de medidas importantes... La autoridad última y la responsabilidad por las políticas implementadas debería permanecer en la órbita de los empleadores”*.¹³

Libertad para cambiar de trabajo

Los acuerdos anti-competencia (*Non-compete agreements*) son un rasgo regresivo de los Estados Unidos y otros países occidentales que ha sido trasladado a la economía china. Evitan que los empleados cambien de trabajo fácilmente si tienen acceso a conocimiento que según determine el empleador, sea de su propiedad. Para un país en desarrollo como China la transferencia de conocimiento es esencial. Las nuevas leyes ponen un límite a los daños que los empleadores pueden reclamar a sus

¹¹ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”. American Chamber of Commerce in Shanghai, p. 25.

¹² Ibid. p 36.

¹³ “Comments on the Draft Labor Contract Law of the People’s Republic of China (Draft of March 20, 2006)” US-China Business Council, April 19, 2006, p. 2. En: <http://www.uschina.org/public/documents/2006/04/uscbc-comments-labor-law.pdf#search=%22US-China%20Business%20Council%20Comments%20of%20the%20Draft%20Labor%22>

trabajadores cuando estos cambian de trabajo, hace más difícil reclamar que la confidencialidad ha sido violada y permite excepciones basadas en criterios geográficos para promover la difusión de las técnicas a lo largo del país. La oposición a esta provisión ha venido de la mano de una amenaza. De acuerdo con los comentarios del documento entregados por la Cámara de Comercio “*si se concreta*”, “*afectará seriamente la innovación tecnológica individual de las empresas chinas y por lo tanto, las multinacionales no introducirán la tecnología más avanzada, para no mencionar la exposición del personal chino al núcleo duro de la tecnología y el manejo de la misma*”.¹⁴

Períodos de prueba limitados

Actualmente, las transnacionales pueden establecer unilateralmente los períodos de prueba, a menudo por un año entero, manteniendo a la gente en un status laboral altamente precario. La nueva ley establece períodos de prueba estándar de uno a seis meses dependiendo del tipo de trabajo. Los empleadores justifican el actual estado de cosas porque de uno a seis meses no es “*...un tiempo lo suficientemente extenso para que las empresas examinen al nuevo personal*”.¹⁵

Pago por entrenamiento

En la práctica los empleados firman un contrato separado que permite a las empresas recuperar cualquier costo de entrenamiento si el trabajador termina su empleo. En la ley actual casi cualquier cosa que la empresa considere “*training*” - incluyendo muchos de los tipos de entrenamiento que son estándar a un trabajo nuevo- puede ser pasible de reembolso, dejando a un trabajador que se va o endeudado o, en caso de no poder pagar los costos, sujeto a su actual empleador. La nueva ley limita los costos que los empleadores pueden recuperar, definiendo por ejemplo que se entiende por “*entrenamiento*” la instrucción que tiene lugar “*por fuera del empleo*”, sobre la base de tiempo completo y cuya duración es de aproximadamente seis meses. Las empresas se oponen a la nueva ley porque “*el empleador no estaría habilitado a reclamar compensación al empleado que se va por el entrenamiento adquirido en el trabajo u otros tipos de entrenamiento*”.¹⁶

Indemnización por despido

Teóricamente no hay trabajadores informales en China, se supone que todos los trabajadores debieran tener contratos laborales, sin embargo, en la práctica muchos no lo tienen. La mayoría de los contratos son por un “*plazo fijo*”, después del cual un empleador puede despedir a su empleado sin incurrir en falta alguna y el trabajador puede irse en las mismas circunstancias. Este sistema estimula relaciones laborales altamente inestables. La nueva propuesta promueve la estabilidad laboral al

¹⁴ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”. American Chamber of Commerce in Shanghai, p. 35.

¹⁵ Ibid, p. 39.

¹⁶ “Comments on the Draft Labor Contract Law of the People’s Republic of China (Draft of March 20, 2006)”. US-China Business Council, April 19, 2006, p. 2.

requerir a los empleadores que provean de indemnización por despido a los trabajadores cuyos contratos terminan, pero no a aquellos para quienes los contratos se renuevan. Las empresas se oponen a esta provisión calificándola como de lo *“más insensata”*.¹⁷

Un paso desde el empleo temporario al permanente

Las empresas emplean un gran número de trabajadores temporarios reclutados a través de agencias. El trabajo temporario estimula a los empleadores a evadir las protecciones y compromisos que vienen de la mano de un trabajo regular. Con la nueva ley, los trabajadores temporales contratados a través de estas agencias pasarían a ser empleados permanentes un año después de permanecer en la misma empresa, reduciendo de esta forma el número de empleos contingentes e inseguros. De acuerdo con las empresas, *“esta estipulación impide el derecho del empleador de encontrar la mejor persona para el empleo y reduce la flexibilidad en la alocación de los recursos humanos”*.¹⁸

