



FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL, PIEL, QUÍMICAS Y AFINES

China 2007

Una aproximación sindical - II¹

**Experiencias y reflexiones de una segunda visita realizada
en septiembre 2007**

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, Confección, Curtido y Calzado, y de la Energía, la Química y la Minería**

¹ Revisado en enero 2008. Publicado en “La Factoría”, nº 34, septiembre-diciembre 2007.

Índice

- Planteamiento de este segundo viaje
- Con la Federación Sindical del Textil, Tabaco, Industria Ligera, Finanzas y Comercio
- Con la Federación Sindical de la Energía y la Química
- Con el Director General del Departamento de Relaciones Internacionales de la FNSCh
- Preparación de una visita de una delegación confederal de CC.OO.
- Con el embajador de España en China
- Visita a fábricas proveedoras de MANGO
- Una primera valoración de esta segunda aproximación sindical

Planteamiento de este segundo viaje

En septiembre de 2006 tuvo lugar el primer viaje a China con el objetivo esencial de tomar contacto directo con la realidad sindical, industrial y comercial de este país, con el convencimiento de su enorme importancia y significación en este nuestro mundo globalizado, de la incidencia de su realidad en las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del mundo, también de los españoles. Un informe de ese primer viaje puede encontrarse en:

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/China/China%202006%20U naaproximacionsindical.doc>

Hace un año el eje lo había constituido la visita a empresas de la confección proveedoras de las españolas INDITEX y MANGO y una reunión de los comerciales y auditores de INDITEX en China, con presencia sindical, para examinar los problemas planteados en la aplicación del Código de Conducta. Complementariamente, se produjeron reuniones con delegaciones de los sindicatos oficiales chinos, la “Federación Nacional de Sindicatos de China” (FNSCh –más conocida por sus siglas en inglés ACFTU-), en Shenzhen y Guangzhou.

Ahora, del 22 al 29 de septiembre 2007, 3 días estuvieron dedicados a reuniones con la dirección sindical central de las 2 Federaciones que integran una las actividades del Textil-Confección-Calzado y otra las de la Energía-Química-Carbón, y con la del departamento de Relaciones Internacionales de la FNSCh, entrevistas que se fijaron tras haber establecido previamente su interés para ambas partes con la dirección de la FNSCh.

En los casi 4 días de estancia en la capital, tuve también una larga entrevista con el embajador español en China. Y otros 2 días fueron empleados en las visitas a empresas proveedoras de MANGO en la zona de Hangzhou.

No quiero cerrar esta breve referencia al esquema de este segundo viaje sin señalar que la FNSCh me llevó a visitar la Gran Muralla, la Ciudad Prohibida y el Templo del Cielo, maravillas de la histórica cultura china, habiendo tenido también ocasión de pasear por los jardines que se extienden en las orillas del lago de la ciudad de Hangzhou.

1.- Reuniones con la “Federación Nacional de Sindicatos de China (FNSCh)”

Todos los encuentros se desarrollaron en la sede central de la FNSCh, un edificio de 30 plantas situados en una zona céntrica de la capital, junto al hotel de la FNSCh, hoy de 900 habitaciones (con un ala de 3 estrellas y otra de 4, construyendo una nueva de 5 estrellas) con precios especiales sindicales y abierto al público, sede de numerosas reuniones y conferencias de todo tipo.

Todas las entrevistas comenzaron con las consabidas saluciones, los agradecimientos por la visita y por la invitación, y los buenos deseos para el futuro desarrollo de las relaciones bilaterales y fraternales entre las organizaciones sindicales china y española. Pero estos aspectos protocolarios ocuparon un mínimo espacio de tiempo.

Las notas que siguen incluirán esencialmente los planteamientos de los compañeros chinos, con, en algún caso, algún comentario sobre mis intervenciones, sobre todo para poder entender aquellos.

