

CHINA-2006

Una experiencia concreta de aproximación sindical

I. Datos y algunas observaciones



Índice

Observaciones previas	pag. 3
Características del viaje, resumen, antecedentes y preparación	pag. 3
Un primer resumen y valoración global	pag. 5
Las condiciones concretas de trabajo	pag. 6
Los salarios	pag. 6
Gastos de cantina y dormitorio	pag. 7
Jornada de trabajo	pag. 7
Contratos d trabajo y renovación de plantillas	pag. 8
Formación profesional	pag. 9
Otros aspectos de las condiciones de trabajo	pag. 9
Representantes de los trabajadores	pag. 10
El sindicato oficial ACFTU	pag. 11
El Partido Comunista Chino	pag. 13
El desarrollo de China	pag. 14
Algunas notas complementarias	pag.14
Consideraciones finales	pag. 15

1.- Observaciones previas

China es en estos momentos objeto de un interés evidente y generalizado. Aporta sin duda importantes elementos de reflexión para todos los ámbitos de la vida colectiva, sindical sin duda, e incluso de experiencia personal. En las páginas que siguen he recogido lo visto y oído en este mi primer viaje a China. Lo que he visto y lo que me han contado, y lo que he podido comprobar de primera mano. También algunas pocas consideraciones u observaciones, con la decisión de desarrollar en breve plazo algunas reflexiones al respecto.

Para poder comunicarme con los ciudadanos chinos he tenido que valerme de intérpretes. En unos casos de españoles que hablaban en inglés y cuya primera traducción al inglés de mis preguntas era traducida al chino por un ciudadano chino que comprendía y hablaba inglés. Y la respuesta siguió el mismo itinerario a la inversa. En otros, he tenido traductores chinos profesionales, o ciudadanos chinos que hablaban con bastante corrección el español. He podido comprobar así la dificultad para comprender algunas preguntas y la no siempre fácil interpretación de las respuestas.

Por todo ello quiero resumir estas observaciones previas señalando que las notas que siguen no constituyen una investigación rigurosa de los temas abordados, sino un resumen de lo visto y oído, con voluntad de rigor y con la certeza de que bastantes aspectos son exactos, pero con algunas dudas también que espero ir superando en futuras tomas de contacto con la realidad china.

2.- Características del viaje, resumen, antecedentes y preparación

Durante casi 10 días he visitado las zonas de Shanghai (ciudad y centro industrial y económico históricos), Shenzhen (ciudad y centro industrial de una de las Zonas Económicas Espaciales) y Guangzhou (la antigua Cantón, con mucha historia y vida económica e industrial). En Shanghai y Guangzhou he visitado 6 empresas de la confección textil que trabajan para diversas marcas mundiales, ninguna en exclusiva¹, españolas (ZARA, MASSIMO DUTTI, BERSKHA, y otras de INDITEX, y MANGO y MNG de MANGO), así como para otras multinacionales y marcas no españolas (HM, GAP, MARK & SPENCER, PUMA, ARMANI, OTTO, JHONS NEW YORK, NEXT UK, MOTHERCARE, WOLLMARK, JONES APPAREL GROUP, MITANK, REEBOOK, TIGER, G \$ N, JOE, LI FUNG, LITTLE WOODS, como marcas concretas que pude comprobar).

Tuve dos encuentros (en Shenzhen y en Guangzhou) con delegaciones de los sindicatos oficiales chinos, la ACFTU (siglas en inglés de la “Federación de Sindicatos de Toda China”).

El viaje ha sido resultado de una preparación que se ha prolongado durante meses, con características distintas de cada una de las otras partes que han contribuido al mismo: INDITEX, MANGO y el sindicato oficial chino ACFTU.

¹ Aunque en algunos casos se estudia la posibilidad de contratar en exclusiva su actividad como proveedor.