Un sistema de despidos justo

En la práctica, las transnacionales despiden discrecionalmente a los trabajadores. De acuerdo a la nueva propuesta, las transnacionales deberían despedir a sus empleados sobre la base de la antigüedad. La oposición a este criterio está basada en parte en un nuevo argumento: *“Es una política discriminatoria contra el nuevo personal despedirlos siendo que ellos trabajan para la misma empresa que el personal antiguo”*.¹⁹

III. ¿Por qué las transnacionales extranjeras se oponen a la reforma de la legislación laboral china?

1. Las transnacionales se benefician con la explotación de los trabajadores chinos

Si bien se ha remarcado con frecuencia el crecimiento extraordinariamente rápido de la economía china, menos se ha mencionado cuanto de este crecimiento refleja en realidad el rol de las transnacionales. De acuerdo con el economista jefe de Morgan Stanley, Stephen Roach, 65% de la triplicación de las exportaciones chinas –desde 121 mil millones de dólares en 1994 a 365 mil millones de dólares a mediados de 2003– se puede rastrear *“en las subsidiarias chinas de las multinacionales extranjeras y en las joint-ventures”*.²⁰ El incremento exponencial de las

¹⁷ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”. American Chamber of Commerce in Shanghai, April 19, 2006, p. 37

¹⁸ “Comments on the Draft Labor Contract Law of the People’s Republic of China (Draft of March 20, 2006).” US-China Business Council, April 19, 2006, p. 2.

¹⁹ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law” American Chamber of Commerce in Shanghai, p. 39.

²⁰ Stephen Roach: “How Global Labor Arbitrage Will Shape the World Economy”. *Global Agenda*, 2005 Edition, En: <http://www.globalagendamagazine.com/2004/stephenroach.asp>

exportaciones que se adjudica a China es principalmente el incremento de las exportaciones de las transnacionales globales con mano de obra china.

El motivo obvio por el cual éstas se oponen a una ley que proteja a los trabajadores es su temor a que ello podría eliminar el ínfimo costo del factor trabajo del cual hoy usufructúan.

De acuerdo con el *New York Times*,

El crecimiento chino descansa en el bajo costo de la mano de obra. Las fábricas extranjeras, incluyendo a los centros de producción de la mayoría de las multinacionales, dependen de la flexibilidad de la fuerza laboral que año tras año se vuelve más barata.

La provincia de Guangdong ha venido teniendo un crecimiento anual del 10 % en la última década. Pero los trabajadores en sus fábricas, mayormente migrantes del interior, no ganan más de lo que ganaban en 1993[...] los trabajadores están perdiendo terreno aún cuando China disfruta de una de las más largas y potentes expansiones económicas de la historia moderna.

Esta es en parte una paradoja de la globalización. China ha atraído por lejos más capital extranjero que cualquier otro país en desarrollo [...] pero principalmente continúa recibiendo capitales porque está dispuesta a recibir por el factor trabajo rendimientos decrecientes.²¹

2. Las transnacionales se benefician con la promoción de una “competencia que nivela hacia abajo”

Las transnacionales extranjeras tienen otro motivo, menos obvio, para oponerse a las protecciones de los trabajadores chinos. La posibilidad de obtener trabajo barato ha desencadenado una presión a la baja en los salarios y las condiciones laborales a lo largo y ancho del globo.

China juega un papel clave en la definición de las normas del trabajo. Es el eslabón esencial de lo que el economista jefe de Morgan Stanley Stephen Roach ha denominado “*arbitraje laboral global*”²²: las transnacionales se mueven de un mercado a otro para aprovechar las ventajas de la fuerza laboral allí donde sea más barata. El resultado es una “competencia global que nivela hacia abajo” en la cual los trabajadores y sus comunidades son puestos a competir unos contra otros para ver quien provee los costos laborales más bajos y las condiciones más favorables para las transnacionales. De acuerdo con Roach, este arbitraje laboral global estaría actuando ahora también como “*una poderosa fuerza estructural que deprime las tradicionales fuentes de creación de empleos en países de altos niveles salariales como los Estados Unidos*”.²³

²¹ Joseph Kahn: “China’s Leaders Manage Class Conflict Carefully”. *New York Times*, January 25, 2004.

²² Stephen Roach: “Global: China and Global Labor Arbitrage”. *Global Economic Forum*, April 7, 2006. En: <http://www.morganstanley.com/GEFdata/digests/20060407-fri.html#anchor0>.

