



HAL
open science

Tensiones sociales en China del Sur. ¿ Hacia una huelga général ?

Jean Ruffier

► **To cite this version:**

Jean Ruffier. Tensiones sociales en China del Sur. ¿ Hacia una huelga général ?. revista de trabajo, 2011, ISSN 0328-0764 (9), pp.131-138. halshs-00649866

HAL Id: halshs-00649866

<https://shs.hal.science/halshs-00649866>

Submitted on 19 Dec 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Tensiones sociales en China del Sur: ¿Hacia un paro general?*

Jean Ruffier**

El objetivo del presente trabajo es analizar el estado de las relaciones laborales en el Sur de China. En el último tiempo aparece cada vez más información sobre un aumento significativo de tensión en las fábricas de esta región. Los conflictos que estallaron en el lugar desembocaron en fuertes aumentos de salarios, lo que perjudicó al modelo de desarrollo chino que dependía de las exportaciones masivas industriales procedentes de esa región.¹

China es considerada, y en particular la provincia de Guangdong, como el “taller de mundo”. Una de las razones frecuentes que da lugar a esta denominación es que allí existe una mano de obra trabajadora, dócil y que acepta sin protestar los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. En estos últimos veinte años, el crecimiento fue ininterrumpido y los salarios casi no se modificaron.

Las estadísticas oficiales chinas muestran que los salarios habrían bajado en relación al producto bruto industrial. Sin embargo, luego de un año, se ve que los conflictos laborales se multiplicaron y que los salarios aumentaron. Los periódicos registraron conflictos en las empresas taiwanesas o japonesas, los cuales fueron resueltos con subas salariales. Las tensiones son tan fuertes que cada vez más observadores hablan de la posibilidad de un paro general en China del Sur. Sin pretender predecir aquello impredecible, parece que las condiciones para una “primavera obrera” en China del sur están dadas. Todo parece indicar que el movimiento comenzó y puede desarrollarse de manera explosiva y en escalada en los próximos meses. En el Centro Franco-Chino de Investigación sobre las Organizaciones² se realizaron trabajos de

** El autor agradece a Zhao Wei, de l'Ecole de Commerce de Saint-Etienne quien leyó y corrigió este artículo.

* Ruffier, Jean. Investigador del CNRS, Director del centro franco-chino de investigaciones sobre las organizaciones, Universidad Sun Yatsen, Canton.

1 Sobre el desarrollo industrial en China, ver las siguientes referencias: R. Arvanitis et W. Zhao, «Five Cases Studies of Private and Collective enterprises in Guangdong», dans J.-F. Huchet et W. Wang (dir.), *Chinese Firms in the Era of Globalisation*, Beijing, China Development Publishing House, 2008 ; W.A. Byrd (dir.), *Chinese Industrial Firms under Reform*, Oxford, Oxford University Press, 1992; Y. Cao, Y. Qian et B.R. Weingast, «The Sale Goes on. Transforming Small enterprises in China», *Transition*, février 1998, p. 5-7; Y. Huang, *Capitalism with Chinese Characteristics*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008; F. Navarro, «L'avantage concurrentiel chinois –entre pratiques déloyales et avantages comparatives-», *Perspectives chinoises*, Hongkong, no 97, 2006, p. 13-29 ; H. Qin, *Les leçons à tirer du miracle chinois*, Lingdaoze, Pékin (traduit par le Courrier International, no 9362009); H. Qiu (éditeur), «Innovation régionale et développement d'entreprise», Pékin, Éditions des sciences économiques/UNESCO, 2007 ; J. Ruffier, *Faut-il avoir peur des usines chinoises ? Compétitivité et pérennité de l'atelier du monde*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 186; W. Zhao et R. Arvanitis, *L'inégal développement de Chine : capacités d'innovation et coexistence de différents modes de développement industriel*, Région et Développement, 2008 (28-2008).

