

# Las puertas de la nueva China se abren



UNI Y China  
Marzo de 2007  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)



**Derechos de**  

---

**negociación**  

---

**Cuestión clave**

# Report

UNI/Press/02/2007/0045

# Los derechos de organización y negociación son metas clave

Desarrollar la organización sindical y ampliar la negociación colectiva son metas clave de la participación de UNI en China a medida que las multinacionales hacen sentir su presencia en una de las economías del mundo de mayor y más rápido crecimiento.

La visita a China de UNI Gráficos sindicato Global en octubre de 2006 coincidió con noticias de un avance de la central sindical china ACTU al obtener el reconocimiento en una Wal-Mart reticente, que ya tiene 62 almacenes a través de este vasto país. En octubre UNI Gráficos visitó una importante empresa común en Shanghai que involucra a otro gigante estadounidense, RR Donnelly, la imprenta más grande del mundo, y encontró la negociación colectiva muy limitada.

"UNI quiere que las multinacionales estén organizadas dondequiera que operen, incluyendo China - ese es el motivo que apuntala nuestra campaña para firmar acuerdos globales con estas sociedades gigantes", dijo Philip Bowyer, Vicesecretario General de UNI, en Beijing.

"Tenemos, queremos asumir nuestro papel en ayudar a los trabajadores chinos a abordar los inmensos cambios que suceden en su país y darles fuerza en el momento de tratar con multinacionales extranjeras, de las cuales muchas podrían resistirse a negociar programas representativos"

Más de la mitad de las multinacionales todavía no está organizada en China a pesar de leyes que ordenan el reconocimiento sindical.

UNI Gráficos ya está planeando una mesa redonda de seguimiento en China ulteriormente este año involucrando a UNI-Asia Pacífico y a afiliadas de gráficos con representantes sindicales de empresas de imprenta y embalaje chinas y de multinacionales clave del sector en China.

Profundizar los contactos con trabajadores chinos y sus sindicatos estaba inscrito en el plan de acción de UNI Gráficos Sindicato global de cuatro años en su Conferencia Mundial de noviembre de 2006 en Brighton. UNI Gráficos mapeará la evolución en el sector gráfico en China, ampliará contactos con sindicatos y con la central sindical oficial ACFTU y asegurará que los acuerdos globales con multinacionales activas en China aporten los derechos laborales a los trabajadores gráficos chinos.

Otros sectores que se prevé sigan a los gráficos en China incluyen UNI Comercio, que tiene áreas de implicación similares en Wal-Mart, Carrefour, Metro y Tesco.

Todo comenzó con una delegación de alto nivel de UNI que estuvo en Beijing en diciembre de 2004, y con el Congreso Mundial de UNI de 2005 en Chicago, que aprobó una política general sobre China para desarrollar relaciones con trabajadores chinos, intensificar el trabajo con sindicatos democráticos en Hong Kong, Macao y Taiwán y establecer vínculos con observadores de derechos humanos y otros grupos de campaña en y alrededor de China. Varios otros sindicatos globales ya están activos en China.



Fotos cubierta: En la calle en Shenzhen.  
UNI Gráficos visita la planta RR Donnelly en Shanghai

El Partido Comunista de China ya adoptó un mercado libre y se adhirió a la Organización Mundial del Comercio, al mismo tiempo que mantiene un firme control político en el país. Se ha reducido la pobreza en China con el asombroso crecimiento de su economía estos últimos 20 años - estimulado por inmensas inversiones extranjeras. Pero millones de empleos tradicionales desaparecen y la brecha entre ricos y pobres entre las provincias costeras, que se industrializan, y las zonas rurales interiores aumenta. Mientras UNI Gráficos estaba en China el gobierno anunció nuevas medidas para mejorar la formación y aliviar la pobreza de su población rural.

"Esto va a ser un proceso a dos vías", dijo Christopher Ng, Secretario de UNI-Asia y Pacífico, hablando ante una tienda Wal-Mart en Shanghai.

"La organización más fuerte en las multinacionales presentes en China puede ayudar a los sindicatos del mundo reforzando alianzas sindicales globales. La mayor participación de los sindicatos de estas empresas a través del mundo pueden contribuir a reforzar la negociación en China."

Por ejemplo, los sindicatos en empresas taiwanesas, importantes inversionistas en China continental, pueden tener un papel directo y positivo con sindicatos chinos en estas filiales, sugirió el Presidente del CTWU, Hsu-Chung CNAG.

Traducciones al chino de buenos convenios colectivos, mejores prácticas e información sobre UNI, sus afiliadas y su trabajo figuran en la lista de quehaceres de UNI-Asia-Pacífico. Las mesas redondas incluirán talleres y paneles interactivos para explorar el alcance de la cooperación y la construcción de sindicatos y de redes sindicales.

»»»



Almacén Wal-Mart en Shanghai

## Contactos más cercanos con trabajadores y sindicatos en empresas que involucran a multinacionales



Steve Flash, Presidente de UNI-Asia Pacífico Gráficos se entrevista con trabajadores de imprenta en Shangai

## Es un acto de equilibrio delicado con una meta clara

»»»

Se invitará a los sindicatos chinos a participar en actividades organizadas por la región de UNI Asia Pacífico, incluyendo a las mujeres y a la juventud.

El intercambio de información y personas tendrá un importante papel. Recientemente, la ACFTU llevó a un equipo al Centro de formación de la OIT en Turín, donde UNI hizo una presentación sobre acuerdos globales que suscitó muchas preguntas y un debate.