Con INDITEX, que produce en China un 10% aproximado de su fabricación mundial, la relación de trabajo sindical en torno a los Códigos de Conducta se remonta a varios años atrás y ha tenido un importante desarrollo a lo largo de 2005 y 2006. Partiendo de nuestra presencia absolutamente mayoritaria en los comités de sus fábricas en Galicia (un 80% de representación sindical para FITEQA-CC.OO.), abordamos inicialmente un posible acuerdo formal de esta empresa con la Federación Sindical Internacional FITTVC y con nosotros sobre la aplicación de los Códigos de Conducta. Hemos avanzado en sus contenidos y en su conveniencia, pero está aún pendiente de ultimar. Y hemos avanzado sobre todo en el trabajo concreto día a día de desarrollo de los compromisos de Responsabilidad Social Corporativa con intervención sindical. Así se ha producido en la intervención conjunta en Bangladesh, ante la catástrofe que supuso el hundimiento de la fábrica de Spectrum, las visitas a empresas proveedoras de Maruecos, la reunión en este país con sus proveedores para examinar conjuntamente y con presencia sindical la aplicación del Código de Conducta, la intervención conjunta en Portugal ante las noticias sobre el trabajo domiciliario para la fabricación de zapatos, iniciativas ante conflictos laborales en sus proveedores de Turquía, Bangladesh, ...

Con MANGO, que no fabrica nada en España pero casi el 60% en China, la relación se ha desarrollado desde hace casi 2 años a partir de sus Memorias de Sostenibilidad y del acuerdo para analizarlas conjuntamente con nuestra Federación, y para desarrollar iniciativas como la que se ha concretado ahora en China.

INDITEX y MANGO son las empresas de la confección españolas de las que nos consta sus auditorías serias y creíbles de todas sus fábricas en el mundo, las de China en particular. No podemos decir lo mismo de otras marcas y empresas españolas o de otros países.

Con los sindicatos oficiales chinos ACFTU desarrollamos la relación a partir de un contacto establecido a través de nuestra Confederación de CC.OO., lo que ha supuesto un intercambio de correos electrónicos durante meses para ultimas finalmente las entrevistas ahora realizadas.

Todo ello ha permitido establecer el plan de trabajo de lo que ha sido esta visita sindical a China, concretada a lo largo de 10 días en lo siguiente:

- ❑ Reunión en Shanghai con los compradores de la oficina de Inditex en esa ciudad, una de las dos que tienen China, para dedicar un día entero a examinar los procedimientos, problemas y resultados de sus auditorías en China. Inditex había publicado, en su Memoria de sostenibilidad 2005, un balance de sus auditorías en sus proveedores en el mundo. Y en las de Asia aparece el reconocimiento de problemas, algunos importantes, a resolver. Este fue el punto de partida de la reunión en la que participaron también sus auditores en China, y en la que intervine formalmente desde la perspectiva del sindicalismo español, europeo e internacional.
- ❑ Visita a dos empresas proveedoras de Inditex de la zona de Shanghai, una de 150 trabajadores, y otra de 5.000. El grupo de visita a las empresas lo constituía el mismo que intervino en la primera reunión de trabajo en Shanghai: 4 del equipo de dirección de

Inditex, 4 del departamento de RSC, un coordinador chino de los compradores en China y el representante de FITEQA-CC.OO. que suscribe.

- Visita a 4 fábricas proveedoras de Mango de la zona de Shenzhen, de entre 1.500 y 2.500 trabajadores cada una. En este caso las visitas, de medio día cada una, se desarrollaron con el mismo procedimiento con el que se realizan las auditorías, acompañados además por dos de los auditores de los que las realizan regularmente. Es decir: visita a las instalaciones, entrevista con la dirección de las empresas, entrevistas con unos 10 a 20 trabajadores elegidos al azar en cada una de las plantillas, y entrevistas con los considerados “representantes de los trabajadores” en cada una de ellas, junto con la verificación documental de diversos temas y la visita de las cantinas y dormitorios de los trabajadores. En algunos casos tuvimos también entrevistas con responsables de departamentos específicos de RSC de la empresa china. Con Mango el grupo de visita estaba integrado por 1 representante de la dirección de Mango, 2 auditores, un coordinador chino de los compradores y el representante de FITEQA-CC.OO.
- Entrevistas con delegaciones de la estructura sindical municipal de Shenzhen y Guangzhou de los sindicatos oficiales ACFTU en sus respectivas sedes.

Como puede apreciarse, los planteamientos concretos con las 3 entidades con las que se organizó el viaje, Inditex, Mango y ACFTU, son distintos y resultaron complementarios, posibilitando el resumen de lo apreciado que se expone a continuación.