Con la Federación Sindical del Textil, Tabaco, Industria Liger, Finanzas y Comercio

La reunión tuvo lugar con Zha Xueming, Vicepresidente de la Federación, y Dong Xiuzhi, Directora del sector Textil-Confección de la misma. Lo más relevante fue:

- Estos sectores emplean a más de 80 millones de trabajadores. En el del textil-confección trabajan casi 20 millones (el nº mayor de todas las industrias del país)
- El objetivo central planteado en su último Congreso sindical ha sido el aumento de la capacidad profesional de los trabajadores

- La defensa de los intereses de los trabajadores la desarrollan esencialmente a través de informes al Gobierno en relación con los problemas detectados, a fin de que éste tome las medidas oportunas. Para ello desarrollan las investigaciones correspondientes. En los últimos años han aumentado el número de investigaciones y de preguntas al gobierno. En 2006 sus investigaciones han dado lugar a un comentario elogioso de un miembro del Consejo de Estado.
- Cada año realizan una Conferencia conjunta con los Ministerios correspondientes
- No tienen ninguna relación con las direcciones de las empresas, públicas o privadas, ni con ninguna organización patronal (no les consta que existan)
- Las negociaciones que desarrollan en las empresas se orientan a mejorar el nivel de ingresos de los trabajadores a través de la mejora de la eficiencia de las empresas
- El Gobierno chino ha tomado medidas, a través de una política de tasas, para que el superávit conseguido por las empresas en la producción y venta de los productos textiles beneficie también a los trabajadores chinos
- El Gobierno ha intensificado el control sobre las condiciones de trabajo en las empresas a través del Código de Conducta chino para el sector
- Uno de los objetivos de la FNSCh y su organización en el sector Textil es establecer sindicatos en las empresas, pero en las privadas no es fácil. Y a veces, pocas, son los jefes de personal o los directores de producción los que aparecen como “representantes” de los trabajadores, aunque desde la FNSCh intentan corregirlo (aclaración a una pregunta mía)
- Están interesados en conocer la lista de proveedores de las multinacionales para hacer un seguimiento de sus condiciones de trabajo. Ante mi sorpresa por las dificultades por ellos confesadas para que desde las empresas los trabajadores o sus representantes les indiquen las marcas que aparecen en las etiquetas, responden que hay muchas empresas en el país.
- A mi pregunta sobre los posibles conflictos en los centros de trabajo, huelgas incluidas, responden que existen dos vías complementarias: 1) intervención de los órganos de mediación para resolver los problemas, presididos por el sindicato², o 2) la del Gobierno. Y si se trata de problemas graves, pueden también demandar a los empresarios ante los tribunales. Prefieren los métodos pacíficos a las huelgas, lo que da además más estabilidad al trabajo y reducen pérdidas.
- El sector textil es uno de los más importantes de China, con una alta contribución al desarrollo económico del país, con entrada de divisas, ..., lo que contribuye a mejorar el nivel de vida del pueblo.

² Lo que es muy distinto a la presencia sindical en órganos de mediación paritarios sindical-empresarial que conocemos y practicamos en nuestro país

- Afirman que en 2005 produjeron 26 millones de toneladas de productos textiles, un 35% de la producción mundial total, y que sus exportaciones de ropa suponen un 22% de las exportaciones mundiales.
- La entrada en la OMC dice ha permitido resolver en mejores condiciones problemas planteados por otros países, como iniciativas antidumping y otras.
- Afirman que el consumo interno chino de ropa es superior al exportado. El consumo de ropa per cápita en el año 2000 es el doble del de 1980, y en el 2005 superará el triple.
- Desde el año 1980 al 2000 China ha pasado de una sociedad “de escasez” a una sociedad “modestamente acomodada”
- Esperan que esta entrevista sirva para mejorar sus relaciones sindicales con los trabajadores españoles.

