

Corea del Sur: Los motivos de una inédita y triunfal huelga en Samsung

KAP SEOL :: 20/07/2024

Líder del capitalismo surcoreano y una de las mayores empresas de electrónica del mundo, caracterizada por sus prácticas antisindicales, tuvo que negociar tras la primera huelga de su historia

La empresa surcoreana de electrónica Samsung es el mayor fabricante mundial de chips de memoria. También suele superar a Apple, su principal rival, en la producción de teléfonos inteligentes. Hasta el mes pasado, los trabajadores de Samsung nunca habían ido a la huelga a lo largo de sus cincuenta y cinco años de historia como empresa, durante un periodo que vio el auge de un fuerte movimiento obrero en Corea del Sur.

Sin embargo, tras un paro de un día en junio, un sindicato que representa a los trabajadores de Samsung, el National Samsung Electronics Union (NSEU), decidió el pasado 10 de julio prolongar su huelga hasta nuevo aviso, ya que la empresa sigue eludiendo las negociaciones sobre salarios y vacaciones. El NSEU representa a cerca del 25% de los 125.000 trabajadores de Samsung. La huelga por tiempo indefinido y la presión sobre el gigante tecnológico mundial, que hasta ahora se venía negando a entablar un diálogo alegando la falta de representación mayoritaria del sindicato, finalmente lograron que la empresa cediera y aceptara iniciar una negociación salarial sin condiciones a partir de este viernes, esperando que el gremio levante la medida de fuerza.

La acción del sindicato pareció tener un efecto estratégico sobre la empresa, ya que cerca del 90 por ciento de los miembros del NSEU trabajan en el sector de soluciones de dispositivos, que es la parte integral de la producción de chips. La dirección del sindicato había anticipado que la huelga paralizaría gradualmente la producción de chips, prometiendo no centrarse sólo en los chips DRAM y NAND, en los que Samsung tiene una posición de dominio mundial, sino también en los chips de memoria de alto ancho de banda (HBM), esenciales para la inteligencia artificial (IA), campo en el que la empresa empezó a invertir fuertemente para alcanzar al líder mundial, su archirrival taiwanés TSMC.

La cultura empresarial de Samsung

La huelga golpeó a Samsung en un momento crítico, en medio de señales de un cambio de tendencia tras varios años de contracción de las ventas y los ingresos. Según datos de abril, los beneficios operativos de Samsung durante el primer trimestre fueron de 6,61 billones de wones, lo que supone un enorme aumento del 932,8% respecto al primer trimestre del año anterior, cuando la cifra cayó a su nivel más bajo en catorce años. La última previsión de ganancias camuflaba la incapacidad de Samsung para desprenderse de su excesiva dependencia de los tradicionales chips de memoria, conocidos por sus drásticas fluctuaciones de precio, y de un mercado de smartphones cada vez más de capa caída. Esta perspectiva halagüeña fue posible gracias al auge mundial de la inteligencia artificial, que por fin empezó a impulsar no solo las HBM, el componente clave de los chips de inteligencia

artificial, sino también los chips NAND y DRAM de Samsung. Sin embargo, en mayo, los chips HBM de Samsung aún no habían superado la prueba de Nvidia, el diseñador de chips estadounidense que impulsa el auge mundial de la IA, para su uso en conjuntos de chips de IA. Esto amplificó los temores de que el fabricante de chips, que históricamente fue el mayor contribuyente a los ingresos por el impuesto a las sociedades en Corea del Sur, se quedara fuera de un mercado de IA en rápida expansión. En abril, el smartphone estrella de Samsung, Galaxy, sustituyó al iPhone de Apple como el más vendido del mundo. Esto no se debió a que Samsung superara tecnológicamente a Apple, sino más bien a las oportunidades de expansión en China. Las tensiones políticas con Washington permitieron a las marcas locales de gama alta recortar agresivamente el territorio de su rival estadounidense en el mercado chino.

No es la primera vez que la mayor empresa surcoreana se ve obligada a adaptarse a un panorama tecnológico mundial cambiante y altamente competitivo. A finales de la década de 1980, Samsung emprendió un ambicioso cambio para establecerse como marca global en lugar de ser una imitadora de firmas japonesas como Sony y Toshiba, que dominaban la electrónica de consumo en aquella época. Desde entonces, no dejó de superar a sus competidores apostando fuerte por nuevos nichos con inversiones masivas y vastos recursos humanos.

Mientras que el gobierno surcoreano siempre asumió los riesgos financieros con créditos fiscales y préstamos directos baratos, Samsung se atiborró de los mejores talentos del país en todos los ámbitos, desde I+D hasta el taller. La empresa los convirtió en los trabajadores mejor pagados y con las prestaciones y beneficios más generosos del país. Un empleado medio de Samsung Electronics gana más de 120 millones de wones (87.000 dólares) al año, frente a los 32.000 dólares del PIB per cápita del país.

