

Un cambio fundamental de la lucha de clases internacional

La emergencia del nuevo movimiento obrero chino

por: Juan Chingo

Jueves 10 de junio de 2010

El aumento salarial de un 30% en Foxconn, principal conglomerado manufacturero de origen taiwanés en China luego de una oleada de suicidios de trabajadores y sobre todo el aumento de un 24% al 33% del salario de los trabajadores de Honda, la multinacional japonesa del sector automotriz con varias plantas en este gigante de Asia luego de una huelga de varios días, cuyo impacto se ha extendido a otras plantas autopartistas y a regiones distintas como Shanghai, muestran un cambio fundamental de la nueva clase obrera china. Estos elementos testimonian el comienzo de maduración de un nuevo movimiento obrero en China, luego de su etapa inicial caracterizada por decenas de miles de incidentes y disputas laborales cortas, ligado a su vez a la entrada en escena de una nueva generación de trabajadores con aspiraciones más altas con respecto a la primera generación de obreros migrantes a las ciudades, todavía bastante atada a sus costumbres campesinas. Este nuevo estadio de la lucha de los trabajadores chinos tiene repercusiones a nivel mundial, y junto con las acciones de la clase obrera europea, en particular la huelga general política del 5/5 de los trabajadores griegos, muestra que la clase obrera al calor de la crisis está de nuevo en movimiento a escala internacional.



La primera época del nuevo movimiento obrero chino

Para los analistas occidentales, la clase obrera china se le presenta como un sujeto manso resignado a la explotación. Sin embargo, la mercantilización de la fuerza de trabajo china fue un proceso disputado y problemático desde sus inicios. El mismo implicó un proceso de creación de una fuerza de trabajo migrante (resultado en primer lugar y sobre todo de la de-colectivización de la agricultura a fines de los años 1970, que redundó en una importante cantidad de mano de obra excedente) a su vez que la ruptura del "tazón de arroz y de hierro", el término despreciativo que utilizaban los reformistas partidarios del mercado para referirse al sistema de seguridad de empleo y los beneficios de seguridad social de los que gozaba una parte de la clase obrera urbana ligados a una particular unidad de trabajo (*danwei*). A su vez, la persistencia del sistema de registro familiar (*hukou*)¹ de la burocracia, que restringe severamente la residencia, la educación y los servicios de salud en las áreas urbanas para los chinos de las áreas rurales, hace de la estancia de los migrantes en las ciudades algo transitorio e inseguro. Estos trabajadores reciben únicamente permisos de residencia temporales —a cambio de una cuota sustancial— y algunos ni siquiera tienen papeles. Su carácter de ciudadanos de segunda ha permitido en los hechos una población inmigrante interna concentrada en los niveles más bajos de la clase obrera.



Las respuestas de los trabajadores a las nuevas condiciones de explotación y reproducción de su fuerza de trabajo no se hicieron esperar, como lo demostró las jornadas revolucionarias de la Plaza Tian'anmen, en la cual junto a los estudiantes, intelectuales, etc., comenzó a organizarse un sector de trabajadores estatales en forma independiente, proceso que fue cortado de cuajo por la burocracia restauracionista ensañándose especialmente con los líderes obreros de la protesta. Esta derrota permitió un período de aquiescencia de los trabajadores en la primera mitad de 1990, pero frente a la aceleración de la integración de China a la economía mundial capitalista, en especial su entrada a la OMC en diciembre de 2001, la resistencia de los trabajadores se reanudó, pegando un salto en extensión y cantidad durante la década en curso.

¹ El propósito original del *hukou*, establecido en 1955 bajo Mao, era el racionamiento de los bienes en una economía de la escasez, especialmente impidiendo que una masa de campesinos inundara las ciudades para buscar trabajo en las empresas estatales, en las cuales el empleo estaba restringido a los residentes urbanos legales.