2 Este centro es una unidad de investigación académica que tiene la característica de ser codirigido por un francés. Esta unidad cuenta con el apoyo de los poderes públicos para llevar a cabo investigaciones sobre la industria china. En el centro se ha tenido acceso a casi todas las empresas chinas y extranjeras en las distintas administraciones. Para desarrollar esta investigación se ha trabajado con el profesor He del departamento de Ciencias Políticas de la Universidad Sun Yatsen, donde se realizaron reuniones tanto con sindicatos como con activistas.

campo y debates donde intervinieron empresarios, sindicatos, activistas y los poderes políticos cuyo objetivo era comprender y hacerse una idea respecto de qué puede esperarse de esta situación. Casi con certeza puede afirmarse que las huelgas van a multiplicarse en los meses venideros y que el costo salarial va a aumentar fuertemente en el Sur de China. Se intentarán resumir los elementos principales sobre los cuales se fundamenta esta hipótesis. En particular se describirán los actores principales que dan cuenta de la complejidad e inestabilidad de la situación social en esa región del mundo.

■ Metodología

Existen muchos estudios sobre las empresas establecidas en China, pero pocos trabajos sobre las empresas chinas. En sus diez años de existencia, el Centro Franco-Chino multiplicó la observación de las empresas chinas y extranjeras, públicas y privadas de la región. Por su parte, los colegas de China analizaron las empresas públicas y privadas chinas y se ofrecieron como evaluadores de la eficiencia productiva de esos establecimientos.³ Estas evaluaciones fueron realizadas a través de entrevistas al personal de todas las categorías profesionales lo que permitió obtener una visión bastante precisa del estado de las relaciones laborales.

Los poderes políticos chinos son demandantes de consejos en materia de política industrial. El Centro ha participado en encuentros con responsables de municipios, provincias y en algunos casos, de poderes nacionales. Cada tanto, estos responsables piden investigaciones o recomendaciones de expertos lo cual permitió acceder a datos confidenciales y por lo tanto no publicables pero, por sobre todo, comprender los debates internos. La práctica permitió diseñar una tipología de las distintas relaciones de fuerza y posiciones en los conflictos.

La perspectiva de investigación adoptada

es bastante poco común para los investigadores sociales en China. La misma se basa en aplicar un mirada sociológica que se esfuerza por identificar las posiciones de los actores en relación con la situación estratégica y cognitiva en las cuales se encuentran. La falta de utilización de métodos científicos se debe probablemente a que una importante proporción de los investigadores que van a China basan sus conocimientos en cuestiones lingüísticas, es decir, culturales. Estos investigadores son muy "capaces" para analizar en detalle la calidad del discurso que escuchan pero reflejan una imagen de una sociedad donde la política y las relaciones sociales se resumen en posiciones intelectuales.

La caracterización del sistema de relaciones laborales chino no ha sido aún suficientemente abordada ni por los investigadores chinos ni por los extranjeros. Se debe aclarar que hay un sindicato único cuya función es básicamente la de realizar las campañas de educación del Partido. El estudio de los conflictos es bastante difícil dado que las autoridades son extremadamente sensibles con todo lo que pueda significar publicidad internacional de los problemas domésticos. El que haya un Partido único no significa que necesariamente en ese sindicato haya un pensamiento único. Por el contrario, tanto las autoridades como el sindicato están atravesados por debates que son lo suficientemente acalorados como para que cada facción busque entre los académicos elementos para sostener sus respectivos puntos de vista. En una universidad grande que es a la vez nacional y está muy lejos de Pekín, hay una atmósfera de discusión donde se ha intentado comprender todo lo concerniente a los debates en curso.

Una parte valiosa de la información para realizar este trabajo ha sido provista por los activistas que se esfuerzan por mejorar la situación de los asalariados chinos, de donde ciertamente proviene la huelga. Lo único que puede decirse es que estas personas tienen

3 Ruffier, Jean (1996), *L'efficiencia productiva*, Ed. du CNRS (traduit en español et disponible sur internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ruffier/index.htm>).

contacto con el mundo académico chino y que esto ha sido muy útil para este trabajo. Sin embargo, la información es mucho menos sólida que aquella provista por las autoridades.

