



Revueltas en China

ataques capitalistas y luchas sociales

Textos de www.gongchao.org (otoño 2014)

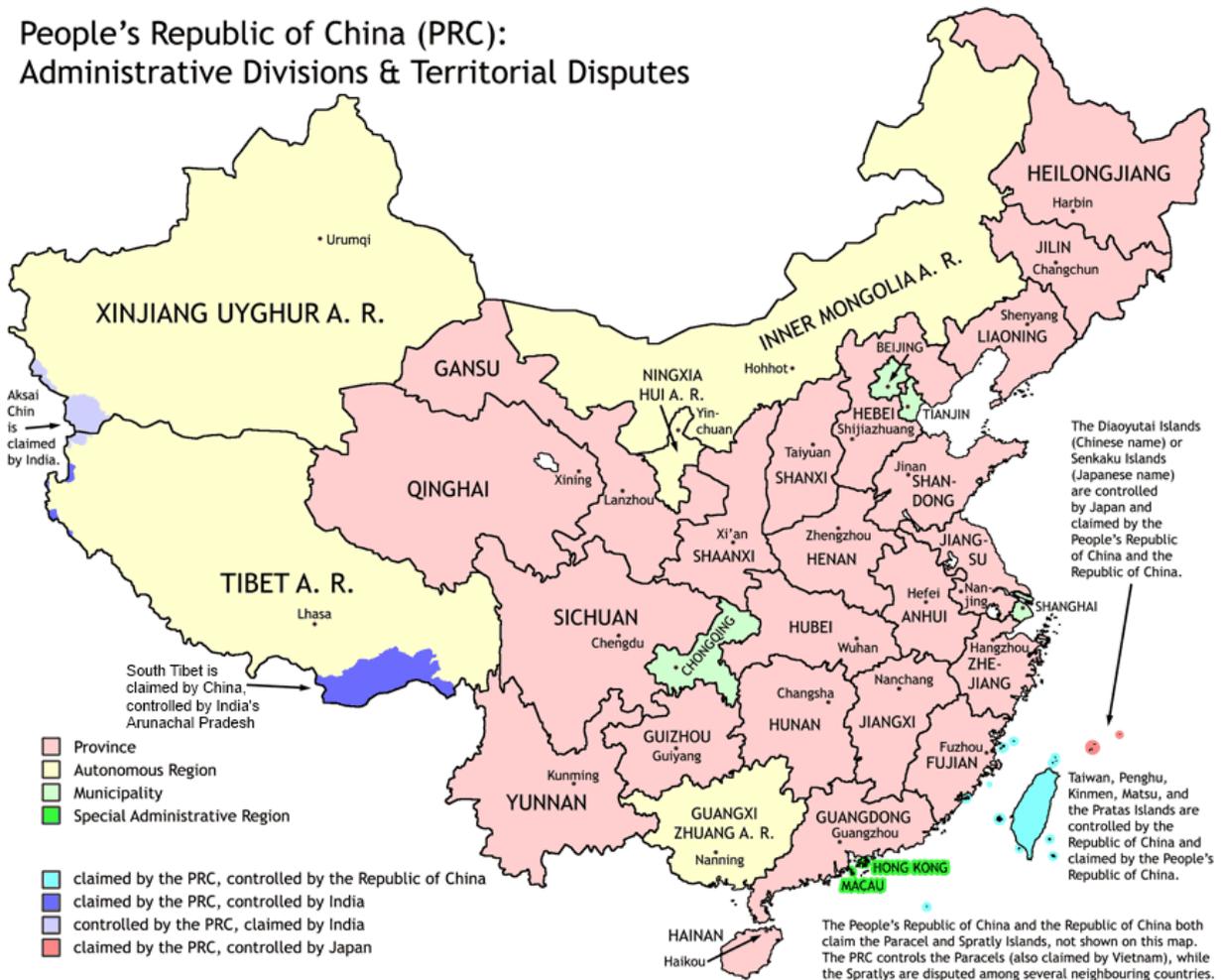
Editor

工潮 gongchao (pronunciado: *gung chao*) es la palabra china para huelga, ola de huelgas, movilizaciones obreras o movimiento obrero.

www.gongchao.org se fundó en septiembre de 2008 como un proyecto de investigación y documentación de la agitación laboral y movimientos sociales en China desde la perspectiva de la lucha de clases, la migración y el género. La página web ofrece una selección de textos sobre análisis y las propias voces en diferentes idiomas de las y los trabajadores.

Además, al escribir y traducir artículos y libros, gongchao.org participa en investigaciones y proyectos de entrevistas en China y organiza charlas y debates sobre luchas obreras en China, en lugares alrededor de Europa Oriental y Occidental, y otros.

People's Republic of China (PRC): Administrative Divisions & Territorial Disputes



Contenido

* *Prólogo*

Revueltas en China – ataques capitalistas y luchas sociales

(*gongchao*, septiembre 2014) página 4

* **Callejón sin salida de la Izquierda vs. Crítica destructiva – Políticas de contrainsurgencia en China y cómo responder**

(los amigos y amigas de *gongchao*, junio 2012) página 6

* **Las mutaciones de la resistencia obrera en China**

(Eli Friedman, agosto 2012) página 12

* **Las nuevas huelgas en China**

(los amigos y amigas de *gongchao*, julio 2014) página 21

* **10 Párrafos contra 1 Manzana Podrida – i-Esclavitud en Foxconn**

(los amigos y amigas de *gongchao*, marzo 2013) página 31

* **Trabajadoras bajo el patriarcado maoísta**

(*wildcat*, diciembre 2007) pagina 37



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported (CC BY-NC-ND 3.0)

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es>

Revueltas en China – ataques capitalistas y luchas sociales

Mientras que las reformas económicas llevadas a cabo por el Gobierno del Partido Comunista Chino (PCC) desde 1978 y el consiguiente *milagro económico chino* están siendo ampliamente mediatizados, ninguna de las adversidades sociales impuestas sobre trabajadores y campesinos en China, ni tampoco sus luchas por una vida mejor han despertado la atención que merecen. Esta publicación con los textos de la página web www.gongchao.org pretende ofrecer a las personas que hablan español la oportunidad de aprender más sobre estos temas.

En los últimos treinta años, China ha pasado por un cambio fundamental económicamente, políticamente y socialmente. El ascenso económico de China de ser una de las hermanas pobres del mundo en los años 1970 a convertirse en la segunda mayor economía global en los años 2000 no es el resultado de una mejor estrategia capitalista del régimen del PCC, sino que se basa en la oportunidad histórica para el Partido de reformar el país y salvar su propio régimen.

Cuando la crisis del sistema socialista culminó en China en los años 1960 y 1970, en los estados núcleo del capitalismo, una ola de luchas de trabajadoras y trabajadores llevó a un ataque capitalista que incluyó el traslado de una gran parte de la fabricación. Mientras que al principio la mayoría fueron hacia América Latina o los “Tigres” de Asia (Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong, Singapur), a comienzos de la década de 1980 y en mayor medida en los 1990, grandes secciones de la producción fueron trasladadas a las Zonas Económicas Especiales de la costa Este de China y convirtieron el país en la *fábrica del mundo* a finales de los 1990.

Se formó una coalición del PCC impensable hasta entonces entre el capital global privado y el estatal, ya que la nueva clase obrera compuesta por cientos de millones de migrantes era explotada por el capital extranjero y el chino, y

controlada y reprimida por el Estado a través de estrictas medidas políticas y control social.

El primer artículo, **Callejón sin salida de la izquierda vs. crítica destructiva – Políticas de contrainsurgencia en China y cómo responder** de los *amigos y amigas de gongchao*, sirve de resumen del desarrollo de las últimas décadas en China y como esquema de la intervención política, que demanda una nueva perspectiva de izquierdas sobre las luchas y la revolución social.

Las luchas de los nuevos trabajadores migrantes exigiendo mejoras se incrementó durante la década del 2000 y culminó en una oleada de huelgas en 2010. Estas luchas están descritas como *luchas de clase sin organización de clase*, porque tienen el componente de clase, pero están organizadas de manera autónoma, es decir, sin ninguna organización sindical institucionalizada. La agitación social incluye formas ilegales como huelgas por parte de trabajadoras y trabajadores de centros de trabajo de tamaño medio y grande, enormes disturbios en los que participan proletarios migrantes (asalariados y no asalariados), manifestaciones, sentadas y bloqueo de calles, así como varias formas de resistencia cotidianas en el lugar de trabajo, como desaceleración en la producción, absentismo o sabotaje.

El segundo artículo **Las mutaciones de la resistencia obrera en China** de *Eli Friedman* subraya la creciente importancia y el relativo éxito de las luchas de los trabajadores migrantes en China y desarrolla los acontecimientos de la oleada de huelgas de 2010. Como actualización a tal información, el tercer artículo **Las nuevas huelgas en China** de las *amigas y amigos de gongchao* describe una larga huelga de trabajadoras y trabajadores en varias fábricas de calzado en el sur de China en 2014 y debate la trayectoria de las huelgas obreras *–ilegales organizadas–* desde 2010. El cuarto artículo **10 Parágrafos con-**

tra 1 Manzana Podrida – ¡Esclavitud en Foxconn de los *amigos y amigas de gongchao* aporta luz sobre la situación y las luchas obreras de uno de los mayores productores de electrónica de todo el mundo, con 1,4 millones de trabajadoras y trabajadores en China: Foxconn. Produce para la mayoría de marcas de electrónica como Apple, Dell o Microsoft y llamó la atención global después de una serie de suicidios de sus trabajadores en 2010 y la consiguiente campaña en contra de la explotación en las fábricas de Foxconn.

La industrialización, migración y proletarianización han cambiado el paisaje social en China. Como en el resto de lugares, la migración es un proceso de movilizad obligada por objetivos capitalistas (para realizar trabajo asalariado o no asalariado allí donde el Capital lo necesite), pero también incluye elementos de movilización proletaria autónoma para escapar de la miseria, la explotación y el patriarcado de los lugares de

origen. En China, se han desencadenado batallas campales a través de las relaciones sociales de género, generaciones y clases sociales, que luchan por una mayor libertad social el control sobre sus propias vidas. El quinto artículo **Trabajadoras bajo el patriarcado maoísta** de *wildcat* debate la versión maoísta del patriarcado, es decir, la experiencia de las mujeres que crecieron durante la Revolución Cultural (1966-1976), que accedieron a las empresas socialistas en la década de 1980 y que fueron despedidas en la reestructuración capitalista de los años 1990.

En la página web de *gongchao* se irá publicando más material sobre luchas de trabajadoras y trabajadores, resistencia campesina, la importancia de los levantamientos sociales en China para el futuro de la lucha global de clases, etc. Consultar artículos en español, inglés y otros idiomas en www.gongchao.org.

gongchao, septiembre de 2014



Callejón sin salida de la Izquierda vs. Crítica destructiva – Políticas de contrainsurgencia en China y cómo responder

de las *amigas y amigos de gongchao* (junio 2012)

En la primavera de 2010, los trabajadores de una planta en la ciudad industrial de Foshan (Guangdong) fueron a la huelga. Lograron superar la división entre trabajadores permanentes y los estudiantes de tecnología en prácticas, y lograron detener toda la producción de *Honda* en China.¹ La compañía transnacional se vio obligada a incrementar el salario de los trabajadores en más del 30%. El conflicto desencadenó una ola de huelgas en diferentes industrias y regiones que duró aproximadamente dos meses. En otoño de 2011, los habitantes de Wukan (Guangdong) tomaron el control de su pueblo rural y expulsaron al partido municipal y al personal del gobierno. Oficiales corruptos habían vendido tierra sin compensación alguna a los campesinos. Después de que la comunidad local se deshiciera de la policía y estableciera grandes asambleas en el centro del pueblo durante varias semanas, el gobierno aceptó una investigación sobre la venta de tierra y elecciones para un nuevo gobierno municipal.

Éstos son prominentes ejemplos del éxito y fracaso de las políticas de contrainsurgencia del gobierno chino. La agitación social se ha incrementado desde mediados de los años 1990, movilizándose a las tres *clases peligrosas* – campesinado, trabajadores urbanos y trabajadores migrantes. Los conflictos de tierra, huelgas y revueltas en el área rural, así como en las ciudades, podrían ser los precursores de una explosión de luchas que podría dinamitar las actuales estructuras socioeconómicas de poder. Sin embargo, las políticas de contrainsurgencia tuvieron éxito, ya que tal explosión no ha sucedido todavía, a pesar de la tensión y de las fricciones. La agitación social ha supuesto inmensa presión sobre el régimen, pero no ha dañado el anclaje del poder. La nueva clase dirigente de los oficia-

les del viejo Partido, así como sus retoños² capitalistas y sus aliados, no sólo han modernizado y fortalecido el sistema anti-revueltas, sino que también han creado una variedad de instituciones para mediar, pacificar e integrar los conflictos sociales.

Si bien la explosión no ha ocurrido hasta ahora, puede que todavía ocurra. Las razones por las cuales ni la represión ni la integración –ni una cierta mejora en las condiciones de vida– han prendido con éxito la llama de la revuelta, se pueden entender como debidas a una lista de horrores sociales: una enorme diferencia de ingresos, desplazamientos, bajos salarios, largas jornadas de trabajo, carencia de seguridad laboral con millones de muertos o trabajadores mutilados, falta de un sistema efectivo de protección social y malversación de caudales públicos – cada uno de ellos constituye una razón para seguir luchando. Hay dos cuestiones que el proletariado, el campesinado y todas las indignadas e indignados de China y del resto del mundo finalmente debemos responder: teniendo en cuenta que el capitalismo produce esos horrores sociales, ¿cómo podemos librarnos de él y qué viene después?

¿Lo de antes no era comunismo o lo de ahora ya no es comunismo?

En 1978, el régimen del Partido Comunista Chino (PCC) recorrió el camino desde el socialismo de Estado capitalista al capitalismo de Estado socialista. El viejo sistema socialista había combinado la creencia modernista en el desarrollo industrial (taylorista, fordista) con la reforma agraria, sanidad para todos y bienestar social, de un lado, y apartheid urbano-rural, nacionalismo, militarismo, autoritarismo y patriarcado, de

¹ Este artículo fue publicado por primera vez en inglés en *Mutiny* #65 (5/6 2012).

² Muchos de los representantes de la clase capitalista china son (antiguos) miembros del Partido o del Gobierno o sus hijos.

otro. Las crisis políticas, económicas y sociales del socialismo de Estado en los años 1960 y 1970 obligaron al régimen a reformas de ensayo y error, sin saber dónde terminarían. Se puede denominar tal proceso como las tres largas décadas de reforma y desarrollo.

En la *primera* larga década desde 1978 a 1992, el PCC y las estructuras del Estado comenzaron a cooperar con el capital transnacional para cambiar las condiciones de la acumulación de capital y la reproducción de la fuerza de trabajo. Se permitió despilfarrar el capital extranjero en el país. El Estado chino proporcionó las condiciones para la industrialización rentable mediante, por ejemplo, relajando las férreas políticas de migración y, de ese modo, ampliar el suministro de nueva fuerza de trabajo para las Zonas Económicas Especiales de reciente creación. Las primeras grietas habían comenzado a emerger en el socialista Tazón de Arroz de Hierro: una serie de medidas de bienestar accesibles sólo para una minoría de entre la mayor parte del proletariado urbano. Además, el Partido Comunista empezó a eliminar su anterior retórica de lucha de clases, comenzando a utilizar conceptos reaccionarios de estratificación social³, mientras mantenía otros elementos del “pegamento social” maoísta, tales como el nacionalismo chino y la represión. Mientras tanto, la mercantilización intensiva de mano de obra, crisis económicas y aumento de la presión del trabajo llevaron a un descontento popular en muchos lugares del país, que culminaron en el Movimiento de Tian’anmen en 1989. Contrariamente a lo que comúnmente se cree, éste no fue sólo un movimiento estudiantil y pro-democracia, sino una revuelta popular masiva contra las condiciones sociales y el régimen. La represión ejercida contra el movimiento, con miles de víctimas, penas de muerte y arrestos, debilitaron la oposición popular y abrieron el camino a ataques aún más duros contra la clase trabajadora.

3 Sobre cómo el PCC abandonó los conceptos maoístas de lucha de clases en la década de 1980 –siguiendo la tendencia global de “despedida a la clase obrera”– y sustituyéndolo con conceptos weberianos de estratificación, consultar: Pun Ngai/Chris King-Chi Chan, *The Subsumption of Class Discourse in China*, *boundary 2*. Vol. 35 (2) (verano 2008): p. 75-91.

Durante la *segunda década*, que va de 1992 a 2002, el Estado reestructuró la economía estatal mediante la privatización o cierre de las compañías estatales pequeñas o medianas y transformando las de mayor tamaño en “trusts” (fideicomisos) estatales orientados al beneficio económico. Millones de trabajadores fueron despedidos, muchos de los cuales no pudieron encontrar trabajo en el nuevo sector privado y formaron la nueva masa urbana parada y pobre. Esta destrucción del Tazón de Arroz de Hierro a mediados y finales de la década de 1990 llevó a masivas luchas de la clase trabajadora urbana, que no pudo parar la reestructuración, pero la desaceleró y consiguió concesiones monetarias. Al mismo tiempo, explotó la entrada de capital transnacional en las provincias del Este de China. Durante la década de 1990, la mayor parte de la población rural joven se trasladó a las ciudades a trabajar en las fábricas, en el sector de la construcción y en el de servicios. El régimen comprendió que era necesario modernizar las formas de represión y resolución de conflictos. Mientras creaba una gran fuerza policial de contra-insurgencia, también introdujo un nuevo orden legal de leyes laborales y regulaciones para la mediación de conflictos laborales. La *tercera* larga década comenzó sobre 2002. El PCC permitió a la nueva élite inscribirse en él, convirtiéndolo en un partido comunista de capitalistas. La nueva composición de clase, incluyendo un número cada vez más elevado de trabajadores migrantes, comenzó a tomar forma en el gran número de luchas, cada vez más frecuentes. La segunda generación de trabajadores migrantes que llegó a las ciudades en la década de 2000 ha aprendido de la experiencia de otros compañeros migrantes anteriores de sus propios pueblos o familias. Quieren quedarse en las ciudades, quieren acceder a participar en la riqueza que producen y por la que están dispuestos a luchar. Están considerados parte de la “población rural” y tienen que encontrar maneras de bordear el régimen *hukou* existente, que les otorga un status social inseguro, similar al de migrantes “temporales” de los países occidentales. Además, durante la década de 2000, el área rural ha visto innumerables luchas de campesinos contra la des-

posesión de sus terrenos, robo de tierras, contaminación industrial y corrupción gubernamental. El incremento del número de luchas ha obligado al régimen a comprometerse en políticas de “apaga-fuegos”. En casos de luchas proletarias o campesinas de gran escala, envía no sólo a la policía antidisturbios, sino también a oficiales del Gobierno con maletines de dinero. De nuevo, se han adoptado nuevas leyes y se han creado nuevas agencias gubernamentales para canalizar las reclamaciones sociales, basándose en la ridícula propaganda estatal confuciana sobre una “sociedad armoniosa” –que se traduce en amenazar a toda persona que “rompa” la paz social y desafíe la actuación del Partido Comunista.⁴

¿La cuarta larga década o el principio del fin?