Hasta ahora las respuestas más contundentes se daban en el viejo movimiento obrero chino. Entre marzo y mayo de 2002, en el noreste chino -el centro de la gran industria pesada estatal- tres ciudades del Dongbei (Liaoyang, Daqing y Fushun) protagonizaron la mayor movilización obrera desde Tian'anmen en 1989². Pero paralelamente a este proceso de resistencia del viejo proletariado chino y sin unificarse con el mismo por ahora, en los últimos años ha venido desarrollándose una multiplicación de protestas de la nueva clase obrera china, “incidentes espontáneos”, como vagamente se refieren las autoridades chinas. Los reclamos son contra las horas extras y niveles salariales ilegales, el no pago de salarios y otro tipo de fraude patronales contra el ingreso directo o indirecto de los trabajadores como el no pago del seguro de pensión. En ellas los trabajadores migrantes reclaman por sus derechos, al menos los instituidos en las leyes laborales nacionales y la Constitución, pero que a menudo no se aplican a nivel de empresa o de distrito, debido a la colusión de intereses de los managers y jerarcas locales del PCCh. Estas peticiones legales, muchas veces ante la falta de respuesta o respuesta negativa, terminan en acciones en la calle a nivel de la empresa. Todavía no ha habido una tendencia a una coordinación masiva e inter regional de los dos sectores de la clase obrera china, en gran medida debido a que la acumulación de capital está dada en forma descentralizada por las autoridades locales del PCCh.

Un punto de inflexión: la emergencia del nuevo movimiento obrero chino

Con respecto a este primer período de luchas de la nueva clase obrera china, las últimas acciones obreras marcan un punto de inflexión. La ola de suicidios en el gigante manufacturero Foxconn Technology ha puesto en cuestión el sistema de explotación de la fuerza de trabajo basado en la maximización de la explotación mediante jornadas laborales extenuantes, un régimen militar ultra opresivo de los trabajadores dentro y fuera del proceso de trabajo y un control sobre la reproducción de la fuerza de trabajo mediante dormitorios obreros gigantescos en ciudades empresas, en las que viven y trabajan diariamente más de 300.000 obreros. Desde que salieron a luz internacionalmente estos casos, el grupo, subcontratista de multinacionales como Dell, Apple y Hewlett-Packard, aumentó en un 30% los salarios en China. En forma activa, por otro lado, la huelga de los 1900 empleados de Honda Auto Parts Manufacturing de Foshan (provincia meridional de Guangdong) logró finalmente un aumento salarial de 24% al 33% para la plantilla. La paralización por casi dos semanas de esta fábrica que fábrica cajas de velocidad produjo el cese de las actividades de cuatro fábricas de ensamblado de vehículos del fabricante japonés que funcionan en sociedad con empresas manufactureras chinas en Guangzhou, capital de Guangdong, y en Wuhan (provincia de Hubei, centro), que se quedaron sin componentes. Es importante tomar en cuenta que al menos un tercio de los casi 1900 empleados son trabajadores educados en escuelas técnicas, que entraron en la firma como personal temporario, cuestión que ha crecido

² El caso clave fue Liaoyang y la fábrica de ferroaleaciones que a diferencia de múltiples incidentes de jubilados, de los barrios obreros en decadencia, etc; logró unir a todos los sectores en una lucha contra la liquidación de todos los compromisos de la empresa con sus trabajadores y jubilados una vez que esta entró en bancarrota. Este último hecho fue lo que permitió la generalización de la protesta que hasta ese entonces se venía dando fragmentada, incluso al interior de cada fábrica, por las diferentes conquistas o compromisos de los distintos sectores de trabajadores. Fue una protesta contra el status central que tenían los trabajadores en la vieja China de Mao. Fue una acción del viejo proletariado, motorizada centralmente por la bronca a la corrupción de los managers que hundieron muchas de estas empresas en su beneficio y a la cabeza de la cual estuvo la generación intermedia (ni los jubilados que tienen derecho a las viejas conquistas del estado obrero, como es su compensación a los servicios dados a la revolución, ni los jóvenes obreros que se incorporan como carne de explotación en la costa), por eso se la llama la “generación perdida” y que constituye el sector con más odio en la fuerza de trabajo industrial estatal durante el período de reformas.