■ La lógica de la huelga

Mancur Olson es conocido por su teorización de la acción colectiva, publicada en 1965. Según esta teoría, la huelga sería el resultado de un cálculo racional donde los obreros sopesan aquello que pueden perder (horas no pagadas, represión) si realizan la huelga contra aquello que pueden ganar (aumento de salario).⁴ Esta idea grafica muy bien la forma de pensar que tienen numerosos obreros chinos. Según Olson, la huelga siempre implica una tensión para el obrero: por un lado quiere que los otros hagan huelga para beneficiarse del aumento salarial pero no desea pagar los costos por la pérdida de las horas no trabajadas. El problema es que realizar una huelga demanda un mínimo de organización, y eso explica por qué es tan difícil organizar una huelga en China: básicamente porque el Estado aplasta cualquier iniciativa de organización que pueda significar competencia al Partido.

En muchas de las entrevistas, los obreros admitieron su participación en una huelga o que tenían en vista participar de alguna. Eso es una novedad. Para entender mejor este cambio de actitud, es necesario realizar una pequeña revisión sobre los cambios que se han producido en la clase obrera china. Los obreros actuales no se parecen a los de antes. En la China de los primeros treinta años de régimen comunista, ser obrero significaba tener un cierto grado de instrucción y tener el privilegio de trabajar para el Estado. Era cumplir una función envidiable dentro del régimen. Las reformas redujeron considerablemente la importancia numérica de los obreros que trabajan en las empresas estatales aumentando la cantidad de obreros en las empresas privadas. Las empresas privadas contrataron

masivamente a jóvenes pobres con poca instrucción que venían del campo.

■ La nueva generación de obreros

Treinta años después del despegue industrial, hay una segunda generación de obreros que provienen del campo. Esta generación es más instruida que la anterior. Tiene la experiencia de la primera generación y, sobre todo, no conocieron otra cosa que el crecimiento económico. La primera generación de obreros rurales vivió la guerra civil y la hambruna. La nueva generación sabe lo que es la miseria pero raramente experimentó el hambre y, muy excepcionalmente, sufrió la represión. Es una generación que cree en el futuro o porvenir. Los jóvenes abandonaron pueblos donde el desempleo era endémico. El ingreso medio de los campesinos chinos gira en torno de los € 100 por año mientras que el de los obreros es diez veces superior. Por lo tanto, los obreros de origen rural experimentaron una verdadera promoción social.

Durante veinte años de observación de las fábricas chinas, se constata una evolución en la mentalidad de estos obreros. Si bien es imposible describir la variedad de pensamiento de ellos, se puede intentar delinear ciertas constantes en el discurso que dejan ver este cambio. La prensa extranjera insiste que las condiciones de trabajo en China son peores incluso comparados con las de otros países del tercer mundo. Las condiciones de trabajo son malas, son percibidas como una fatalidad y, globalmente, no cambian. Por el contrario, aumenta la cantidad de horas de trabajo. Hace veinte años, se observaba que en la mayoría de las fábricas no había condiciones de trabajo envidiables, pero el ritmo de trabajo era raramente sostenido. Había muchas razones para ello, pero sobre todo esto era porque el nivel de salario era tan bajo, que no era necesario pedir que se trabajase más sino que se podía contratar a más obreros.