3.- Un primer resumen y valoración global

De la visita a las fábricas mencionadas, a las tiendas chinas de productos falsificados y a los mercados y mercadillos que suministran a la mayoría de la población del país, puede deducirse, como primera conclusión, que las fábricas que producen para las marcas mundiales, particularmente las que están sometidas al control como el señalado en el caso de INDITEX y MANGO, cumplen en líneas generales la normativa mínima del propio país y de los Convenios de la OIT en relación con las condiciones de trabajo.

Y, al mismo tiempo, es posible afirmar, como se podrá apreciar luego por diversos datos, que se trata de las mejores fábricas de China, lo que lleva a la conclusión de que la mayoría no alcanza estos mínimos exigibles de trabajo decente.

Una tercera conclusión debe añadirse. Son correctos (y necesarios y útiles) los gritos de denuncia, las exigencias que se formulan desde múltiples foros de opinión en el mundo. Pero al considerar las necesarias valoraciones y exigencias que cabe formular desde todos los rincones del planeta ante las características de la globalización, no puede incluirse en una misma e idéntica valoración a todas las empresas, a todas las marcas, a todo el sector de la confección.

4.- Las condiciones concretas de trabajo

4.1.- Salarios

La moneda oficial china es el “renminbi”, llamado normalmente “yuan”, aunque también “dólar” (incluso por funcionarios del sindicato oficial ACFTU). El cambio es casi de 10 yuanes por 1 €uro, por lo que daré los datos en Yuanes o en €uros, aunque evidentemente ellos me daban los datos en la moneda china.

Los datos más concretos del sistema retributivo son:

- ❑ El salario base se fija en China en cada provincia, oscilando entre 300 Y (“yuanes”) y unos 650 Y mensuales (es decir entre 30 y 65 €uros).
- ❑ Existen primas o incentivos según la producción alcanzada, y el pago de las horas extra según sean de días laborables, fines de semana o en las fiestas especiales (pagadas 1,5 veces la hora ordinaria, de 2 y de 3 veces respectivamente). En la práctica sin embargo se establecen las piezas que se pretende o prevé en cada línea y así se calcula la retribución que resulta por pieza, y también la retribución efectiva del trabajador.
- ❑ Las fábricas que visitamos aplican como salario base el mínimo garantizado en cada zona, y a partir de éste pagan correctamente los incentivos y las horas extra. Las retribuciones efectivas en estas empresas se sitúan entre 1.000 y 1.400 Y (entre 100 y 140 €uros) mensuales. En las empresas estatales del sector en la zona de Guangzhou la retribución era de unos 750 Y (75 €), según información dada en la reunión con la ACFTU (hacen menos horas aparentemente).
- ❑ Esta retribución mensual corresponde a una jornada de trabajo² (luego se explica el sistema) entre 2.300 y 3.200 horas anuales.
- ❑ Los salarios de los “supervisores”³ de línea (mujeres en general, como la gran mayoría de trabajadores) eran aproximadamente de 2 a 4 veces los de las trabajadoras.
- ❑ Los salarios de las “chicas de oficina”, según indicación y expresión del dueño de una de las fábricas grandes, eran de 2 a 3 veces los de las trabajadoras de producción.

² Correspondería, por lo que luego se explica en el apartado 4.3, a semanas de trabajo entre 50 y 70 horas si su sistema fuera el nuestro de 14 fiestas anuales y 30 días de vacaciones. Con su régimen de trabajo, con menos días de descanso y de vacaciones, corresponde a semanas que pueden ir de 40 a 60 horas en promedio.

³En una proporción aproximada de 1 supervisor/a por cada 30 trabajadores/as

4.2.- Gastos de cantina y dormitorio

La mayoría de trabajadores y trabajadoras de estas fábricas son de reciente inmigración. Casi todas las fábricas tienen las cantinas junto a las instalaciones de producción, así como los dormitorios donde se alojan la gran mayoría de sus trabajadores, incluso cuadros medios y directivos. Sus características son las siguientes:

- ❑ Los dormitorios de los trabajadores/as son habitaciones de unos 3 por 8 metros donde pueden instalarse hasta 10 o 12 literas, de las que en general se ocupan de 8 a 10, y una terraza cubierta de 3 x 1 metros, con una ducha en un rincón. En un dormitorio de cuadros medios las dimensiones eran de unos 4 x 8 metros y la instalación prevista era de un máximo de 3 personas.
- ❑ Por estos dormitorios los trabajadores pagan entre 10 Y (1 €) y 100 Y (10 €) al mes. En muchos casos para los cuadros medios el dormitorio es gratuito.
- ❑ Una habitación en las localidades próximas a las fábricas puede costar entre 150 Y 250 Y al mes, pero el mayor problema es el alejamiento de las fábricas (particularmente de las grandes) de los lugares de vivienda.
- ❑ En una de las empresas, de 2.500 trabajadores, tenían en plantilla a 440 trabajadores que vivían en habitaciones de pareja (220 parejas) en un ala de tales dormitorios. En algún caso podía estar también con ellos alguna persona mayor, que además contribuía al cuidado de los niños. Fue éste además el único caso en que vimos algunos niños, de entre los cuales los había que llegaban de la escuela. Nos dijeron que en este momento había un total de 15 niños en esas instalaciones.
- ❑ De las 6 fábricas, 5 pagan por transferencia bancaria y una (de 1.500 trabajadores) en metálico.

En cuanto a la cantina (en general con instalaciones separadas para trabajadores y para cuadros medios y directivos), la comida que vimos tenía un aspecto correcto en calidad y cantidad. Por la comida pagan una cuantía mensual entre 25 Y y 75 Y (de 2,5 a 7,5 € al mes), aunque la cantidad más frecuente es de 55 Y. La empresa añade una cantidad equivalente y con el montante global se prepara la comida. En varias fábricas los cuadros medios y directivos dicen tener la comida gratuita, sin que se nos diera ninguna explicación clara ante nuestra sorpresa..

4.3.- Jornada de trabajo

El régimen de trabajo que nos explicaron consiste en:

- ❑ Semana de trabajo de 5x8 o de 5x6 (la más frecuente), comportando 2 días, o, en general, 1 día de descanso semanal (en principio el domingo, pero puede ser otro día según las exigencias de la producción).

- ❑ El horario de trabajo supone una pausa al mediodía de 1,5 o 2 horas, aprovechadas en general para dormir.
- ❑ Horas extra: según los informadores los topes son de 2 al día y 36 al mes, o de 3 al día (en las empresas estatales).
- ❑ Vacaciones: la información variaba porque en muchos casos entendían como tal todos los días de descanso del año, domingos incluidos, dando en este caso la cifra de 60 días anuales de vacaciones. En otros el cálculo diferenciaba unos 10 a 15 días de descanso al año más los domingos.
- ❑ De hecho la fórmula más comprensible es la de señalar como días de descanso: los domingos, el 1º de mayo, el 1º de octubre (fiesta nacional que celebra la proclamación de la “República Popular China”), y esos 10 a 15 con motivo del Año Nuevo chino y que constituye la ocasión para que los trabajadores vuelvan a sus pueblos de origen y/o “vayan a ver a su pareja” (según expresión de un dirigente de la ACFTU).
- ❑ Las horas extra son “voluntarias”. Tanto los dueños o directivos como los trabajadores consultados indicaron que “no son obligatorias”, pero que siempre se hacen. Algunos lo explicaban por la retribución adicional que suponen. En algún caso la explicación de los directivos fue de que no eran obligatorias porque si alguien tenía algún problema y razonaba que no podía hacerlas, no las hacía.
- ❑ Cuando no son regulares, el anuncio de las horas extra se produce el día anterior, o el mismo día, en general por la mañana, alguna vez por la misma tarde en que se prolonga la jornada.
- ❑ Los controles de entradas y salidas se hacían, en 5 de las 6 fábricas visitadas, por procedimientos mecanizados, en una (la pequeña) punteando en una libreta de dudoso rigor y sin indicaciones claras de los horarios. En algunas coincidimos con las horas de final del trabajo de la mañana o de la tarde, comprobando de hecho la información facilitada.

4.4. – Contratos de trabajo y renovación de plantillas

- ❑ El régimen contractual, en todas las fábricas visitadas (y parece que general en el país), es de contratos por 1 año, que se van renovando (en general) tácitamente de año en año.
- ❑ Se produce una renovación natural de plantillas con ocasión del Año Nuevo y el viaje a los pueblos de origen. No regresa de un 5 a un 10% de los trabajadores, trabajadoras especialmente (si se casan, si están embarazadas, si paren, ...)
- ❑ En las zonas visitadas nos dijeron que no había paro y que no siempre encontraban trabajadores (con la experiencia que estas fábricas exigen, como luego se explica) para cubrir bajas
- ❑ El atractivo de las empresas visitadas (recuérdese que son “de las mejores”) es que pagan puntualmente, pagan los incentivos y las horas extra, y tienen dormitorios y cantina

supuestamente mejores que otras fábricas, es decir las primeras a las que acuden los inmigrantes sin formación procedentes del interior de China.