en el último tiempo al calor de la recuperación económica. Este éxito obrero ha llevado por emulación a su contagio a otras empresas autopartistas ligadas a un joint venture de la misma firma japonesa, al paro y rápido logro de un aumento salarial en una planta automotriz de Hyundai y más significativamente a su extensión más allá del corazón industrial al sur de China, lo que plantea un desafío nuevo y peligroso para Pekín. Este último ha sido el caso, de los trabajadores de KOK Machinery en Kunshan, una fábrica de maquinaria taiwanesa en las afueras de Shanghai, que el martes 8/6 se enfrentaron con la policía, dejando alrededor de 50 manifestantes heridos. La confrontación representó una escalada de las recientes acciones de protesta obrera en el país, que hasta esta semana había sido en gran parte pacífica y se concentraban en la provincia meridional de Guangdong.



Estas acciones, a diferencia del período anterior, tienen un carácter ofensivo, no son esporádicas y se sostienen por un más largo período de tiempo, afectan por primera vez a grandes multinacionales como es el caso de Honda a la vez que han escapado al control de la Federación de Sindicatos de China, organización sindical única y "oficial" del país, como fue el caso de los empleados de esta empresa que intentaron organizarse de forma independiente a la vez que se enfrentaron con matones de la burocracia que los empujaban a entrar de nuevo al trabajo³. Todo apunta a que un nuevo estado de ánimo en los trabajadores chinos podría estar

³ *The Economist* da cuenta de que en la planta de Honda, los trabajadores odian más a los sindicatos que a los managers japoneses: “Los jóvenes chinos suelen aprovechar cualquier oportunidad para castigar a los japoneses, a quienes consideran insuficientemente consternados por las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial. Pero en la planta de Honda, los empleados están más furiosos con los sindicatos de la fábrica que los gerentes japoneses. El 31 de mayo más de un centenar de miembros de alto rango del sindicato fueron enviados a la fábrica por el gobierno local. Algunos se enfrentaron con los trabajadores que trataban de llegar a la puerta para hablar con los reporteros. ‘Ellos son la mafia’, lamentó un empleado, otro mostró un largo corte en la cara que culpó a los miembros del sindicato. Varios trabajadores se quejaron de que pese a pagar las cuotas de afiliados de alrededor de 10 yuanes (1,50 dólares) al mes, ellos no habían recibido prácticamente nada de la unión, y mucho menos ayuda para negociar con los directivos”. “Unions in China: Strike breakers”, *The Economist* 3/6/2010

desarrollándose más rápido de lo esperado dejando desubicadas a las autoridades y a la organización sindical oficialista. Como dice este periodista del Financial Times: “Los disturbios en Foshan sugieren que las huelgas se multiplican más rápido que la capacidad de los gobiernos locales y Federación de Sindicatos de Toda China - que los trabajadores han eludido en gran medida en sus recientes protestas – para resolverlas. Si bien no hay pruebas de que los trabajadores de diferentes fábricas están coordinando sus actividades, el éxito de la primera huelga de Honda ha envalentonado a los trabajadores, demostrando que la acción de masas puede dar resultados”⁴.

Una nueva generación obrera



Existen factores estructurales que han incidido en el punto de inflexión de la lucha de los trabajadores chinos señalado arriba, como los cambios demográficos, incluidos años de la política de control poblacional de “un hijo” del gobierno y la consecuente caída en el número de personas jóvenes y de edad madura que entran en el mercado laboral (sobre todo en relación a la creciente demanda). También han incidido factores coyunturales, como el reciente plan de estímulo que incentivó la creación de empleo cerca de las aldeas, lo que motivó que menos trabajadores rurales se desplazaran a las ciudades así como la creciente inflación. Sin embargo, la explicación fundamental está en otro lado. Estas inéditas acciones obreras, así como negativamente la ola de suicidios en Foxconn, son expresión de la aparición en escena de una segunda generación de trabajadores chinos, con menos arraigo en el campo, que quieren instalarse en las ciudades, más educada y menos preparada para soportar (a la vez que resiente de) las durísimas condiciones de explotación de la generación precedente, más conscientes de sus derechos y a la vez con mayores expectativas de futuro que la primera generación obrera, aun muy atada al campo⁵ y que estaba dispuesta a sacrificarse para mejorar la situación de sus familiares. Esta nueva generación quiere progresar, a la vez que el precio de la vivienda a la que aspira se va por las nubes y es cada vez más inalcanzable en el medio de la burbuja inmobiliaria que recorre las grandes ciudades chinas o en el precio de los artículos de consumo, en especial la comida, crece por la inflación. Los testimonios de la

⁴ “Chinese labour unrest spreads”, *Financial Times* 9/6/2010

⁵ “Los alienados trabajadores chinos han dado señales de que están decididos a luchar.