En pocos años, puede que veamos el 2010 como el principio de una cuarta década de reformas. La crisis global y el incremento de luchas sociales en todo el mundo han cambiado el contexto. En China, las crisis sociales y los conflictos pueden traer oportunidades de cambio. La huelga de *Honda* y la ola de huelgas consecuente, junto a una serie de suicidios en el gigante productor de electrónica Foxconn, han tenido un gran impacto en el debate público sobre la agitación obrera y la justicia social dentro de China. Mientras que algunos proletarios pueden emplear las huelgas como medio de lucha (porque trabajan en unidades industriales con cientos o millares de otras personas con intereses similares), otros continúan utilizando las revueltas populares y disturbios como medio para expresar su ira y una manera de “negociación colectiva mediante la revuelta”. El incremento de las maneras autónomas de organización entre trabajadores y campesinos ha aumentado el espectro de la revuelta y ha llevado a un renovado debate dentro

4 El PCC introdujo el concepto de una “armoniosa sociedad” (socialista) a principios de 2000, subrayando públicamente su nuevo enfoque no sólo sobre el crecimiento económico, sino también sobre la justicia social. El concepto fue sacado del marco autoritario del confucianismo que el PCC había criticado durante las décadas previas por “feudal”.

de las estructuras de poder sobre cómo tratar la presión social desde abajo.

Mientras tanto, interconectado con la intensificación del antagonismo de clase, muchas de las instituciones en las que se apoya la sociedad china han sufrido dramáticos cambios desde la década de 1980; lo que ha supuesto una crisis de la reproducción social y de las relaciones de género, así como el surgimiento de luchas (de mujeres) entorno a la organización de la reproducción y la libertad social. La migración, la Política del Hijo Único y la desintegración latente de la familia biológica han supuesto el cambio de estatus de las mujeres en las familias y en la sociedad, así como una grave “crisis de los cuidados”.

Como siempre, el capital utiliza los deseos de los oprimidos de mejorar las condiciones de vida para implementar nuevas formas de control y explotación. En este caso, muchas mujeres han adoptado las oportunidades que ofrece la migración para escapar del control patriarcal y la opresión en los pueblos, sólo para terminar en un nuevo mundo industrial de explotación bajo un régimen patriarcal diferente. En combinación con la mercantilización y el aumento de los costes del trabajo doméstico, la sanidad y la educación, ha producido una inmensa miseria social y ha profundizado en los miedos existenciales. Los trabajadores en China están obligados a mejorar su *suzhi* personal (calidad social o capital humano) para mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo y cumplir con los requisitos de reproducción,⁵ mientras que largas jornadas de trabajo y la migración de larga distancia han resultado en dramáticas “crisis de tiempo” en la vida diaria de los trabajadores.⁶ Otras tensiones sociales han surgido de la existencia simultánea

5 Para una descripción de *suzhi* como concepto neoliberal –similar a “aprendizaje continuo” y “autogestión”– consultar Yan Hairong, *Rurality and Labor Process Autonomy – The Question of Subsumption in the Wages Labor of Domestic Service*, *Cultural Dynamics*, Vol. 18 (1) (marzo 2006): p. 5–31.

6 Sobre el concepto de la falta de control sobre el tiempo y las consecuentes “crisis de tiempo” tratados desde una perspectiva feminista, consultar Lieu Jieyu, *Gender and Work in Urban China. Women workers of the unlucky generation*. London/New York (2007).

de desempleo, precariedad, explotación, actual discriminación racial contra migrantes y las denominadas minorías, así como políticas industriales discriminatorias en razón de edad, que favorecen la mano de obra joven.

El Estado sabe que debe mantener orquestando estas tensiones y, con ese objetivo, crea y emplea tecnologías sociales para debilitar las revueltas sociales. Están intentando adaptar los mecanismos de resolución de conflictos a las nuevas relaciones laborales. Esto incluye una mayor modernización del régimen migratorio (*hukou*), nuevas regulaciones laborales y la rígida canalización de conflictos a través de agencias y sindicatos estatales. Sobre todo, el régimen está usando su nuevo poder económico y su rol imperial para comprobar y asegurar el crecimiento económico —a pesar de los efectos catastróficos del mismo en la naturaleza y en las personas. Tiene que asegurarse cumplir la auto-proclamada tasa de crecimiento del 8%, para que pueda crear suficientes puestos de trabajo para los viejos y nuevos trabajadores y, por lo tanto, prevenir mayor agitación social. También necesita tal crecimiento para defender la bandera del sueño capitalista de continuas mejoras materiales y la promesa de una mejor vida personal para la clase reprimida, a la que mantiene en el trabajo: encadenada, pero de buen humor.

Lo que vemos en esta posible cuarta fase de reformas es un autodenominado Estado socialista de mercado que todavía se centra en el crecimiento capitalista y la modernización y que ahora se plantea la “privatización” de la tierra del área rural y el final de la industrialización de la agricultura. Ésta es la última gran reforma que podría completar la proletarización de las poblaciones rurales, quitándoles sus (limitados) medios de subsistencia. El Estado está mezclando estrategias de explotación capitalista y subsidios a desempleados con una serie de técnicas sociales de tolerancia represiva con las que el proletariado “occidental” tiene que tratar. Si reparamos en ello desde una perspectiva de revolución social y liberación, las cualidades represivas de las políticas chinas de contrainsurgencia y los *ajustes* capitalistas (formas de reestructuración tendientes a debilitar a los trabajadores —como la

reubicación de capital, automatización, división de la mano de obra según el género, etc.)⁷ son evidentes objetivos de lucha. Sin embargo, otros objetivos están oscurecidos por los intereses divergentes de los agentes de izquierda y las ideologías.

Callejón sin salida de la Izquierda vs. Crítica destructiva

Si las luchas se extienden por China, se podrían abrir nuevas perspectivas sociales de cambio. Hace diez años, las luchas consistían en formas de organización basadas en el parentesco o la afinidad y estaban limitadas a pequeñas movilizaciones en una empresa o barrio. Una década después, al emerger un nuevo estrato de activistas laborales, junto con los denominados abogados de la ciudadanía y los periodistas ciudadanos, grupos que comparten intereses han complementado las redes de parentesco y afinidad.⁸ Aunque todavía limitada por la división *hukou* (entre trabajadores del campo y los que no lo son), así como entre el trabajo y las jerarquías de la comunidad reflejadas en los comités de huelga y en las iniciativas autogestionadas, resulta evidente que una nueva (re)composición de clase crea dinámicas sociales sorprendentes: olas de huelgas, imitación y efecto dominó de raíz, debates sobre las condiciones, luchas, estrategias de organización y cambio en la nube digital de los chats y páginas web, así como en las rutas físicas de migración y dentro de las comunidades proletarias. Todo ello tiene efectos en las clases trabajadoras rurales, migrantes y urbanas, incluyendo las denominadas hormigas (*yizu*), trabajadores de cuello blanco formados pero precarios, que ansían una carrera y terminan en trabajos de baja cualificación. El régimen chino teme que esta nueva subclase pueda formar coaliciones con los proletarios de cuello

7 Sobre los ajustes, consultar Beverly Silver, *Forces of Labor – Workers’ Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge (2003).

8 Consultar Pun Ngai/Chris King-Chi Chan, *The making of a new working class: a study of collective actions of migrant workers in South China*, *The China Quarterly*, 198 (2009): p. 287–303.

azul y rosa y derrocar el orden actual –como durante las Revoluciones Árabes.

Mientras tanto, lo que se podría vastamente definir como “la izquierda” en China resulta pequeña y fragmentada. Una gran parte está influenciada por diferentes interpretaciones del maoísmo, apoyando luchas obreras a la vez que se mantiene fiel a conceptos del Partido y al nacionalismo. Activistas de ONGs, muchas de las cuales están subvencionadas por fundaciones, sindicatos o iglesias de Hong Kong o algún otro lugar occidental, oscilan entre el trabajo social y el reformismo estatal, pero también entre el activismo de base y el empoderamiento de los trabajadores. La difusión de las ideas neo-marxistas y feministas, así como un nuevo interés en las luchas obreras y el deseo de participar en círculos académicos más jóvenes son signos prometedores. Sin embargo, esta pequeña “izquierda” debe tratar continuamente con la censura, represión y amenazas por parte de las fuerzas de seguridad, de un lado, y, de otro, una fuerte presión del Estado y el aparato del Partido para seguir la línea de la “armonía social” y ayudar a transformar el poder de clase en un arma contundente de colaboración social.

Un ejemplo de las ilusiones de la izquierda y de los lobby políticos es el debate sobre los sindicatos. Las asociaciones sindicales son un arma de posible control y pacificación de las luchas obreras. Pueden representar los intereses materiales de los obreros contra el interés del capital y del Estado, pero sólo dentro de unos ciertos límites dentro del sistema y aceptando los mecanismos capitalistas –de lo contrario, tendrán que romper con su labor de sindicato. En China, los sindicatos son todavía organizaciones de masa del PCC y dependen directamente de la subvención estatal y de las directivas del Gobierno. Se oponen a todas las huelgas y atacan las técnicas independientes de organización obrera. Ello no evita que los defensores de izquierdas del sindicalismo militante o reformista –maoísta o no pidan “reformas” de los sindicatos estatales, para que puedan cumplir su función de verdaderos sindicatos contra el capital y el Estado. Otros protagonistas de la izquierda están a favor de la creación de sindicatos independientes de

estilo occidental, contando con ellos para actuar a favor de los intereses de los trabajadores, ignorando así la larga historia del compromiso sindical⁹ y el debilitamiento de las luchas obreras por esos mismos sindicatos en diversos lugares en todo el mundo.

Más que proporcionar el adecuado kit de reparación de “la izquierda” para la desintegración de la estructura social capitalista, engrasando los engranajes del arbitraje y pacificación de las luchas sociales, o incluso reinventando el mito de un “Estado de trabajadores”, la izquierda debería comprometerse más y apoyar los procesos de “creación de clase” mediante la ruptura con la censura estatal y la difusión de más información sobre luchas en China y más allá, y absteniéndose de su rol constructivo dentro de los límites del capitalismo y forjando herramientas de crítica destructiva. Esta forma de crítica necesita mirar a través de la propaganda estatal, así como la niebla alrededor de la explotación capitalista e iluminar las luchas que pueden abrir perspectivas más allá de capitalismo. Los métodos concretos deberían incluir, por lo menos, dos elementos –vestigios de los que se pueden encontrar en la historia de las políticas revolucionarias en China: el análisis de los procesos de (re)composición de clase desde la perspectiva obrera y de otras opresiones; variaciones de *conricerca* (co-investigación), el intento mediante la indagación militante a romper las divisiones entre obreros, activistas y los denominados intelectuales, tanto en China como en relación a proletarios y activistas de otros lugares –como parte de una nueva organización desde abajo.

Perspectiva globalizada

Éste es, por supuesto, no sólo un desafío para la izquierda de China y alrededores, sino para todo el mundo. Resulta sorprendente cómo –después de décadas de proyectos fallidos de partidos de

9 Una descripción más detallada de la “izquierda” china supera el alcance de este artículo. Para una discusión sobre la herencia maoísta y la denominada Nueva Izquierda “liberal”, consultar Lance Carter, “A Chinese Alternative? Interpreting the Chinese New Left Politically”, *Insurgent Notes*, Issue 1 (junio 2010).

izquierda, movimientos de liberación nacional y socialismo de Estado o socialdemocracia- una gran parte de la izquierda todavía se mantiene en la vieja narrativa de la construcción del Estado, parlamentarismo del sistema de partidos, paternalismo y políticas de poder –incluso en un período de crisis global y miseria que ha llevado a ira y rebelión sociales sin precedentes.

Se trata de un tiempo de ataque al modelo del trabajo barato, de ideas de colaboración social y compromisos del Estado de bienestar. La izquierda debe desprenderse de los conceptos de boicot de consumo, responsabilidad empresarial y presión de izquierdas y comprometerse en la solidaridad no paternalista, cruzando fronteras físicas y virtuales. El desfasado inter-nacionalismo necesita ser reemplazado con una perspectiva de una clase obrera global. Esa clase se encuentra aún dividida entre Norte y Sur por los mercados nacionales de trabajo (junto con una división sexista y racista del trabajo dentro de esos mismos mercados) y las cadenas globales de migración, pero la ola global de luchas abre una oportunidad de atacar y abolir dichas fronteras desde abajo.

El capital global fue a China, formando una coalición con un Estado de partido único que trató de sobrevivir y defender su poder. El conflicto surgió, empezando por las Zonas de Economía Especial en la Costa Este de China y ahora continúa por las rutas de la relocalización de capital en el centro y oeste de China. Si se incrementa la presión desde abajo y fuerza al régimen a hacer mayores concesiones –como hace pocos años- y si la crisis global intensifica y arrasa en todo China, las luchas sociales puede que vuelvan a un nivel global, fusionándose con las revueltas sociales de otros lugares, y arruinando los proyectos capitalistas de

gestión de la crisis. Las luchas sociales a menudo no incluyen demandas políticas –tanto en China como en el resto de lugares- pero, si forman un movimiento masivo, pueden saturar la red capitalista de explotación y represión, y abrir el camino a un mundo más allá de las relaciones capitalistas. Este proceso puede que ya haya comenzado y, seguramente las luchas en China jugarán un rol esencial en determinar su dirección y resultados.

¡Unámonos!



Las mutaciones de la resistencia obrera en China

Eli Friedman (agosto 2012)

En el imaginario político del neo-liberalismo, la clase obrera china tiene dos caras muy distintas.¹ Por un lado, se ve en ella a la gran ganadora en la arena competitiva de la globalización capitalista, el gigante cuyo auge irresistible sanciona la derrota de las clases trabajadoras de los países ricos. ¿Qué éxito pueden tener en sus luchas los obreros de Detroit o de Rennes cuando un migrante de la provincia de Sichuan es capaz de hacer el mismo trabajo por una remuneración muy inferior? Por otro lado, se describe a los trabajadores chinos como pobres víctimas de la globalización y la mala conciencia de los consumidores del Primer Mundo. Pasivos y sobreexplotados, padecen estoicamente su condición para producir nuestros iPhones y nuestras toallas. Y nosotros seríamos los únicos que podemos salvarlos absorbiendo su caudal de exportaciones u organizando campañas humanitarias para que sean mejor tratados por “nuestras” multinacionales.

En algunos sectores de la izquierda del Norte, estas representaciones contradictorias llevan a la conclusión de que cualquier forma de resistencia obrera en las sociedades desarrolladas sería fútil y estaría destinada al basurero de la historia. Además, la protesta laboral sería allí un fenómeno perverso y decadente. ¿Con qué derecho los mimados trabajadores del Norte, con sus “problemas del Primer Mundo”, pueden exigir mejoras materiales a un sistema que ya provee en abundancia a sus necesidades a costa de los condenados de la tierra? Y en todo caso, no hay cómo resistir a una amenaza competitiva tan formidable.

Esta representación de los trabajadores chinos como un “Otro” hostil y amenazador o, por el contrario, como una víctima digna de compasión, distorsiona por completo la imagen de la realidad laboral de la China actual. Lejos de ser los grandes triunfadores de la globalización, los trabajadores chinos se enfrentan a las mismas

condiciones de brutal presión competitiva que sus homólogos occidentales, a menudo de la mano de los mismos capitalistas. Más importante aún: lo que los diferencia de nosotros no es su estoicismo. Hoy, la clase obrera china está en pie de lucha. Después de 30 años de liberalización económica promovida por el Partido Comunista Chino (PCC) es innegablemente el epicentro mundial de los conflictos laborales. Si bien no existen estadísticas oficiales, lo cierto es que cada año tienen lugar miles (si no decenas de miles) de huelgas, todas ilegales por la simple razón de que el derecho a huelga no existe en el país. Un día cualquiera, se producen entre diez y varias decenas de conflictos laborales. Y lo más relevante es que los trabajadores suelen salir victoriosos, ya que muchos huelguistas consiguen por medio de estas luchas importantes aumentos de salario que superan ampliamente lo estipulado por ley. La resistencia obrera es un serio problema para el Estado y el capital en China y, al igual que en Estados Unidos en la década de 1930, el gobierno central se ha visto obligado a promulgar una serie de leyes laborales para enfrentar la situación. En varias ciudades,² el salario mínimo ha aumentado en más de 10% y muchos trabajadores se benefician por primera vez de un mínimo de protección social.

Desde la década de 1990, los conflictos laborales están en auge, y los últimos dos años marcan un progreso cualitativo en el carácter de las luchas obreras. ¿Qué enseñanzas puede aportar la experiencia de los trabajadores chinos a la izquierda del Norte? Para saberlo, hay que analizar las condiciones específicas a las que se enfrentan esos trabajadores, las que podemos considerar hoy en día con una mezcla paradójica de gran optimismo y no menos pesimismo.