²³ Stephen Roach: “False Recovery”. *Global Economic Forum*, Morgan Stanley, January 1, 2004. En: <http://www.morganstanley.com/GEFdata/digests/20040112-mon.html>

La presión a la baja sobre los salarios que China ejerce a escala mundial es enorme. El economista de Harvard Richard Freeman estima que la entrada de la India, Rusia y China en la economía mundial en las pasadas décadas ha duplicado la fuerza laboral. Sólo China cuenta con más del 50% de ese aumento en su haber. Y como estos países no aportan capital a la economía global en forma significativa, el resultado es una mayor cantidad de trabajadores compitiendo para ser empleados por básicamente la misma suma de capitales. Esto aumenta el poder de negociación del capital y disminuye el del trabajo²⁴ contribuyendo sustancialmente al estancamiento o declive salarial en distintos países a lo largo del mundo. El presidente de la Reserva del Banco Federal, Ben Bernanke, ha manifestado recientemente que no existen “antecedentes históricos” para la rápida integración de China, India y el antiguo bloque comunista a la economía mundial en sólo un par de décadas.²⁵

Andrew Ross de la Universidad de Nueva York, que permaneció recientemente un año en China estudiando como los trabajadores hacen frente a los rápidos cambios de la última década, señala que las transnacionales pueden usar los salarios y las condiciones de trabajo de sus operaciones en China para presionar a la baja las condiciones laborales a todos los niveles y en todo el mundo:

Ningún país en etapa de industrialización ha sido capaz de competir en las industrias de punta y al mismo tiempo absorber los empleos que están en los niveles inferiores de la cadena de producción [...] Dominar todo este espectro -desde el trabajo en la plataforma de ensamblaje más básica a los niveles más elevados de la industria y los servicios- significa estar en la posición de definir los estándares globales para los trabajadores como nunca antes. Dado el crónico descuido de los derechos de seguridad laboral y del lugar de trabajo en el sector de las inversiones privadas extranjeras en China, esta modalidad es una clara amenaza a la estabilidad de los medios de sustento en todos lados.²⁶

3. Las transnacionales temen más derechos para los trabajadores chinos

Bajo las actuales leyes chinas, los trabajadores carecen de derechos humanos básicos tales como el derecho a organizarse, a la negociación colectiva y a la huelga. Una alta proporción de trabajadores están representados por sindicatos, pero éstos operan bajo la Federación de Sindicatos de toda China (ACFTU), que es un brazo del gobierno. La ACFTU no tiene una naturaleza de confrontación: su propósito declarado es crear “relaciones armoniosas” en los lugares de trabajo. A menudo son los ejecutivos quienes ejercen como funcionarios del sindicato. Las huelgas son ilegales. La ACFTU es ampliamente considerada, tanto dentro como fuera de China, como inefectiva.

²⁴ “China and the world economy: From T-shirts to T-bonds”, Economist.com, July 2005. En: http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=4221685

²⁵ Krishna Guha: “Bernanke Calls for Fairer Globalization”. *Financial Times*, August 2005, 2006.

²⁶ Andrew Ross: “A Fast Boat to China”. Delivered at the Cornell Global Labor Conference on February, 2006. Ross is author of the book *A Fast Boat to China: Corporate Flight and the Consequences of Free Trade, Lessons from Shanghai* (Pantheon, 2006).

La actual legislación laboral y las condiciones que ella promueve han conducido a una ola de manifestaciones, huelgas y otro tipo de protestas de gran porte en todo el país durante los últimos años. Sólo el año pasado el gobierno reportó 300.000 disputas laborales, cerca del doble de las reportadas en 2001.²⁷ Su decisión para instituir las reformas incorporadas en la nueva ley es una respuesta a esta acción por parte de los trabajadores, que los funcionarios consideran una amenaza a la estabilidad de su gobierno.

La nueva ley propone un incremento en las inspecciones por parte del gobierno en los salarios, horas extras y condiciones laborales, pero las transnacionales saben que es poco probable que éste la implemente de tal forma que amenace seriamente sus intereses. Incluso es posible que duden sobre su mera implementación. Como la Cámara de los Estados Unidos reconoce, incluso las actuales leyes laborales “*no son observadas y cumplidas totalmente*” y “*muchas empresas violan*” sus provisiones.²⁸

Sin embargo las transnacionales no tienen garantías de que el empoderamiento de los trabajadores tenga un límite con la actual legislación. La experiencia histórica en los Estados Unidos y alrededor del mundo muestra que cuando los trabajadores se dan cuenta que tienen por ley ciertos derechos, bien pueden crear las instituciones necesarias para acceder a ellos y fortalecerlos.