Con la Federación Sindical de la Energía y la Química

En este caso la reunión se realizó con Xu Enyi, Vicepresidente de la Federación, y Du Wenfu, Director en la misma del sector de la industria química y farmacéutica. Lo más relevante de la entrevista fue:

- Los sectores de la Química (incluye la farmacia) y la Energía (incluye las minas de Carbón) emplean a unos 16 millones de trabajadores. En la industria química son 4.580.000 trabajadores, en 80.000 empresas. En la industria farmacéutica trabajan 1,5 millones. En las minas de carbón hay unos 5,5 millones de trabajadores (con una tasa de accidentes de trabajo que llama la atención en todo el mundo, y es uno de sus principales problemas a resolver).
- Estos sectores de la industria china han sido unos de los primeros que se han proyectado hacia el mundo, con capacidad para competir. Y de los primeros también en los que se han producido inversiones extranjeras.
- Los principales problemas de la industria petroquímica son los accidentes de trabajo y la contaminación por sus residuos (un accidente reciente dejó una gran ciudad sin agua potable durante varios días).
- En estos sectores la privatización ha generado problemas de pérdidas de empleo como consecuencia de las exigencias de una mayor eficiencia en el trabajo. Antes había una situación de “sobreempleo”.
- El desempleo originado por estas reestructuraciones ha creado problemas para los hombres mayores de 50 años y para las mujeres mayores de 40, que difícilmente pueden adaptarse a las nuevas exigencias profesionales.

- Se les plantea problemas en la defensa de la retribución de los trabajadores, acentuados en los procesos de “reforma” en la medida que crecen las desigualdades entre obreros, empleados y directivos. Los sueldos de éstos pueden ser de 10 veces los de los obreros.
- Los sindicatos del sector se han visto debilitados por los procesos de reestructuración industrial. Ha bajado la tasa de afiliación y por otra parte ahora muchos dirigentes sindicales ya no cuentan con horas disponibles para la actividad sindical.
- En las empresas públicas el sindicato podía trabajar bien, pero ahora es difícil en las empresas privatizadas o en las nuevas creadas por las inversiones extranjeras.
- Las principales actividades del sindicato lo constityen las conferencias conjuntas con los ministerios gubernamentales para analizar los problemas de los trabajadores y plantear sugerencias al gobierno.
- El 90% de los sindicatos de base existentes han establecido convenios con sus empresas sobre salarios, seguridad e higiene, y otras materias.
- Anualmente realizan un Congreso anual de cada sindicato de base en el que se deciden las prioridades del sindicato y se eligen los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración de la empresa.
- Los sindicatos tienen un fondo de ayuda para los trabajadores más necesitados.
- Las cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo son unos de los más importantes.
- Se plantean como objetivo importante la formación de los dirigentes sindicales en temas de seguridad y sobre las leyes y normas laborales.
- Han concretado con la OIT un plan de ayuda para la formación en el sector del carbón, para hacer frente a la siniestrabilidad laboral, y que está coordinado con la Federación Sindical Internacional ICEM.
- Consideran que un objetivo central en la cooperación internacional en el sector del carbón es cómo contribuir a la mejora en las medidas de seguridad.
- En la industria del petróleo operan con 3 grandes compañías públicas.
- Después de mi información sobre la realidad industrial, y esencialmente sindical, en los sectores del petróleo y la química en España, hicieron numerosas preguntas sobre nuestros sistemas de negociación colectiva, mesas de negociación, representación sindical en ellas, ..., sobre cómo el Convenio General de la Industria Química es aplicable a empresas heterogéneas por sus dimensiones y por su propia actividad, facturación y beneficios, ..., lo que llevó a una amplia exposición de nuestro sistema de relaciones laborales, con referencias a los convenios colectivos sectoriales y de empresa, a la estructura salarial en el Convenio General de la Industria Química, al Estatuto de los Trabajadores (con breve referencia a la Ley de Libertad Sindical), a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ..., también a las relaciones CC.OO-UGT y a la práctica de la unidad de acción, como cuestiones centrales.