Durante las últimas dos décadas de protesta, se ha podido observar la emergencia de un repertorio relativamente coherente de tácticas de resis-

1 Este artículo fue publicado por primera vez en inglés en Jacobin 7–8 (2012).

2 No hay salario mínimo nacional en China; la remuneración legal mínima es definida sobre la base de las condiciones socioeconómicas regionales [N. del E.].

tencia. Toda vez que se presenta un nuevo reclamo, la primera reacción de los trabajadores suele ser la de acudir a los directivos. Casi siempre, estos pedidos son ignorados, sobre todo cuando se trata de reivindicar mejoras salariales. Por el contrario, las huelgas sí dan resultado. Pero su organización nunca está a cargo de los sindicatos oficiales, que están formalmente subordinados al PCC y, en general, sujetos al control de los directivos de la empresa. En China, las huelgas son organizadas de forma autónoma y, con frecuencia, en oposición directa al sindicato oficial, que fomenta la canalización de los reclamos por las vías institucionales. Lo que busca el sistema legal, que incluye tanto formas directas de mediación y de arbitraje en los recintos laborales como el recurso a los tribunales, es individualizar el conflicto. Este fenómeno se combina con la complicidad entre Estado y capital para impedir que los reclamos de los trabajadores puedan resolverse por vías legales. Lo que le importa ante todo al sistema es evitar las huelgas. Hasta el año 2010, la causa más habitual de estas era el incumplimiento en el pago de los salarios. En estos casos, el reclamo era claro: páguenos lo que nos corresponde. Era poco frecuente que se reclamaran aumentos más allá del mínimo legal. Dado que estos incumplimientos en los pagos eran y todavía son un problema endémico, el terreno ha sido fértil para este tipo de luchas defensivas. En general, las huelgas comienzan con trabajadores que dejan sus herramientas y permanecen dentro de los talleres, o al menos en el perímetro ocupado por la fábrica. Curiosamente, las empresas chinas recurren muy poco a esquirols (rompehuelgas), razón por la cual el uso de piquetes es poco frecuente.³

A veces, cuando los directivos se resisten a satisfacer los reclamos, los trabajadores intensifican la protesta y salen a las calles. Se trata así de

interpelar a las autoridades estatales: cuando la agitación afecta el orden público, el gobierno ya no puede ignorar el conflicto. Los huelguistas pueden elegir marchar hasta las oficinas del gobierno local o, simplemente, bloquear una carretera. Este tipo de tácticas conlleva un riesgo: a veces, el gobierno respalda a los trabajadores, pero con igual frecuencia recurre al uso de la fuerza. Aun cuando se alcance un acuerdo, los organizadores de manifestaciones públicas pueden terminar arrestados, golpeados y encarcelados.

Más riesgoso aún para los trabajadores, y no por eso menos usual, es involucrarse en sabotajes, ocasionar daños materiales, generar disturbios, matar a los patrones o enfrentarse físicamente con la policía. Estas tácticas violentas parecen prevalecer en respuesta a los despidos masivos o las quiebras. Se registró una serie de confrontaciones de particular intensidad entre fines de 2008 y principios de 2009 tras los despidos masivos en el sector exportador debido a la crisis económica en Occidente. Como lo explicaré más adelante, parecería que los trabajadores han empezado a desarrollar una conciencia antagónica en relación con la policía. Sin embargo, el elemento menos espectacular de este repertorio de protestas constituye también el telón de fondo de todas las demás prácticas: los migrantes se rehúsan cada vez más a aceptar los empleos precarios que solían atraerlos masivamente en las zonas industriales volcadas a la exportación del sudeste del país.

Las primeras señales de escasez de mano de obra se presentaron en 2004; en una nación que todavía cuenta con más de 700 millones de residentes en áreas rurales, esto fue en general percibido como un fenómeno pasajero. Sin embargo, ocho años después, ya no se puede negar la evidencia de que se trata de una evolución estructural. Existe entre los economistas un intenso debate acerca de las causas de la escasez de mano de obra. No me voy a adentrar aquí en esta discusión; basta con mencionar que para muchas industrias del litoral, en provincias como Cantón, Zhejiang o Jiangsu, se vuelve cada vez más difícil atraer y retener a los trabajadores. Cualesquiera sean las razones específi-

³ Es difícil saber por qué el recurso a rompehuelgas es tan poco común. Existe la teoría de que el gobierno no respalda el uso de rompehuelgas porque esto podría intensificar las tensiones y desatar niveles de violencia o disturbios sociales de mayor magnitud. Otro factor es el simple hecho de que las huelgas no suelen durar más de uno o dos días, porque los huelguistas no cuentan con el apoyo institucional de los sindicatos y, a menudo, sufren una intensa presión por parte del Estado.

cas de esta escasez, el hecho más significativo es que ha impulsado el alza de los salarios y fortalecido el poder de negociación de los obreros en el mercado laboral –una ventaja que estos han sabido aprovechar.

A mediados de 2010, se produjo un punto de inflexión marcado por una formidable ola de huelgas que se originó en una planta de fabricación de transmisiones de *Honda*, en Nanhai. Desde entonces, muchos analistas concuerdan en observar un cambio notable en la naturaleza de la resistencia obrera. Más importante aún, los reclamos de los trabajadores tienen ahora un carácter ofensivo. Los obreros exigen aumentos superiores a los mínimos legales y, en muchas huelgas, han comenzado a reclamar el derecho de elegir a sus propios representantes sindicales. No se trata de reivindicar la formación de sindicatos independientes no adscritos a la central oficial, la Federación Nacional de Sindicatos de China (FNS; inglés: ACFTU), ya que eso provocaría sin lugar a duda una violenta represión por parte del Estado. Pero la exigencia de poder elegir a sus propios delegados es un inicio de politización de la protesta, aun cuando solo se manifiesta en el ámbito de la empresa.

La ola de huelgas empezó en Nanhai, donde durante semanas los trabajadores habían expresado su hartazgo por el bajo nivel de las remuneraciones y debatido la idea de parar la producción. Nadie hubiera podido imaginarse que el 17 de mayo de 2010 un solo empleado (al que muchos informes identifican con el seudónimo Tan Zhiqing) convocaría a la huelga por iniciativa propia, con tan solo presionar el interruptor de emergencia y detener así las dos líneas de producción de la planta. Los obreros salieron de la fábrica. En la tarde, la dirección les rogó que volvieran a sus tareas e iniciaran negociaciones. De hecho, la producción se reanudó ese mismo día. Sin embargo, los trabajadores ya habían formulado su primer reclamo: un aumento de 800 renminbi al mes (el equivalente a unos 128 dólares) o sea, 50% más que el sueldo de un obrero no calificado.

Siguieron nuevas reivindicaciones: la “reorganización” del sindicato oficial de la empresa, que se había prácticamente rehusado a apoyar a

los obreros en su lucha, y la reincorporación de dos trabajadores despedidos. Durante el transcurso de las conversaciones, los obreros abandonaron nuevamente sus puestos y, una semana después del inicio de la huelga, todas las plantas de ensamblaje de *Honda* en China estaban cerradas por falta de piezas. Mientras tanto, las noticias acerca de la huelga de Nanhai comenzaron a provocar un estado de agitación en las industrias de todo el país. La situación se reflejaba en los titulares de los periódicos chinos: “Una ola de huelgas cada vez más poderosa afecta también la fábrica *Honda Lock*”; “70.000 participantes en la ola de huelgas de Dalian que afecta a 73 empresas; consiguen aumentos salariales de 34,5%”; “La ola de huelgas por los salarios en *Honda* es un golpe para el modelo de producción de bajo costo”. En cada huelga, la reivindicación central era un aumento sustancial de salario. Sin embargo, se escucharon también muchos reclamos de reorganización sindical, lo que constituye un desarrollo político de mayor importancia.

Una de las huelgas inspiradas por el conflicto de Nanhai fue notable por su nivel de combatividad y de organización. El fin de semana del 19 y 20 de junio de 2010, cerca de 200 trabajadores de *Denso* (planta autopartista japonesa proveedora de *Toyota*) convocaron a una reunión secreta para discutir sus planes, en la que decidieron adoptar la estrategia de los “tres no”: durante tres días, no trabajarían, no presentarían reclamos y no nombrarían delegados para negociar. Sabían que la interrupción de la cadena de suministros obligaría a la vecina planta de ensamblaje de *Toyota* a cerrar en cuestión de días. El compromiso de mantener la huelga durante tres días sin ningún reclamo tenía como objetivo provocar una acumulación de pérdidas tanto para *Denso* como para la cadena de producción de *Toyota*, de mayor tamaño. Y el plan funcionó. El lunes por la mañana, los obreros de *Denso* abandonaron sus talleres y bloquearon la salida de los camiones. En la tarde, otras seis fábricas de la misma zona industrial ya estaban cerradas y, al día siguiente, la falta de piezas obligó a cerrar la planta de ensamblaje de *Toyota*. El tercer día, conforme a sus planes, los trabajadores eli-

gieron a 27 representantes y entablaron negociaciones en torno de su pedido central: un aumento salarial de 800 renminbi. Luego de tres días de conversaciones que involucraron al director ejecutivo de Denso, lograron la satisfacción integral de su reclamo.

Mientras que el verano de 2010 estuvo marcado por una ola de protestas radicales pero relativamente ordenadas contra el capital, el año 2011 dio lugar a dos sublevaciones masivas contra el Estado. En junio, en las mismas fechas del año precedente, enormes motines obreros sacudieron las zonas industriales de la periferia de Chaozhou y de Guangzhou (Cantón). En ambos casos, hubo una ola de destrucción de bienes y edificios que atrajeron particularmente la ira de los manifestantes. En la ciudad de Guxiang, cerca de Chaozhou, un obrero de la provincia de Sichuan que reclamaba pagos atrasados fue brutalmente atacado por sicarios armados con cuchillos y liderados por su antiguo patrón. En respuesta a esta agresión, miles de trabajadores migrantes empezaron a marchar hacia las oficinas del gobierno local. Muchos de ellos habían padecido años de discriminación y explotación a manos de sus empleadores, que actuaban con la complicidad de las autoridades.

Aparentemente, los iniciadores de la protesta pertenecían a una “asociación de trabajadores oriundos de Sichuan”, una de estas organizaciones semiformales y a menudo con connotaciones mafiosas que proliferan en China en ausencia de un marco asociativo legal. Una vez rodeadas las dependencias gubernamentales, los manifestantes dirigieron su ira hacia los residentes locales, culpables, según ellos, de haber discriminado a los migrantes. Tras el incendio de decenas de automóviles y el saqueo de varios negocios, unidades de policías armados debieron intervenir para aplastar el motín y disolver las patrullas de autodefensa organizadas por los habitantes.

Tan solo una semana más tarde, un levantamiento todavía más espectacular tuvo lugar en las afueras de Guangzhou, en Zengcheng. Una vendedora ambulante oriunda de Sichuan fue interpelada por unos policías que la arrojaron brutalmente al suelo. La mujer estaba embarazada

y, de inmediato, el rumor de que había sufrido un aborto espontáneo como consecuencia del altercado comenzó a circular entre los obreros de las fábricas locales; la verdad de los hechos pronto perdió relevancia. Enfurecidos por este nuevo caso de agresión policial, grupos de trabajadores indignados asolaron la ciudad durante varios días; incendiaron una comisaría, se enfrentaron con la policía antimotines y bloquearon una autopista. Se dice que otros migrantes de Sichuan llegaron en masa a Zengcheng desde varios lugares de la provincia de Guangdong para unirse a los rebeldes. Finalmente, el Ejército Popular de Liberación intervino para reprimir la sublevación, incluso disparando contra los manifestantes. Pese a los desmentidos del gobierno, es probable que haya habido varios muertos entre ellos.

Es así como, en pocos años, la resistencia obrera pasó de la defensiva a la ofensiva. Varios incidentes aparentemente insignificantes desataron sublevaciones masivas, síntomas de una frustración generalizada. En cuanto a la persistente escasez de mano de obra en las zonas costeras, esta señala cambios estructurales más profundos que contribuyeron también a modificar la dinámica de los conflictos laborales. Todo esto representa un verdadero desafío para el modelo de desarrollo exportador basado en la represión salarial que ha caracterizado la economía política de las regiones costeras sudorientales durante más de dos décadas. Tras la ola de huelgas de 2010, los comentaristas de los medios chinos ya proclamaban el final de la era del trabajo a bajo costo.

Ahora bien, si estas conquistas obreras en términos de bienestar material son alentadoras, el profundo estado de despolitización que las acompaña obliga a relativizar ese optimismo. Cualquier intento de articular reivindicaciones políticas explícitas por parte de los trabajadores resulta de inmediato aplastado por la derecha y por sus aliados en el aparato estatal; basta para esto evocar la “Madre de todos los Desórdenes”: ¿de veras desean volver al caos de la Revolución Cultural?

Mientras en Occidente los neoliberales proclaman que “no hay alternativa”, en China la ideo-

logía oficial presenta dos alternativas: por un lado, una tecnocracia capitalista eficiente y sin fricciones (cuyo ideal fantasmático es Singapur); por otro lado, un estado de violencia política absoluta, salvaje y profundamente irracional. Como resultado, los trabajadores aceptan con docilidad la segregación impuesta por el Estado entre luchas políticas y económicas, y presentan todos sus reclamos como demandas económicas respetuosas del sistema legal y de la sofocante ideología de la “armonía”. Cualquier desvío de este modelo incitaría una severa represión por parte del Estado. Quizás los trabajadores logren un aumento de salario en una fábrica, el seguro social en otra. Pero este tipo de insurgencia dispersa, efímera y desubjetivizada no logra cristalizar formas duraderas de organización contrahegemónica capaces de presionar al Estado o el capital desde una perspectiva de clase global.

Como consecuencia, cuando el gobierno interviene a favor de los obreros – respaldando sus reclamos inmediatos en las negociaciones vinculadas a las huelgas o promulgando leyes que mejoran su condición material–, se fortalece su imagen de “Leviatán benévolo”. La acción del Estado no responde a los reclamos de los trabajadores, sino que expresa su preocupación por el bienestar de los “grupos débiles y desfavorecidos” (como se los llama en el léxico oficial). Sin embargo, esta idea de que los obreros son seres “débiles” solo se puede mantener por medio de una operación simbólica de desconexión ideológica de las causas y de sus efectos. En vista del relativo éxito de esta operación, el carácter innegablemente político de los conflictos de clase queda opacado a los ojos de los propios trabajadores.

Resulta imposible entender cómo se mantiene esta situación sin comprender la condición social y política actual de la clase obrera. El trabajador chino de hoy está a años luz de los proletarios heroicos e hipermasculinizados de los afiches de propaganda de la Revolución Cultural. En el sector estatal, los trabajadores nunca fueron realmente “amos y señores de la empresa”, como lo pretendía la propaganda oficial. Sin embargo, se les garantizaba el empleo de por vida y, además, cada unidad laboral se hacía car-

go del costo de la reproducción social proveyendo a los asalariados de vivienda, educación, atención médica, pensión de jubilación e incluso servicios de boda y funerales. En la década de 1990, el gobierno lanzó un masivo programa de liberalización que consistió en privatizar numerosas empresas públicas, recortar su mano de obra o eliminar subsidios estatales, lo cual generó importantes desajustes socioeconómicos en el “cinturón industrial” del noreste de China. Si bien las condiciones materiales de los asalariados de las empresas estatales que todavía existen son relativamente mejores, estas empresas también son manejadas cada vez más según la lógica de la maximización del beneficio.

Más interesante es el caso de la nueva clase obrera compuesta por migrantes rurales que se desplazaron masivamente hacia las ciudades del “cinturón del sol”, en el sudeste del país. El inicio de la transición al capitalismo, en 1978, fue muy beneficioso para los campesinos, ya que sus productos se vendían en el mercado por un mejor precio que el que les pagaba el Estado anteriormente. Sin embargo, hacia mediados de la década de 1980, estas ganancias fueron crecientemente aniquiladas por la inflación, y la población rural empezó a buscar nuevas fuentes de ingresos. Cuando las regiones del litoral sudoriental abrieron sus puertas al sector industrial exportador, los agricultores se convirtieron en trabajadores migrantes.

Al mismo tiempo, el Estado descubrió que una serie de instituciones heredadas del sistema de economía planificada podían también ser útiles para estimular la acumulación privada. Era en particular el caso del *hukou* o sistema de registro domiciliario, que vinculaba el acceso a los servicios sociales a la residencia en un lugar específico. El *hukou* es un instrumento de administración complejo y cada vez más descentralizado, pero su característica más importante es que institucionaliza la segregación espacial y social entre las actividades productivas y reproductivas de los trabajadores migrantes, entre su vida laboral y su vida familiar y doméstica.

Esta división moldea cada aspecto de las luchas de los trabajadores migrantes. Hombres y mujeres jóvenes migran a las ciudades para tra-

bajar en fábricas, restaurantes y obras de construcción, para involucrarse en delitos menores, para vender comida en las calles o para ganarse la vida como trabajadores sexuales. Pero por su lado, el Estado nunca pretendió reconocer la igualdad formal entre los migrantes rurales y la población urbana, ni aceptar que habían llegado para quedarse a largo plazo. Es así como los migrantes no tienen acceso a ninguno de los servicios públicos reservados a los residentes de las ciudades, ya se trate de atención médica, vivienda o educación. Necesitan un permiso oficial para estar en la ciudad; en los años 90 y en el inicio de la década de 2000, los migrantes internos eran regularmente detenidos y maltratados por la policía, y muchos eran “deportados” por no tener papeles. Durante al menos una generación, se trató ante todo para ellos de ganar tanto dinero como pudieran en su primera juventud antes de volver a sus pueblos nativos para casarse y formar una familia, eso en general alrededor de los 25 años.

Existen otros dispositivos formales que obstaculizan la posibilidad para los migrantes de sobrevivir de modo duradero en la ciudad. El sistema de seguridad social (cobertura médica, pensión de jubilación, seguro de desempleo, seguro de maternidad, seguro contra accidentes laborales) depende de las administraciones municipales. Esto significa que incluso la minoría de migrantes empleados en empresas que contribuyen a los organismos de seguridad social aportan a un sistema del que nunca podrán beneficiarse. Y como las pensiones se vinculan al lugar de residencia oficial, el migrante que vive clandestinamente en la ciudad no tiene ninguna motivación para reivindicar mejores condiciones de jubilación. Así que es lógico que los trabajadores focalicen sus reclamos en la cuestión salarial.

En el nivel subjetivo, resulta también que los migrantes no se autodefinen como “trabajadores”, ni se perciben como parte de la “clase obrera”. Usan el término “*mingong*”, campesino-obrero, y dicen que se dedican a “vender su fuerza de trabajo” (*dagong*) en lugar de tener una profesión o desarrollar una carrera. Puede ser que este tipo de relación con el trabajo, con

su temporalidad específica, sea la norma en el capitalismo neoliberal, pero en muchas fábricas chinas la tasa de rotación de personal es asombrosa, superando a veces el 100% anual.