Después, los sindicatos chinos pasaron una semana con sindicatos finlandeses. En una reunión del sindicato postal de Shenzhen con UNI-Asia Pacífico, el vicepresidente del sindicato, WU Ya, pidió un aumento de intercambios. Hay probabilidades de que sus miembros enfrenten importantes cambios, ya que China está ofreciendo abrir los servicios postales en las negociaciones actuales de servicios (AGCS) en la OMC.

Los sindicatos chinos reconocen los retos que enfrentan cuando el país se embarca en una política de "sociedad armoniosa" que adopta inversiones extranjeras y los rigores de la Organización Mundial del Comercio. La negativa inicial del Wal-Mart de reconocer a sindicatos a pesar de la ley y la campaña por último fructuosa para organizar a los trabajadores de Wal-Mart impulsó un debate sobre la naturaleza misma del sindicalismo en ese país.

Pero la cuestión en Wal-Mart y en otros no es simplemente obtener el reconocimiento de multinacionales extranjeras reticentes, también se trata de cuan efectivamente negocian los trabajadores chinos, qué aspectos y qué sucede si las cosas amenazan con no ser armoniosas.

"En un mercado libre si no hay un fuerte poder compensatorio, no se comparte el beneficio del desarrollo", advierte Michel Muller, Presidente de UNI Gráficos.

Nadie espera resultados rápidos y siempre habrá un delicado acto de equilibrio. Pero los objetivos de largo plazo de la participación en China de UNI y otros sindicatos globales son claros - ayudar a los trabajadores chinos con derechos laborales, negociación colectiva y trabajo decente.

La ambiciosa meta es ayudar a poner término a la explotación, crear alianzas sindicales genuinamente globales en multinacionales y terminar con la carrera hacia abajo que está atravesando China. En las empresas chinas hay una división borrosa entre la dirección, el sindicato y el partido.

Reina escepticismo general en cuanto a la independencia de los sindicatos oficiales. En campañas extranjeras, solamente las leyes no podrán forzar el reconocimiento sindical ni permitir la negociación verdadera.

Algunos académicos chinos hablan de crear sindicatos "ascendentes", pero actualmente los sindicatos allí más bien tienen el ánimo "descendente".

"El cometido más urgente es sindicatos ascendentes y convenios colectivos debidamente negociados para asegurar que cubren todas las condiciones principales en el lugar de trabajo", dijo Dominique Muller de la oficina de los sindicatos globales en Hong Kong. Las Cámaras de Comercio de Estados Unidos y Europa objetan a redactar nuevas leyes chinas para aumentar la protección de los trabajadores y el papel de los sindicatos. Estas reducirían la precariedad de los contratos temporales, obligarían a indemnizaciones por despido cuando no se renuevan los contratos y restringirían los despidos en masa.

Los sindicatos globales y las alianzas globales de sindicatos nacionales quieren ayudar a forzar a las multinacionales a respetar los derechos de los trabajadores y terminar con la explotación.

"Tenemos que cabildar en las instituciones internacionales para presionar a China a atenerse a los derechos laborales fundamentales de la Oficina Internacional del Trabajo", dijo Tony Burk de Amicus, RU, durante el debate sobre China en la Conferencia Mundial de UNI Gráficos en Brighton. "Es inaceptable que China pueda adherirse a la OMC y recibir enormes inversiones extranjeras y privar a los trabajadores chinos de sus derechos."

Steve Walsh, Presidente de UNI-Asia Pacífico y miembro de la reciente misión efectuada por los gráficos a China, también enfatizó que los sindicatos occidentales tendrán que tratar con la estructura sindical oficial china, al construir vínculos en trabajadores chinos. "Si somos serios en cuanto a colaborar con sindicatos chinos, tendremos que colaborar con la organización central."

Ciertamente hay mucho trabajo por delante. El observador laboral, Dr. Liu Kaiming, identifica cinco cuestiones laborales clave en China:

- Los derechos de los trabajadores
- La responsabilidad social empresarial
- La escasez de mano de obra
- El trato de los trabajadores migrantes
- El salario mínimo (que no es nacional y se ignora ampliamente)

"No debemos dejar venir aquí a estas multinacionales y estar fuera de los acuerdos globales", dijo Michel Muller de Gráficos en Shangai.



# UNI Gráficos

---

## va a China

---

### “Tenemos trabajo en China”

En octubre de 2006 UNI Gráficos fue el primer sindicato global sectorial de UNI que visitó China para discusiones con el movimiento sindical chino oficial y que estableció contactos directos con trabajadores y sindicatos basados en la empresa. Ya ha comenzado la planificación de la acción de seguimiento para 2007.

“Fue un buen primer paso, tenemos trabajo en China”, dijo el Presidente de UNI Gráficos, Michel Muller, de FILPAC-CGT, Francia, cuando el grupo se fue de Shangai.

“Tenemos que trabajar con las organizaciones sindicales de China, pero nuestra perspectiva tiene que ser contactos en las empresas y empresas comunes.”

Se calcula que hay tres millones de trabajadores en imprentas y comercios reprográficos de China.

En la primera reunión en Beijing entre UNI Gráficos y el sindicato de industria ligera chino, que cubre los sectores de imprenta y de finanzas, entre otros, ambas partes pidieron un aumento del diálogo e intercambios de sindicalistas y que se explorasen áreas de cooperación en un país que recibe a numerosas multinacionales del mundo, incluyendo la imprenta más grande del mundo, RR Donnelley. En un informe a la conferencia de UNI Gráficos en Brighton se decía que el reto para UNI Gráficos y sus afiliadas era encontrar la manera de alcanzar y alentar nuevas organizaciones de trabajadores independientes en China.

