

## **China dice a las empresas que sindicalicen**

**David Barboza**

**New York Times, 12 de septiembre de 2008**

**Traducción de RSM**

**"China dice a las empresas que sindicalicen,"** evalúa los posibles impactos que podría ocasionar la decisión del Gobierno chino, al presionar a las empresas extranjeras a crear sindicatos en todos sus lugares de trabajo, los cuales serán afiliados al sindicato estatal del partido comunista; la Federación Sindical China (ACFTU). Aunque a algunas empresas les preocupa que los sindicatos aumenten sus costos, la mayoría no están dispuestas a desafiar al gobierno o la ACFTU sobre esta cuestión. Mientras tanto, los críticos del sindicato estatal están escépticos hasta qué punto los sindicatos representarán los intereses de los trabajadores.

SHANGHAI – Algunas de las corporaciones más grandes del mundo están enfrentando una intensa presión por China para que permitan al sindicato aprobado por el estado integrarse en sus plantas y oficinas. Pero muchas empresas temen que admitir a los sindicatos dará a sus empleados chinos el poder de retrasar o perturbar sus operaciones, e incrementará significativamente el costo de operación en el país.

Las empresas, muchas de las cuales trasladaron sus operaciones a China para disminuir sus costos de manufactura y algunas también para evitar a los sindicatos en sus países de origen, han sido requeridas a para sindicalizar sus oficinas y fabricas en un plazo de que culmina el 30 de septiembre.

Las empresas que no cumplan se arriesgan a ser públicamente vilipendiadas, o el sindicato las podría poner en una lista negra, y quizás puedan ser penalizadas por el gobierno, dado que las empresas deben según la ley permitir la formación de sindicatos.

Abogados y analistas dicen que las demandas de la Federación Sindical China (*All China Federation of Trade Unions*), el único sindicato que permite el Partido Comunista, podrían alterar drásticamente las prácticas de negocios de las empresas en China, incluyendo dar a los trabajadores de más bajo nivel el poder de negociar sobre cualquier cosa, entre ellos aumentos de sueldo, a si las oficinas centrales chinas deberían trasladarse a algún otro lado del país.

“Esto cambiará drásticamente el paisaje aquí,” dice Andreas Lauffs, abogada de la oficina de Shanghai de Baker & McKenzie, quien tiene autoridad sobre la legislación laboral china. “Al menos ahora la empresa deberá consultar, y en muchos casos negociar, con empleados y sindicatos en una amplia gama de asuntos, mientras que en el pasado tenían una autonomía casi ilimitada.”

El empuje del sindicato se da en un momento en que las corporaciones globales están ya enfrentando aumentos en los costos de las mercancías en China, que está luchando para contener la inflación.

Cientos de grandes corporaciones, como Wal-Mart, McDonald's y Yum Brands, que opera KFC y Pizza Hut, han acordado establecer sindicatos en sus operaciones en China.

Pero funcionarios sindicales dicen que algunas empresas no manufactureras se resisten. Microsoft de China no respondió esta semana a preguntas sobre la ofensiva sindical. La consultora gigante PricewaterhouseCoopers dijo que sus trabajadores no estaban sindicalizados pero que estaba estudiando el asunto.

Funcionarios sindicales dicen que se están enfocando en empresas globales, pero las empresas chinas son la mayoría de la fuerza manufacturera y se espera que también sean sujetas a auditorías y presiones para sindicalizarse.

Por años, activistas laborales occidentales han señalado a la industria manufacturera china, exponiendo cientos de fábricas explotadoras que emplean trabajo infantil, que obligan a sus trabajadores a trabajar hasta 100 horas por semana sin pago extra ni beneficios, y que violan las normas laborales y de seguridad.

Algunas de las marcas más grandes del mundo, como Wal-Mart, Disney y Adidas, han sido señaladas por usar contratistas que violan las leyes laborales chinas. Las empresas, en muchos casos, han investigado las denuncias y despedido a los contratistas.

La nueva presión del gobierno pareciera ser parte de un esfuerzo decidido que apunta a tratar con las terribles consecuencias del dinámico crecimiento económico de China, como la incontrolada contaminación, una creciente brecha en los ingresos y un extenso abuso laboral.