Eso tiene un impacto enorme sobre la dinámica de la resistencia obrera. Así, por ejemplo, se registran muy pocas luchas para acortar la duración de la jornada laboral. ¿Por qué querrían los trabajadores disponer de más tiempo libre en una ciudad que los rechaza? Para un migrante de 18 años de edad que trabaja duro en una fábrica de la periferia de Shanghái, la idea de “equilibrio entre la vida laboral y la vida personal” – tan cacareada en los manuales occidentales de gestión de recursos humanos– no tiene ningún sentido. En la ciudad, los migrantes viven para trabajar, literalmente y sin ningún anhelo de autorrealización. Si lo único que le interesa a un obrero es ganar dinero hasta volver a su aldea, no tiene motivo (ni oportunidades) para exigir más tiempo “libre” para gozar de la ciudad.

Otro ejemplo: cada año, antes de las fiestas del Año Nuevo chino, se dispara la cantidad de huelgas en el sector de la construcción. ¿Por qué? Se trata del único momento del año en que muchos migrantes volverán a su casa y podrán reunirse con integrantes de sus familias, incluso con sus cónyuges y sus hijos. A los trabajadores de la construcción, en general, se les paga una vez completada la obra, pero el incumplimiento del pago de salarios se ha vuelto endémico desde la liberalización del sector en los años 80. La idea de volver al pueblo con las manos vacías es inaceptable para ellos, si lo que los motivó para migrar fue precisamente, y ante todo, la promesa de un salario algo más alto. De allí las huelgas.

Dicho de otro modo, los trabajadores migrantes no tratan de vincular las luchas en la esfera productiva con reclamos en otros ámbitos de su vida o con asuntos sociales de índole más general. Están completamente separados de la comunidad local y no tienen derecho a expresarse como ciudadanos. Más allá de las reivindicaciones salariales, no hay reclamos por más tiempo libre o mejores servicios sociales, ni hablar de derechos políticos.

Mientras tanto, el capital recurre a varios métodos comprobados para aumentar la rentabilidad. En el sector industrial, se observa en los últimos años una evolución ya tristemente familiar para los trabajadores estado-unidenses, europeos o japoneses: el crecimiento explosivo de varios tipos de empleo precario, como el trabajo temporal, las pasantías para estudiantes y, sobre todo, la tercerización de la mano de obra. Los trabajadores tercerizados (o *dispatch workers*) son empleados directos de una empresa de contratación de mano de obra —muchas son propiedad de las agencias de empleo locales— que los “despacha” hacia varios sitios de producción. Por supuesto, este método tiene como efecto ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral y aumentar la flexibilidad al servicio del capital. La tercerización afecta hoy a un porcentaje muy importante de la mano de obra (a menudo más de 50% de los trabajadores de una empresa) en una muy amplia gama de sectores: industria, energía, transporte, banca, salud, saneamiento ambiental y servicios. Es un fenómeno que se observa en todos los tipos de empresas: privadas nacionales, privadas extranjeras, mixtas y estatales.

Pero la gran novedad de los últimos años ha sido el traslado del capital industrial de las regiones costeras hacia el centro y el oeste de China. Este “reajuste espacial” tiene enormes consecuencias políticas y sociales, al mismo tiempo que ofrece a los obreros nuevas perspectivas posibles de transformación. Por supuesto, la concretización de estas perspectivas dependerá solo de la práctica. El caso de Foxconn, el mayor empleador privado de China, ilustra bien este punto. Hace más de una década, *Foxconn* trasladó sus operaciones de Taiwán a la ciudad costera de Shenzhen. Sin embargo, como consecuencia de los suicidios de trabajadores ocurridos en 2010, que atrajeron la atención del público sobre sus prácticas laborales agresivas y altamente militarizadas, se ve ahora obligada a mudarse una vez más. Actualmente, *Foxconn* está empezando a reducir su mano de obra en Shenzhen después de haber construido enormes instalaciones nuevas en provincias del interior. Las dos

más grandes están ubicadas en las capitales de las provincias de Zhengzhou y Chengdu.

No es difícil comprender el atractivo que reviste el interior para empresas de este tipo. Si bien los salarios en Shenzhen y en otras regiones costeras siguen siendo relativamente bajos en comparación con los estándares mundiales (menos de 200 dólares mensuales), los que se pagan en provincias del interior, como Henan, Hubei y Sichuan son a veces inferiores en casi 50%. Muchos empleadores asumen también, probablemente con razón, que habrá un mayor reservorio de mano de obra migrante cerca de sus lugares de origen, lo que implica un mercado laboral más laxo y una situación políticamente más ventajosa para el capital, como lo demuestran varios ejemplos históricos. En su libro *Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor*, el historiador Jefferson Cowie identificó un proceso similar en la trayectoria de la empresa de electrónica RCA, de Nueva Jersey a Indiana, y luego a Tennessee, para terminar en México.⁴

Si bien en las últimas dos décadas el litoral chino presentó condiciones políticas y sociales altamente favorables para el capital transnacional, no ocurrirá necesariamente lo mismo en el interior. El antagonismo entre trabajo y capital es universal, pero el conflicto de clases se desenvuelve siempre en un contexto específico. ¿Cuáles son, entonces, las características particulares del interior chino, y en qué nos podrían llevar a un prudente optimismo? Mientras que las condiciones de vida de los migrantes en la costa tienen siempre una dimensión transitoria (lo que hace que sus luchas tengan siempre un carácter efímero), en el interior tienen la posibilidad de establecer comunidades duraderas. En teoría, esto implica una mayor posibilidad de sinergia entre las luchas en la esfera productiva y la luchas en la esfera de la reproducción, algo que no era factible mientras estos dos ámbitos estaban espacialmente segregados.

Consideremos el problema del *hukou*, el sistema de registro domiciliario. Las megalópolis del este, que han atraído a una multitud de migran-

4 J. Cowie: *Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor*, The New Press, Nueva York (2001).

tes, ponen restricciones muy rigurosas a la obtención del derecho de residencia. Incluso los empleados administrativos con títulos universitarios encuentran dificultades para conseguir el derecho legal de vivir en Beijing. Sin embargo, las pequeñas ciudades del interior tienen requisitos de residencia mucho más laxos. Se puede plantear la hipótesis de que eso podría cambiar la dinámica de la resistencia obrera. Antes, la trayectoria típica de un migrante consistía en trabajar en la ciudad por algunos años acumulando dinero, para después regresar a su región de origen y formar una familia. La perspectiva de un trabajador en una provincia del interior puede ser muy distinta: de pronto, no solo “trabaja”, sino que también “vive” en un determinado lugar. Se vuelve entonces mucho más probable que los migrantes se establezcan de forma permanente en el mismo lugar donde trabajan. Allí querrán encontrar cónyuges, conseguir una casa, tener hijos, mandar a esos hijos a la escuela, etc.; todo lo que atañe a la reproducción social.

Anteriormente, los empleadores no tenían que pagar a los migrantes un salario suficiente para satisfacer todas sus necesidades, y nadie pensaba que se lo podían exigir, ya que se sabía que estos trabajadores volverían a establecerse en sus pueblos de origen. Sin embargo, en el interior, es más probable que los migrantes reclamen todos los elementos de una vida decente: vivienda, atención médica, educación y algún tipo de protección contra las contingencias del desempleo y de la vejez. Tal vez quieran también más tiempo libre para ellos mismos y para su comunidad, un pedido notablemente ausente hasta ahora. Eso implica una posible politización de los conflictos laborales. Los migrantes del litoral nunca pensaron en acceder a servicios públicos decentes. Pero con la generalización del derecho de residencia en las ciudades del interior, es más factible que se multipliquen las reivindicaciones de acceso a servicios sociales, y esto permitiría romper el aislamiento de las luchas puramente fabriles. Además, los reclamos de protección social estarán más bien dirigidos al Estado, no a los empleadores individuales,

por lo que proveerán así la base simbólica para una confrontación generalizada.

Existe una tendencia comprensible a idealizar la valentía a veces espectacular de los movimientos de protesta de los trabajadores migrantes; sin embargo, hay que reconocer que la respuesta más frecuente de los migrantes a las malas condiciones laborales ha sido simplemente renunciar y buscar otro empleo o regresar a casa. Pero esto también puede cambiar cuando la gente trabaja en el mismo sitio en donde vive. Quizás estén dadas las condiciones para que los migrantes empiecen a luchar por su comunidad y dentro de ella, en lugar de simplemente buscar un vía de escape. La trayectoria de vida de los trabajadores del interior podría también contribuir a fortalecer su activismo. Muchos de ellos ya cuentan con experiencia de trabajo y de lucha en las regiones costeras. Los mayores quizás carezcan de la pasión combativa de los jóvenes, pero su experiencia para lidiar con patrones explotadores y con sus aliados en el aparato estatal podría ser un recurso invaluable.

Por último, los trabajadores tendrán a su disposición mayores recursos sociales. En las grandes ciudades costeras, les era muy difícil ganarse la simpatía de los residentes locales, un hecho lamentable que se hizo evidente durante los motines obreros de Guxiang. Sin embargo, en el interior, será más frecuente que los trabajadores tengan a sus amigos y a sus familias cerca, es decir, a gente que no solo estará más dispuesta a apoyar sus luchas, sino que también a menudo dependerá directamente del nivel de sus salarios y de la calidad de los servicios sociales locales. Con esto se abre la posibilidad de que las luchas traspasen el ámbito del lugar de trabajo para incorporar cuestiones sociales más amplias.

A veces, la izquierda se deja seducir por la idea de la resistencia perpetua en sí misma y por sí misma. No se puede negar que el tipo de conflicto que se ha desarrollado en China ha perturbado, efectivamente, la acumulación capitalista. Sin embargo, subsiste un cierto nivel de alienación de la actividad política de los trabajadores. Existe una profunda asimetría: la protesta obrera es a menudo improvisada y carece de estrategia,

mientras que la respuesta del Estado y del capital es consciente y coordinada.

Hasta el momento, esta forma de lucha fragmentada y efímera no ha afectado significativamente las estructuras básicas del Partido-Estado ni de su ideología dominante. Y el capital, en cuanto tendencia universal, nunca ha dejado de manifestar su habilidad para sojuzgar los varios focos de rebeldía. Si lo único que logra la combatividad obrera es obligar al capital a aniquilar el proletariado en un sitio determinado para generarlo de nuevo (junto con sus luchas) en algún

otro sitio, ¿cabe realmente ver en ello una victoria? La nueva frontera de la acumulación capitalista provee a la clase obrera china de oportunidades para establecer formas de organización más duraderas, capaces de extender el campo de acción de las luchas sociales y de formular exigencias políticas más amplias. Mientras tanto, y hasta que eso ocurra, seguirá estando medio paso atrás de su antagonista histórico... y del nuestro.



Las nuevas huelgas en China

de las amigas y amigos de gongchao (julio 2014)

La acción directa es un importante modo de participación política en China. –SCMP, 28 abril 2014¹

El número de huelgas de trabajadoras y trabajadores migrantes en China ha aumentado en los últimos años. China es la segunda mayor potencia económica del mundo y un nudo central de las cadenas globales de producción, por lo que sus huelgas tienen efectos sobre el tejido social y político del país y más allá. ¿Cómo se han desarrollado las huelgas en China en las dos últimas décadas y qué les caracteriza a día de hoy?

En su libro, publicado en China en 2012 y basado en entrevistas con trabajadores migrantes del Delta del Río de las Perlas (DRP), Hao Ren y otros describen el desarrollo de la militancia obrera desde los años 1990.² Después de aplastar la revuelta de Tian'ammen en 1989 y la suspensión temporal de las reformas de mercado posteriores, el régimen del Partido Comunista Chino (PCC) aceleró de nuevo la reestructuración de la economía china después de 1992. Aumentaron las inversiones extranjeras y millones de trabajadores migrantes se dirigieron al DRP y a otros centros industriales a trabajar en las nuevas fábricas. Las condiciones se caracterizaban por una alta tasa de accidentes, bajos salarios, frecuentes robos de salarios, excesivas horas extraordinarias y alta intensidad de trabajo. El acoso y el abuso por parte de los jefes era generalizado, pero los trabajadores migrantes contraatacaban con violencia o con maneras de resistencia no perceptibles. Entre 1993 y 1994 una primera huelga sometió a fábricas extranjeras, como la compañía japonesa *Canon* en Zhuhai. El régimen de migración del Estado (*hukou*),

que divide a la población entre habitantes rurales y urbanos, se reafirmó mediante controles, deportaciones y violencia policial contra “ilegales”. En 1995, se aprobó la ley laboral china y, en aquella época, la oficina laboral oficial intervenido con asiduidad en conflictos laborales. Según Chris Chan, el Estado quería “absorber las acciones radicales de los trabajadores a través de canales legales gestionados por la Administración”.³

La entrada de China en la *Organización Mundial del Comercio* (OMC) en 2001 llevó a un mayor incremento de la inversión extranjera. A pesar de que se relajó el régimen de migración interna, los nuevos centros industriales orientados a la exportación, como el DRP, experimentaron una escasez de fuerza de trabajo, ya que muchos migrantes (potenciales) se negaban a aceptar los horribles puestos de trabajo en fábricas con salarios bajos. Entre 2003 y 2007, el número de huelgas ilegales en China aumentó de manera llamativa y el DRP vio muchas olas de huelgas, especialmente en empresas extranjeras. Jay Chen ve ahí un “punto de inflexión” en el desarrollo de las protestas masivas en China.⁴

Desde entonces, las condiciones en las fábricas han mejorado algo de manera gradual, la intensidad del trabajo se ha reducido un poco, las horas extraordinarias han disminuido, así como la utilización de la violencia contra trabajadoras y trabajadores. Los salarios nominales han subido sustancialmente, como muestra el aumento regular de los estándares del salario mínimo estatal. En la zona económica especial de Shen-

1 <http://www.scmp.com/comment/article/1499178/china-cant-ignore-workers-well-being-if-it-wants-avert-strikes>

2 Consultar el artículo introductorio en Hao Ren et al., *Streiks im Perlflossdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*, Vienna (2014). En chino: <http://laborpoetry.com/forum.php?mod=viewthread&tid=492>

3 Chan, Chris King-chi, *Contesting Class Organization: Migrant Workers' Strikes in China's Pearl River Delta, 1978-2010*, *International Labor and Working-Class History*, #83 (primavera 2013): p. 112–36.

4 Chen, Chih-Jou Jay, *Die Zunahme von Arbeitskonflikten in China: Ein Vergleich von ArbeiterInnenprotesten in verschiedenen Sektoren*, in: Eggers, Georg, et al., *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt* (Vienna, 2013), p. 78–105.

zhen, por ejemplo, se incrementó de 574 RMB al mes en 2001 a 1.000 yuanes en 2008. Sin embargo, los precios también subieron algo.

Hao Ren y otros describen cómo las huelgas empezaron con panfletos y teléfonos móviles, y cómo las protestas de otras fábricas fueron imitadas. De acuerdo con Chris Chan, durante la década del 2000, trabajadoras y trabajadores migrantes también aprendieron a sacar la huelga a la calle, más allá de los muros de la empresa. Llamaron a los medios de comunicación, bloquearon autopistas y circularon informes en Internet. Aparte de los trabajadores de la producción, en muchas otras huelgas también participaron jefes de bajo nivel y a veces incluso personal de oficina. Las autoridades reaccionaban una y otra vez con el uso de la violencia policial o incluso con el arresto de los activistas de la huelga.

La crisis global de 2008–2009 llevó a una oleada de despidos en China y, en particular, en el DRP. El régimen del PCC pospuso el incremento previsto de los salarios mínimos y modernizó las leyes laborales y los mecanismos de mediación, para reforzar la maquinaria estatal en la canalización de las luchas. El Capital utilizó la crisis para mejorar su coordinación y organización, e intentó cargar los costes de la crisis sobre los trabajadores –y sobre el Estado. En casos de quiebra de la empresa, las autoridades intervinieron a menudo y pagaron los salarios atrasados. Trabajadoras y trabajadores reaccionaron con huelgas defensivas contra el traslado, los despidos, los cierres, el robo de salarios, etc.

Después de la recuperación económica de 2009–2010 y el retorno a la escasez de trabajo, las tornas cambiaron de nuevo y la posición de los trabajadores salió fortalecida. En 2010 tuvo lugar una nueva oleada de huelgas. El punto de comienzo fue la huelga de los trabajadores de *Honda* en Foshan, quienes consiguieron un 35% de incremento salarial. De acuerdo con Hao Ren y otros, los trabajadores se mostraron en consecuencia más decididos, demostrando solidaridad y persistencia. Las huelgas ofensivas lograron un incremento salarial general y, en algunos lu-

gares, los trabajadores demandaron que los sindicatos fueran puestos bajo control obrero.

Las huelgas continuaron sin cesar durante el período de 2011 a 2013, escribe el *Boletín Chino del Trabajo* (CLB, en inglés) en un informe reciente, y los salarios en las fábricas se incrementaron un 50% entre 2010 y 2013.⁵ Muchas empresas intentaron compensar el incremento de salarios mediante la reducción de horas extraordinarias y gratificaciones, introduciendo recuentos del tiempo de trabajo y mayores reducciones salariales por comida y alojamiento. Además, el Capital aumentó el uso de agencias de trabajo temporal y los contratos limitados de trabajo para ser capaz de reaccionar ante las fluctuaciones de la producción –y para dividir a las fuerzas de trabajo. En 2011, 60 millones fueron empleados en China mediante agencias de trabajo temporal.⁶ Una huelga excepcional, que tuvo lugar en abril de 2014, ilustra el conflicto de clase actual en el DRP:

Huelga en las fábricas de calzado Yue Yuen en Dongguan

Los capitalistas siempre serán capitalistas.
–Trabajador de calzado para *Adidas* en *Yue Yuen*, después de la huelga en Dongguan⁷

Hasta 50.000 trabajadoras y trabajadores de todas las seis fábricas de calzado de *Yue Yuen* (裕元) en Dongguan, al sur de China,⁸ fueron a la

5 CLB (China Labour Bulletin), Searching for the Union. The Workers' Movement in China 2011–13 (febrero 2014): http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

6 http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf

7 <https://portside.org/2014-05-07/plying-social-media-chinese-workers-grow-bolder-exerting-clout> (citando un artículo del New York Times).