‘Somos diferentes de la generación de nuestros padres’, dijo Cha Jinhua, un activista sindical con sede en Guangdong. ‘Sus deseos fueron simples - ganar algún dinero y regresar a sus lugares de origen. Queremos mantenernos en las ciudades y disfrutar de nuestras vidas aquí. Pero exigimos respeto’”. “Chinese workers swap angst for anger”, *Financial Times* 31/5/2010.

prensa son elocuentes. Tomemos sólo uno de Longhua, ciudad al norte de Shenzhen, en el sur de China, donde funciona la principal ciudad-planta de Foxconn creada por Terry Gou, patrón de origen taiwanés, en 1988: “Ha habido al menos un enorme cambio entre la fuerza de trabajo. ‘El trabajo monótono que hago aquí no está en consonancia con mi idea de vida, no tiene ningún sentido’, dice Lu Pengguo, un trabajador de logística de 22 años de edad en Longhua de la provincia interior de Henan. ‘Mi papá me dice mantener el trabajo. Pero tan pronto como encuentre algo mejor, me voy’. La nueva generación de trabajadores es muy diferente a la que ayudó a construir al señor Gou máquina manufacturera. Hace veinte años los trabajadores consideraban un trabajo en la fábrica la oportunidad de su vida y para muchos la comida y el alojamiento que se ofrecen en la planta no habría sido peor de lo que cabría esperar en casa. Ahora, el 90 por ciento de la plantilla de Foxconn tiene entre 18 y 24 años. Nacido después de que China inició sus reformas económicas, la mayoría tiene expectativas mucho más altas. ‘Los trabajadores migrantes hoy en día quieren otras cosas en la vida, quieren divertirse’, dice el señor Liu. Foxconn ha tratado de adaptarse, construyendo instalaciones deportivas, bibliotecas y cafés de Internet en el campus. Con bancos, oficinas de correos, tiendas y cadenas de restaurantes, las calles del recinto no muestran ninguna diferencia a las de afuera. Pero mientras Foxconn no es claramente un taller del sudor, hay poco tiempo y energía remanente para la recreación”⁶.

Como vemos hay un cuestionamiento no sólo a las condiciones salariales, casi un trabajador sobre cuatro en China no vio su sueldo evolucionar en cinco años ⁷, sino también a las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo y lo más agudo de todo, al proceso de trabajo alienante mismo⁸. La vuelta a una fábrica como la que Charles Chaplin genialmente mostró en Tiempos Modernos y que hoy en día es una realidad en una escala de masas inigualable y jamás vista en la China actual⁹ parecería estar llegando a su fin con la rebelión de esta segunda generación de trabajadores chinos.

Un modelo de gestión de la fuerza de trabajo en quiebra y el peligroso curso de la transición china a un nuevo patrón económico

Los recientes acontecimientos laborales en China están mostrando las primeras brechas estructurales de un modelo de control y gestión de la fuerza de trabajo que permitió una enorme maximización de la explotación de los trabajadores, y para los grandes conglomerados como Foxconn o Yue Yuen Industrial (un gigante industrial de propiedad taiwanesa que produce el 17% de las zapatillas del mundo en especial para Nike y Adidas) que aprovechan la economía de escala para bajar sus costos, la obtención de succulentos beneficios. A su vez ponen en tensión una relación de proveedores y clientes lograda durante años que permitió una división mundial del trabajo en donde firmas y marcas gigantes como

⁶ “Suicides put Foxconn under scrutiny”, *Financial Times* 23/5/2010

⁷ La diferencia entre un asalariado chino y uno extranjero es además fuente de frustración: según la prensa, el personal local de Honda se quejaba de que le pagaban 50 veces menos que los japoneses que trabajan en la misma fábrica.