Con el Director General del Departamento de Relaciones Internacionales de la FNSCh

La entrevista y comida en un reservado del hotel sindical se desarrolló con Jiang Guangping, Director General del Departamento de Relaciones Internacionales de la FNSCh desde enero de este año y antes dirigente de las Juventudes Comunistas. Los prolegómenos protocolarios ocuparon también escasos minutos, pasando a una larga conversación, casi toda ella de debate de ideas sobre el sindicalismo y sus relaciones con la política y los órganos de gobierno de la sociedad, y entre los diversos comportamientos sindicales. Y comenzó con una primera pregunta de Jiang Guangping sobre la ubicación internacional de CC.OO.

El eje esencial de esta conversación-debate fue, en diversas formas y momentos, la consideración de Jiang Guangping de que, en China, Gobierno, Partido y Sindicato, son entidades estrechamente interrelacionadas que representan y defienden conjunta y armoniosamente los intereses de la clase obrera, sin diferencia, en su opinión, entre la situación actual, con un volumen importante ya de empresa privada, y la anterior etapa de sólo empresa pública. Estos planteamientos respondían en parte a mi tímida pregunta sobre si los sindicatos entendían que debían desarrollar una nueva función en relación con las empresas, y quizás con el gobierno, en una nueva realidad con empresas privadas, es decir “capitalistas”. Las afirmaciones de Jiang Guangping, de aparente ortodoxia marxista-leninista, estuvo acompañada de diversas consideraciones más o menos ligadas a la misma y que pueden sintetizarse, junto con el resto de temas abordados, como sigue:

- El Partido Comunista de China es la garantía de unidad del país.
- Las exigencias internacionales de “libertad sindical” esconden en realidad el intento de debilitar a la clase obrera china, fomentando la pluralidad y la división sindical.
- La supuesta defensa de mejores condiciones de trabajo en China y de cumplimiento de estándares internacionales, esconden planteamientos proteccionistas que pretenden dificultar y limitar la exportación de los productos chinos.
- Los trabajadores europeos son en realidad los principales enemigos³ de los trabajadores chinos porque la exigencia de la aplicación de Códigos de Conducta y su traducción en mejores condiciones de trabajo y de salario en China, es en realidad una pantalla para disimular su interés en defender el empleo en Europa. Mejores salarios encarecen los productos fabricados en China y supone, según Jiang Guangping, disminuir su competitividad en el mercado mundial, lo que, aunque podría evitar “deslocalizaciones” y pérdidas de empleo en Europa, perjudica a los trabajadores chinos. Se trata evidentemente de una parte de las contradicciones efectivas (mejor entendida además que desde muchas instancias sindicales europeas), con el importante defecto sin embargo de olvidar que existen otros muchos aspectos de estas

³ Aunque no lo formuló exactamente en estos términos, que he utilizado para simplificar

mismas contradicciones en la sociedad china, y de que el gobierno de éstas en interés de la clase trabajadora china sólo pueden ejercerlo útilmente quienes realmente representen, objetiva y subjetivamente, a los trabajadores chinos.