4 Mancur OLSON (1971), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, 1st ed. 1965, 2nd ed. 1971.

Quizás, la verdadera razón era que no era fácil hacer trabajar más horas a los obreros. Taylor demostró que era necesario movilizar mucho trabajo intelectual para conseguir aumentar la intensidad de trabajo, y las fábricas chinas justamente carecen de organizadores. Por lo tanto, el ritmo e intensidad del trabajo aumentó de manera muy progresiva. Los asalariados chinos aumentan el tiempo de trabajo pero lo hacen a regañadientes porque no mejoran su calidad de vida, entonces, no se justifica el esfuerzo. En los últimos años del siglo XX los obreros chinos reclamaron más horas de trabajo porque querían aumentar su ingreso ya que ganar más estaba muy a la moda. Esta "bulimia" de trabajo fomentó una forma de nacionalismo triunfalista. Durante los años 2004 y 2006 se escuchó cómo los amigos chinos se regodeaban por la supuesta pereza occidental más preocupados por multiplicar sus horas de ocio en lugar de desarrollar la economía nacional. Les decían que la economía china sería la más poderosa porque los chinos no le tenían miedo al trabajo, y aceptaban trabajar mucho aunque fueran por salarios limitados. Este tipo de discurso ya no se escucha. Hay que decir que el ritmo de trabajo aumentó, que los chinos pueden trabajar durante largas jornadas de trabajo durante muchos años pero no indefinidamente. Si uno trabaja mucho finalmente se agota, aún si se es un chino. Hoy en día, escuchar a un chino decir que quiere trabajar menos es habitual. Los obreros ahora analizan la cantidad de tiempo que invierten en el trabajo en relación a lo que obtienen por lo trabajado. Muchas veces afirman desengañados "¡a lo largo de los años hemos trabajado más y más duro pero los que se han enriquecido no hemos sido nosotros!". Esos obreros ganan más que lo que ganaron sus padres pero el mundo y en el que se encuentran es a su vez más complejo. Los salarios de los obreros no aumentaron al ritmo del crecimiento económico. Hablamos de los obreros del tercer mundo en cuya región el PBI por habitante es similar al de los países europeos "modestos". El tipo de vida del obrero es un rompecabezas: el precio de los alquileres es muy elevado. Si bien la mayoría de las personas de la ciudad tienen sus propios

departamentos, los obreros se dan cuenta de que nunca llegaran a adquirir el propio. Casarse implica encontrar alojamiento únicamente en las afueras, y probablemente sólo tenga acceso a un piso compartido. Criar un niño en la ciudad frecuentemente está fuera del alcance de los obreros. En general, la opción es dejarlos con sus abuelos en el campo o relegar indefinidamente el nacimiento. Después de un tiempo, los costos de los alimentos aumentan. Más tarde, los obreros ya no se regocijan de su situación dado que no encuentran la forma de mejorarla. Sin embargo, hoy en día ellos escuchan hablar de los salarios que se obtienen en fábricas donde se realizaron paros y se dan cuenta que están siendo mal pagos. Ellos no conocieron la represión y están acostumbrados a cambiar de empresa fácilmente, no tienen miedo al desempleo y por lo tanto, no le temen al paro, no tienen miedo de hacer huelga. Es necesario aclarar que la diferencia con sus padres es que, por lo general, estos obreros son hijos únicos por lo que están acostumbrados a recibir todo lo que le piden a los adultos: ^{no} enfrentan bien las frustraciones. Si no participan de la huelga, es porque la mayor parte de ellos no saben cómo hacerlo.

■ Los empleadores desamparados ante las tensiones sociales

Ante este cambio de actitud de los obreros, los empleadores del sector privado parecen en muchos casos estar desamparados. Los empleadores chinos estaban acostumbrados a tener obreros dóciles aunque no muy fieles. El cambio de actitud apareció como el mejor medio para generar la tensión. A medida que el reclutamiento de nuevos asalariados se volvió más difícil para los empleadores fue suficiente aumentar un poco el salario o mejorar las condiciones de acceso al alojamiento. En las entrevistas en profundidad realizadas a los empresarios, raramente el tema del personal obrero aparecía como preocupación. En la actualidad, esos mismos empresarios se encuentran con obreros discutiendo abiertamente sobre los salarios lo que representa un nuevo panorama para ellos. Apelan a la autoridad, a las

