



Reformas laborales en China

Description



China se enfrenta a una difícil situación laboral en 2007, afirmó Tian Chengping (en la foto), ministro de Trabajo y Seguridad Social, en las recientes sesiones del legislativo chino, debido al aumento del desempleo. Unos cinco millones de universitarios se sumarán al mercado laboral mientras que la mano de obra excedente de las zonas rurales continuará llegando a las ciudades en busca de trabajo.

A finales de marzo pasado, las autoridades locales de Pingdingshan, en la provincia de Henan, decidieron cerrar la mina de carbón de Shangjiuwu donde una inundación había dejado 15 mineros muertos. Los responsables de la mina habían decidido organizar las operaciones de socorro sin informar a las autoridades con el propósito de camuflar la dimensión de la catástrofe. El propietario de la mina fue detenido. Entre enero y febrero de 2007, la administración de Seguridad Laboral censó 357 muertes de mineros del carbón en todo el país. A lo largo del año 2006 se registraron 4.746 fallecidos en 2.845 accidentes, una media de 13 muertos por día.

La situación en las minas no es un hecho aislado. La problemática laboral en China ha acumulado una agenda explosiva en los tres últimos lustros. En 2005, el número oficial de disputas laborales se cifró en 300.000, el doble de las registradas en 2001. En la reciente sesión de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino, Lan Yungheng, miembro de su Comité Central, destacaba que sólo el 70% de los egresados de las Universidades chinas lograba encontrar empleo. La mano de obra china aumenta a un ritmo de 10 millones cada año, según Liu Cuixiao, investigadora de la Academia de Ciencias Sociales de China. La tasa oficial de desempleo es del 4,6 por ciento en las zonas urbanas, pero muchos economistas consideran que la cifra real es mucho más elevada.

China se enfrenta a una difícil situación laboral en 2007, afirmó Tian Chengping, ministro de Trabajo y Seguridad Social, en las recientes sesiones del legislativo chino, debido al aumento del desempleo. Unos cinco millones de universitarios se sumarán al mercado laboral mientras que la mano de obra excedente de las zonas rurales continuará llegando a las ciudades en busca de trabajo.

Ante esta problemática en varios frentes, el gobierno está reaccionando con diversas iniciativas legislativas, entre las cuales destaca la Ley de Contratación Laboral, en fase de discusión en el Comité Permanente de la Asamblea Popular Nacional (APN). Desde el año 2003, al poco de asumir Hu Jintao el liderazgo del Partido Comunista de China (PCCh), se han promovido diferentes medidas en materia de formación profesional, de regulación de las agencias de colocación y el aumento de las inversiones en la promoción del empleo. Ahora se pretende la definición de un nuevo marco general.

Uno de los problemas esenciales se refiere al futuro del “hukou” o permiso de residencia, causa principal de la discriminación laboral, ya que los trabajadores inmigrantes no disfrutan de los mismos derechos que los residentes urbanos, sobre todo en lo relativo a la seguridad social, el empleo, la vivienda o la salud. La nueva legislación aspira a coordinar las políticas laborales urbanas y rurales para crear un sistema equiparado en derechos.

La Federación Nacional de Sindicatos de China (FNSCh) adoptó recientemente una serie de medidas para garantizar una mejor protección de los derechos e intereses de los inmigrantes rurales, en especial, en lo que se refiere a la capacitación y la garantía de abono de sus salarios. Son más de 120 los millones de trabajadores de origen campesino que laboran en las ciudades en sectores como la construcción, el textil, la alimentación o las bebidas, desempeñando un papel clave en el desarrollo del país. Hasta ahora, los sindicatos miraban hacia otro lado y se desentendían de su problemática. Xu Deming, vicepresidente de la citada Federación, identifica este como un sector prioritario de la acción sindical, para evitar que la FNSCh quede marginada y que dicho colectivo quede sin encuadrar en los moldes estructurales del sistema.

La ley de Contratación Laboral

La nueva legislación que promueve el gobierno chino recoge disposiciones mínimas en materia de contratos, de indemnizaciones por despido, negociación, salarios, condiciones de trabajo, etc., medidas indispensables orientadas a paliar el descontento laboral con los bajos salarios, la falta de higiene y seguridad, la ausencia de contratos, los salarios atrasados, etc. La ley ha generado un profundo debate interno entre aquellos que consideran inaplazables estas medidas y aquellos otros que temen que una mayor “rigidez” asuste a los inversores extranjeros.