8 Dongguan se ha convertido en una ciudad industrial de ocho millones en las últimas dos décadas. Atrapada entre Shenzhen y Guangzhou, es el centro de la estructura económica para las exportaciones de las manufacturas por contrato, por ejemplo, la producción de componentes o el montaje de elementos prefabricados para

huelga en abril de 2014, la mayor huelga de trabajadores migrantes que afectó a una empresa de inversión extranjera. *Yue Yuen*, dirigido por el Grupo Pou Chen basado en Taiwán, es uno de los mayores productores de calzado por contrato, creando más de 300 millones de pares en 2013 —el 20% de la producción global de calzado deportivo e informal.⁹ Más de 400.000 empleados (2012) producen calzado para más de treinta marcas como *Nike*, *Adidas* y *Reebok* en fábricas en China, Indonesia y Vietnam.¹⁰

En Dongguan, *Yue Yuen* emplea a 60.000 trabajadoras y trabajadores en seis fábricas, produciendo sobre todo para *Adidas* y *Nike*. Mediante horas extraordinarias y gratificaciones, los empleados de *Yue Yuen* (incluyendo al personal de gestión) ganan un sueldo mensual medio de alrededor de 3.000 yuanes (490 dólares americanos). Sin embargo, los sueldos de los trabajadores de la línea de montaje parten de un mínimo local de 1.310 yuanes (210 dólares americanos), alcanzando de 2.200 a 2.800 yuanes (de 350 a 400 dólares americanos), una vez sumadas las horas extraordinarias, así como las bonificaciones individuales, grupales, de antigüedad y de asistencia. Cuando los pedidos son escasos y la producción es lenta, los salarios pueden ser incluso más bajos.¹¹

Alrededor de un 70% de los trabajadores de la producción en las plantas de calzado son mujeres. En las plantas de producción de suelas, son más del 50%, mientras que en las fábricas de molduras la mayoría son hombres. Más del 70% de los empleados han estado trabajando para *Yue Yuen* durante más de cinco años, de los cua-

grandes marcas internacionales. La mayoría de trabajadoras y trabajadores son migrantes de las áreas rurales y otras provincias.

9 <http://www.4-traders.com/YUE-YUEN-INDUSTRIAL-HOLD-1412683/news/Yue-Yuen-Industrial--Strike-hit-footwear-company-resumes-production-18349136/>

10 <http://www.yueyuen.com>; <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-21/china-strike-at-nike-adidas-factory-extends-to-sixth-day.html> ; http://sinosphere.blogs.nytimes.com/2014/04/17/workers-strike-at-shoe-factory-over-benefits-dispute/?php=true&_type=blogs&_r=0

11 <http://www.corpwatch.org/article.php?id=15947>

les entre un 10 y un 15% han estado trabajando para *Yue Yuen* durante más de diez años. Muchos de estos trabajadores experimentados entraron en *Yue Yuen* a la edad de 18 o 19 años mediante parientes u otras personas de su mismo lugar de origen. Algunos ahora tienen hijos que también trabajan en la fábrica. Los trabajadores experimentados se conocen bien unos a otros todos y constituyeron la columna vertebral de la reciente lucha.¹²

Las relaciones entre los altos jefes taiwaneses y el personal chino (jefes de sección y encargados), de un lado, y trabajadoras y trabajadores, de otro, son tensas (excepto en la planta de moldura, donde la mayoría de los trabajadores son hombres y las relaciones laborales son más distendidas). El personal (a menudo también ligado mediante relaciones familiares o de lugares de origen) mide la eficiencia laboral, regaña a los trabajadores y les pone bajo presión para trabajar rápido e incrementar la producción. Por ejemplo, lo que antes se hacía en diez horas de trabajo ha de hacerse ahora en ocho horas. “La productividad de la línea de montaje es constantemente medida con un cronómetro. Cada movimiento tiene su tiempo estándar. Y la producción está determinada de acuerdo a ese estándar. Pero las personas no somos máquinas, ¿cómo pueden mantener esa velocidad y precisión durante un período continuo de ocho horas? La gente está cansada y necesita ir al baño, ¿no? Este método para determinar la producción es irracional e inhumano.” (Trabajador de *Yue Yuen*, abril 2014).¹³

En los últimos años, las trabajadoras y trabajadores de *Yue Yuen* han participado ya en protestas y huelgas a pequeña escala. En 2008, por ejemplo, cientos de trabajadores de una planta de moldura, insatisfechos con sus contratos laborales, se negaron a firmarlos. El patrón llamó

12 http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_ed2baf420101wdo.html (en chino), <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

13 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

a la policía, quienes sellaron las puertas de la fábrica para que nadie pudiera fichar en el trabajo. Los trabajadores se reunieron, entonces, frente a la puerta del edificio del Gobierno de Dongguan.¹⁴ En luchas anteriores, incluso algunos de los directivos de la planta china de calzado se movilizaron con las trabajadoras y trabajadores, si no les gustaban las decisiones tomadas por los altos jefes taiwaneses.¹⁵

La reciente huelga estalló después de que los trabajadores descubrieran que la empresa no había estado pagando la totalidad de las contribuciones a la Seguridad Social requeridas para que los trabajadores jubilados obtengan la pensión completa.¹⁶ En vez de pagar las contribuciones a la Seguridad Social de acuerdo al salario mensual completo, la empresa sólo había pagado de acuerdo al salario mínimo mensual de la región. El fondo de pensiones es especialmente importante para las trabajadoras y trabajadores, porque —cuando las contribuciones han sido pagadas durante muchos años— tienen derecho a recibir una pensión o transferencia de dinero en su fondo de pensión acumulado, si cambian de empresa o provincia.

El Estado chino introdujo nuevos sistemas de bienestar social basados en contribuciones de ambos, empresarios y trabajadores, después de la disolución de las comunas populares en las zonas rurales a principios de los 1980 y la reestructuración y destrucción parcial del antiguo sistema de bienestar en las ciudades (“el Tazón de Arroz de Hierro”) en los 1990. Sin embargo, no todo el mundo queda cubierto y el sistema está mal financiado, sufre la corrupción y el incumplimiento de los empresarios, y no funciona bien. La mayoría de las pequeñas empresas sim-

plemente no pagan sus contribuciones, y las compañías más grandes como *Yue Yuen* sólo pagan de acuerdo al salario mínimo legal, no de acuerdo al salario real. Ambos argumentan que, de lo contrario, disminuirían sus estrechos márgenes de beneficio y que perderían las ventajas de los costes laborales.¹⁷ El Gobierno hace la vista gorda con las empresas que se niegan a pagar sus contribuciones a la Seguridad Social o las que pagan menos de lo que les corresponde.

“La fábrica nos ha estado engañando durante 10 años”, dijo una trabajadora de *Yue Yuen*. “El distrito gubernamental, la oficina de trabajo, la oficina de la Seguridad Social y la empresa, todos juntos, nos han estado engañando.”¹⁸ Otra fuente de descontento acumulado después del estallido de la huelga fueron los bajos salarios y el hecho de que los salarios no hubieran aumentado durante mucho tiempo. Cada vez que subía el salario mínimo en Dongguan, *Yue Yuen* reducía los pagos de gratificaciones a trabajadoras y trabajadores. Hubo un tiempo en el que *Yue Yuen* fue considerada una fábrica relativamente buena, pero ya no es el caso. Hay una alta tasa de rotación y, como dijo un trabajador al comienzo de la huelga: “¡Las trabajadoras y trabajadores simplemente han aprovechado esta oportunidad para expresar su ira!”¹⁹

Cronología

La confrontación comenzó con centenares de trabajadoras y trabajadores bloqueando un puente en Dongguan el 5 de abril de 2014.²⁰ Al no responder la empresa, el 14 de abril trabajadoras y trabajadores de varias plantas fueron a la huelga, y más de 10.000 protestaron en las calles. Cientos de antidisturbios agredieron y pegaron a trabajadores, y arrestaron a algunos que porta-

14 Ibid.

15 Ibid.

16 Las empresas chinas tienen que pagar las contribuciones para pensiones, asistencia médica y desempleo, lo que bien puede suponer más del 10% del sueldo del empleado, consultar una explicación en inglés al respecto: <http://www.china-briefing.com/news/2012/02/21/mandatory-social-welfare-benefits-for-chinese-employees.html> y: <http://www.chinalawblog.com/2013/11/china-employer-taxes-employee-taxes-are-we-having-fun-yet.html>

17 <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-482.html>

18 <http://revolution-news.com/china-thousand-yue-yuen-nike-adidas-factory-workers-strike-unpaid-pensions/>

19 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

20 Aquí se puede consultar una cronología de la lucha: <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2957> (en chino)

ban pancartas.²¹ Más tarde, la policía permaneció en el área de la fábrica, y continuaron los arrestos durante la huelga. Esto incluyó, al menos, la detención de dos activistas de ONGs laborales de la región.²² Las trabajadoras y trabajadores demandaban nuevos contratos de trabajo, mejora en las condiciones laborales y cumplimiento íntegro de los pagos al fondo de seguridad.

El 15 de abril, la huelga se propagó a todas las seis fábricas de *Yue Yuen* en Dongguan e involucró a más de 50.000 trabajadoras y trabajadores, quienes pasaron sus tarjetas al principio de su turno de trabajo, pero no trabajaron. El 16 de abril, la empresa pidió negociar. Trabajadores se ofrecieron como representantes, pero cuando la empresa se negó a hacer concesiones, se rompieron las negociaciones y los representantes de los trabajadores fueron detenidos –supuestamente con la ayuda de los líderes del sindicato estatal Federación Nacional de Sindicatos de China (FNS; inglés: ACFTU).²³ El 17 de abril, la dirección de *Yue Yuen* prometió pagar las contribuciones futuras de la Seguridad Social, a partir del 1 de mayo, a condición de que las trabajadoras y trabajadores también paguen su parte de las contribuciones. Los trabajadores declararon que no volverían al trabajo hasta que la empresa pagara de una sola vez todas las contribuciones acordadas –dinero en efectivo, porque en este asunto no se fiaban ni de la empresa ni del Gobierno.

El 18 de abril, las mujeres y los hijos de los representantes de los trabajadores se manifestaron en las fábricas y frente al distrito de la Administración, pidiendo su puesta en libertad. El mismo día, 2.000 trabajadoras y trabajadores de

otro complejo de *Yue Yuen* en la provincia de Jiangxi, que producían calzado para *Adidas* principalmente, se unieron a la huelga.²⁴ El 21 de abril, *Yue Yuen* prometió pagar una asignación mensual de 230 yuanes a partir del 1 de mayo. “Las trabajadoras y trabajadores declinaron esta oferta, expresando sentirse insultados por la pequeñez de la concesión y la desconfianza hacia la empresa a llevar a cabo lo prometido. En respuesta a las octavillas de los sindicatos rojos que anunciaban la asignación de 230 yuanes, las trabajadoras y trabajadores bromeaban sobre los años perdidos de pensión impagada e, incluso, si recibieran las pensiones completas más una asignación de 230 yuanes en el futuro, tampoco llegaría a cubrir el dinero que ya habrían perdido. Muchos trabajadores ya habían trabajado en esa fábrica durante más de diez años y se estaban aproximando a la edad de jubilación. No trabajarían el tiempo suficiente como para acumular tanto en pensiones futuras y no podrían disfrutar de la asignación durante muchos años. Otros trabajadores sospechaban que, después de que volvieran al trabajo, la empresa encontraría simplemente la manera de despedirles y entonces no tendrían oportunidad de disfrutar de las futuras ganancias”.²⁵

Además, hay un problema con las contribuciones a la Seguridad Social: no era sólo *Yue Yuen* quien no pagaba las contribuciones completas, sino que los trabajadores tampoco lo hacían. “Ahora, la mayoría de trabajadoras y trabajadores en *Yue Yuen* no quiere pagar la Seguridad Social atrasada, porque tienen que pagar las contribuciones de sus propios bolsillos y no pueden permitírselo. ¡Los empleados a largo plazo necesitan un seguro social por valor de miles de yuanes! ¿Dónde pueden conseguir esa cantidad de dinero?”²⁶ En consecuencia, los trabajadores pidieron que *Yue Yuen* pagara ambos,

21 Una pancarta decía “Devolución de nuestro seguro social, devolución de mi fondo de vivienda”, ver vídeo al respecto <http://youtu.be/6Ca-hoozEGE> y otro más <http://www.bbc.com/news/business-27059434>

22 Para fotos sobre la presencia policial y detenciones, consultar <http://revolution-news.com/china-thousand-yue-yuen-nike-adidas-factory-workers-strike-unpaid-pensions/> y <http://revolution-news.com/biggest-strike-chinas-history-enters-6th-day-police-arrested-organizers-workers-battle-swat-troops/>

23 <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2957>

24 <http://www.scmp.com/comment/article/1499178/china-cant-ignore-workers-well-being-if-it-wants-avert-strikes>

25 Notas tras visitar Dongguan y debates con trabajadoras y trabajadores, abril de 2014.

26 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

la parte atrasada que la empresa adeuda y la parte de los trabajadores también.

El 22 de abril, las manifestaciones de apoyo a las trabajadoras y trabajadores de *Yue Yuen* tuvieron lugar en Hong Kong, Taiwán, Australia y en EEUU, mientras que en Dongguan el FNS intervenía de nuevo para intentar evitar la huelga. “Creo que lo habían coordinado –la federación [sindical], la policía y el patrón. Pegaron un puñetazo conjunto a los trabajadores.”²⁷ En este punto, la policía cerró las puertas de la empresa, para que las trabajadoras y trabajadores no pudieran entrar o salir y para que no pudieran pasar su tarjeta de empresa al principio del turno antes de volver a sus dormitorios. Después, la dirección quitó todos los cronómetros de los turnos de trabajo.²⁸

El 24 y 25 de abril, las autoridades locales emplazaron a más antidisturbios y los colocaron alrededor y dentro de las fábricas, deteniendo a trabajadores que no reanudaban el trabajo –todo para acrecentar la presión sobre las trabajadoras y trabajadores a que aceptaran el trato. Incluso policías de paisano accedieron a la fábrica y arrestaron a trabajadores que se habían negado a volver al trabajo. “¡La fábrica de calzado *Yue Yuen* se convirtió en la cárcel *Yue Yuen*!”, dijo un trabajador.²⁹ Otro comentó: “No tenemos más remedio que volver al trabajo. ¿Qué puedes hacer si tienes un hombre con escudo, porra y casco, de pie, a tu lado?”³⁰ Para el 28 de abril, alrededor de dos tercios de trabajadoras y trabajadores habían regresado al trabajo, mientras que los

trabajadores de una de las plantas seguían adelante con la huelga.³¹

Valoración

La huelga fue organizada autónomamente, y las trabajadoras y trabajadores utilizaron sus smartphones y los chats de Internet para movilizar las protestas. Los directivos de la planta de calzado y trabajadores experimentados en otros casos jugaron un rol decisivo, pero, al igual que en otras huelgas, no lo hicieron abiertamente, para evitar represalias por parte de los patrones. La capacidad organizativa no fue igual en todas las plantas y secciones, con trabajadores estando preparados y relativamente bien organizados, mientras que otros se unieron a la huelga sin ninguna coherencia organizativa interna.³² También hay rumores de que *Yue Yuen* sobornó a los directivos de la planta de calzado, quienes permanecieron pasivos o jugaron un rol en la organización de la huelga, pero que finalmente ejercieron gran presión sobre los trabajadores, y utilizaron redes de amistad y violencia para forzarles a volver al trabajo. Los encargados de la cadena de montaje no fueron pagados, pero, según un trabajador, no pudieron soportar la presión y obligaron a los trabajadores a volver a trabajar.³³

“He trabajado aquí durante 15 años y no me voy a ir sin una respuesta apropiada”, dijo una trabajadora de 46 años de Hunan. “Muchos de mis compañeros de trabajo son mujeres: creían que éramos fáciles de acosar, pero estamos aquí para demostrarles que están equivocados.”³⁴ Los trabajadores en huelga de *Yue Yuen* se mantuvieron firmes durante dos semanas y declinaron propuestas de acuerdo de la empresa que solamente habrían solucionado parcialmente sus problemas. Querían ver dinero en efectivo en

27 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike> [我怎么感觉他们好像是商量好了, 工会, 警察, 资方, 打一套组合拳, 对象就是员工]

28 <https://portside.org/2014-05-07/plying-social-media-chinese-workers-grow-bolder-exerting-clout>

29 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>. El entrevistado también declara que los trabajadores habían hablado con la policía, quienes en realidad eran simpatizantes de los trabajadores, pero dijeron que recibían órdenes.

30 Ibid.

31 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-25/china-tells-nike-shoemaker-to-rectify-striker-benefits-by-today.html>; <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

32 Ibid.

33 Ibid.

34 <http://www.clb.org.hk/en/content/pressure-local-authorities-forces-many-yue-yuen-strikers-back-work>

sus manos antes de rendirse o ser despedidos, y eso explica su determinación, ya que no es frecuente que en China las huelgas duren tanto tiempo.

“La huelga ha fracasado, no conseguimos el resultado que queríamos”.³⁵ Las principales razones del fracaso son la represión gubernamental y el hecho de que algunos trabajadores o bien pararon la lucha después de la concesión de los 230 yuanes, o bien continuaron pero con una actitud pesimista, porque no esperaban un resultado mejor y al final cedieron. El Estado intervino con fuerza, enviando antidisturbios y amenazando a trabajadoras y trabajadores, pero, a pesar del tamaño de la huelga y del hecho de que los trabajadores tomaron las calles, no reprimió la lucha inmediatamente o conjuntamente, sino que esperó un tiempo. No obstante, la represión tardía resultó exitosa.

“Aunque volvimos al trabajo, todavía albergamos resentimiento. Todas y todos nos sentimos agraviados hoy. Aparentemente, la huelga se ha resuelto, pero los problemas subyacentes siguen aún ahí. Después de todo, nos sentimos frustrados. Estamos especialmente descontentos por la represión del Gobierno hacia las trabajadoras y trabajadores. Nos sentimos todos muy furiosos de ser obligados a trabajar ahora.” Esta ira llevó a varios ataques hacia los directivos de la planta de calzado.³⁶

Yue Yuen anunció que la huelga le había costado a la empresa 27 millones de dólares americanos en costes directos, pérdidas de ganancias y gastos adicionales de transporte aéreo, y el acuerdo alcanzará los costes de empleados cerca de 31 millones de dólares americanos este año.³⁷ *Yue Yuen* ha estado sacando la producción fuera de Dongguan hacia las provincias del interior, así como a Vietnam e Indonesia durante años, a pesar de la preocupación por la falta de infraestructura y baja productividad. El incremento de las demandas y la militancia de las trabajadoras

35 <http://www.breitbart.com/system/wire/614cdecb4-53e9-415b-a2bb-aebf5f1ee76a>

36 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

y trabajadores, y el haber obtenido sueldos más altos animaron al Capital a cambiar de lugar. *Nike* y *Adidas* comenzaron el cambio en la producción hacia áreas del interior o, por ejemplo, a Vietnam, donde los salarios son aún más bajos.