virtudes confucianas de la obediencia y a la dureza en el trato con los trabajadores. Los empleadores se sienten cada vez más despojados dado que tampoco tienen muchas oportunidades para juntarse y discutir en profundidad entre ellos sobre estos cambios. Vale recordar que los empleadores chinos, así como los obreros, tampoco tienen derecho a organizarse. El poder comunista conoce suficientemente bien el pensamiento de Karl Marx como para saber que si China se vuelve capitalista, los capitalistas tarde o temprano tomarán el poder. El poder, por lo tanto, hace todo lo posible para retrasar ese momento y así evitar que la profecía marxista se cumpla. De este modo, los patrones no tienen demasiado lugar para juntarse y reflexionar sobre estrategias comunes ni medios para expresarse colectivamente. Hay organizaciones patronales oficiales pero en general son dirigidas por funcionarios. Las únicas organizaciones patronales que verdaderamente hablan por los empresarios son las organizaciones de Hong Kong o las Cámaras de Comercio extranjeras.

Los dirigentes de las empresas occidentales también fueron sorprendidos por los cambios en la actitud de los obreros. La diferencia con sus homólogos chinos es que en general ellos implementaron un mínimo de gestión de personal y saben cómo tener una buena relación con sus asalariados. De hecho, conocen mejor al personal y saben identificar quién es más susceptible de desencadenar problemas. Sin embargo, tienen la impresión de que pueden mantener la paz social anticipándose a las reivindicaciones. Su personal parece más satisfecho y no se queja prácticamente nunca de su salario y de sus condiciones de trabajo. Después de un tiempo, los obreros se dan cuenta que los aumentos o los beneficios concedidos ya no son suficientes para calmar las discusiones que se dan en los talleres. Sienten que las concesiones son regalos que les dan para que no sigan quejándose pero piensan que deberían darles más. Esta situación es nueva para estos empresarios en China. Por supuesto que sabía que en algún momento iban a tener que aumentar los salarios; de hecho les sorprendió no tener que hacerlo antes. Es decir, en materia de

salarios, los empresarios occidentales tienen una visión diferente dependiendo de si su actividad está orientada hacia el mercado chino o al exterior. Si están en China para beneficiarse de los bajos costos de la mano de obra y de las ventajas industriales, son bastante reticentes a otorgar aumento salarial y tienen la tendencia de tomar el salario mínimo como salario básico. Si el objetivo se relaciona con el mercado chino, el hecho que una mayor parte de la población participe de la distribución de la riqueza lo beneficia dado que desde hace años esperan el crecimiento del poder adquisitivo de la población, lo que beneficiaría su rentabilidad. Los que se focalizan en el mercado chino normalmente tienen políticas a largo plazo y favorables a la mano de obra. A su vez, los asalariados chinos prefieren trabajar con estas sociedades extranjeras.

■ Un poder menos monolítico de lo que podría pensarse

Ante obreros que no le tienen miedo al conflicto, hay un poder mucho más dividido en lo que concierne al riesgo social. El poder político chino no es un modelo de democracia. Las formas de designación ignoran las elecciones y se trata de designaciones desde las cúpulas. Este poder, sin embargo es mucho menos monolítico de lo que era en algunos países de Europa del Este dado que estos eran estados socialistas. Las perspectivas, estrategias y situaciones del poder central son muy diferentes de aquellas de los poderes municipales o de los poderes provinciales. También hay que tener en cuenta la personalidad de los líderes de los cuadros del Partido. Entrar al Partido significa tener una oportunidad que no se le ofrece a todo el mundo y requiere de muchos esfuerzos. Pero las motivaciones de aquellos que entran son bastante diferentes: algunos desean defender la ideología o los valores morales, mientras que otros buscan su enriquecimiento personal. El mundo del poder chino está atravesado por debates muy vívidos sobre las políticas a implementar. Esto es particularmente visible en materia de gestión de los conflictos del trabajo.