Estos últimos años el sector gráfico ha visto cierres y reestructuraciones en Estados Unidos y Europa en multinacionales como Donnelley y Quebecor, y sigue enfrentando cambios tecnológicos permanentes y competencia creciente de estos sectores.

“Hay que desarrollar una actividad internacional mucho más intensa con estas multinacionales y apoyamos plenamente la política de UNI de lograr que estas empresas acepten los derechos laborales en los acuerdos globales”, dijo Michel.

La misión de una semana de UNI Gráficos visitó empresas en Beijing y Shangai con empresas comunes con compañías extranjeras, incluida la empresa común de Shangai con RR Donnelley.

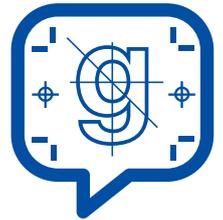
Debido a que el sector de periódicos se considera políticamente delicado, las multinacionales extranjeras están restringidas a 49% de propiedad.

Todas las plantas visitadas tenían sindicatos reconocidos pero la medida de la negociación varía mucho.

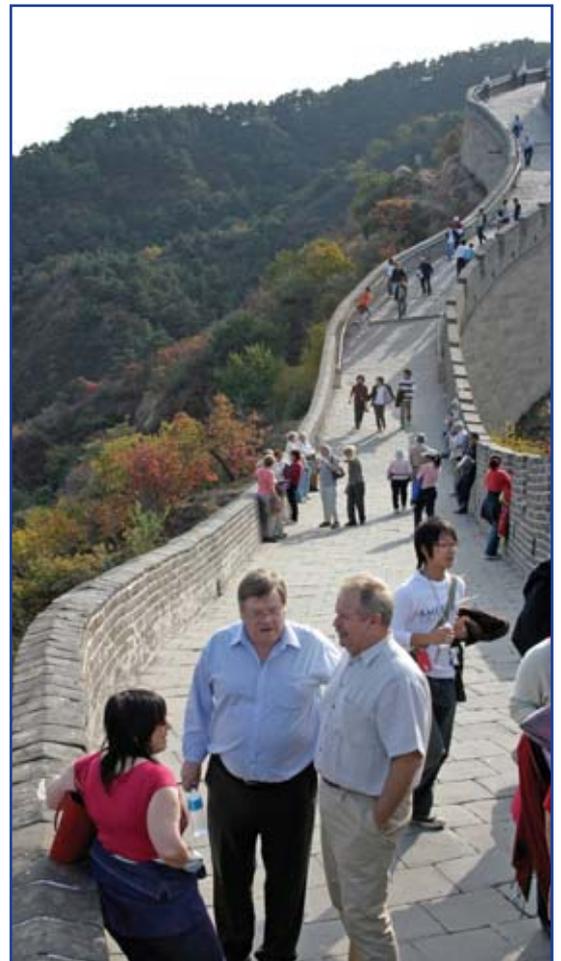
La iniciativa actual de los gráficos en China probablemente incluirá Donnelley, SNP, Leefung Beijing y SZPC Shangai, así como los gigantes del embalaje Tetrapak de Suecia y Amcor de Australia, Todas las partes involucradas admiten que el progreso tomará tiempo.

Michel dirigió la misión con el Vicesecretario General de UNI, Philip Bowyer, y ulteriormente se presentaron informes sobre el avance al Ejecutivo Mundial de UNI y a la conferencia de UNI-Gráficos en Brighton, Inglaterra. Un miembro del equipo de UNI Gráficos era Kazunari Hasegawa, Zen-insatu, Japón, y Vicepresidente de UNI-Asia Pacífico Gráficos. Su sindicato ha estado estableciendo contactos con homólogos chinos desde hace años, entendiéndose 20 visitas hasta la fecha. Dijo ante la conferencia de UNI-Gráficos de Brighton que la visita era un paso pequeño pero un salto gigantesco para el movimiento sindical mundial.

La delegación de UNI Gráficos estaba compuesta de Michel Muller, Philip Bowyer, Christopher Ng y Kazunari Hasegawa, junto con Steve Flash, Presidente de UNI-Asia Pacífico Gráficos, AMWU, Australia; Jan Osterlind, GF, Suecia; Adriana Rosenzvaig, Jefe de UNI Gráficos, y Eiichi Ito, director de la oficina de Tokio de UNI.



En la Gran Muralla: Philip Bowyer con Adriana Rosenzvaig y Michel Muller, Presidente de UNI Gráficos





## Wal-Mart en China

### Wal-Mart impone un cambio de dirección a los sindicatos de China

**W**al-Mart ha forzado - sin querer - a los trabajadores chinos y a sus sindicatos a explorar nuevos caminos.

El gigante de comercio minorista originalmente se negó a aceptar a los sindicatos en sus más de 60 almacenes en China. Desafió las leyes y se negó a aceptar la relación tradicional y acogedora reinante entre los sindicatos oficiales chinos y las empresas chinas (y el Partido comunista).

Se espera de las empresas tanto extranjeras como chinas que permitan la presencia de los sindicatos oficiales (y entreguen 2% de los salarios de los trabajadores).

Wal-Mart dijo "no".

La Federación Pan-china de sindicatos elevó la voz, el gobierno reafirmó la ley, e influyentes funcionarios de las ciudades y provincias añadieron su protesta y orquestaron una campaña del ACFTU.

Wal-Mart peligraba de adquirir la misma reputación de pisotear las comunidades en China como la que tiene en muchas partes de Estados Unidos.