- En cuanto a despidos disciplinarios, se producen del orden del 1 a 2 por año, por peleas, por “borracho” (un caso) o por robar (uno también citado), según información de las propias empresas. Este tema es en general desconocido (u ocultado) por los trabajadores individualmente consultados en el sistema de auditoría.
- Los retrasos, poco frecuentes por el régimen de vivienda-dormitorio descrito, son en general objeto de descuento salarial, fácil de calcular por el pago por piezas
- La edad promedio de los trabajadores/as en estas empresas es de 25 años.

4.5.- Formación profesional

- Las empresas visitadas señalaron que no imparten, ni necesitan, una formación profesional especial. Les basta la experiencia acumulada “uno o dos años” en otras fábricas. Las ya señaladas mejores condiciones salariales (cuantía y regularidad de pago), de dormitorios, ..., parecen garantizarles la afluencia de trabajadores que adquieren previamente la experiencia en otras empresas. Hay una formación regular, indicada tanto por la empresa y por los trabajadores, sobre cuestiones de seguridad (en general las salidas de emergencia estaban bien señaladas y los extintores bien situados).
- De los aproximadamente 60 llamados al azar para las entrevistas personales, sólo 2 no sabían escribir (y se trata de la nada fácil –para ellos tampoco- escritura china).

4.6.- Otros aspectos de las condiciones de trabajo

- El ambiente de trabajo observado en los talleres en nuestros recorridos por las diversas fábricas nos pareció correcto.
- En general se señala por los trabajadores que a las embarazadas se les asignan puestos de trabajo más cómodos y no hacen horas extra. La cifra promedio de trabajadoras que quedan embarazadas al año es del orden del 1 por mil, y una parte de éstas no vuelven después del Año Nuevo.
- Por ello resulta una proporción menor aún la de trabajadoras que paren estando de alta en las empresas. Tienen 10 semanas de licencia retribuida (a salario base).
- En los supuestos de matrimonio (también muy pocos) son 10 días de permiso retribuido.

5.- “Representantes de los trabajadores”

A la pregunta de si tenían “representantes”, o de si había “sindicato” en la empresa, las respuestas individuales eran bastante confusas. Más claras las de las direcciones de las empresas. De todo ello resulta:

- ❑ En 1 de las 6, no había ningún tipo de representación. Según los trabajadores consultados, ello se debía a que “no se lo planteaban”, “no lo necesitaban”, “respetaban a la empresa”.
- ❑ En las otras 5 había una cierta forma de “representación”. En todos los casos se hacía referencia a “un representante” que era, en 4 de los 5, el jefe de personal, el jefe de fabricación o un alto directivo, un subdirector general en una. En el caso del jefe de personal, la empresa nos dijo que lo habían contratado para que ejerciera ambas funciones. Para ésta de “representante” el directivo que la ejercía disponía en general de “ayudantes”, elegidos por sistemas similares (en la del representante y jefe de personal decía que él no había sido elegido, pero sí sus ayudantes).
- ❑ En una había un sistema de elección mejor estructurado, de modo que en una plantilla de 1.500 se elegían a 3 representantes, con funciones bien definidas: “salud laboral”, “seguridad” y “actividades de ocio”. Se reúnen 3 veces al mes.
- ❑ En todos los casos, al preguntar sobre el sistema de elección la respuesta era confusa, señalando algunos que se votaba en urna, otros que por consenso, otros porque era “la persona más conocida”.
- ❑ Aunque a la genérica pregunta sobre si había “negociación colectiva” la respuesta individual de los trabajadores era casi siempre afirmativa, al entrar en sus contenidos se diluía, de modo que en ningún caso se negociaba ni el salario, ni la jornada, ni el sistema de primas, ... A la pregunta de cómo se calculaba la prima o el precio de la pieza, la respuesta era siempre (con absoluta normalidad por parte de los trabajadores individuales, así como por los “representantes” y por los directivos) que esto le correspondía, lógicamente, a la empresa.
- ❑ De las 6 empresas, sólo en 3 los denominados “representantes” tenían una cierta relación con actividades más o menos sindicales fuera de la empresa. En 2 de estas empresas consistían en acudir una vez al año a una reunión en la que se hablaba de los salarios mínimos y cuestiones similares relativas a las condiciones de trabajo. No tenían muy claro si les convocaba el gobierno o el “sindicato”. Solo en un caso se indicaba por la empresa y por los trabajadores señalaba una participación en actividades del sindicato oficial ACFTU.
- ❑ Aún en los casos en que se producía esta cierta relación con actividades más o menos sindicales, los trabajadores individuales no conocían la existencia de una organización sindical en el país.
- ❑ En dos empresas se indicó que había una forma de “afiliación”, correspondiendo al 25 o al 40% de la plantilla. Se trataba de las personas que habían dicho que les interesaba el