La experiencia en muchos países indica que a menudo las legislaciones laborales no son implementadas a menos que los trabajadores ejerzan su derecho a organizarse, negociar colectivamente y hacer huelga. Por esta razón, las transnacionales temen que aún la limitada garantía de derechos les estimule a realizar mayores esfuerzos para formar sindicatos independientes, elegir sus propios representantes y utilizar su potencial poder de negociación. Temen, en resumen, que la ley propuesta no sea otra cosa que un paso en una nueva larga marcha en la pelea por los derechos legales que les corresponden y los apoyos institucionales para implementarlos.

IV. Recomendaciones para la Acción

En general, el debate público y en los medios de comunicación se centra en el rol represivo del gobierno chino con respecto a las luchas de los trabajadores y en la ausencia de implementación de las leyes laborales existentes. Mientras tanto, millones son explotados por las transnacionales globales o sus subsidiarias y abastecedoras. Sin duda, son ellas las responsables por alrededor de dos tercios del aumento de las exportaciones “chinas”.

Las políticas públicas tanto en los Estados Unidos como en otros países han permitido a estas transnacionales obtener enormes ganancias a partir de costos salariales bajos y condiciones laborales precarias. Y han sido ampliamente

²⁷ Antoaneta Bezlova: “China Grapples With Labor Dragon”. *Asia Times*, April 4, 2006.

²⁸ “Comments and Suggestions on Revision to Labor Contract Law”. American Chamber of Commerce in Shanghai, April 19, 2006, p. 21.

justificadas sobre la base de que las transnacionales que operan en China elevan el nivel de los derechos laborales y humanos en general.

Al oponerse a la propuesta de reforma de la Ley de Contratación Laboral que elevaría estos estándares, las transnacionales estadounidenses y otras empresas extranjeras están agravando las mismas condiciones que ellos aducen mejorar. Su campaña en contra del proyecto de ley quiere bloquear las protecciones para los trabajadores chinos, pero continúa apoyando las protecciones a las transnacionales que los explotan. El daño no es sólo para estos trabajadores, sino para todos los trabajadores alrededor del mundo expuestos a la competencia con ellos.

Se espera que la nueva legislación laboral sea considerada por tercera vez nuevamente este otoño; si fuese aprobada, entraría en plena vigencia en marzo del 2007.²⁹ Transnacionales de Estados Unidos, Europa y de otros países globales ya se posicionaron sobre el documento, lo quieren vacío de cualquier contenido. Ya es tiempo de que otras voces sean escuchadas.

Debería exigirse a estas transnacionales, a las organizaciones que las representan en territorio chino y a sus aliados políticos, que reviertan inmediatamente su oposición al borrador de la ley. Asimismo, debería pedírseles que apoyen públicamente una legislación que vaya más allá de la que está en la mesa, para asegurar el derecho humano básico de los trabajadores chinos a organizarse, elegir a sus propios representantes, negociar colectivamente y tener el derecho a huelga.

Esta es una oportunidad para que aquellos representantes de los trabajadores de los Estados Unidos en los sindicatos y en el Congreso pregunten como es que las transnacionales de su país están socavando los derechos de los trabajadores en China en su propio beneficio. Es una oportunidad para todos aquellos que representan a los trabajadores alrededor del mundo de poner un límite a la presión a la baja de los estándares laborales a nivel global.

No hay necesidad de viajar a Beijing: las casas matrices de las transnacionales que se oponen a las reformas están en Nueva York, Bruselas, Los Angeles, Londres y otras grandes ciudades alrededor del mundo.

La copia del borrador de la Ley de Contratación Laboral y una lista de los miembros de la Cámara de Comercio en Shangai están disponibles y pueden ser solicitadas en: info@laborstrategies.org

²⁹ Chris Gill: "Come the Revolution". *The Guardian*, 06/24/06. En: <http://www.guardian.co.uk/china/story/0,,1804659,00.html>

Acerca de *Global Labor Strategies*

Global Labor Strategies es un centro de recursos recientemente formado con el objetivo de proveer investigación y análisis sobre la globalización, el comercio y los temas laborales sin fines de lucro

Los miembros de *GLS* han publicado varios informes previos en una amplia gama de temas, incluyendo *Outsource This! American Workers, the Jobs Deficit, and the Fair Globalization Solution*, *Contingent Workers Fight for Fairness*, and *Fight Where You Stand! Why Globalization Matters in Your Community and Workplace*. También han escrito y producido el documental nominado al Emmy PBS *Global Village or Global Pillage?*

GLS también produce: Global Labor Blog leído por periodistas, académicos y representantes sindicales a lo largo del mundo.

Este documento ha sido escrito por: los integrantes de *GLS* en los Estados Unidos (Jeremy Brecher, Tim Castello y Brendan Smith).

Este documento ha sido traducido por: Claudia Torrelli.

Para más información sobre *GLS* pueden visitar: www.laborstrategies.blogs.com

Para contactarse con *GLS* pueden escribir a: info@laborstrategies.org