Hasta ahora, sin embargo, el sindicato controlado por el estado ha hecho muy poco para agitar en nombre de los trabajadores, dicen los expertos legales, y con frecuencia controla más a los trabajadores que beneficiarlos. La reputación del sindicato por permitir que existan los abusos ha hecho que algunos duden sobre su capacidad de representar apropiadamente a los trabajadores.

El sindicato, que dice tener 200 millones de miembros, promete representar verdaderamente a los trabajadores, y está logrando prestigio entre los líderes del Partido Comunista.

En el 2004, el Congreso Nacional Popular, organismo legislativo del estado, llevó a cabo inspecciones de empresas que operan en China para asegurar que estuvieran cumpliendo la legislación laboral, tuvieran miembros del sindicato y que pagaran sus cuotas. Los funcionarios sindicales, usando tácticas cada vez más agresivas, señalan a las operaciones en China de las 500 mayores corporaciones globales, lo cual significa millones de nuevos miembros del sindicato. El sindicato dice que intenta combatir la explotación de los trabajadores.

“Algunas empresas extranjeras en China no se han comportado bien en el trato con los intereses y derechos de sus trabajadores,” dijo Wang Ying, funcionario de la Federación Sindical China en una entrevista telefónica en Beijing esta semana. “A medida que la economía y la sociedad se desarrollan, China necesita mejorar los derechos legales e intereses de los trabajadores, como demanda toda sociedad civilizada.”

Formar sindicatos podría ser costoso, dicen abogados y expertos laborales, porque un sindicato podría luchar por mayores salarios y beneficios y porque se requiere a las empresas pagar 2 por ciento del salario. Estos pagos sindicales podrían sumar millones de dólares en costos adicionales para las grandes empresas. Yum Brands, por ejemplo, tiene alrededor de 160.000 empleados en China.

Los fabricantes ya tienen que enfrentar el alza de los costos laborales, que creció en un 30 a 40 por ciento en algunas zonas manufactureras de la costa en los últimos cuatro años. Además, una nueva ley de contratos laborales y un mayor control en el cumplimiento de antiguas normas laborales ayudarán que algunas empresas ya no pueden evitar pagar costos de horas extras, que pueden ser sustanciales porque muchas fábricas insisten que algunos empleados trabajen seis días por semana.

Pero de que los sindicatos puedan realmente proteger a los trabajadores y negociar colectivamente en su nombre sigue estando en duda.

“Todo depende de cómo se establezcan,” dice Anita Chan, una autoridad en temas laborales en China quien es docente investigadora invitada de la Universidad Nacional Australiana en Canberra. “Después que se establece un sindicato, estos grupos tienen que saber cómo convertirse en representantes de los trabajadores, y realmente negociar colectivamente.”

Mr. Lauffs, el experto en legislación laboral, dice que todavía es muy pronto para decir qué impacto tendrán los nuevos sindicatos en las empresas aquí. Pero se tendrá que consultar a los miembros del sindicato en todos los asuntos relacionados con los empleados y los operativos.

“Los empleados pueden llegar a tener voz en asuntos operativos importantes,” dice. “Y los empleados pueden llegar a tener el derecho a la huelga.”

Muchas grandes corporaciones en China que recientemente han permitido la formación de sindicatos bajo presión han declinado comentar sobre el empuje sindical. Algunos voceros de empresas admiten en privado que no quieren provocar la ira del sindicato controlado por el estado o hacer enojar a los líderes políticos de China, que respaldan el esfuerzo sindical.

Pero muchas grandes empresas dicen que estaban trabajando bien con el sindicato. Wal-Mart, que por años luchó contra los sindicatos en los Estados Unidos y en otras partes, ahora tiene sindicatos operando en casi todas sus 108 tiendas en China.

“Tenemos una buena relación trabajando con el sindicato,” dice Jonathan Dong, vocero de Wal-Mart en China. “El sindicato es un complemento de lo que hacemos.”

El más alto ejecutivo de PricewaterhouseCoopers en China, Frank Lyn, dice que firmas contables y de servicios profesionales como la suya no pueden ser igualadas con las de manufactura.

“Seguiremos monitoreando la situación,” dice Mr. Lyn. “En esta coyuntura no vemos la necesidad imperiosa de un sindicato.”

La Sra. Wang, funcionaria de la Federación Sindical China, dice que para fines de septiembre, alrededor del 80 por ciento de las 500 mas importantes corporaciones globales que operan en China tendrán sindicatos aquí. “Estamos progresando bien,” dice.

Con contribución de Chen Yang