Por consiguiente, Wal-Mart cambió de actitud. Permitió la entrada de sindicatos, pero no iba a haber un acuerdo acogedor, ni 2% del salario. Los trabajadores de Wal-Mart tendrían que demostrar que quieren sindicatos y retaron a la ACFTU a que organizase. En Estados Unidos, Wal-Mart explota la

legislación laboral, hace entrar equipos de rompesindicatos e intimida con mantener fuera a los sindicatos. Y si todo eso fracasa, siempre puede cerrar una operación (carnicería en Estados Unidos) o cerrar todo un almacén (Jonquière en Canadá), si los trabajadores logran saltar los obstáculos norteamericanos.

En China la ley está inequívocamente a favor del reconocimiento (aunque muchas empresas extranjeras hacen caso omiso). Pero esto es en el contexto del control cercano de los sindicatos por el Partido Comunista por décadas y la negociación colectiva inhibida de hoy bajo el nuevo mantra del partido de una "sociedad armoniosa".

Las fronteras entre dirección, sindicatos y el partido siguen borrosas. Durante la reunión con UNI Gráficos en Beijing una persona del equipo de ACTU se presentó como ¿director general, presidente sindical y presidente del partido local en la empresa!

Con Wal-Mart la división era bastante clara y ACFTU lanzó su primera campaña de organización hostil. Tras que suficientes trabajadores en alrededor de 20 de sus almacenes respaldaran a un sindicato, Wal-Mart concedió el reconocimiento en todos sus almacenes.

Significativamente el trato excluye a los directores con un puesto en los sindicatos locales.

Preguntada por los medios de información del porqué de reconocer a los sindicatos en China (sin mencionar en el Reino Unido, América Latina y Japón y -hasta finales de 2006 y la venta de su filial - en Alemania), pero no en América del Norte, Wal-Mart señaló la etiqueta de "sociedad armoniosa" que acompaña a los sindicatos chinos.

Pero en el proceso Wal-Mart ha logrado ofender y conmocionar al movimiento sindical chino.

"Costó mucho organizarlos, así que es una victoria", dijo Wang Hongze de ACFTU a UNI Gráficos.

"El establecimiento de sindicato (en Wal-Mart) es el primer paso. Tenemos que proteger los derechos y los intereses de los trabajadores y hacer saber a la dirección de Wal-Mart que el sindicato no le perjudicará - los trabajadores y el sindicato contribuirás a desarrollar la organización."

# UNI Chicago lanza la política para China

Fue el 2º Congreso Mundial de UNI de Chicago en agosto de 2005 el que acordó aumentar los contactos con organizaciones de trabajadores chinas y ayudar a los trabajadores chinos a desarrollar "sindicatos libres, democráticos y eficaces". Fue el seguimiento de una visita exploratoria de una delegación de UNI y de UNI-Asia Pacífico a Beijing en diciembre de 2004. El Congreso reconoció a China como "el país en desarrollo más dinámico e importante del mundo". La economía crece en alrededor de 10% al año y atrae inversiones extranjeras directas de \$ 6 mil millones anuales. El Congreso puso de relieve la presencia creciente de multinacionales occidentales en China que, en la posición actual del país, pueden "explotar a trabajadores sin protección y vulnerables y ganar así una ventaja competitiva vía dumping social". Sin interconexión y apoyo internacionales, "los trabajadores chinos y sus sindicatos quedarán aislados y vulnerables en manos del capital global".

Las acciones previstas en Chicago incluyen intercambios de responsables y miembros entre afiliadas y China y ofrecer formación a sindicalistas y responsables chinos. (UNI y sus organizaciones fundadoras organizan cursos para activistas sindicales en Vietnam vecino desde hace diez años.) El Congreso también pidió cabildeo en multinacionales para asegurar su apoyo para mejorar los derechos de los trabajadores en China. La meta es que las organizaciones de trabajadores chinas "sean capaces de defender los intereses de sus miembros, participar en negociación colectiva correcta y



UNI en Chicago

## Ejecutivo aprueba iniciativas de desarrollo sindical en China e India

establecer los enlaces internacionales necesarios para combatir las acciones negativas de las corporaciones globales". UNI prometió apoyar a desarrollar los sindicatos democráticos de Hong Kong, Macao y Taiwán. "Si podemos demostrar que pueden tener sindicatos democráticos e independientes en Hong Kong sería un gran impulso para nuestra labor en China", dijo Philip Jennings, Secretario General de UNI. UNI y sus afiliadas también instan a los gobiernos nacionales y a las instituciones internacionales como el G8, la Organización Mundial del Comercio y el Fondo Monetario Internacional a que insistan en que China implemente y respete los convenios fundamentales de la OIT.

Reunión del Comité Ejecutivo Mundial de UNI en Nyon

En su reunión de Nyon en noviembre de 2006 el Comité Ejecutivo Mundial de UNI aprobó una serie de iniciativas centradas en la organización y el establecimiento de vínculos entre sindicatos a través del mundo y organizaciones de trabajadores de China – y desarrollar sindicatos en el otro gigante de rápido crecimiento económico, India. El Ejecutivo escuchó un informe sobre la visita a China del sindicato global sectorial UNI Gráficos en octubre, la primera efectuada por un sector de UNI.

El Ejecutivo Mundial aprobó el diálogo con la organización central de trabajadores de China, con ONG y con multinacionales en el país – con alta prioridad para Wal-Mart.

El Secretario Regional, Christopher Ng se vuelve a reunir con sindicatos chinos para elaborar los detalles de la organización de mesas redondas.

Un extenso proyecto de trabajo en China incluirá actividades de seguimiento a través de los sectores de UNI.

Se destacó la necesidad de actividades globales y regionales coordinadas para alcanzar el objetivo del proyecto.