En una rareza de Corea del Sur en la década de 1990, tanto la remuneración de los ejecutivos como la de los no ejecutivos estaba vinculada a un sistema simple y directo de reparto de beneficios. Esto incentivaba a los empleados en función de una combinación de objetivos de rendimiento individuales y corporativos.

Estos incentivos llevaban a los trabajadores a trabajar más y durante más tiempo, a menudo a costa de sacrificios personales. Samsung estaba orgullosa de esta cultura laboral. En 1991, el conglomerado publicó un anuncio en las principales publicaciones, titulado «Una pausa para el café a las 3 de la mañana», sobre unos investigadores que trabajaban hasta el amanecer para desarrollar un nuevo chip de memoria.

En 2012, durante un juicio por patentes interpuesto por Apple contra Samsung en relación con el teléfono Galaxy, el mundo exterior pudo vislumbrar la cruda realidad del trabajo en Samsung. La diseñadora Wang Jeeyuen dijo que había dormido de dos a tres horas por noche y dejado de amamantar para poder seguir el ritmo de trabajo diseñando iconos para la pantalla del smartphone. Wang llegó a decir que había trabajado tan duro como cualquier diseñador de Apple, aunque la cuestión principal era si era lo suficientemente creativa como para no haber necesitado robar ideas de Apple.

Trabajo y sueldo

El anuncio de las 3:00 AM y el testimonio de Wang mostraron tres décadas de esfuerzo despiadado que transformaron a Samsung en la única potencia tecnológica que domina simultáneamente los mercados mundiales de chips de memoria y smartphones. El proceso se sustentó en la confianza de sus empleados en la compensación entre el trabajo duro y el salario correspondientemente alto.

El NSEU pide ahora una subida salarial del 3,5%, un poco menos que antes, y una mejora en el pago de vacaciones. Sin embargo, el verdadero punto de discordia es la medida de la remuneración de incentivo, conocida como EVA (valor económico añadido), que representa entre el 30% y el 50% de la remuneración total.

El EVA equivale al monto de los beneficios operativos después de impuestos menos los costos de capital, con fórmulas de cálculo que varían según las empresas y el sector. En otras palabras, un conjunto de incentivos ajustados al EVA disminuirá cuando una empresa invierta o pida prestado mucho. Esto reduce la remuneración de los incentivos individuales, a menudo con independencia del rendimiento de los empleados, ya que los trabajadores deben sufragar una parte de los costos de inversión, como los préstamos y los dividendos de acciones. Esta es la razón por la que el EVA rara vez se aplica a la remuneración de los no ejecutivos, ni siquiera en EEUU, donde existen todo tipo de tácticas de ingeniería financiera.

Peor aún, la fórmula de Samsung para el EVA sigue siendo confidencial, lo que nubla la claridad de la métrica. Para 2023, con la línea de chips de memoria de Samsung en números rojos, muchos empleados de Samsung vieron caer su compensación, mientras que los ejecutivos seguían llevándose a casa cheques más grandes. El consejero delegado Han Jong-hee recibió 6.900 millones de wones (5,2 millones de dólares) en concepto de remuneración total, un 49% más que el año anterior, sin que se explicara la razón del aumento.

El NSEU exige la sustitución del EVA por el beneficio operativo como métrica más transparente para el pago de incentivos. Crean que el uso del EVA hará que sus sueldos estén continuamente por debajo del mínimo y aumentará la disparidad entre la remuneración de los ejecutivos y la de los no ejecutivos en un momento en que Samsung está gastando agresivamente para superar a TSMC y a otros en chips específicos de IA y en la fundición de chips o fabricación de chips a medida del cliente. Sólo en los tres primeros meses de 2024, el gigante tecnológico destinó 11,3 billones de wones (8.120 millones de dólares), incluidos 9,7 billones de wones (7.050 millones de dólares) para soluciones de dispositivos o semiconductores, a gastos de capital.

Hace sólo cuatro años, en 2020, Samsung puso fin formalmente a una antigua política de no sindicalización, que aplicó mediante vigilancia e intermediación. Esto supuso un revés para el nuevo presidente, Lee Jae-yong. El vástago de la tercera generación de la familia fundadora del conglomerado estaba bajo presión en ese momento, ya que se enfrentaba a una pena de prisión por un caso de corrupción política.

Lee se había hecho con el timón del conglomerado sobornando a la entonces presidenta Park Geun-hye y a su entorno. Ellos, a su vez, presionaron al Servicio Nacional de Pensiones para que utilizara los votos de los accionistas para apoyar el ascenso de Lee. Su prevaricación fue la razón directa de la destitución de Park en 2017, tras meses de protestas

masivas, ahora apodadas «la revolución de las velas».

El propio Lee recibió una condena inicial de cinco años, que fue reducida y suspendida en apelación. Después de que un tribunal superior ordenara un nuevo juicio, recibió una condena de dos años y medio en 2021. En 2022, el gobierno conservador indultó a Lee en lo que presentó como un intento de «animar la economía permitiéndole mayor libertad para dirigir Samsung».