tema, sin vinculación consciente con la ACFTU. Y era por y entre estos trabajadores que se elegía a los “representantes”, con el resultado ya indicado.

- En las empresas donde hay afiliación de algún tipo y la empresa los reconoce como tal, se entiende que toda la plantilla está afiliada y la empresa “sindicalizada”. En tal caso, la empresa está obligada por la ley china a pagar el 2% de toda su masa salarial al sindicato oficial ACFTU. No hay cuotas individuales abonadas por los trabajadores. De las empresas preguntadas sólo en una eran conscientes de pagar esta cantidad como tal. En otras desconocían el tema, los directivos “representantes” señalaban simplemente que la empresa pagaba sus impuestos al Gobierno.
- En todas, tanto la empresa como los “representantes” y los trabajadores individualmente consultados nos dijeron que nunca había conflictos entre empresa y trabajadores, nunca había habido una huelga.

6.- El sindicato oficial ACFTU

De las dos reuniones realizadas, para acudir a las cuales me recogieron en coche negro oficial (uno con cristales ahumados y cortinillas), se deduce lo siguiente:

- Me recibieron porque así se lo indicaron “desde Beijing (Pekín)”, desde donde la dirección de la ACFTU afirmó que mantiene “relaciones amistosas” con nosotros. Respondieron con mucha amabilidad a mis preguntas, y no manifestaron ningún interés por la realidad sindical española, europea o mundial (después de explicar por mi parte de forma genérica las características de nuestras organizaciones y la naturaleza de mi actividad en los diversos ámbitos).
- Al comunicar el viaje y la prevista visita de empresas a la dirección de la ACFTU (Beijing) no señalaron interés en acompañarnos. Luego, ni desde Beijing ni desde las direcciones sindicales de las zonas de las fábricas visitadas, me preguntaron nada sobre tales visitas.
- Definieron el sindicato ACFTU como “organización no gubernamental”, “independiente”, cuya función es “aplicar las directrices del PC Chino”, que constituye una “base de masas del Partido”⁴
- Para ser elegido representante sindical en la empresa no es necesario estar afiliado al PC, hay muchos que no lo están, pero en los órganos sindicales de ámbito superior a la empresa todos los están “porque es lo más conveniente para poder realizar la función del sindicato”. La dirigente sindical de la empresa estatal de Guangzhou dedica su tiempo en la empresa a la actividad sindical y a la del PC en la empresa.

⁴ En las formulaciones verbales y también escritas el PC viene definido en general como “el Partido”