Incluso durante la huelga, *Adidas* reaccionó rápido y desplazó los pedidos. “Para minimizar el impacto [de la huelga] en nuestras operaciones, actualmente estamos recolocando a otros proveedores algunos de los pedidos futuros que originalmente fueron designados a *Yue Yuen* en Dongguan”, dijo por email una portavoz de *Adidas*. El fabricante alemán de calzado deportivo “tiene una cadena de suministro muy flexible”.³⁸ Durante la huelga, *Adidas* también desplazó equipo fuera de las plantas de *Yue Yuen* y lo envió a otras fábricas de calzado en la provincia de Guangdong.³⁹

Las nuevas huelgas en China

En las primeras etapas de la huelga, las trabajadoras y trabajadores incluso esperaban que el Gobierno pudiera ayudar a mediar en la disputa, pero vieron la verdadera cara del Gobierno cuando la intervención del sindicato intensificó la represión. Son sicarios y correveidile del patrón. Apagaron el fuego, pero quedan rescoldos y se encenderá otra vez. ¡Y en la próxima huelga estaremos por supuesto mejor organizados y dispuestos para el combate! –Trabajador de *Yue Yuen*, después de la huelga de abril de 2014⁴⁰

En lo respectivo a número de participantes en una única empresa, la huelga de *Yue Yuen* fue la mayor huelga de trabajadores migrantes en China desde el principio del boom en 1990. Generalmente, las huelgas son llevadas a cabo por decenas, cientos o unos pocos de miles de trabajadoras y trabajadores. Esta vez participaron más de 50.000. La huelga se expandió a otra

37 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-25/china-tells-nike-shoemaker-to-rectify-striker-benefits-by-today.html>

38 <http://www.bloomberg.com/news/2014-04-24/adidas-to-move-some-output-from-strike-disrupted-factory.html>

39 <https://www.chinalaborwatch.org/news/new-484.html>

40 <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

provincia, lo que es un signo prometedor, pero no más allá. Duró aproximadamente dos semanas, mucho más que las pocas horas o días acostumbrados. Sin embargo, no fue más allá de los límites ya conocidos: incluyó paro de la producción, manifestaciones, confrontaciones con la policía, pero no llegó a una revuelta general, y terminó con algunas concesiones, pero no con la victoria de las trabajadoras y trabajadores.⁴¹

Los objetivos de los trabajadores que protestan han ido cambiando y se han multiplicado en los últimos años. Su lucha no es simplemente por la subida de salarios o la mejora de las condiciones de trabajo, sino por la seguridad laboral (frente a cierres y recolocación de empresas) y Seguridad Social. La huelga de *Yue Yuen* también refleja un cambio demográfico en la composición de los modelos de trabajadores y su migración. La gran ola de migración a los centros industriales como Dongguan comenzó en los años 1990 y, aunque muchos migrantes volvieron a sus aldeas o pueblos del interior, millones permanecieron en las ciudades. Algunos de ellos se están jubilando ahora (en China, los hombres generalmente a los 60 años y a los 50, las mujeres) y no tienen posibilidad de volver a la aldea o granja, así que piden las pensiones que les corresponden (en tanto en cuanto sus patrones hayan pagado las contribuciones a la Seguridad Social).

En un entorno económico cada vez más volátil y en medio de los temores del final del boom, la escasez de trabajo en el corazón industrial de China ha continuado, si bien ha cambiado la balanza de poder entre el Capital y los trabajadores. La habilidad de las trabajadoras y trabajadores para organizarse y luchar ha crecido en los últimos años mediante el uso de las redes sociales. Nuevo hardware en forma de smartphones ha llevado Internet a los bolsillos de millones de trabajadores, mientras que el nuevo software como el twitter chino *weibo* y *WeChat* han permitido enviar noticias, fotos y películas. Ambos son utilizados para la organización, así como

41 En ese sentido, el comentario (en <http://wire.novaramedia.com/2014/04/5-reasons-the-strike-in-china-is-terrifying-to-transnational-capitalism>) de que esta huelga fue una “negociación colectiva mediante disturbios” parece una exageración.

para la exposición pública de las condiciones laborales, con el objetivo de hacer presión sobre el Capital y el Estado. Un número cada vez mayor de huelgas se expande y desencadena más protestas en otras fábricas (algunas veces, de la misma empresa). Y la huelga de *Yue Yuen* es parte de una serie de protestas obreras que comenzaron en marzo e incluyeron los almacenes Wal-Mart y varias fábricas, incluso Samsung, Nokia e IBM, así como profesorado, barrenderos, taxistas y conductores de autobús.⁴² Además de las huelgas, estallidos violentos de ira pública continúan en China. En uno de los casos, algunos oficiales de la dirección urbana (*chengguan*) fueron apaleados por la multitud en Cangan, en la provincia de Zhejiang, después de que hubieran acosado a un vendedor callejero y matado a un hombre que había tomado fotos de ese incidente.⁴³

Todavía no está clara la importancia o ejemplaridad de la huelga de Yue Yen y la oleada de huelgas de la primavera de 2014 para el desarrollo futuro de las relaciones de clase –por ejem-

42 Consultar un artículo resumen en <http://www.clb.org.hk/en/content/worker-protests-china-surge-after-lunar-new-year>; sobre la huelga de los taxistas en Dongguan: <http://www.scmp.com/news/china/article/1487693/dongguan-cabbies-launch-strike-amid-business-slowdown>; sobre la huelga de barrenderos en Foshan: <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2926>; sobre la huelga de conductores de autobús en Shenzhen: <http://www.clb.org.hk/en/content/thousands-bus-company-workers-strike-shenzhen>, <http://www.clb.org.hk/en/blogs/jiayi/nineteen-year-old-activist-plays-key-role-shenzhen-bus-strike>, <http://www.ilabour.org/Item/Show.asp?m=1&d=2924>; sobre la huelga de profesorado en Henan: <http://www.highbeam.com/doc/1G1-365467396.html>, <http://www.clb.org.hk/en/content/teachers-strike-rural-henan-enters-tenth-day>; sobre Wal-Mart: <http://www.globaltimes.cn/content/856685.shtml>, <http://www.clb.org.hk/en/content/walmart-workers-changde-stand-firm-deadline-looms>; en IBM: <http://www.clb.org.hk/en/content/workers-stand-firm-ibm-strike-enters-ninth-day>; en Nokia: <http://www.clb.org.hk/en/content/dismissed-nokia-workers-seek-reinstatement-through-arbitration>

43 <http://www.refworld.org/docid/5358dafb4.html>, <http://revolution-news.com/china-violent-government-thugs-beaten-death-angry-crowds-killed-man-documenting-brutality/>

plo, comparada con la oleada de huelgas en las empresas de propiedad estatal (EPE –SOE, en inglés) a principios de la década de 2000 o la oleada de huelgas del verano de 2010, que tuvieron implicaciones a largo plazo: el Gobierno cambió su retórica e introdujo políticas sociales a principios de 2000, y la ola de huelgas de 2010 estableció la clase trabajadora migrante como un actor reconocido en la sociedad y política chinas.

En los últimos años, las autoridades se han mantenido lejos de las protestas y huelgas, siempre y cuando fueran pequeñas, pero cuando los conflictos se han expandido o han afectado a empresas de mayor tamaño, generalmente han intervenido. Según CLB, la policía intervino en el 20% de los casos de huelga que había investigado, en su mayoría cuando las trabajadoras y trabajadores “tomaron las calles” o “quebrantaron el orden social”.⁴⁴ A mediados de 2012 y durante la segunda mitad de 2013, el número de intervenciones policiales y arrestos a activistas de huelgas se incrementó drásticamente, y en 2012 las autoridades ejercieron mayores acciones contra las ONGs que apoyaban a los trabajadores.

Sin embargo, la reacción del Estado central chino a la huelga de *Yue Yuen* y otras recientes demostró de nuevo su dilema: de un lado, le interesa subir los salarios, condición necesaria para agrandar el mercado interno de China y disminuir la dependencia de las exportaciones y el impacto de la cada vez más baja demanda extranjera. De otro lado, tiene miedo de la intensificación del conflicto de clases que puede no tener meras implicaciones económicas sino políticas para el gobierno del PCC y el Capital en general. En recientes luchas, esto ha llevado a situaciones donde la actividad huelguística era tolerada dentro de ciertos límites y para un espacio de tiempo determinado, pero todavía reprimida si se excedía un cierto tiempo o llevaba a enfrentamientos en la calle.⁴⁵ Esto refleja en parte el interés del Estado central, quien juega el rol del “capitalista colectivo” que intenta asegurar la estabilidad social y la continuación del siste-

44 Consultar la nota al pie núm. 5.

ma de la acumulación de capital, y el Estado local, quien está directamente conectado con el proceso de explotación y la acumulación de beneficios a través de arrendamientos, propiedades, etc.

Ilegales organizados

Sorprendentemente, Hao Ren y otros concluyen en su libro sobre las huelgas en el DRP que muchos paros laborales, manifestaciones y bloqueos de calles han sido “espontáneos” en los últimos años.⁴⁶ Jay Chen, por el contrario, subraya que “la resistencia individual y las protestas colectivas fueron en muchos casos acciones no espontáneas ni intuitivas, sino cuidadosamente planeadas y organizadas. Las estrategias de protesta estaban más y más optimizadas también.”⁴⁷ Los casos de huelga publicados en el libro de Hao Ren y otros también muestran la preparación, solidaridad, circulación y procesos de aprendizaje durante las huelgas. Atestiguan las contracciones cotidianas que las trabajadoras y trabajadores de las líneas de montaje encuentran cada día en los dormitorios y en las cantinas, e ilustran cómo la cooperación de los trabajadores es no sólo el único modo de producción, sino también de organización rebelde.

La importancia de las huelgas y de las olas de huelgas reside en el hecho de que dan un empujón a esta organización rebelde. Las trabajadoras y trabajadores en huelga tienen la oportunidad de reconocer que sus problemas son también los problemas de otros muchos trabajadores. La experiencia de lucha les puede sacar de su aislamiento, competitividad y miseria social, y ofrecerles maneras de tomar medidas colectivas. Este proceso se puede ver en China en los últimos años. Las experiencias de huelga circulan, las tácticas huelguísticas son evaluadas, las estrategias colectivas se ponen a prueba, emergen activistas y envían señales para acciones de solidaridad. Se extiende la comprensión de que los

45 <http://america.aljazeera.com/opinions/2014/4/chinese-labor-reformdongguanshoefactorystrikesocialinsurance.html>

46 Consultar la nota al pie núm. 2.

47 Consultar la nota al pie núm. 4.

paros laborales pueden forzar concesiones y permitir a los trabajadores escapar de la vorágine cotidiana durante unas horas o días.

Las luchas son generalmente sobre demandas económicas, pero también sobre las expectativas no cumplidas, la monotonía diaria, la injusticia y la degradación. Las huelgas y otras formas de resistencia han sido más ampliamente aceptadas, no sólo entre los trabajadores migrantes, desde la oleada de huelgas de 2010. Algunos incluso empiezan a trabajar en fábricas solamente para aprender de otros trabajadores y apoyar sus luchas.⁴⁸

La CLB escribe que las trabajadoras y trabajadores en China “se están dando cuenta de que (...) pueden en realidad hacerlo solos y salir adelante sin sindicato alguno”, pero “tendrán más oportunidades de crear una presencia fuerte, unificada y sostenible en el lugar de trabajo si reclaman tal unión por sí mismos”.⁴⁹ Pero, ¿es la reforma y toma del poder de los sindicatos una condición previa para una mejora continua de las condiciones de trabajadoras y trabajadores? CLB ignora el papel que los sindicatos han jugado en la separación de los trabajadores, en el debilitamiento de las luchas e, incluso, en el empeoramiento de la explotación, por ejemplo, en Sudáfrica, Brasil o India, y cómo los sindicatos ofrecen sus servicios para la integración y la pacificación de las luchas.

Las huelgas ilegales, antes que nada, son signos de la actividad autónoma de una clase obrera y ayudan a los participantes a superar las divisiones, desprenderse de la paternalización de las jerarquías sindicales y establecerse como un movimiento más allá de rituales de asociación social. Prácticamente, se puede impedir la asimilación de las luchas si los manifestantes siguen las ideas propuestas por Hao Ren y otros: “Las huelgas deberían ser organizadas de mane-

ra mucho más simple, cuando las trabajadoras y trabajadores hayan realizado acuerdos secretos y llevado a cabo acciones de antemano –la mayoría de ellas como ralentizaciones escondidas”, y “es una gran ventaja, si existen cuadros que puedan llevar la huelga desde su origen. También es aplicable cuando la huelga es organizada y un núcleo de trabajadores la apoya. De esa manera, es posible evitar la represión de la huelga por parte del capitalista y continuar la lucha de una manera organizada.”⁵⁰

En una región con tal cantidad de concentración de capital como en el DRP, resulta especialmente importante formar grupos de trabajadoras y trabajadores que eviten la represión, pero que también se nieguen a tomar parte en la construcción de un movimiento obrero adecuado para el capitalismo –y centrarse en el desarrollo de su habilidad para la lucha, su potencial perturbador y su poder para transformar el orden social en cada huelga.

48 Consultar, por ejemplo, la película “Die neue Generation – Fabrikarbeiter in Südchina” de un director perteneciente a una familia de trabajadores migrantes, que fueron a trabajar a una fábrica y documentaron su vida cotidiana allí:
<http://de.labournet.tv/video/6554/die-neue-generation-fabrikarbeiter-suedchina>

49 Consultar la nota al pie núm. 5.

50 Consultar la nota al pie núm. 2.

10 Párrafos contra 1 Manzana Podrida – i-Esclavitud en Foxconn

de las amigas y amigos de gongchao (marzo 2013)

1 | Prólogo

Foxconn es la mayor fabricante subcontratada de productos en el sector de la electrónica y produce para *Apple*, *Sony*, *Google*, *Microsoft*, *Amazon* y otras marcas en sus grandes fábricas de China y otros países. Los trabajadores de *Foxconn* son i-esclavos que se enfrentan a unas malas condiciones de trabajo mientras realizan nuestros instrumentos de comunicación, como *iPhones*, *Kindles* o *Playstations*.

En 2010, una serie de suicidios de trabajadores sacudieron las fábricas chinas de *Foxconn* y llamaron la atención del mundo entero. Bajo la presión de la protesta pública, *Foxconn* prometió mejorar las condiciones y pagar mayores salarios, pero la situación desde entonces no ha mejorado; *Foxconn* ha acelerado la relocalización de factorías en el interior de China, emplea estudiantes en prácticas como una fuerza de trabajo aún más barata, esconde accidentes de trabajo para ahorrar costes, y continua utilizando un modo de gestión militarista.¹

Sin embargo, los trabajadores se encuentran lejos de resignarse a ser víctimas pacientes de la explotación y represión de *Foxconn*. A parte de las formas diarias de resistencia contra el ritmo de la cadena de montaje, los trabajadores de *Foxconn* han mantenido huelgas y motines.

2 | Producción miserable

Los fabricantes subcontratados son compañías que ofrecen sus capacidades productivas para marcas sin fábricas. Un sistema desarrollado en las décadas de 1970 y 1980 no sólo en el ámbito

1 Ésta es la conclusión de un proyecto de investigación sobre Foxconn documentado en el libro: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan, *Wo zai Fushikang* (Me at Foxconn), Beijing (2012). En marzo de 2013 se publicó una versión alemana: *iSlaves – Ausbeutung und Widerstand in Chinas Foxconn-Fabriken* (Exploitation and Resistance in China's Foxconn-Factories), Vienna; consultar <http://www.gongchao.org/de/islaves-buch>.

de la electrónica, sino también en el del textil y el zapato. Muchas de esas fábricas se encuentran situadas en zonas económicas especiales en países con bajos salarios –en Asia, América Latina y Europa del Este.

Desde la década de 1980, *Foxconn* ha pasado de ser una pequeña subcontratista a ser la mayor productora industrial del mundo, con más de un millón de trabajadores sólo en China. En sus fábricas de decenas, o incluso centenares, de miles de trabajadores en centros industriales alrededor del país (por ejemplo en Shenzhen, Kunshan, Taiyuan, Hangzhou, Chengdu, Zhengzhou, Langfang) *Foxconn* controla casi todos los procesos en el desarrollo y producción de bienes electrónicos en interno, y sus servicios incluyen no sólo los componentes de tecnología corriente, sino también los ensamblajes de alta tecnología. *Foxconn* ha desarrollado un sistema de producción que es visto como un modelo para las compañías multinacionales y los sistemas de producción globales.

3 | Simplemente explotación

Aquello que denominamos "iEsclavo" podría describirse también como "Yo esclavo".² Se trata de ser esclavizado por el jefe en la era de internet, siendo sometido al sistema de explotación capitalista y a un violento régimen de factoría. Las condiciones en *Foxconn* están caracterizadas por el proceso de trabajo taylorista en líneas de ensamblaje y mesas de trabajo. Un siste-

2 La palabra inglesa *esclavo* (slave) viene del *sclave* en francés antiguo, del *sclavus* en latín medieval, del *σκλάβος* (sklábos) en griego bizantino. La palabra *σκλάβος*, en cambio, viene del etnónimo eslavo, porque en algunas guerras a principio de la Edad Media, muchos eslavos fueron capturados y convertidos en esclavos (<http://en.wikipedia.org/wiki/Slave>); la "i" de iPhone o iPad significa Internet, pero también persona, como "I" (yo en inglés), consultar: <http://www.quora.com/History-of-Apple-Inc/How-did-Apple-choose-the-i-naming-convention-iMac-iPod>

ma de trabajo con horas suplementarias parcialmente no remuneradas, y una supervisión del trabajo estricta y frecuentemente despótica, en la que se impone una alta velocidad e intensidad de trabajo. Todo ello, se desarrolla en un espacio peligroso, tanto en términos de riesgos provocados por la maquinaria, como por los materiales tóxicos, lo cual explica el alto número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.³

El modo de gestión autoritario incluye estrictos controles en el trabajo, duros castigos, incluso por la mínima "ofensa", y registros corporales por parte de los agentes de seguridad de la fábrica. La mayoría de obreros viven en dormitorios abarrotados, que constituyen un alargamiento de las cadenas de montaje: las puertas son vigiladas, los ocupantes tienen la obligación de limpiarlos. La ocupación de estos dormitorios por parte de obreros procedentes de distintos departamentos y turnos contribuye al aislamiento, la falta de sueño y los conflictos entre los trabajadores – una política utilizada por *Foxconn* para dividir a los obreros y prevenir, de esta forma, una posible resistencia colectiva.