"Los sindicatos chinos no tienen experiencia de negociación con multinacionales y en eso podemos ayudar", dijo Rolf Büttner, Presidente de UNI Postal.

Prosigue el trabajo con las afiliadas de Taiwán y las iniciativas de organización en Hong Kong y Macao hasta la fecha cubren DHL, con respaldo de ver.di., Disney, los guardas de seguridad y los limpiadores. Se está considerando el sector de juegos de azar en Macao y se ha creado una oficina UNI en Hong Kong coordinada por Michael Siu.



# Derechos laborales clave de la RSE en China

## El observador de derechos laborales ICO organiza su propia conferencia en Shenzhen sobre la Responsabilidad Social Empresarial en China

Los derechos sindicales deben estar en el mero centro del debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial en China, se dijo en una importante Conferencia celebrada en Shenzhen, China Meridional, en octubre de 2006.

El llamamiento era de Roger Plant, OIT, al abrir un debate único de dos días sobre la RSE organizado por el Institute of Contemporary Observation, observatorio de derechos laborales establecido en Shenzhen.

Frederick Dubee del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, también instó a la nueva "sociedad armoniosa" china a que construyese una sociedad con menos perdedores y con respeto para todas las partes interesadas.

Las normas fundamentales del trabajo de la OIT, libertad sindical y derecho de negociar colectivamente, la no discriminación y la ausencia de trabajo infantil y de trabajo forzoso, son "uno de los aspectos centrales de la RSE a nivel de empresa", dijo el Sr. Plant a los 200 participantes. Destacó la situación apremiante de numerosos trabajadores migrantes en China (de otras provincias chinas), privados de los plenos derechos en sus nuevas ciudades y sin acceso a todas las prestaciones, incluyendo la educación gratuita. En China, en los últimos 20 años 150 millones de trabajadores se trasladaron de zonas rurales a la ciudad para construir el milagro económico chino -"el peligro es evidente de que los migrantes que no tienen igualdad de derechos corren el riesgo de ser explotados". También destacó el trabajo forzoso como "un problema en casi todas partes del mundo" y vinculó la cuestión con el tráfico de mano de obra en Asia con trabajadores engañados sobre el trabajo al que van y teniendo que pagar costos de agencia excesivos. "Se trata de una nueva forma de esclavitud", dijo el Sr. Plant.

China ha crecido rápida y consistentemente en los últimos 25 años con una ciudad totalmente nueva como Shenzhen ayudando a impulsar el desarrollo fenomenal del Delta del Río de las Perlas.

Ahora bien, el Director de ICO, el Dr. LIU Kaiming, dio estadísticas de las que China se siente menos orgullosa - 86 millones de empleos perdidos en la reestructuración de empresas públicas, 625 millones de chinos sin pensión de jubilación, 654 millones sin atención de salud y 650 millones sin seguro de desempleo.

Hay 40 millones de trabajadores migrantes,



Taller de mujeres en Shenzhen: Dra. Zhang Hong, Xie Lihua y Guo Jianmei

**"El gobierno chino necesitará una política para implementar y controlar la RSE si quiere tener éxito."**

muchos de ellos con pocas calificaciones, solamente en la provincia de Guandong, y 12 millones de los 13 millones de habitantes de Shenzhen son trabajadores migrantes, muchos sin plenos derechos en su nuevo domicilio. El malestar laboral está aumentando con 500.000 trabajadores involucrados en huelgas en 2003. La escasez de mano de obra y de capacidades está apareciendo en esta China nueva.

Hay iniciativas, desde directrices sobre la RSE de la Bolsa de Shanghai a un programa de Nike para mejorar la educación básica de los trabajadores en 30 de sus fábricas proveedoras en China, Filipinas, Tailandia y Vietnam.

El propio ICO creó un Centro de formación para trabajadores migrantes para mejorar las aptitudes en informática e idiomas y abordar cuestiones de salud y tiene programas en 15 fábricas.

Un panel encargado de analizar las implicaciones de género de la RSE pidió la aplicación de una ley reciente destinada a eliminar el acoso sexual.

Las mujeres tienen un papel menor en las aldeas rurales, mientras que en las ciudades nuevas están sometidas a horas extraordinarias excesivas, salarios bajos y acoso sexual en el trabajo. "Queremos la igualdad de derechos para las

mujeres rurales y urbanas", dijo Xie Lihua de un centro de desarrollo cultural para mujeres rurales.

La abogada Guo Jianmei, que se ocupa de casos de acoso sexual de las trabajadoras, criticó a la ACTU por representar a menudo a las empresas contra denuncias de acoso sexual. Ayudó a redactar nuevas leyes, pero se trata de "bellas durmientes", dijo en el taller, porque "no hay ningún canal para encontrar ayuda financiera o asistencia".

"El gobierno chino necesitará una política para implementar y controlar la RSE si quiere tener éxito."

En China los derechos laborales fundamentales "son una cuestión muy seria" dijo el profesor Chang Kai de la Universidad de Beijing y miembro experto oficial del comité de Economía y Finanzas del Congreso Nacional del Pueblo de China.

En un discurso impactante criticó a las multinacionales que se orientan a la RSE para mejorar su imagen y no para abordar problemas sociales.

Advirtió que muchas multinacionales no hacen lo suficiente para regular sus cadenas de abastecimiento.

Cuestionó las largas horas comúnmente trabajadas en las fábricas chinas, a menudo llamadas horas extraordinarias voluntarias. "La única manera de llegar al salario mínimo es trabajando horas extraordinarias."