⁸ Otro ejemplo de esto último: “*Estos, por ejemplo, son los pensamientos de Lu Pengguo, un trabajador de la logística: ‘En el trabajo, hay presión todo el tiempo. A veces, todo se siente tan inútil. Entonces a veces me siento realmente cansado, molesto, que yo no quiero trabajar más aquí. . . . En nuestra línea de producción hacemos lo mismo todos los días, una y otra vez, día tras día, mes tras mes, año tras año. Me hace sentir agotado’*”. “A new Chinese generation tires of drudgery”, *John Gapper Business Blog en el Financial Times* 24/5/2010

⁹ Esto desgraciadamente no es una metáfora: “*El reportero de Southern Weekly ha encontrado el personal embotado por la monotonía de las tareas repetitivas, incluso caminar y comer al ritmo del ruido sordo de las máquinas*”, “The dark side of China’s enduring dream”, David Pilling *Financial Times* 26/5/2010

Apple, Nike (para tomar los ejemplos paradigmáticos en sus sectores) se dedicaban al diseño, la innovación y el marketing, mientras se desprendían de todo contacto con la producción, en la cual se especializaron estas grandes firmas en las que los patrones taiwaneses formados en el modelo de militarización del trabajo japonés y aprovechando sus buenas conexiones en China continental y el vasto ejército de reserva de la misma, prosperaron a niveles inimaginables. La emergencia de una nueva generación de trabajadores chinos está cambiando estas coordenadas que algunos economistas y empresarios occidentales creían como sustentables indefinidamente.

Estamos frente a un momento peligroso para las autoridades de Pekín que aún no ha tomado conciencia de la nueva realidad en el mundo del trabajo. Como dice Andy Xie: “Los acontecimientos recientes en Foxconn y las fábricas de Honda son símbolos de esta nueva China. La fuerza de trabajo no es tan abundante u obediente como antes, y las formas en que los gobiernos y las empresas están manejando las situaciones exponen su ignorancia de la nueva realidad. Ellos todavía creen que estos son incidentes aislados y, a través de la presión y el soborno (por ejemplo, un aumento salarial para todos y luego el despido de los líderes rebeldes) puede que la situación vuelva a la normalidad. Ellos piensan de esta manera debido a una brecha generacional, y la relación inusual entre los gobiernos locales y las empresas en China. La economía ha corrido tres veces más rápido que las economías occidentales lo hicieron hace un siglo atrás, y la brecha generacional parece tres veces más grande también. Los adultos jóvenes de hoy y sus padres pueden ser también de distintos siglos. Pero los líderes de gobierno y de los negocios son todos de la generación de los padres, manejando esta crisis laboral desde esta vieja perspectiva. La clase gobernante juzga todo a corto plazo, desde la mejora económica marginal y no en función de los sueños y las metas a largo plazo. Los jóvenes de hoy están más preocupados por lo que les va a pasar en el futuro. Ellos quieren establecerse en las grandes ciudades y tener interesantes y bien remunerados puestos de trabajo - al igual que sus homólogos de otros países. Esta inmensa brecha generacional en la percepción es la fuerza detrás de la tensión social en la burbuja inmobiliaria de China, así como las condiciones de trabajo en las fábricas”¹⁰.

Aunque el elemento generacional existe, lo fundamental es que esta falta de adecuación a la realidad de la burocracia restauracionista es no solo la colusión de intereses con los empresarios sino su desprecio a las masas, a las que tratan como una masa de ignorantes como puede verse en su prepotencia en los Buros de Peticiones locales donde concurren día tras día cientos de trabajadores con quejas laborales u de otro tipo, que tan bien ha reflejado el joven cineasta chino Zhao Liang, en su brillante film “Petition, la cour des plaignants”, donde retrata las vicisitudes de cientos de personas que llegan a Pekín a obtener la reivindicación de su reclamo desestimado por las burocracias locales y regionales y recibir durante años la misma suerte en la capital de China.