4 | Salarios más que baratos

La mayor parte de los obreros de producción son migrantes entre 16 y 25 años, el 60% son de sexo masculino.⁴ Ganan, en general, entre 1.300 a 2.500 renmibi al mes (incluidas las horas extras: entre 160 y 280 euros). Este salario excede de poco el mínimo legal de la región, pero es insuficiente para trasladarse a la ciudad, formar una familia o pagar la vida que desean.

3 Más información en inglés: <http://www.gongchao.org/en/slaves-struggles>. Una entrevista interesante con un ex trabajador de Foxconn, que describe las condiciones laborales: <http://www.youtube.com/watch?v=lfh0tgtXd8c&feature=youtu.be>

4 Eso ha cambiado en la última década. Antes, la gran mayoría de trabajadores eran mujeres, pero debido a la escasez de trabajo en los centros industriales, especialmente en el Delta del Río de las Perlas, Foxconn comenzó a emplear a más hombres.

Cada año, para eludir la legislación del trabajo, incluido el reglamento del salario mínimo, *Foxconn* también emplea decenas de miles de estudiantes de escuelas técnicas. Tienen entre 16 y 18 años y son supuestos aprendices.⁵ Sus escuelas les obligan, muchas veces, a trabajar para Foxconn como parte de su formación profesional. Oficialmente están aquí para adquirir habilidades profesionales, la realidad es que trabajan en cadena con los otros obreros, pero ganan salarios inferiores, y es más fácil despedirlos sin indemnizaciones. Estos estudiantes constituyen una ejército de reserva de obreros flexibles, del que *Foxconn* y muchas otras empresas chinas se aprovechan.

5 | Rebelión y disturbios

La historia de los i-Esclavos es una historia de explotación y de represión, pero también de resistencia y de luchas cotidianas. Se trata del dominio capitalista sobre los trabajadores y del control de la producción, del ritmo y de la intensidad del trabajo (producción de valor de cambio), como de la calidad de las mercancías producidas (producción de valor de uso).

Los obreros de *Foxconn* se quejan de una multitud de problemas: los salarios bajos, el ritmo brutal de las máquinas, lo absurdo y aburrido que resulta el trabajo, las condiciones peligrosas, el despotismo de la jerarquía, así que los dormitorios superpoblados. Comparan *Foxconn* a una cárcel y la comida que sirve en su cantina a la de los cerdos. No soportan el agotamiento diario, y se oyen frases como: "¡Si te quedas mucho tiempo en Foxconn te vuelves estúpido!" o "¡Foxconn me traicionó, no se lo perdonaré!"⁶

Aparte del "voto con los pies" – *Foxconn* conoce una importante rotación de los trabajadores- los obreros usan formas cotidianas de resis-

5 Los becarios constituían hasta un 15% del total de la fuerza de trabajo de Foxconn en 2010: Pun Ngai/Chan, Jenny: The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers. *The South Atlantic Quarterly* 112:1 (invierno 2013).

6 Consultar las historias de trabajadores en: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan (2012).

tencia como el sabotaje o las huelgas de celo, y a veces participan en luchas colectivas como la huelga, por ejemplo, en los complejos industriales de Zhengzhou en octubre 2012 y en Fengcheng en enero 2013. Cuando el régimen militarista de *Foxconn* hizo barrera a estas luchas, los disturbios estallaron, por ejemplo en Chengdu en junio 2012 o en Tai-Yuan en septiembre 2012.⁷

6 | Solucionar lo irresoluble

Desde el comienzo de los años 2000, las luchas de trabajadores migrantes no dejan de aumentar en muchos centros industriales a lo largo de la China, alcanzando un primer pico durante la ola de huelgas que sacudió la industria automotriz en el verano del 2010. Las empresas se han visto obligadas a conceder un aumento de salario, en parte porque el PCC (Partido Comunista Chino) temiendo que la agitación obrera desestabilice su poder, aumentó el salario mínimo oficial al nivel de la Región. Según las previsiones este aumento de 12,5% en media anual, será seguida de otros aumentos de al menos 13% hasta 2015.⁸

Bajo la presión de la opinión pública después de una ola de suicidios en sus fábricas Chinas en 2010, *Foxconn* ha debido aumentar los salarios (en contrapartida a reducir ventajas y la remuneración de las horas suplementarias), y al mismo tiempo ha acelerado la deslocalización de unidades de producción de la Costa sur este de China hacia el interior del país, donde los salarios son de hasta 50% más bajos. Para lograr esta maniobra han jugado sobre la competencia entre las diferentes regiones y municipalidades esperando de esta manera atraer inversiones, y además han obtenido grandes financiamientos

7 Lista de huelgas y revueltas en las plantas de Foxconn, consultar la tabla en <http://www.gongchao.org/en/Texts/2013/list-of-labor-unrest-at-foxconn>

8 Consultar <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-china-economy-jobs-idUSTRE8170DY20120208>; según otra cuenta, los salarios reales del año 2005 habían subido un 350% en los últimos 11 años” en China: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/7412b714-6fc3-11e2-8785-00144feab49a.html#axzz2LeN0U055>

de parte del Estado. En paralelo *Foxconn* a continuado sus inversiones en nuevas máquinas y tecnologías industriales, hasta aquí, menos con el objeto de reemplazar el trabajo humano y más por descalificarlo y devaluarlo aun más para someterlo lo más posible al ritmo de la maquinaria. Aunque ni la solución de deslocalización ni la solución tecnológica han resuelto lo irresoluble: a partir de 2010 la mayoría de las luchas señaladas se han producido en las Fábricas nuevas instaladas en medio Rural.

7 | Maniobras de distracción

Desde ya hacen años el PCC trata de evitar la agitación obrera no solamente aumentando el salario mínimo y la represión si no también canalizando el descontento proletario en órganos de concertación y mediación en tribunales del trabajo, y además con la intervención directa del Buró de Trabajo. Desde que todas estas medidas no han podido evitar que verdaderas olas de agitación obrera surjan regularmente en estos últimos años - netamente la muy grande del año 2010 - el PCC ha resuelto experimentar modificaciones en el régimen sindical: reorganización parcial del sistema de designación por vía descendente de la jerarquía sindical y autorización de elecciones sindicales al nivel de los talleres en algunas empresas habiendo conocido recientemente agitación obrera (como en la fábrica *Honda* en Foshan donde comenzó la ola de huelgas en 2010).

A comienzos del año 2013 *Foxconn* anunció la organización de elecciones sindicales en los talleres hasta el mes de julio, que serían renovadas normalmente cada 5 años. El sindicato oficial del PCC tiene una presencia activa en las fábricas *Foxconn*, bajo control estricto de la dirección desde el año 2006. Los delegados sindicales de Base ofrecerían una legitimación "democrática" con el objetivo de realzar la imagen de *Foxconn* reputada como un taller de explotación salvaje (un "sweatshop"). La empresa se esfuerza en minar la resistencia no controlada por los sindicatos que esta implícita en las huelgas y otras acciones llevadas a cabo por los obreros. La reforma sindical permitirá a la dirección de

informarse sobre el descontento de los trabajadores y preparar de esta manera contra medidas a fin de bloquear las acciones colectivas a un estado precoz.

8 | Sólo tormentas de mierda

Foxconn atrae mucha crítica y ataques por la brutal explotación y las duras condiciones de trabajo –como lo hace *Apple*: la empresa estadounidense es una brillante marca que simboliza una cultura capitalista globalizada, construida sobre una forma severa de la esclavitud asalariada – en las fábricas de los proveedores como *Foxconn*, en las tiendas de *Apple*, y en otros lugares.

La campaña internacional contra estas empresas ya había empezado antes de los suicidios del año 2010 y tiene como objetivo llevar vergüenza, aumentando la presión de la opinión pública, y organizando boicoteos de los clientes - con la esperanza que esto mejore condiciones.⁹ ¿Qué impacto tuvo esta campaña? es difícil de decir. Sin duda, *Apple* está preocupado por su imagen para mantener las ventas, pero hasta ahora *Apple* y *Foxconn* solo han hecho promesas teatrales y cambios superficiales. ¿Qué otra cosa podríamos esperar? La presión actual se debe a la alta rotación de los trabajadores, mezclada con la escasez de mano de obra en los centros industriales de China y las frecuentes luchas obreras de las fábricas *Foxconn*.

Sin embargo, no se trata tanto de la eficiencia del follón y de las campañas contra algunas empresas. La mayoría de estas campañas corren el riesgo de producir (o agravar) los problemas siguientes : (1) A menudo se limitan a una crítica de la "sobre-explotación", de los "jefes medianos", de las "empresas anti-democráticas", o de los "represores sindicales". Eso les lleva a pedir una gestión "socialmente responsable", una mediación "democrática" de los conflictos capital-trabajo, o peor : la intervención del (autoritario) Estado para establecer o restaurar la "justicia so-

⁹ Sobre estas campañas, consultar por ejemplo las páginas web de *Good Electronics* <http://goodelectronics.org/> y *Make IT Fair* <http://makeitfair.org>.

cial"; (2) las campañas promueven regularmente sindicatos (independientes), negociaciones colectivas, y otras formas de negociación entre el capital y los trabajadores ; y (3) las campañas piden un apoyo exterior para las luchas de los trabajadores, a través de los "consumidores" en "países ricos" para los "productores", presentados como débiles (o como víctimas), en los "países pobres".

9 | No más i-Esclavitud

Más allá de las buenas intenciones, (1) estas críticas simplistas (ideológicas) del capitalismo conducen a crear la ilusión de profundos cambios a través de la mediación reformista. En lugar de constituir una oscilación entre las luchas de los obreros y la postura capitalista dentro de un marco capitalista reformado, la lucha de clases persigue la abolición de la explotación. Además, (2) los trabajadores de *Foxconn* mejorarán sus condiciones si construyen un poder obrero a través del rechazo del trabajo con huelgas y otras formas de trabajo en las plantas de *Foxconn*. Cualquier sindicato sólo podrá negociar pactos favorables en el marco de negociaciones colectivas si los trabajadores son capaces de continuar con este tipo de acciones colectivas. Finalmente, (3) la fatal mal-interpretación de cómo se deben sustentar las luchas de los obreros a nivel mundial conduce a divisiones entre las clases trabajadoras alrededor del mundo.

En tiempos de una profunda crisis del capitalismo con nuevos movimientos de clases a lo largo del mundo que muestran su capacidad de auto-organización, las campañas tienen sentido si ellas atacan todas las estructuras capitalistas de explotación, no abogan por la mediación entre clases, y se basan en la solidaridad al mismo nivel. La solidaridad es posible cuando los (potenciales) rebeldes y los sujetos empoderados comparten objetivos comunes y luchas conectadas entre sí. En el caso de *Foxconn*, esto significa que los trabajadores industriales de las factorías de *Foxconn* en China (o en la República Checa u otros países), los mineros de coltan del Congo, el personal de ventas de las tiendas de *Apple* y los centros de llamadas de todo el mun-

do, luchan contra *su propia* explotación y conozcan la explotación y las luchas a lo largo de la cadena productiva.

10 | Epílogo

La parte más sorprendente de *Foxconn* no es lo extremo e infame, sino la rutina y la aparente normalidad de la explotación y la humillación. El término i-Esclavo no sólo se refiere a esta forma particular de esclavitud asalariada, sino al principio de la explotación del trabajo asalariado en sí mismo: la subordinación bajo un régimen de producción autoritario, la extorsión de la plusvalía a través de un sistema laboral de mala muerte. En otras palabras, la cruda explotación de *Foxconn* no está basada en las crueles mentes de los capitalistas que dominan la compañía (bueno, mentes crueles las hay), sino en la lógica de la acumulación de capital. Su gestión despótica es una estrategia para dominar y exprimir la fuerza de trabajo, como tal, una reacción contra la resistencia diaria las luchas de los trabajadores "desde abajo".

Esta lucha diaria de los i-Esclavos gira alrededor de cuánto y a qué precio va a ser explotado su poder de trabajo – o sobre si deben realizar trabajos fatigosos, monótonos y peligrosos trabajos fabriles, en todo caso. Ellos no son engranajes víctimas de la maquinaria del capital – como son vistos desde la perspectiva del capital – sino una fuerza que continuamente se enfrenta al plan capitalista de producción y reproducción. Los trabajadores de *Foxconn* exprimen el conflicto de clase en la fábrica china de escala global, y como tales, sus luchas se integran en las luchas de clase mundiales que no dejarán de intensificarse, y que a la vez, son la causa y el resultado de la crisis del capitalismo, en sí mismo. Si el poder de los trabajadores en las fábricas globales chinas crece hasta un nivel donde destruya la cadena de acumulación global del capitalismo, cualquier cosa es posible. No te limites a mirar, esperar y desear.

La máquina es tu amo y señor

Yang, estudiante y trabajador de la producción,
Foxconn, Chongqing¹⁰

Las cuotas de producción y los controles de calidad presionan a trabajadoras y trabajadores tanto como el uso de violencia verbal. Resultó más obvio en las asambleas matinales. Primero, se llamaba a todas y todos por su nombre. Luego, el jefe de sección explicaba las tareas del día y señalaba los problemas como la falta de limpieza en el lugar de trabajo, el desorden en los bancos de trabajo, conversar durante las horas laborales y trabajo mal hecho. Cada mañana teníamos que escuchar esta reprimenda. (...)

Los supervisores reprimen a trabajadoras y trabajadores, las máquinas quitan el sentido y el valor de la vida de los trabajadores. El trabajo no exige ninguna habilidad de pensar por sí mismo. Todos los días se repiten los mismos movimientos corporales, para que los trabajadores gradualmente pierdan sus sentimientos y se vuelvan apáticos. Ya no están en el presente con sus pensamientos. Me di cuenta de que, durante el trabajo, desconectaba muchas veces. Ya tenía interiorizados todos los movimientos del trabajo y de repente volvía en mí y no sabía si había procesado la última pieza o no. Le tenía que preguntar a mi compañero. (...)

Las máquinas parecen criaturas extrañas que se tragan la materia prima, la digieren dentro y la escupen como un producto terminado. El proceso automatizado de producción simplifica las tareas de trabajadoras y trabajadores, que ya no tienen función importante alguna. Más bien, ellos sirven a las máquinas. Hemos perdido el valor que nos corresponde como seres humanos y nos hemos convertido en una extensión de las máquinas, su apéndice, sí, su esclavo. Muchas veces pensaba que la máquina era mi dueño y señor, cuyo cabello tenía peinar como un esclavo. No podía peinarlo demasiado rápido, ni tampoco demasiado lento. Lo tenía que peinar de forma clara y ordenada, no se podía

10 Extracto de Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan (2012).

romper ni un solo cabello, y no se me podía caer el peine. Si no lo hacía correctamente, estaba perdido. (...)

Un día, una trabajadora me dijo que en enero del mismo año no habían pagado las horas extraordinarias y que, por lo tanto, los trabajadores habían dejado sus herramientas de trabajo. (...) Algunos habían tomado la iniciativa y se habían negado a trabajar horas extraordinarias ese día. Los otros trabajadores del taller inmediatamente se unieron a ellos y, al final de un turno normal, una gran parte de trabajadoras y trabajadores renunció a trabajar horas extras y abandonó el taller. Algunos de quienes habían tomado la iniciativa aquella vez dejaron la empresa o fueron trasladados a otras secciones.

En los talleres podías observar a menudo cómo trabajadoras y trabajadores buscaban oportunidades para hacerse el tonto. Un día, mi compañero Ming se pasó a nuestro bando. Somos buenos amigos, pero todavía me pregunto por qué no tenía nada que hacer durante las horas de trabajo. “Mi máquina se estropeó”,

me dijo. Le respondí: “Eso es genial”. Estuvo un rato y me susurró: “He estropeado la máquina a propósito. Sólo tenía que utilizar el botón de emergencia, entonces la máquina paró. Coloqué de nuevo el interruptor en la posición original de encendido, así que nadie sabe lo que ha pasado”. Otros trabajadores me dijeron que a veces, cuando hay mucha tarea o cuando quiere tener un rato en paz, él mismo trata piezas estandarizadas como basura y las destruye, para tener que volver a hacerlas otra vez. De esa manera, reduce la cuota de producción prevista y desacelera el ritmo de trabajo. Comentó: “Mi compañero del turno de noche ha descartado incluso dos cajas de piezas estandarizadas.”

Por supuesto, existe una forma simple y directa de resistencia, largarse, es decir, simplemente irse. Una vez, recibí un mensaje de un trabajador después del turno de trabajo: “¡Lo dejo! No es nada, simplemente no quiero alargar la tortura nocturna por más tiempo”. Había trabajado Foxconn apenas 35 días.



Trabajadoras bajo el patriarcado maoísta

wildcat (diciembre 2007)

Cualquiera puede pensar que el socialismo acabó con el modelo chino de patriarcado “feudal”.¹ Por lo menos, el maoísmo mejoró la situación de las mujeres en comparación con la época anterior a la “liberación”, tanto en las ciudades como en el campo. Después de la “liberación” en 1949, la mayoría de las mujeres urbanas trabajaban en fábricas de propiedad estatal o en otros negocios, mientras que las mujeres rurales fueron desplazadas al trabajo de servicio de las comunas populares. Ello cambió su posición en la familia, también porque, debido a los bajos salarios durante la era de Mao, el sueldo de las mujeres era una parte importante de los ingresos familiares (Wang 159). Pero, aunque las mujeres no estaban al punto de ser encerradas en casa y las nuevas leyes les trataban más o menos igual que a los hombres, su vida todavía tenía lugar dentro del marco patriarcal. El trabajo doméstico “tradicional” que tenían que llevar a cabo con mayor frecuencia resultó ser trabajo asalariado –principalmente fuera de la familia o comunidad de mujeres donde habían crecido (McLaren 171). El régimen socialista adoptó cambios en las formas del patriarcado “feudal” y los integró dentro de las nuevas maneras de la organización social.