Hong Kong - meta clave de los proyectos de organización de UNI

## Campaña victoriosa en Taiwán

En Taiwán diez años de organización específica de las trabajadoras llevó a un marcado aumento del número de candidatas a puestos de responsabilidad en el sindicato de comunicaciones CTWU. La innovación fue el tema de la campaña - abandonando la imagen del bar cargado de humo de las reuniones sindicales por un salón de hotel acogedor y con personalidades de la televisión para animar los procedimientos donde se habló y se cantó mucho. Acabar con las expectativas tradicionales del foco tradicional de la mujer en la familia y ofrecerles un canal para expresar sus opiniones también fueron metas clave de la labor del sindicato. Los derechos sindicales, la autoestima y animar a las mujeres a ser activistas fueron los tres temas. "Es muy evidente ahora que las mujeres son más activas y que un número mayor de ellas quiere participar en las elecciones sindicales", dijo la directora administrativa del CTWU, Kilo Mei Hsiang. "Estamos seguras de que las mujeres asumirán más puestos en el liderazgo del sindicato - y si obtenemos su apoyo irán adelante en la jerarquía y serán más leales al sindicato (menos probabilidades que vayan a la dirección) que los hombres." En los telecentros, donde las nuevas presiones de trabajo son considerables - "las mujeres saben que tienen que defender sus propios derechos".

# Campaña para las mujeres en Hong Kong

En Hong Kong los sindicatos están luchando por mejorar la posición de las mujeres en la antigua colonia británica ahora Región Administrativa Especial de China.

Poquísimas mujeres llegan a la cumbre. A pesar de superar en número a los hombres en la universidad, ven que 70% de los puestos de supervisión y administración va a los hombres.

Las prestaciones sociales son débiles y excluyen a grupos clave de mujeres, incluyendo a aquellas en trabajos con bajos salarios, precarios o a domicilio.

"Las mujeres reciben un trato injusto", dice Cheung Lai-ha del sindicato de oficinistas e importante activista de la central sindical independiente de Hong Kong CTU.

"Queremos un cambio del sistema actual de jubilación y queremos que el gobierno adopte políticas favorables a la familia para las mujeres que quieren hijos."

Las autoridades de Hong Kong quieren más bebés, la tasa de natalidad actual es una de las más bajas del mundo, pero el cuidado de hijos asequible es escaso y las mujeres temen que se las despidan si quedan encintas, dice Lai-ha. Y, al igual que las mujeres en muchas partes del mundo, las trabajadoras de Hong Kong están sometidas a fuertes presiones culturales para que sigan ocupándose del hogar.

"El gobierno está animando a las mujeres a tener hijos y pide a los jefes que dejen a los trabajadores con familia tiempo para cuidar de los hijos. El gobierno no opina que las mujeres tengan que hacer dos trabajos."

Si bien hay prestaciones de maternidad en Hong Kong, no hay licencia de paternidad, aunque algunos de los miembros varones apoyan la idea, dice Lai-ha.

El CTU también quiere tiempo libre para que los trabajadores vayan al hospital o a la escuela. Muchas mujeres perdieron el trabajo como resultado de la migración de la fabricación de Hong Kong a China continental, terminando a menudo como limpiadoras o asista doméstica y perdiendo la protección social.

"Queremos que los trabajadores ocasionales estén protegidos por la legislación laboral para que más mujeres tengan un trato justo."

El sindicato de Lei-ha organiza en el sector de la finanza en el que pocos altos directores son mujeres y en el que mucho personal teme represalias si son miembros sindicales, incluso aunque bancos como el HSBC hayan dicho públicamente que no se oponen a la actividad sindical. Cuando hubo pérdidas de empleos y traslados en el HSBC el sindicato distribuyó folletos en las oficinas y recibió muchas llamadas. "Nos llaman y nos hablan mucho pero tienen miedo a venir (a las reuniones)."

Kao Mei Hsiang



Cheung Lai-ha



# A por el crecimiento en Hong Kong

## Oficina UNIdoc para ayudar en proyectos de organización en Hong Kong y Macao

UNI Sindicato global va a por el crecimiento en Hong Kong - intensificando los esfuerzos de organización para apoyar a los sindicatos en esta Región Administrativa Especial de China que conserva su propio sistema político hasta 2047.

La promoción de sindicatos democráticos en Hong Kong, Macao y Taiwán es un ingrediente esencial de la estrategia de UNI para una mayor participación en China. La región de UNI-Asia Pacífico estableció un centro de desarrollo y organización - UNIdoc - coordinado por Michael Siu para apoyar las campañas y la coordinación.

"Podemos crear un pedazo de historia sindical", dijo Rolf Büttner de UNI Postal y Logística y de ver.di, sobre el lanzamiento de un proyecto en julio de 2006 para organizar a 3.000 trabajadores de DHL en Hong Kong.

El proyecto de dos años de DHL cuenta con la asistencia de la afiliada alemana ver.di y de la FES con la participación del sindicato de empleados postales de Hong Kong. Es parte de una estrategia global para sindicarse en los centros de coordinación principales de una de las grandes multinacionales de logística e integrador del mundo.

Rolf Büttner es miembro del Comité de Supervisión de Deutsche Post World Net, propietaria de DHL, un integrador de rápido crecimiento que recientemente adquirió Exel del RU. DHL opera en más de 200 países con 238 pasarelas y 170.000 empleados a través del mundo. La campaña mundial reúne a UNI Postal y a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.

Rolf dirigió una delegación, acompañada por Eiichi Ito de UNI Tokio, para entrevistarse con la dirección de DHL en el aeropuerto Chek Lap Kok, y, seguidamente, visitar China continental.