En 2018, la amplia investigación del Gobierno sobre los sobornos de Lee sacó a la luz unos seis mil documentos confidenciales que confirmaban las sospechas, largamente sostenidas, de que el conglomerado había estado orquestando campañas de destrucción de sindicatos y de supresión de la actividad laboral en todas sus filiales y contratistas. Algunos documentos revelaron que Samsung había contratado a espías al menos desde 2012 para vigilar a los trabajadores sindicalizados y a los activistas externos.

Algunos de estos registros condujeron a la acusación de treinta y dos ejecutivos por sofocar un esfuerzo de sindicalización en su red de subcontratación de servicios de reparación posventa entre 2013 y 2016. Durante estos años, gran parte de los cuales coincidieron con el periodo en el que Lee se congraciaba con políticos corruptos para reforzar su control del conglomerado, la brutal represión antisindical de Samsung, unida a las duras condiciones laborales, provocó que al menos dos trabajadores murieran en el trabajo y que otro se suicidara en señal de protesta.

Trastornos sanguíneos

Nada ilustra mejor la forma en que un lugar de trabajo sin representación laboral colectiva puede causar estragos incluso en los trabajadores mejor pagados que el cúmulo de trastornos sanguíneos entre los trabajadores de Samsung. Es probable que esta tragedia comenzara en silencio a finales de la década de 1990, cuando la empresa fabricaba chips de memoria al calor del auge mundial de los ordenadores personales e Internet.

El fenómeno de los trastornos sanguíneos saltó a la luz pública en 2007, en gran parte gracias a Hwang Sang-ki, un taxista de pueblo que perdió a su hija Yumi, de veintitrés años, trabajadora de la fábrica de chips de memoria de Samsung, a causa de la leucemia. Tras el diagnóstico, la hija, por lo demás sana y sin antecedentes familiares de ninguna enfermedad de este tipo, permaneció postrada en cama durante dos años.

Sólo había trabajado en Samsung veinte meses después de acabar el bachillerato. Ese mismo año, tras enterarse de que otros dos compañeros de trabajo de su hija habían muerto de la misma enfermedad, Hwang y un puñado de activistas laborales y de salud pública formaron un grupo de defensa de Samsung conocido como Sharps.

Como voluntario, actualicé los blogs en inglés del grupo entre 2012 y 2020. Cuando publiqué mi primera entrada, el grupo ya había identificado la muerte de un centenar de trabajadores de Samsung por causas profesionales. En el momento de mi última publicación, la cifra casi se había duplicado.

Antiguos y actuales trabajadores de Samsung seguían muriendo o quedaban

permanentemente enfermos, mientras la empresa negaba cualquier delito o negligencia. El organismo de indemnización que debía proteger los intereses de los trabajadores recurrió a los propios abogados de Samsung para denegar las peticiones de las víctimas.

Para mí, escribir sobre Samsung en aquella época significaba componer interminables obituarios para estas jóvenes trabajadoras. El patrón de sus enfermedades y muertes era casi evidente. Samsung trasladaba en autobús a los mejores talentos de los institutos femeninos de las pequeñas ciudades a sus fábricas en constante expansión, donde producían chips de memoria o paneles LCD sin apenas equipo de protección ni formación en seguridad.

Estas chicas eran el orgullo de sus familias por haber conseguido un trabajo que les permitía ahorrar lo suficiente para pagar su educación universitaria y la de sus hermanos, así como colmar a sus familias con aparatos Samsung que podían comprar con un descuento para empleados. Eso fue antes de que cayeran víctimas de diversos trastornos sanguíneos incurables antes de llegar a la veintena. Ahora, Samsung lleva a cabo periódicamente una campaña de contratación masiva similar en Vietnam, donde ensambla la mayoría de sus smartphones Galaxy.

Los Sharps y Hwang tardaron cuatro años en conseguir en 2011 una sentencia judicial favorable a la petición póstuma de indemnización de su hija. Fue la primera admisión pública de que un trastorno sanguíneo estaba relacionado con las condiciones en el lugar de trabajo. Solo después de una sentada de Hwang y el grupo en la sede corporativa de Samsung, que duró más de mil días, Samsung finalmente cedió y ofreció una disculpa formal y una indemnización a cientos de víctimas.

El brutal historial antilaboral de Samsung y los sacrificios de muchos de sus trabajadores deberían echar por tierra el mito de que unas buenas prestaciones y salarios pueden sustituir por sí solos al poder de negociación colectiva de los propios trabajadores. Si hubiera habido un sindicato, Yumi y sus compañeros probablemente se habrían graduado en la universidad y habrían seguido con sus vidas.

El impacto de la actual huelga por tiempo indefinido seguramente seguirá resonando, independientemente del resultado de las negociaciones salariales, porque fue provocada por la constatación de que incluso los trabajadores mejor pagados no siempre pueden confiar en la benevolencia de su empleador.

Jacobinlat

<https://www.lahaine.org/mundo.php/corea-del-sur-los-motivos>