- Definieron la función del sindicato genéricamente como de defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, así como de contribución a la prosperidad de la empresa y del país.
- El sindicato y las empresas dan premios a los mejores trabajadores (en la línea de la “emulación” histórica)
- El sindicato chino ACFTU se organiza esencialmente de forma territorial. En Shenzhen tiene 5 estructuras sectoriales (industria y transporte; banca, finanzas y comercio; construcción; ciencia, educación, cultura y deporte, y funcionarios)
- En una de las entrevistas estaba la vicepresidenta de la estructura sindical de las empresas estatales del sector (unas 50 con 9.000 trabajadores). Ni ella ni el responsable del sector industrial sabían cuántas empresas y cuántos trabajadores hay en las empresas privadas.
- La ACFTU es sindicato único por definición constitucional china. Se estructura desde las empresas, a las que la ley impone la obligación de tener sindicato. Esta obligación legal no se aplica en todas (sí en la mayoría de las estatales, menos en las privadas, sin que me fuera posible tener cifras aproximadas de cada uno de ambos ámbitos).
- En Shenzhen, sobre un total de 11 millones de habitantes unos 8 millones están censados como trabajadores en 70.000 empresas; hay unos 28.000 sindicatos de base (de empresa), con unos 2.800.000 inscritos. En los documentos oficiales del país se indica que en el año 2002 estaban constituidos 1,658 millones de sindicatos de base con 130 millones de afiliados. De estos sindicatos de base, según otros documentos, en 327.000 se aplica la norma sobre “congresos sindicales” (previstos anualmente), es decir las normas para elegir la estructura de representación y dirección sindical en las empresas.
- Señalaron que las normas para la elección de representantes (número, procedimiento, ..) están muy definidas en la empresa estatal, per que en las privadas se procede con más flexibilidad.
- Indicaron las dificultades con las empresas privadas, tanto para constituir sindicatos de base como para que paguen el 2% de su masa salarial. En Shenzhen me informaron de que tras años de litigio, la americana Wal-Mart ha aceptado la constitución del sindicato en su centro de esa ciudad, y paga ya ese 2%.
- No pude concretar qué entienden por negociación colectiva o convenio colectivo, aunque en los documentos sindicales se habla de 30.000 “acuerdos salariales” en el país. No hay convenio colectivo sectorial, ni en el sector estatal ni en el privado (téngase en cuenta que –como en muchos países en vías de desarrollo–, las empresas mejores, las que pagan bien, son las que pagan el Salario Mínimo legal del país y abonan los incentivos y las horas extra que se trabajan)⁵.

⁵ El dueño de la empresa de 5.000 trabajadores visitada (en la que el sindicato “lo lleva” un subdirector general) nos dijo que su negociación colectiva se concreta en que él negocia el salario “con cada trabajador” y que en esta negociación “el sindicato opina”.

- En relación con posibles conflictos, particularmente en la negociación colectiva, manifestaron: “se negocia siempre hasta conseguir el acuerdo”, “el sindicato nunca convoca huelgas, ni las apoya cuando se producen”, “el sindicato interviene, cuando hay huelgas, para buscar el acuerdo”, “el objetivo del sindicato, contrariamente a Europa”, es la armonía en la empresa”; tienen la teoría de “los dos satisfechos” (empresa y trabajadores) como objetivo sindical.
- En Shenzhen el sindicato tiene un edificio de 7 plantas (3 para oficinas sindicales y 4 alquiladas a oficinas bancarias y financieras) y un hotel abierto al público. En Guangzhou el edificio propiedad sindical es de 19 plantas, 4 para oficinas sindicales y 15 para bancos, restaurantes, hotel, ...
- No vi fotos de Mao ni de otros dirigentes en los locales de los sindicatos oficiales, ni referencias a su pasado glorioso⁶ (en las calles, algunas de Deng Xiaoping, del actual presidente y algunas de grupos de dirigentes políticos).

7.- El Partido Comunista Chino

Mis referencias e impresiones se limitan a las entrevistas con los sindicatos oficiales ACFTU y a un encuentro no previsto con un miembro del Comité Central del Partido Comunista Chino que hablaba bien español (y con el que encontré una fácil comunicación al hacer referencia a mi personal historia política). En las entrevistas en las fábricas textiles, o en las calles de las ciudades visitadas no detecté ninguna presencia ostensible del PC Chino. Las principales referencias a la función del PC en estos, además de lo ya señalado en e apartado anterior surgido en las entrevistas con la ACFTU son:

- Hay unos 70 millones de afiliados en el PC. “A diferencia de Europa”, la afiliación, o los planteamientos políticos, no se producen en función de “posiciones de izquierdas o de derechas”, sino que al Partido adhieren “los mejores”.
- El Partido facilita la “promoción social de sus afiliados (porque son los mejores)”
- “El Partido facilita la cohesión social y territorial, junto con el hecho de que la etnia Han sea prácticamente el 90% de toda la población”
- “Existen ciertamente problemas de corrupción, pero se persiguen y no alcanzan las dimensiones de otros países”⁷

⁶ Contrariamente a lo vivido en Rusia en un viaje reciente, donde, a pesar de la evidente ruptura política con la etapa de la URSS, su pasado soviético era recordado como la parte más gloriosa de su historia (junto con las victorias sobre Napoleón)