El poder central no interviene mucho en los conflictos de trabajo. Si lo hace, es siempre con la desaprobación de las autoridades locales y normalmente cuando interviene lo hace de manera brutal. Su principal preocupación es siempre la de mantener el poder, y según esto juzgará intervenir o no. Siempre se opone violentamente a la creación de organizaciones militantes autónomas que puedan perjudicar el desarrollo económico. El poder no niega el aumento de conflictos sociales. Las estadísticas de conflicto son dadas a cuenta gotas y no siempre son muy confiables. Sin embargo, después de dos años, el poder nota un aumento constante del número de conflictos y anuncia que se esperan conflictos más grandes en el futuro. En otras palabras, esto significa que está preparado para cualquier eventualidad.

Habiendo dicho esto, hay que decir también que se saben muy pocas cosas sobre este poder central. China todavía es para Occidente básicamente una "criptocracia". Los principales dirigentes viven en las sombras y sólo dejan filtrar muy poca información sobre los conflictos que les preocupa. Cuando se realizaron entrevistas con dos dirigentes, normalmente uno parece encarnar la apertura mientras que el segundo parece adoptar la posición del defensor de la continuidad, un poco como dos marionetas donde no queda claro quién es el que realmente tira de los hilos. No se puede comparar la forma en que se organiza el poder en China ni con otro lugar del mundo ni con otras formas pasadas de organización. No se trata de un poder personal, sino más bien de una oligarquía o un gobierno de un pequeño número de personas. Este pequeño grupo de dirigentes ha sobrevivido de aquellos que tomaron el poder en 1949. Forman una pequeña sociedad cerrada que se reproduce entre sí y que mantiene el poder desde los años sesenta. Normalmente los observadores extranjeros afirman que las decisiones fundamentales son tomadas por un colectivo de personas. Este colectivo posee las riendas del Partido Comunista que convoca a ciento de miles de personas. La oligarquía permite resolver el problema de la trasmisión del poder de una generación a otra. Las mismas personas que

fueron responsables de la planificación inicial después de los crímenes de la revolución cultural, son los que hoy dirigen la política de este "socialismo de mercado" o "socialismo de apertura". Eso explica la longevidad del régimen. Un indicador más claro del poder de esta oligarquía es cuando se constata que el 98% de los millares de chino tienen o han tenido algún pariente con funciones ministeriales. La ventaja de tratarse de un grupo de personas y no de una sola es que, mientras los errores de un dirigente se hacen visibles, hay otros dirigentes que ya tienen un plan para corregir los efectos de dichos errores y proponen soluciones alternativas. Los dirigentes chinos no son más inteligentes que los dirigentes de otros países pero su sistema "perdona" más los errores que comenten. Es decir, van corrigiendo a medida que aparecen los errores. La duración de este colectivo es potencialmente infinita. El poder central no trabaja para la posteridad como lo haría alguien que sabe que en algún momento morirá; tampoco trabaja para obtener resultados en las próximas elecciones dado que no hay elecciones. Tienen la posibilidad y el interés de proyectarse y proyectar su país a largo plazo aunque este poder central no puede predecir fácilmente cómo reaccionará ante una crisis social mayor.

Generalmente, las autoridades municipales son las que intervienen en los conflictos de trabajo. Son ellas las que organizan la vida cotidiana de los chinos. En especial, son ellas las que aplican los derechos sociales que varían mucho de ciudad en ciudad. El salario mínimo se fija en cada lugar. Para el caso, el sindicato actúa como autoridad municipal. En caso de haber problemas, las autoridades municipales son las primeras en intervenir. Por supuesto, estas autoridades son sensibles a las presiones del poder central, pero normalmente son ellas las que lo hacen y muestran que pueden contener la situación. En algunos casos, los municipios se hicieron cargo de los salarios de los trabajadores de las empresas que cerraron. Como todas las ciudades, desean acoger a la mayor cantidad de empresas posibles para recaudar más impuestos. Eso significa que en caso de conflicto, ellos serán más

sensibles a las demandas de los empleadores que a la de los obreros. De este modo, pueden enviar a la policía o movilizar al sindicato para que finalicen el conflicto.