En enero de 2007 sindicatos postales y de logística de Hong Kong, EE.UU. y Alemania se reunieron en Leipzig para examinar la campaña en tres supercentros de coordinación. Ver.di organizó a 95% de los efectivos en el centro DHL de Leipzig y la afiliada estadounidense Teamsters está organizando en el centro de Wilmington, Ohio, con sindicatos piloto activos en contratistas de líneas aéreas estadounidenses.

En octubre de 2006 la formación intensiva de un juvenil equipo de organizadores, con asistencia de la Confederación de Sindicatos de Hong Kong y del SEIU de Estados Unidos, marcó el lanzamiento de más proyectos. Estos están destinados al parque temático Disney, así como a guardas de seguridad, limpiadores y trabajadores de comercio. Se están



Sindicalistas de Hong Kong en la conferencia DHL en Leipzig

considerando otros grupos. Muchos de estos trabajadores soportan salarios bajos y largas horas de trabajo.

Un campamento de fin de semana reunió a organizadores y afiliadas del HKCTU junto con Michael Crosby, quien dirigió las sesiones de formación. En talleres se exploraron nuevas formas de alcanzar a miembros potenciales bien lejos del lugar de trabajo y de la hostilidad de muchas direcciones.

"Se están desarrollando enfoques nuevos e innovadores de reclutamiento y organización. Sin organización no tenemos futuro", dijo Michael Crosby.

Hay multinacionales bien establecidas en las RAE de Hong Kong y Macao, incluyendo Brinks, Chubb, DHL, Disney, Group 4 Securicor, Sands, Vodafone y gigantes de la finanza como HSBC. Hasta la fecha hay pocos convenios colectivos y el movimiento tiene facciones pro Beijing y Taiwán, así como sindicatos independientes en el HKCTU.

"Construir fuerza sindical y dar a los trabajadores de Hong Kong mayor influencia en su vida de trabajo son nuestras metas", dijo Philip Bowyer, Vicesecretario General de UNI. "Lo que sucede en Hong Kong puede ofrecer muchos hitos para el futuro desarrollo de sindicatos en China continental."



## "Hong Kong hito para el desarrollo sindical en China"

Formación intensiva para equipo de jóvenes organizadores

# Trabajadores migrantes - gran problema para China

Xia es un trabajador migrante en el Delta del Río de las Perlas en China. Un accidente con una sierra circular en su fábrica significó 40 días de hospital y le dejó un recuerdo imperecedero - un dedo menos. Ahora es voluntario y ayuda en un proyecto que aspira alcanzar a otros trabajadores migrantes para asesorarlos sobre sus derechos, interconectar y visitar a otros trabajadores heridos en el hospital a medida que recuperan. La reivindicación de indemnización de Xia contra su empleador sigue pendiente. "La ley no siempre está de nuestro lado y no sabemos como utilizarla para obtener nuestros derechos", nos dijo. "Vine aquí para comprender más sobre mi caso y cómo manejarlo."

Los trabajadores migrantes, los que dejaron su provincia en China para participar en el boom industrial en lugares como el Delta del Río de las Perlas son una parte esencial de la fuerza de trabajo de China y jugaron un papel enorme en la transformación espectacular de la economía china.

Pero lejos del apoyo de la familia, en ciudades nuevas extrañas y sin muchos derechos sociales pueden terminar en los empleos peor pagados y siendo víctimas aisladas de las malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La salud y la seguridad dejan mucho que desear en muchas de las fábricas de la zona, causando muchas víctimas de lesiones.

Zeng Fei Yang es uno de los tres fundadores del Centro de documentación de Trabajadores Migrantes en la ciudad de Panyu, provincia de Guandong, creado en agosto de 1998 para ayudar a cambiar las cosas.

"Falta abordar el problema de los trabajadores migrantes" dijo a un grupo de visitantes de UNI-Asia Pacífico en julio de 2006.

El proyecto está creando una red de trabajadores lesionados que ellos mismos pasan a ser colaboradores del proyecto e informan de boca en boca sobre el centro en el trabajo.

El centro comenzó simplemente ofreciendo consejo jurídico a los trabajadores migrantes, pero desde entonces amplió su alcance a la educación jurídica y la sensibilización sobre los derechos de los trabajadores, alcanzando a los heridos cuando aún están en el hospital - e interconexión.

Durante cinco años el proyecto sobrevivió de sus propios recursos, pero ahora percibe cierta ayuda de financiación de proyectos.

Se creó otro centro con una impronta muy local en Panyu, mientras que el centro original ayuda a trabajadores lesionados a través de toda una parte del Delta del Río de las Perlas



Zeng Fei Yang en el Centro de Documentación de Trabajadores Migrantes en Panyu

## "Falta abordar los problemas de los trabajadores migrantes"

**El 25 de enero de 2007 el International Herald Tribune informó que las ciudades chinas están precipitándose por conformarse al mandato de educar a los hijos de trabajadores migrantes. Los críticos acusan que en los peores casos se cierran las escuelas privadas sin medidas para poner a los estudiantes en escuelas públicas. El artículo fue impulsado por iniciativas en Shangai y otros lugares de cerrar las escuelas privadas para los migrantes.**

en industrialización, al Norte de Hong Kong y Macao.

La organización tiene tres misiones claras:  
 Reforzar el conocimiento sobre los derechos laborales  
 Promover la unidad entre trabajadores y crear un concepto de "asesoramiento neutral"  
 Promover la cuestión de las trabajadoras migrantes

Los comités de trabajadores se consideran a menudo esenciales para que los trabajadores chinos puedan influir en su propio lugar de trabajo y abordar cuestiones como las condiciones de salud y seguridad y de trabajo. Pero el Sr. Zeng advirtió que, por si solos, estos comités son vulnerables. "Si los trabajadores forman comités de empresa, sería fácil presionarlos o apabullarlos."