- En relación con este tema, y coherentemente con sus anteriores consideraciones, mi interlocutor no prestó ningún interés a los planteamientos que le hice sobre como las instancias sindicales supranacionales, el sindicato global en definitiva, debería mediar para encontrar vías de síntesis ante las efectivas contradicciones concretas existentes entre trabajadores de diversas partes del mundo. Tampoco ante mi afirmación de la necesidad de tales instancias internacionales para establecer la síntesis que permita determinar los también efectivos intereses comunes de los trabajadores del mundo.
- Frente a todo ello, su recomendación no se dirige al espacio sindical, sino al institucional de los gobiernos, y consiste en que los gobiernos europeos deberían aumentar la presión fiscal sobre las empresas que importan productos chinos y utilizar su resultado en beneficio de los trabajadores de su propio país, con lo que podemos estar de acuerdo conscientes de las limitaciones de esta vía no sindical y de que lo esencial para los trabajadores será lo conquistado en la acción sindical.
- En este mismo sentido, Jiang Guangping entiende que la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en China deberá resultar de las decisiones que tome su gobierno para repercutir sobre los trabajadores los resultados del crecimiento económico de su país, no de la presión sindical en los centros de trabajo, no de la acción sindical colectiva de la clase trabajadora china. Es interesante sin embargo constatar que son las propias empresas privadas visitadas las que explican que para atraer a trabajadores (empiezan en ocasiones a encontrar algún problema al respecto) con una mínima preparación y una cierta garantía de continuidad han de ofrecer (el mercado juega) mejores condiciones (en general y prioritariamente en los dormitorios, así como en la garantía de pago de las horas extra y en algún complemento salarial, del orden de 10 €al mes)
- Para los trabajadores europeos, dijo en otro momento, el problema es si comen marisco o cerdo, pero para los chinos consiste en comer o no comer, y en ello añadió China está avanzando notablemente (lo que efectivamente es cierto).
- Consecuencia lógica de todo ello es el nulo interés en que se consiga el respeto a los derechos básicos del trabajo en China desde la acción sindical internacional sobre las multinacionales y tampoco desde la propia acción sindical en China (conviene recordar el concepto del sindicato como mediador de potenciales conflictos explicado en las otras reuniones).
- De sus planteamientos se desprende además que no existe ningún interés real por parte del sindicalismo chino para coordinar acciones sindicales supranacionales con el sindicalismo mundial, tampoco con las estructuras sindicales del conjunto de eslabones de las cadenas de producción mundiales de las empresas multinacionales

Es evidente que los planteamientos del sindicalismo internacional en defensa del “trabajo decente” en el mundo supone algo tan elemental como que los trabajadores de todos los

países, también los de China, en ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, concreten sus reivindicaciones de forma autónoma (para lo que lógicamente deberán tener en cuenta, como hacemos también nosotros, la coyuntura de su empresa y de su propio país y la mundial). También deberán decidir autónomamente sus formas y momentos de movilización sindical, estableciéndose en todo caso canales de información mutua que posibiliten la expresión de la solidaridad de los trabajadores, sobre todo cuando se enfrentan a un mismo interlocutor, a una misma multinacional. Tampoco al formular estas consideraciones conseguí suscitar el interés de mi interlocutor. Un requisito para que tal autonomía de clase exista y se manifieste es que existan organizaciones sindicales efectivamente representativas, con rechazo de cualquier forma de “paternalismo” sindical, tanto desde instancias sindicales ajenas, como de instancias no sindicales del propio país.

Para entender la realidad del sindicalismo chino habrá que poner en relación los planteamientos más oficiales, expresados por el responsable de relaciones internacionales, con lo que resulta de las otras entrevistas con el sindicalismo chino, también de la FNSCh y de órganos de dirección del mismo, así como con lo que más abajo se señala sobre las condiciones de trabajo y de vida en las fábricas textiles visitadas.

En mis primeras notas de 2006 señalaba que en mi opinión “algo se mueve en el PC Chino”. Ahora añadiría que también “algo se mueve en el sindicalismo oficial” chino, por lo que, reiterando la opinión expresada en el informe de mi primer viaje, considero necesario establecer relaciones de trabajo entre el sindicalismo internacional y la FNSCh. Saludo en este sentido la reciente resolución del Consejo General de la CSI en este sentido (Washington, 12-14 diciembre 2007).

Preparación de la visita de una delegación confederal de CC.OO.

Aunque las posiciones expresadas por el más alto responsable de las “relaciones internacionales” sindicales podrían apuntar a una voluntad de aislamiento para impedir peligrosas contaminaciones, la FNSCh tiene interés en establecer relaciones fraternales con el sindicalismo internacional, con el europeo y también con el español, reiterando su interés en la visita a China del Secretario General de CC.OO. José María Fidalgo. En esta misma línea, fue claramente positiva su respuesta a la carta de la dirección confederal de CC.OO., de la que era portador, para organizar una visita de una delegación sindical confederal de CC.OO. en un futuro inmediato, concretándose ya posibles fechas para los meses de febrero-marzo del próximo año 2008.