⁷ Mi estancia coincidió con el estallido del escándalo en la dirección del Partido y la Administración de Shanghai, que afectó a un miembro del Buró Político del Partido y máximo dirigente de la Administración de la ciudad. Fue objeto de amplios reportajes en la prensa en inglés de Hong Kong, el único que encontré en el hotel de Shenzhen (territorio ya de la República Popular fronterizo con Hong Kong)

8.- El desarrollo de China

No voy a referirme a los datos globales del crecimiento económico chino reiterados en los medios de comunicación, sino a algunos datos concretos recogidos en esos días:

- 2 de las empresas visitadas tienen proyectos de ampliación, concretados en la construcción de nuevas instalaciones. La más pequeña de las visitadas, de 150 trabajadores hoy, está construyendo nuevas instalaciones para una fábrica moderna con 2.000 trabajadores (y con dormitorios para los trabajadores que han de venir necesariamente de la inmigración interior) para la que está previsto ponerla en marcha el año próximo. Otra, con 2.500 trabajadores ahora, está construyendo varias plantas industriales, de dormitorios, campo de fútbol, locales de ocio, ..., para 20.000 trabajadores. En ésta están en marcha ya algunas primeras instalaciones y está previsto tenerla a pleno rendimiento en 2 o 3 años.
- La mayor de las empresas visitadas, de 5.000 trabajadores, era empresa estatal, de unos 100 trabajadores en 1.990. El actual dueño (que nos acompañó en la visita y respondió directamente con algunos de los datos antes señalados), era un técnico del equipo de dirección que recibió el correspondiente paquete de acciones en el proceso de privatización. En poco tiempo se hizo con la totalidad de las acciones y hoy, junto a instalaciones muy modernas, con algunos equipos técnicos que él define como “los mejores del mundo”, fabrica para bastantes multinacionales y ha lanzado una marca propia que distribuye en China. Tiene ya 100 tiendas en territorio chino y nuevos proyectos de expansión industrial y comercial.
- Shenzhen, una de las primeras Zonas Económicas Especiales tenía 25.000 habitantes a principios de los 90. Hoy son unos 11 millones, de los que 8 están censados como “trabajadores”. Obsérvese que ello supone unos 3 millones de clases medias.

9.- Algunas notas complementarias

- El precio de la gasolina es de 0,5€/litro. “Este año ha subido mucho”, hace un año valía 0,29 €
- En las ciudades visitadas (Shanghai, Shenzhen y Guangzhou) no vi túneles, pero sí muchas autopistas que cruzan las ciudades a diversos niveles y se entrecruzan y conectan.
- En esas ciudades la polución es visible.
- Las migraciones internas se calculan en unos 40 millones en los últimos años.
- En el mercadillo (inmenso) de Guangzhou en el que compran los del país, vi camisetas por 0,5 € y zapatos por 1 € el par. En las tiendas de ropa falsificada las camisetas de marcas internacionales se vendían entre 5 y 10 € Una tienda de Shanghai con el cartel “LUOIS

VUITTON” vendía bolsos con esta etiqueta a 28 € En los mercados y mercadillos abundaban las tiendas de relojes de todas las marcas, y la oferta verbal permanente al extranjero era “¡DVDs!”.

- En Guangzhou, a las 6 de la tarde de un viernes, me costó 1 hora encontrar un taxi. Pasaban bastantes, pero iban llenos y uno que paró no le gustó la dirección a la que iba (un hotel céntrico).
- Un trayecto en taxi de media hora sin atascos importantes cuesta unos 2 €

10.- Consideraciones finales

En este primer texto he preferido reproducir datos y observaciones, de las que ya pueden desprenderse algunas (o bastantes) opiniones, pero espero poder preparar en breve unas notas más desarrolladas con un intento de analizar la importante, y apasionante, realidad china desde la perspectiva del trabajo sindical y de lo que podrían ser criterios y líneas de trabajo en la necesaria actividad sindical al respecto desde el sindicalismo español, europeo e internacional. Una actividad sindical necesaria, resultante de la “globalización” desde su perspectiva más general, así como desde la del sector textil-confección en particular.

Octubre 2006

Isidor Boix

Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.

Miembro de las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Sindicales Europea e Internacional del Textil, Vestido y Cuero.