La provincia de Guangdong, región de nuestro interés, tiene el objetivo y la ambición de alcanzar el desarrollo económico y de abrirse políticamente. Si bien es un objetivo viejo, se ha reavivado recientemente. En su programa, la provincia quiere alcanzar la forma de un país desarrollado y abandonar las características de un país de la periferia. Quiere orientarse hacia la tecnología de punta, hacia las industrias de alto valor agregado y hacia a las actividades económicas de producción. Es la provincia que más ha invertido en "Investigación + Desarrollo", que ha registrado más patentes y que recibe la mayor cantidad de inversión extranjera. El número 1 de la Provincia es el secretario del Partido quien en numerosas oportunidades adoptó posiciones vanguardistas. Propuso leyes sociales más estrictas que en cualquier otro lado, y pretende hacerlas cumplir. Esto significaría introducir dificultades a aquellas industrias donde la estrategia principal radica en la explotación de la mano de obra barata. Por otra parte, el gobernador de la Provincia, el número 2, parece más preocupado por la armonía social, es decir, desearía evitar que las tensiones que podría surgir de la imposición de un nuevo modelo de producción. Esta oposición entre dos líderes es una situación bastante común. Aunque pueda dar la impresión de que es un poder dubitativo, esto no ha facilitado la tarea de aquellos que quieren generar conflictos. La provincia ha tomado posiciones claras en lo que concierne a la representación de los asalariados. Los asalariados no tienen en la actualidad un modo verdadero de representación dado que todo intento de organizarse es violentamente reprimido. Esta situación vuelve difícil la gestión de los conflictos, dado que no queda claro con quien negociar. En el 2010, el Secretario del Partido de la Provincia insistió en la necesidad de elegir directamente a los representantes de los salariables. Propuso a su vez una ley para hacerlo, pero no prosiguió dado que se encontró con la fuerte oposición de una asociación patronal de Hong Kong.

■ Los sindicatos pro y antihuelguista

La indecisión del poder es evidente cuando se observa a los dirigentes sindicales. Los responsables de los sindicatos en Guangdong están divididos en cuanto al rol de los sindicatos y la estrategia a seguir en los conflictos. En la Constitución china los sindicatos son sobre todo, un órgano de propaganda del Partido dirigido hacia los asalariados. Una buena parte de la acción sindical consiste en campañas de educación social. El sindicato no representa a los trabajadores, sino que los defiende buscando formas de mejorar la situación obrera. Desde hace un año, el sindicato se encontró con una nueva misión otorgada por el poder central: se trata de reducir las tensiones sociales. La primera consecuencia de esto, es el aumento de la presencia de los sindicatos en las empresas. De hecho, el sindicato está particularmente presente en las empresas del Estado y en las joint-ventures. En la actualidad, buscan entrar en las empresas que son 100% extranjeras. En estos últimos años, las empresas no han facilitado tanto su ingreso dado que los sindicatos son percibidos como una instancia burocrática que hace más lento el funcionamiento de la empresa, que aumenta los costos sociales sin lograr verdaderamente bajar el nivel de tensión dentro de la empresa. El sindicato está prácticamente ausente de las empresas privadas chinas. El sindicato puede convertirse en una molestia en caso de conflicto. De hecho, en caso de huelga, el sindicato no duda en tomar la iniciativa de echar a los trabajadores huelguistas o de contratar trabajadores no huelguistas. Esto puede desorganizar los talleres creando un resentimiento contra las empresas. No es raro que el mismo sindicato sea el que llama a la milicia para reprimir a los huelguistas. Habiendo aclarado esto, hay que decir que el sindicato está atravesado por muchos debates. Los investigadores franceses han participado personalmente en los intercambios entre sindicalistas chinos y franceses donde los primeros pedían consejos en materia de conformación de salarios a los segundos. Se ha visto cómo el debate interno