2.- Con el embajador de España en China

Concertada desde España, la entrevista mantenida con el embajador de España en China, D. Carlos Blasco Villa, supuso por una parte un interesante complemento a la aproximación personal a la realidad china. Por otra, abordamos posibles formas de colaboración futura, sobre todo desde la perspectiva de la cooperación sindical y los proyectos de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. La prevista creación de la Agregaduría Laboral en esta Embajada, así como de un departamento de Asuntos Sociales, podría suponer la apertura de un interesante espacio de colaboración. Acordamos seguir abordándolo en un futuro inmediato. La próxima visita de la delegación sindical confederal a China podría ser una buena ocasión para ello.

3.- Visita a fábricas proveedoras de MANGO

Fueron 3 las fábricas visitadas, todas ellas proveedoras de MANGO, en esta ocasión en la zona de Huangzhou, en una delegación en la que la presencia sindical se sumaba a la de un representante de la dirección de la marca española, dos auditores externos y un representante permanente de la multinacional en China. En todas las visitas hubo una parte desarrollada conjuntamente (el recorrido de los talleres, dormitorios y cantinas) y otra sin el representante empresarial (las entrevistas con los considerados como “representantes” de los trabajadores).

Los aspectos que merecen destacarse de estas visitas y entrevistas son:

- Las visitas a las instalaciones coinciden con la impresión de 2006 en las zonas de Shanghai, Shenzhen y Guangzhou, en cuanto a buenas instalaciones, buen nivel tecnológico, correctas condiciones de seguridad y ambientales en el trabajo.
- Las dimensiones de las empresas visitadas se resumen en los números de trabajadores de: 250, 800 y 1.200 trabajadores, con unas proporciones de alrededor del 75 % mujeres.
- Las dos mayores empresas se encuentran en un proceso permanente de crecimiento, fenómeno característico de la mayoría de empresas que trabajan para las marcas mundiales de la confección. La empresa de 800, tenía 600 hace dos años y está ya construyendo otras instalaciones para contratar a otros tantos 800. La de 1.200 está también preparando su ampliación para llegar pronto a los 2.000.
- Todas trabajan para diversas multinacionales. En una, las marcas para las que han trabajado en los últimos años asciende a más de 30.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, similares en todas ellas, pueden resumirse en algunas mejoras en comparación con las visitas hace un año, y concretarse en lo siguiente:
 - Los salarios totales percibidos oscilan entre 130 y 150 €uros al mes, en torno a 50 a 100 € más que hace un año.
 - Este aumento se debe esencialmente al del salario base, que varía por regiones, y que ha tenido un incremento en torno a 50 € en el último año (las cifras exactas de los diversos conceptos salariales no coincidían en su detalle en los datos facilitados por las diversas empresas, pero sí en el resultado final).
 - Una aproximación se expresa en lo siguiente: 0,42 € como precio de la hora ordinaria de trabajo a actividad normal, 0,67 € como retribución básica de la Hora extra, inferior al “doble” que afirman se paga (pero que podría argumentarse se compensa con el “incentivo”). Lo que nosotros denominaríamos complementos por cantidad y calidad oscilarían entre 60 y 80 € mensuales para cada trabajador, cobrados en general igual en cada equipo y decididos parcialmente por el supervisor o supervisora de línea. El supervisor/a cobra unos 50 € adicionales al mes y su segundo unos 30. La estructura salarial puede variar, con supuestos en los que se paga directamente a destajo (en un caso nos dijeron que la pieza trabajada en la hora extra tiene doble valor), pero los resultados finales de ingresos y horas de trabajo son muy similares.
 - Los descuentos a la Seguridad Social aparecen bastante confusos. Desde informaciones de un descuento general o pago de la empresa (tampoco existe claridad en relación con los “brutos” o “netos”) del orden del 7% en total, hasta conclusiones que resultan de bucear en algunos documentos contables y que apuntarían a unos descuentos efectuados a los que así lo desean, de un 5% de sus ingresos (y que podrían ser un 10% aproximadamente de la plantilla total en estas empresas, por lo que estos serían los únicos beneficiarios⁴ de una asistencia gratuita en los centros públicos), y otros obligatorios a los que superen ingresos de 160 € al mes y del orden del 2% sobre la diferencia con esta cifra.
 - En estas empresas se complementa el Salario mínimo con cantidades del orden de 10 € al mes, sin coordinación organizada entre las empresas, pero coincidiendo de hecho las empresas que trabajan para las marcas internacionales en una misma región
 - Estos salarios mejores (salarios base, pequeño complemento y garantías del pago de las horas extra hasta los 130 a 150 € al mes ya señalados), junto con las condiciones de los dormitorios, son el atractivo de estas empresas en relación con las que trabajan para el mercado chino o para los mercadillos de medio mundo.