Durante la visita Christopher Ng de UNI-Asia Pacífico destacó la cooperación de sindicatos en Malasia e Indonesia para proveer asesoramiento a los trabajadores migrantes

indonesios en Malasia, programa ahora ampliado a los trabajadores migrantes de otros países.

"Queremos organizaciones fuertes para representar los intereses de los trabajadores aquí en China - y también tienen que incluir los intereses de los trabajadores migrantes", dijo Christopher.

"El trabajo migrante en China es una cuestión de derechos humanos - no tienen derechos políticos, sociales ni a la educación, solamente tienen derechos económicos", dijo el Dr. Liu Kaiming del Institute of Contemporary Observation en Shenzhen. Los trabajadores de otras partes de China, que han sido esenciales en el desarrollo económico de China, no tienen plenos derechos políticos en sus nuevas ciudades, no tienen acceso a todas las prestaciones sociales y tienen más probabilidades de ocupar un empleo inseguro. También pueden estar afectados por el pago tardío del sueldo - que el Dr. Liu calcula que asciende ahora a 1000 mil millones rmb.



# Imágenes

## Observador de derechos



"Hace veinte años no hubiese podido existir en China - Voy por todas partes y critico", dice el director de ICO y observador de derechos establecido en Shenzhen, Dr. Liu Kaiming. Su oficina está en un edificio de apartamentos para trabajadores migrantes. Permanece positivo. "Creo que en China podemos hacer mucho."

## Shangai antigua y nueva

El comercio - tradicional y antiguo - se reúne en Shangai. Carrefour tiene 92 almacenes en China con más previstos. Wal-Mart tiene 62 almacenes en China y se dice que se interesa por adquirir una cadena de almacenes en centros urbanos de Taiwán.



## Gráficos – contactos en Beijing



Formación de ACTU: UNI Gráficos se entrevista con representantes de la sección de industria ligera de la central sindical china

## Macao - ciudad de casinos



El sector de juegos de azar es un blanco de organización prometedor para UNI en Macao

puñado de detenciones, pero ulteriormente los manifestantes fueron liberados sin acusación tras una protesta solidaria.

La manifestación obligó a los sindicatos pro Beijing a ser más expresivos - estableciendo relaciones entre sindicatos independientes y los "friolentos" del gobierno.

"El gobierno dice que hablará con el sindicato pero en realidad está tratando de aplastar a los sindicatos", dijo el Secretario saliente del Sindicato General de Trabajadores, Jeremy Lei. Durante una visita de UNI-Asia Pacífico en julio de 2006 los sindicalistas estaban en las calles reuniendo firmas para una petición al Ejecutivo de Macao reivindicando que las pensiones se pagasen a los 60 en lugar de a los 65 años - y el público hacía cola para firmar.

"Es vital que prestemos más apoyo a los sindicatos independientes de Macao y los involucremos en nuestras actividades", dijo el Secretario Regional de UNI-Asia Pacífico, Christopher Ng, tras la reunión. "Es importante en la campaña construir democracia a todos los niveles en China." Se están preparando programas de formación, incluyendo cursos de inglés, varios proyectos de organización están siendo considerados y el centro de desarrollo y organización de UNI (UNIdoc), recientemente establecido en la vecina Hong Kong, prestará asistencia directa a Macao.

# Construir sindicatos en Macao

El corazón de la economía nueva y en rápido crecimiento de Macao es el juego ya que antiguas industrias se han mudado al continente. El sector de juegos de azar de \$6 mil millones es ahora más grande que Las Vegas y están en curso proyectos por un valor de \$10 mil millones. Es el único lugar en China donde el juego está legalmente permitido y la afluencia de jugadores (en su mayoría de china continental) actualmente es atendida por 42.000 empleados de casino. Esta cifra está prevista aumentar a 70.000, contando por 50% de la economía. La empresa estadounidense Sands, antisindical, ya se ha instalado y cuando el personal de limpieza formó un sindicato echó

al contratista (australiano) y asumió la gestión directa. Por consiguiente, para UNI Sindicato global y UNI-Asia Pacífico, organizar en un sector de juego con poderosos intereses estadounidenses es una meta evidente. UNI Juegos de Azar organizará su primera reunión en Macao en junio de 2007 con trabajadores de casino del mundo entero.

En Macao los sindicatos independientes está teniendo un impacto creciente. En 2006 el número sin precedente de 7.000 sindicalistas participaron en Macao en el mitin del 1 de Mayo reivindicando mejores derechos para los trabajadores migrantes y otros. Hubo enfrentamientos con la policía y un

Con sindicalistas de Macao, Christopher Ng, y Noel Howell de UNI se entrevistaron con el legislador independiente y pro democracia de Macao, Antonio Ng Kuok Cheong. Superado en número en una legislatura dominada por representantes por Beijing y pro empresa el legislador Cheong puede ser bloqueado por un voto de los otros legisladores incluso para plantear preguntas embarazosas (v.g. sobre la venta de terreno público barato a promotores en el frenesí de construcción actual en Macao).

Preguntas y respuestas son evidentemente necesarias cuando una parcela de terreno para edificios de muchas plantas se vendió a promotores de Macao por HK\$ 900 millones ¡ para ser revendida un mes después a promotores de Hong Kong por HK \$8,5 mil millones!



Izquierda: firma de una petición sindical en Macao para bajar la edad de jubilación.

Derecha: Christopher Ng, UNI-Asia Pacífico con el legislador pro democracia de Macao, Antonio Ng Kuok Cheong