En este marco de una creciente brecha entre los trabajadores chinos y sus gobernantes, patrones como Terry Gou, el dueño de Foxconn, han cambiado las reglas del juego en las relaciones obrero-patronales. En la reunión anual de su grupo hermano en Taipei, la capital de Taiwán, anunció no sólo el aumento del 30% ya comentado sino una modificación más radical del viejo sistema de trabajo, comenzando por un aumento del 66% desde el 1 de octubre a los trabajadores que cumplan determinadas condiciones de rendimiento en un período de evaluación de tres meses, que busca evitar que los trabajadores vayan de trabajo en trabajo a la vez que desechó las ciudades-empresas, diciendo que no quiere seguir corriendo

¹⁰ “Dismantling Factories in a Dreamweaver Nation”, Andy Xie Caixin 7/6/2010

con los costos de los suicidios y que para eso el Gobierno chino se tiene que hacer cargo de los beneficios sociales y la vivienda de los obreros (que hoy corren por cuenta de la empresa). Guo dijo que los acontecimientos en su empresa y en Honda “le hizo darse cuenta de que la [estructura de la industria manufacturera en China] tiene que cambiar”¹¹. Esta jugada aparece como un movimiento estratégico de este gran capitalista, integrante del ranking de Fortune 500 de las personas más ricas del mundo, de poner presión sobre sus competidores obligándolos a seguirlo, a la vez que pasarle parte de la carga extra a sus clientes a la vez que tirarle el pesado fardo de las condiciones de la reproducción de la fuerza de trabajo al estado¹². Un daño colateral de esta socialización de los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo sería que podría politizar los enfrentamientos no sólo con la patronal sino también con estado, superando el carácter ligado a la unidad de producción que hasta ahora venía teniendo la protesta obrera.

Desde el punto de vista económico y en el marco de la persistencia de la crisis de sobreproducción mundial y una demanda que se viene constriñendo en el marco de la crisis de la eurozona y del fin del modelo norteamericano basado en el sobre consumo y el sobre endeudamiento, este movimiento de patrones como el de Foxconn puede hundir a muchas empresas que no pueden absorber los aumentos de sus costos laborales, que aunque marginales para muchos de los grandes fabricantes, pueden no serlo para muchas otras empresas de menor tamaño y productividad que se van a ver condenadas a la quiebra. Ya la crisis económica mundial ha liquidado a centenares de empresas del sur de China, cuyo costo social solo fue atenuado por el rol que aun juega la aldea como colchón social para reproducir a la fuerza de trabajo despedida además del fenomenal plan de gasto estatal lanzado por el gobierno chino en el medio de lo más agudo de la crisis. Pero aunque este movimiento es inevitable, el gobierno y las autoridades chinas temen por la transición, intentando manejar el proceso de forma gradual y lo más cuidadosamente posible. Sin embargo, las intenciones de Pekín podrían chocar con los fuertes intereses de las autoridades de la costa que saldrían claramente como perdedores de este proceso. Además y más importante, la aceleración del despertar de esta segunda generación de trabajadores chinos podría desestabilizar los planes de la burocracia central y hacer fracasar la transición a un nuevo modelo más equilibrado si el despertar obrero adquiere un carácter autónomo y va mas allá de lo quiere la burocracia restauracionista. Si este fuera el caso, por el nuevo peso de China en la economía mundial, sus consecuencias se harían sentir a nivel global, cuestión que el resto del mundo teme, por eso el grito de alarma en todos los diarios imperialistas por los recientes movimientos de los trabajadores chinos. Un nuevo batallón de la clase obrera mundial, uno de los más fuertes y poderosos estructuralmente, comienza a entrar en escena. Estén atentos.

¹¹ “Foxconn to scrap ‘factory town’ model”, *Financial Times* 8/6/2010

¹² “El sr. Gou dijo que empresas como Foxconn - que operan una amplia gama de servicios sociales para su personal en sus enormes y encerrados campus manufactureros - tuvo que construir una comunidad a partir de cero alrededor de sus fábricas cuando entraron en China durante los primeros días de su liberalización y el desarrollo económico. Pero ‘hoy vamos a volver a estas funciones sociales al gobierno’”. Ídem.