⁴ Las empresas visitadas afirman que se hacen cargo de los problemas de asistencia sanitaria cuando los trabajadores lo precisan

- La mayoría (del orden del 80%) de trabajadoras de estas empresas han hecho un primer aprendizaje del oficio en otras empresas de peores condiciones de salario y dormitorios. El otro 20% procede de centros de formación profesional.
- La jornada de trabajo aparece como más heterogénea en su ordenación, aunque coincidiendo sustancialmente, con 5 o 6 días a la semana como jornada ordinaria de trabajo. Con algunos sábados, y a veces domingos, así como con las horas extras, la jornada real de trabajo anual es del orden de las 2.500 a 3.000 horas año, debido esencialmente a las cortas vacaciones: 1 de octubre, que puede prolongarse 2 o 3 días -1 semana en la Administración-, 1º de mayo, y 3 a 10 días con ocasión del año nuevo chino.
- Las horas extra, nos dicen tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores, son voluntarias, pero “se quedan todos porque quieren ganar más dinero”. En general se avisan el mismo día o el día anterior.
- No hay problemas de retrasos en las entradas al trabajo.
- El absentismo es del 0,5% al 1% (0,5% por enfermedad y hasta un 0,5% por otras causas).
- La comida y el dormitorio son pagados por la empresa o los trabajadores abonan precios del orden de 10 a 15 €uros mensuales por cada concepto.
- Los contratos de trabajo ahora comprobados lo son por periodos entre 1 y 3 años, que pueden renovarse tácitamente, lo que parece sucede en la mayoría de los casos, salvo los trabajadores o las trabajadoras que no regresan después del año nuevo chino, la mayoría de las trabajadoras que quedan embarazadas, y algunos pocos a los que la empresa no les renueva el contrato).
- El documento del contrato de trabajo incluye un “permiso de contratación”, para luego remitir toda la documentación “al gobierno”.
- En todas informan de la protección a las trabajadoras embarazadas (no hacen horas extra, tienen opuestos de trabajo más cómodos, ...), pero que son del orden del 0,25 % de la plantilla.
- Los dormitorios ahora vistos incluyen 6 literas en una habitación de 5 x 8 metros, con aparato de televisión en una empresa y con televisión y lavadora en otra. En una, la de 1200 trabajadores, hay 60 habitaciones para parejas, ninguna tiene niños con ellos.
- En una de las empresas, con 250 trabajadores y próxima a una zona habitada, no hay dormitorios. El precio de una habitación de 10 m², en la que pueden dormir una o varias personas, es del orden de 20 a 30 €al mes.