Parece indiscutible que si las autoridades chinas anhelan un nuevo modelo de desarrollo, este no solo debe tener en cuenta factores como el ahorro energético, el daño al medio ambiente, las nuevas tecnologías o la reducción de la dependencia de las exportaciones, sino también la conformación de un mercado laboral más digno. La estabilidad social está en juego, aspecto que preocupa en extremo a los dirigentes del país, hoy obsesionados con la idea de armonía, que a muchos suena a sucedáneo de justicia, la gran olvidada de la reforma china.

China se puede permitir hoy el “lujo” de no solo mejorar las garantías legales de su clase empresarial y potentados (como ha hecho con la reciente aprobación de la legislación sobre la propiedad privada) sino también de su masa laboral. No obstante, las mayores resistencias no son internas, sino que las grandes transnacionales estadounidenses y europeas se están implicando a fondo en contra de la nueva ley.

Lo paradójico de la actitud de las multinacionales occidentales es que siempre han defendido el principio de que son ellas las que más se han preocupado de introducir en el mercado chino normas que han elevado las condiciones laborales y los derechos humanos de los trabajadores. Pero frente a la propaganda de su compromiso con el bienestar y la dignidad del colectivo laboral, o su apuesta por mejorar el trato, la salud, la seguridad o la remuneración, lo cierto es que su lobby promueve el bloqueo de una legislación que si bien mejorará la protección de los trabajadores, presentará igualmente importantes carencias, ya se hable, por ejemplo, de derecho a la huelga o a la libre sindicación.

Lo que preocupa a las multinacionales extranjeras no son estas privaciones, sino los derechos que otorga y, en especial, el nuevo clima que podría generar, con mayor estímulo para que los trabajadores se autoorganicen y demanden sin temor el cumplimiento de los derechos que la legislación les reconoce.

La mayoría de los trabajadores chinos sobrevive con bajos salarios y careciendo de los derechos más elementales. La legislación laboral vigente, de 1994, contempla la existencia de contratos laborales entre trabajadores y empresas. Años más tarde se permitió la negociación de convenios colectivos en algunos sectores industriales. La falta de autonomía sindical, la dependencia de la FNSCh de los intereses gubernamentales y partidarios, derivó en una clamorosa indefensión de la colectividad laboral. Millones de trabajadores carecen de contrato y buena parte de aquellos que lo tienen carecen de estabilidad en el empleo. La ley en debate estipula la presunción de existencia de un contrato cuando se acredite la percepción de un salario, asegurando de ese modo derechos y beneficios a millones de trabajadores que hoy están marginados. También contempla el principio de que en caso de duda la interpretación de las cláusulas de un contrato debe beneficiar al trabajador, y restringe el margen de decisión de los empleadores que deberán negociar con la representación sindical las materias básicas relacionadas con la vida laboral. Las propuestas que contiene la nueva ley son básicas y elementales.

Justicia laboral

El crecimiento chino ha descansado en las últimas décadas en los bajos costes de la mano de obra. La flexibilidad de la fuerza laboral ha sido uno de los atractivos más considerados por los inversores extranjeros. La economía china se ha multiplicado por varios dígitos, al igual que los beneficios de todo tipo de empresas, pero el colectivo laboral ha perdido terreno.

Una ley no es suficiente, asegura Liu Cuixao, es imprescindible un completo sistema de promoción de la justicia en el mercado laboral, lo que incluye la posibilidad de reformar el sistema de “hukou”. Este tema ha sido objeto de debate a finales de marzo en la capital china en una conferencia nacional sobre seguridad pública. Una docena de provincias han iniciado reformas experimentales para poner fin a este sistema, heredado del maoísmo. Todo parece indicar que sus días están contados.

El gobierno chino debiera implicarse a fondo en este asunto, multiplicando sus actuaciones para asegurar el debido cumplimiento de las estipulaciones legales en materias como los salarios o las condiciones laborales. Pero está por ver que se inmiscuya realmente ya que ello podría amenazar algunos intereses poderosos. Son muchas las empresas que violan a diario la normativa vigente sin que nada ocurra al respecto. Solo si los trabajadores disponen de herramientas acreditadas y derechos se podrá asegurar su aplicación activa y poner fin a tanta precariedad y abuso.

Y de igual forma que las multinacionales occidentales hacen llegar al gobierno y diputados chinos su oposición, no estaría de más que las organizaciones sindicales de Europa, EEUU y otros países hagan explícita su posición al respecto, apoyando críticamente dicha legislación y reclamando de las empresas transnacionales de sus respectivos países una mayor coherencia en la elevación de los derechos laborales y humanos que dicen defender.

Acceso ao artigo orixinal no repositorio web 1998-2012

APARTADOSTEMATICOXEOGRAFICOS

China e o mundo chinés ARQUIVO

IDIOMA

Galego

Date Created

Marzo 1, 2007

Meta Fields

Autoria : 3717

Datapublicacion : 20070301