entre los sindicalistas de Guangdong puede ir más lejos. Se ha oído hablar de una tendencia centrista que considera que en caso de conflicto de trabajo, el rol del sindicato es el de situarse a mitad de camino entre los patrones y los trabajadores con el objeto de encontrar una solución lo más rápido posible. También hay sindicalistas cantoneses que consideran que deben posicionarse del lado de los trabajadores contra los patrones. Esta posición es más fácil de mantener cuando el empleador es extranjero. De este modo, en Guangdong, hay un sindicato que intervino en una huelga en una fábrica donde se eligieron delegados los cuales estuvieron a cargo de negociar la salida del conflicto. La solución de dicho conflicto fue el aumento importante y rápido de los salarios. No todos los conflictos se resuelven tan bien para los trabajadores. También existen casos en empresas privadas chinas donde los trabajadores no obtuvieron nada.

Es difícil saber cómo va a terminar esta mezcla de actores que intervienen en los conflictos, ni cómo va a ser la intervención de los activistas políticos. Hay muchos militantes con la condición de obreros por fuera del sindicato que luchan para mejorar las condiciones de los obreros. Algunos actúan dentro de los cuadros de formación de ONG. Normalmente se trata de estudiantes que deciden pasar un poco de su tiempo ayudando a los obreros. Su acción consiste esencialmente en informarles sobre sus derechos y de las instituciones que pueden intervenir para ayudarlos en caso de abusos. Estas personas tienen mucho valor, dado que si sus ONG son vistas como posibles organizaciones obreras, corren verdadero riesgo de vida. Al mismo tiempo, las autoridades reconocen la utilidad de sus acciones dado que se mantienen dentro del marco legal. De este modo, los sindicatos pueden exigir que un empleador pague a sus empleados un curso de formación sobre sus derechos. Se podría decir que el recurso principal de estos militantes es la compasión.

Existen otros activistas más decididos a defender los derechos de los trabajadores que realizan la huelga. Estos activistas son más difíciles de encontrar dado que son buscados por las autoridades, sin embargo, son muy

activos. De esta forma, se escuchó hablar de personas que se hacen contratar por empresas donde luego desenlazan una huelga. Una vez que la huelga termina, desaparecen misteriosamente de la empresa. Sus discursos son bastante cercanos a lo que piensan una buena parte de los obreros por lo que no encuentran demasiados obstáculos para desencadenar la huelga. Básicamente, lo que hacen es explicarles a los otros obreros que ellos están siendo explotados y que su situación puede mejorar si luchan. A grandes rasgos, ellos desatan el conflicto. Este fue el caso de una empresa multinacional donde los activistas lograron persuadir a muchos obreros para que participen en la huelga. Se fijó un día y una hora, pero en el momento nadie se atrevía a parar. Entonces, fue el activista el que cortó la corriente y los obreros mandaron mensaje de textos a sus colegas en otros talleres y de esta manera comenzó la huelga. Esto tuvo un efecto derrame en las otras fábricas de la misma empresa o de empresas que subcontratadas. Duró varias semanas y terminó cuando se acordaron fuertes subas salariales pero con el despido de todos los militantes y de algunos de los huelguistas.

Nadie puede predecir la forma que adoptarán los conflictos en el futuro. Este panorama de actores, la determinación o la ausencia de miedo de los obreros, el desarrollo patronal y la indeterminación de las autoridades, todo tiende a mostrar que los conflictos se multiplicarán. Algunos militantes e intelectuales imaginan que habrá un paro general por el efecto derrame de los conflictos localizados. La única cosa que parece segura es que todavía no se sabe la forma exacta que adquirirán los conflictos. Todos estos elementos parecen predecir que los salarios en China del Sur van a aumentar en el futuro próximo. Como se ha visto, eso no afectará mucho la presencia de empresas extranjeras. Probablemente se vuelva menos atractivo para las empresas instalarse en China en busca de salarios bajos pero las empresas que ya están instaladas difícilmente se van a ir dado que el poder de compra de los chinos está aumentando. La primavera de los obreros del sur de China está comenzando.