- En relación con los “representantes de los trabajadores” cabe señalar lo que sigue, muy similar a lo comprobado hace un año:
 - En las dos empresas mayores la estructura de representación es piramidal, con un jefe máximo (“líder”) y 2 o 3 ayudantes, para terminar en la base de representantes, 15 en una y 130 en otra, elegidos por departamentos. El jefe máximo de los representantes era en una empresa el Director de Producción y en otra un alto directivo del departamento de contabilidad. Y los o las ayudantes, responsables en los departamentos de personal y finanzas.
 - Los “plenos” de representantes se reúnen una vez cada 3 meses en una y cada 6 meses en otra.
 - Los jefes de la representación escuchan los problemas que se plantean en los plenos o en el día a día y, “si son razonables”, los trasladan para su examen con el Director General.
 - Problemas más importantes del último año han sido: en una la petición de lavadoras en los dormitorios, como efectivamente se concedió. En otra la solución del problema de un trabajador que sufrió un accidente de coche cuyos costes no le cubrió el seguro, y los representantes decidieron abonarle el 80% del mismo
 - En la “pequeña” (de 250 trabajadores) sólo hay un representante (que es el jefe de personal). Su función como tal consiste en abrir cada lunes un buzón en el que, firmado o anónimo, los que quieren dejan sugerencias o peticiones. Hay semanas que no aparece ninguna sugerencia, y en otras pueden llegar a 30. Con los que firman, en general la Federación Sindical Internacional se “reúne”, si es razonable lo planteado. El tema más importante del último año ha sido el desplazamiento en media hora de la pausa del mediodía (de 1h 30 m en este caso), para adecuarse mejor a las oscilaciones térmicas.
 - La relación con la FNSCh sólo ha sido señalada en una (en las otras dos desconocían su existencia), para indicar a continuación que consiste en dos reuniones anuales convocadas “por el gobierno” con todos los representantes sindicales de la zona.
 - Al preguntar sobre la afiliación, en una señalaron que consiste en el pago de 3,6 €uros anuales para contribuir a la actividad sindical en la empresa, principalmente para disponer de bebidas en las reuniones trimestrales del plenos de representantes. Ahora tenían así afiliados del orden del 30% de la plantilla y esperan llegar pronto al 70% para que se les reconozca como “sindicato de empresa” por parte de la FNSCh.
 - Los representantes no conocían en ningún caso la existencia del Código de Conducta chino. En una el representante de los trabajadores es el que firma, en nombre de la empresa, los Códigos de Conducta de las multinacionales para cuyas marcas trabajan y que se encuentra expuestos en una pared de la empresa,

la mayoría traducidos al chino. En otra contestan que sobre estos temas quien lo sabe es “la alta dirección de la empresa”

- En una existe un “Comité de Seguridad” (en todas hay normas escritas y numerosos carteles al respecto en las zonas de trabajo), tiene una composición técnica, designado por la empresa, y sin relación formal con los órganos de representación de los trabajadores

4.- Una primera valoración de esta segunda aproximación sindical a China

La diversas opiniones sindicales recogidas en las 3 entrevistas permiten apuntar una evidente heterogeneidad en la dirección del sindicalismo chino. Al parecer entre algunos altos dirigentes sindicales se abre paso ya la idea, aún confusa, de que no forman parte de la dirección política “de todo el pueblo”, sino que expresan los intereses de una parte, la de los asalariados. Y para organizar y representar a la clase trabajadora, cada vez más inmersa en relaciones capitalistas de producción, esta referencia es imprescindible creo si quieren desempeñar algún papel en un futuro quizás no demasiado lejano. En mi opinión todo ello indica que mientras no surjan formas autónomas de organización y reivindicación de la clase trabajadora, será posiblemente el propio sindicalismo oficial chino el que canalizará posibles corrientes de expresión de las exigencias de los trabajadores.

Los avances ciertos en las condiciones de vida generales, también de los trabajadores, pueden suavizar y amortiguar futuras contradicciones entre la clase trabajadora y los núcleos de poder, además de la más inmediata (y hoy invisible) con la dirección de la empresa. Pero los avances económicos pueden también acelerarlas y radicalizarlas. No sería el primer caso.

China sigue siendo por ello un país que estimula extraordinariamente el interés por conocerlo, por aproximarse a una realidad en sí misma apasionante, y que, a la vez, tiene una enorme influencia en la vida diaria del mundo entero, y, desde la perspectiva sindical, de la clase trabajadora de todos los países, de los europeos sin ninguna duda.

Octubre 2007

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