Lo laboral en la agenda china

XULIO RÍOS :: 20/11/2007

¿Renacerá la vida sindical en China? La nueva legislación en materia laboral, que entrará en vigor el próximo 1 de enero, está generando ajustes de diverso tipo en muchas grandes empresas (chinas y extranjeras), que conminan a sus empleados a pedir voluntariamente la baja, a fin de evitar el reconocimiento de su condición de trabajadores fijos.

Según la nueva ley, aquellos que acrediten diez años de servicio dejarán de ser eventuales. De esta forma, con la promesa de la readmisión en breve plazo, las empresas se evitan el reconocimiento de la antigüedad laboral, una de las novedades introducidas por la nueva legislación.

Pero lo novedoso no son las estratagemas empresariales, por lo demás previsibles, sino el aparente "despertar" de la oficial Federación de Sindicatos, que se ha movilizado para exigir el cese de esta práctica, reclamando del gobierno la imposición de medidas sancionadoras de estas conductas.

La nueva legislación establece para los empresarios obligaciones mínimas y elementales: indemnización en caso de despido, formalización de la relación en un contrato de trabajo, imposición de limitaciones al trabajo temporal, etc. Aprobada en junio pasado, la ley, que no reconoce el derecho a la huelga, preceptúa la presencia sindical en las empresas, venciendo la negativa de multinacionales como Wal-Mart y otras grandes corporaciones, reacias a aceptar la existencia de juntas de personal. En buena lógica, en este nuevo contexto, la dinámica sindical china, orientada desde 1949 a la prestación de servicios como un mero apéndice del Estado-Partido, debiera adoptar ahora un nuevo rol, más exigente.

Los numerosos escándalos recientes (como el de los esclavos en los hornos de ladrillo de la provincia de Shanxi) junto a la reconocida sobreexplotación de los trabajadores chinos (impago de salarios, jornada laboral excesiva, ausencia de contratos, de seguridad social, etc.) no solo deslegitimaban el liderazgo del PCCh y vaciaban de contenido su discurso modernizador, sino que afeaban en extremo los intentos de los actuales líderes por crear una sociedad armoniosa. El incremento de las protestas laborales espontáneas, por otra parte, evidenciaba el nivel de irritación existente en numerosos segmentos de la sociedad.

Pero las mayores resistencias no han procedido del gobierno, cada vez más consciente de la necesidad de operar un giro social, sino de los lobbies empresariales occidentales que representan a los más importantes inversores extranjeros (Cámaras de Comercio de EEUU y Europa o Consejo Comercial China-EEUU), quienes llegaron a amenazar con reorientar sus inversiones a otros países de la región ante las exigencias establecidas en la nueva legislación que califican ahora de "pesada carga". Esa carga son: salarios mínimos, pago de horas extra, límites al horario laboral, pago de la seguridad social, admisión de la presencia sindical, etc. Todo ello, dicen, dificultará la "administración" empresarial.

Sin embargo, las principales novedades que introduce la legislación (la exigencia de

contrato laboral, la limitación de los períodos de prueba, negociación colectiva, intervención sindical y administrativa en caso de despidos masivos, entre otros) son moneda común y están por debajo de las normativas laborales existentes en muchos países desarrollados que, habitualmente, acusan de China de promover el dumping social.

Muchas de estas empresas mantienen un doble discurso. De una parte, niegan a ultranza o intentan evadir sus obligaciones laborales, pero invierten enormes cantidades de dinero en operaciones de imagen destinadas a evidenciar su compromiso con bellas causas como la protección ambiental o la cooperación al desarrollo. Esa contribución empresarial voluntaria, siempre bien gestionada en términos de marketing, contrasta en numerosas ocasiones, con la imposición obligatoria de un régimen de explotación que no deja elección ni a los trabajadores ni a las organizaciones sindicales presentes en la empresa.

Pero la entrada en vigor de la nueva legislación no solo supondrá un desafío para las empresas, que deberán revolucionar sus patrones de funcionamiento, sino también y muy especialmente para las organizaciones sindicales, que deberán demostrar su compromiso con la causa laboral y su capacidad para defender los intereses de los trabajadores en condiciones nuevas, a tono con las misiones de representación, participación, consulta y negociación que tienen encomendadas. Una ecuación difícil cuando el marco en el que se insertan supedita su actuación, carente de la más elemental autonomía, a los intereses gubernamentales y partidarios, vinculados hoy día a la necesidad de facilitar el logro de la armonía en el ámbito laboral.

Si llega a cumplirse la legislación, el cambio será apreciable, especialmente entre los más indefensos, la población rural inmigrante, hasta hace poco privada incluso de la posibilidad de afiliarse a la Federación de Sindicatos Chinos. Estos tienen ahora ante sí una gran responsabilidad en la plasmación de una mínima y elemental justicia en el estándar laboral chino. Si desaprovechan esta oportunidad, otros actores podrían surgir para ocupar el espacio que dejen al pairo.

Xulio Ríos es director del Observatorio de la Política China (Casa Asia-IGADI)

---

https://www.lahaine.org/mundo.php/lo_laboral_en_la_agenda_china