En el libro “Género y trabajo en la China urbana: Trabajadoras de la generación de la mala suerte”, la autora Liu Jieyu acompañó el destino de algunas trabajadoras urbanas de la generación de la Revolución Cultural (que forman un grupo de edad nacido entre 1945 y 1960). Las mujeres fueron golpeadas más fuertemente que los hombres por los despidos que siguieron a la reestructuración de las industrias estatales después de mediados de 1990. El 62,8% de las personas despedidas fueron mujeres, pero ellas sólo constituían el 39% del grupo de trabajadores urbanos (Wang 161). Liu pretendía encontrar qué factores jugaban un rol en esta cuestión y cómo

la vida de las mujeres bajo el socialismo estaba dictada por las estructuras patriarcales y las normas sociales.

La autora, actualmente profesora de Sociología en la Universidad de Glasgow, creció en Nanjing, y su madre pertenece a quienes fueron despedidos por el *danwei* (unidad de trabajo) en la década de 1990. Liu habló con más de treinta mujeres de la generación de su madre, casi todas trabajadoras no cualificadas, sobre sus experiencias y su situación vital. Tanto durante el “colectivismo igualitario” de la era de Mao como en la actual “economía socialista de mercado”, las entrevistas mostraron que las mujeres habían sido desfavorecidas y discriminadas en cada una de las etapas de su vida.

Historia de la discriminación

La generación urbana de la Revolución Cultural –la primera que había nacido bajo el “socialismo”- vio los puntos centrales cambiables de la historia de la República Popular China: el “Gran Salto Adelante” y la consecuente hambruna de finales de 1950 y principios de 1960, la “Revolución Cultural” en los años 60 y 70, el comienzo de las reformas y la “Política del Hijo Único” en la década de 1980, la represión del “Movimiento Tian’anmen” al final de los 80 y la drástica reestructuración de la década de 1990.

Esas mujeres que recuerdan las campañas de la década de 1950 y el “Gran Salto Adelante” habían visto la magnitud de la consecuente catástrofe del hambre. Sus recuerdos están impregnados de la retórica estatal contemporánea, la versión oficial: el trabajo asalariado de las mujeres, su ruptura con el hogar era vista como un signo de liberación y moldea su memoria hasta el día de hoy. El término ama de casa (*jiating funü*) mantiene todavía una connotación negativa para ellas. Liu escribe: “aunque sus madres salieran a trabajar, ellas no estaban tan liberadas como la historia oficial nos haría creer. En

¹ Este artículo fue publicado por primera vez en alemán en wildcat #80, (12, 2007).

el trabajo, las madres de estas mujeres sólo desarrollaban los trabajos menos remunerados en las industrias de servicio, textiles y del cuidado. Dentro de la familia, el modelo patriarcal tradicional todavía persistía. Las entrevistadas contaban que sus madres, algunas veces con la ayuda de ellas mismas, se encargaban de los asuntos domésticos, mientras los padres eran los principales proveedores del pan y quienes tomaban las decisiones.” (Liu 27)

Las mujeres reaccionan con amargura cuando recuerdan el tratamiento preferencial de los hijos (*zhongnan qingnü*).² Al comienzo de la década de 1950, el régimen todavía animaba a las mujeres a tener tantos hijos como fuera posible. Ello llevó a un crecimiento enorme de la población. En las familias, los chicos eran tratados mejor que las chicas, y tenían mayores posibilidades de ser elegidos para recibir educación (superior). Las chicas tenían que hacer las tareas del hogar, incluyendo cuidar a los hermanos menores y a los abuelos. Todo ello, a cambio, afectó a su educación escolar. “Las propias mujeres atribuían el abandono de su educación a las actitudes ‘feudales’ tradicionales. Sin embargo, en un mercado laboral tendente a marginar a las mujeres, la inversión en la educación de un hijo es una decisión racional.” (Liu 29) De esa manera, debido a la división sexual del trabajo y al privilegio “tradicional” de los varones, las mujeres tenían menos oportunidades en la vida, en recibir educación –y, después, en el mercado laboral.

Durante la Revolución Cultural, a partir de la segunda mitad de la década de 1960, había eslóganes como “Ahora que los tiempos han cambiado, hombres y mujeres son iguales”, al mismo tiempo que todas las demandas o referencias feministas a los problemas especiales de las mujeres eran criticados. Se les consideraba “burgueses” (Honig 255). El origen de clase era un factor decisivo que determinaba si alguien sería agredido y reeducado o no. Para las mujeres, la

2 El término correspondiente a “adultos” es *nanzum nü-bei*, parecido a: las mujeres son inferiores a los hombres. Estos eslóganes sexistas son parte de la papilla (neo) confuciana que todavía paraliza muchos discursos sociales en China.

mayoría de criterios de asignación de clase eran el origen (del padre) y el matrimonio (origen del marido).

Los niños de los denominados “enemigos de clase” tenían que tratar no sólo con los ataques a sus padres, sino que también ellos tenían problemas en la escuela y eran excluidos de muchas de las actividades –o no querían participar, porque estaban hartos de todos esos ataques y disculpas. Las familias de la élite que fueron agredidas durante la Revolución Cultural podían todavía utilizar sus conexiones para asegurarse que sus hijos recibirían educación o formación profesional, mientras que los hijos de los trabajadores –con o sin (pretendidos) “antecedentes de buena familia”– no podían terminar su educación, porque las escuelas estaban cerradas y los niños eran enviados al campo.

La primera oleada de niños enviados al campo tuvo lugar entre 1966 y 1968. La educación escolar o la formación profesional de esos jóvenes fue interrumpida o detenida para bien. Todavía hoy el pueblo chino dice que esa generación “no ha aprendido nada”. La razón oficial era que la “juventud intelectual” (*zhishi qingnian*) tenía que ser reeducada en el campo. En realidad, había también otras razones detrás de ello, como por ejemplo, el descenso del desempleo urbano. Pero no todos los niños fueron enviados al campo. Los estudiantes de las escuelas profesionales pudieron permanecer en la ciudad, así como una pequeña cuota de cada aula escolar. Los padres con buenos contactos también tenían la oportunidad de mantener a sus hijos en la ciudad.

Una segunda oleada fue enviada entre 1974 y 1976. Esta vez el criterio principal fue cuántos niños había tenido cada familia en la ciudad y cuántos habían sido ya enviados al campo. Las familias con más niños en la ciudad tenían que enviar más al campo.

En el ámbito rural, los hombres y mujeres trabajaban en diferentes grupos productivos. Los hombres tenían que llevar a cabo el pretendido trabajo “más duro”. Por ejemplo, tenían que transportar los sacos con las semillas de arroz, mientras que las mujeres tenían que plantarlas –a menudo, permaneciendo en cuclillas durante

horas. La dificultad de cada tarea era evaluada por “puntos de trabajo” (*gongfen*). Una mujer recuerda: “En nuestro ámbito, el trabajo del hombre valía diez puntos. La mayoría de ellos conseguía 8,5 puntos. El mejor conseguía diez puntos. En cuanto al trabajo de las mujeres, la máxima puntuación eran 5,5 puntos”. Otra mujer declara: “Nosotras sólo valíamos la mitad del trabajo.” (Liu 34)

Las mujeres entrevistadas, no obstante, hablan con orgullo sobre sus duras tareas y las penurias que tuvieron que soportar en el campo. Utilizan el término “*chi ku*”, literalmente: comer amargura. “Ninguna de ellas dudaba que el trabajo era una parte ineludible de su vida. En este sentido, la campaña estatal determinó sumamente sus identidades de género al imponer su identidad como trabajadoras; pero, al mismo tiempo, a pesar de la retórica oficial, experimentaron una división de las tareas en el trabajo que las hacía inferiores a los hombres.” (Liu 35)

En las entrevistas, las mujeres evitan hablar sobre su propia participación en los Guardas Rojos de la Revolución Cultural. Subrayan el caos, como consecuencia de los ataques políticos y la interrupción de la educación escolar, pero cuando se trata de su propia participación parecen “personas ajenas, seguidoras o simpatizantes silenciosas” (Liu 36).

“Evitar continuamente la etiqueta de ‘Guarda Rojo’ en los recuerdos de las mujeres de la Revolución Cultural está relacionado con la representación posmaoísta de los Guardas Rojos como ejecutores de violencia e ataques injustificados y muestra cómo los recuerdos sobre el pasado de las mujeres fueron reconstruidos de acuerdo al presente a través de un relato públicamente disponible.” (Liu 37)

Aunque la violencia de los Guardas Rojos fuera dirigida contra los “enemigos de clase”, estaba todavía muchas veces “sexualizada” y “dotada de género”. Muchas mujeres jóvenes fueron expuestas a agresiones sexuales: en el campo, por parte de los cuadros locales y, en las ciudades, por los Guardas Rojos y otras bandas (Honig 256, ver también Xinran 160, 185). Durante la Revolución Cultural, las mujeres fueron ata-

cadas porque vestían ropa a la moda o parecían “femeninas”. Las Guardas Rojas se vestían como hombres. Cualquiera que se hubiera comportado como mujer podría haber sido vista como un “elemento retrógrado” (*luohou fenzi*). Hubo casos en los que mujeres fueron agredidas bajo el pretexto de “inmoralidad sexual”. Una mujer cuenta: “En esa época, la gente era agredida por tener un mal origen de clase. A las mujeres, en aquel tiempo, la gente les decía, tienes “problemas de estilo de vida” [*eufemismo de inmoralidad sexual*]. Esos problemas de estilo de vida hubieran supuesto un golpe enorme para ti. Cuando no tenían razones para agredirte, te decían que tienes problemas de estilo de vida. Recuerdo que, durante la Revolución Cultural, aquellas mujeres sobre las que se decía que tenían problemas de estilo de vida portaban una cadena de zapatos gastados alrededor de los hombros, desfilando por las calles, siendo estigmatizadas como “zapatos rotos” [*eufemismo de mujer fácil*]. (Liu 38)³

Este tipo de “moralidad” también jugó un rol en el control y la vigilancia de las mujeres y de su sexualidad en el *danwei*. La primera generación de quienes fueron enviados al campo volvieron a las ciudades después de la muerte de Mao en 1976; la segunda generación, después de 1978. El año anterior volvieron a celebrarse de nuevo los exámenes de acceso a la educación secundaria. La mayoría de las mujeres no volvió a presentarse, sin embargo. Ya habían perdido demasiados años educativos.

A la primera generación se le fue asignado el trabajo en el *danwei*. La segunda generación finalizó la escuela secundaria a principios de la década de 1980. Debido al desempleo, no consiguieron que les asignaran trabajo, pero se quedaron con el cargo en el *danwei* de sus padres (normalmente, madres).

3 Aún hoy muchos chinos emplean este término. Por ejemplo, las mujeres divorciadas, especialmente aquellas con niños, tienen a menudo problemas en encontrar una nueva pareja, porque son vistas como “zapatos gastados”. Conseguir el divorcio en China hoy no es una promesa de (nueva) independencia, sino de soledad, inseguridad económica y chismorreo (consultar Jaschok 119).

El trabajo en las cosechadoras estatales

De acuerdo con Liu, los líderes del *danwei* jugaban el rol del patriarcado familiar tradicional. La familia confuciana, teóricamente obsoleta bajo el socialismo, se transformó en diferentes formas de control cotidiano y discriminación.⁴ La cultura de la familia *danwei* –la combinación de las esferas pública y privada– aumentó el recrudecimiento de la segregación de género en el trabajo y la división de género en la sociedad. “La movilización de las mujeres en el puesto de trabajo no llevó a la liberación que proclamaba la retórica socialista. La unidad de trabajo socialista operaba como un árbitro de las carreras profesionales de las mujeres y de sus vidas personales, y continuó la función patriarcal de las instituciones prosocialistas. En consecuencia, las trabajadoras quedaban en una desventaja social mayor que sus homólogos hombres y salieron perdiendo en la reestructuración económica.” (Liu 86)

“El *danwei* no era neutral en cuanto a género; al revés, el género era una compleja pieza de los procesos de control.” (Liu 64) La asignación de los lugares de trabajo siempre seguía las líneas del género (sin expresarlo abiertamente). La segregación específica de género en el trabajo era horizontal y vertical. La segregación horizontal describe la diferencia entre industrias “pesada” y “ligera”, pero la distinción era arbitraria. “Esta división del trabajo dio por supuesta la diferencia ‘natural’ entre hombre y mujeres y sugirió la suposición subyacente de que el ‘débil’ físico de las mujeres era más adecuado para el trabajo ‘ligero’.” (Liu 42) A los hombres también se les asignaban los trabajos que exigían “capacidades”, mientras que las mujeres tomaban los puestos menos cualificados. En cuanto a los casos de las dos compañías estatales de Guangzhou, Wang escribe: “A los hombres se les asignan de manera abrumadora los trabajos técnicos y a las mujeres, los trabajos no técnicos, auxiliares

4 No se trató únicamente de las estructuras feudales patriarcales adoptadas (algo que ocurrió en otros países asiáticos también). Las nuevas versiones de las unidades gubernamentales imperiales en China, desde los mandarines hasta llegar a los jefes de las aldeas, se podían encontrar también en las estructuras socialistas.

y de servicio, sin tener en cuenta su nivel de estudios. Esta jerarquía de empleo basada en la diferenciación de género estableció la posición subordinada de las mujeres y moldeó su propia autodefinición.” (Wang 159, consultar también 168/9) Ya en la década de 1980 existía una tendencia iniciada por el Estado de trasladar a las mujeres a las “secciones auxiliares” (departamentos como limpieza, cantina, clínica de la fábrica), para reducir el exceso de mano de obra (Liu 43).

La segregación vertical describe las oportunidades de promoción. En el *danwei* chino, todas las personas empleadas son trabajadores (*gongren*) o cuadros (*ganbu*). Entre quienes se pueden convertir en cuadros están: 1.) exsoldados, por lo menos en el rango de jefe de sección; 2.) graduados de formación profesional; 3.) trabajadores que han conseguido una promoción interna. Muy pocos soldados eran mujeres. Las mujeres fueron marginadas para recibir educación superior o formación profesional. Así que sólo les quedaba una única opción. Había tres niveles jerárquicos de cuadros: jóvenes, medios y maduros. Las mujeres generalmente sólo conseguían el primer nivel. Y aquéllas que lo conseguían, alcanzaron posiciones más que simbólicas (por ejemplo, líder de la Liga de la Juventud). Otra condición previa para la promoción y para evitar ser despedido en la década de 1990 era la afiliación al Partido, y también aquí las mujeres eran marginadas.

El hecho de que las mujeres trabajaban en las industrias y segmentos de menor salario se debía a esta segregación horizontal y vertical.⁵ Dos aspectos fueron decisivos: *biaoxian*, literalmente actuación o conducta, aquí más precisamente el cumplimiento del trabajo y el comportamiento políticamente correcto, según lo juzgado por los superiores; y *guanxi*, los contactos y enchu-

5 Todavía, Wang señala que una razón para la aceptación de la asignación en base de género de los trabajos menos cualificados a las mujeres se basa en el hecho de que la diferencia de salarios y beneficios en un *danwei* es bastante pequeña –en conformidad con el igualitarismo de los maoístas. Otro factor era que la situación de las mujeres de las ciudades que trabajaban en un *danwei* era mucho mejor que la de las trabajadoras del campo.

fes con empleados de estatus superior o funcionarios y el reparto de favores. Ambos están conectados, ya que incluyen formas de presión, obediencia, buena conducta y “trabajo emocional”. La distribución de los salarios, beneficios y ascensos se basaba en la evaluación del *biaoxian*. Además del cumplimiento del trabajo, el comportamiento social también estaba controlado, para el que también existía un aspecto moral: el de si una mujer se comporta correctamente de acuerdo a su estatus, sexo y rol (por ejemplo, como madre). Los *guanxi* eran y son la base para ganarse la cortesía de los superiores y de los funcionarios. Ellos juegan un papel fundamental en todos los aspectos de la vida social en China, como puede ser conseguir un trabajo o un piso, o promoción interna. Debido a que las mujeres tienen un estatus inferior en el *danwei*, los trabajadores y las trabajadoras intentar crear buenos contactos principalmente con hombres de posiciones superiores. Las mujeres a menudo sólo tienen contactos con los cuadros inferiores, cuadros de baja influencia, “malos *guanxi*”.

Después de todo, las mujeres no podían prestar mucha atención a los *biaoxian* y *guanxi*, porque tenían que encargarse no sólo del trabajo asalariado sino también de las tareas domésticas. Además, muchas veces vivían en el *danwei* del marido (o trabajaban allí en posiciones inferiores), así que a menudo no tenían ninguna red personal y tenían que depender del *guanxi* del marido. Cuando las mujeres podían crear buen *guanxi*, conseguían la fama –incluso entre las compañeras de trabajo– de haber mercadeado con servicios sexuales. Los hombres en posiciones superiores, de otro lado, utilizaban su estatus y ejercían presión sexual sobre las mujeres o les molestaban. Las mujeres tenían que desarrollar estrategia para evitar esas situaciones sin que finalmente los superiores se convirtieran en enemigos y sin ganarse una mala reputación entre el resto de trabajadores. “La regla de oro para las mujeres para mantener una buena reputación es evitar el contacto cercano con los hombres, lo cual entraba en tensión con las prácticas de *biaoxian* y *guanxi*.” (Liu 64) Las mujeres tenían un espacio limitado para evitar la presión.

Se mantenían como meras trabajadoras hasta que eran despedidas.

Según Liu, la vida en el *danwei* estaba determinada por las maneras de familiaridad. Subraya cuatro aspectos: los matrimonios convenidos (arreglo de parejas para los jóvenes), la asignación de vivienda (un incentivo para casarse), la vigilancia de la vida familiar (para estabilizar los matrimonios) y la planificación familiar (por ejemplo, el control de la población).

En China, los matrimonios convenidos (arreglo de parejas) está visto como una tarea honorable y virtuosa. A menudo mucha gente, cuadros y meros trabajadores, se involucran en convenir matrimonios para los más jóvenes. Bajo el maoísmo, también estaba visto como una tarea del *danwei*. Los inconvenientes llegaban cuando una persona propuesta era rechazada o cuando había problemas durante el matrimonio, porque ello también afectaba a la relación con el casamentero que arregló el matrimonio. Las mujeres que no se querían casar eran vistas como “raras”. Algunas se casaban simplemente para escapar de la presión social y de la discriminación. Muchos chinos son más tolerantes en lo relativo a los hombres solteros. El límite aceptable para casarse es la edad de 25 años para las mujeres y 35 para los hombres.

La asignación de la vivienda (un incentivo para casarse) era un problema general. Los pisos eran escasos y tenían que ser asignados por el *danwei*. Los trabajadores eran unos privilegiados. A menudo sólo hombres podían solicitar un piso. Los hombres solteros encontraban sitio en una habitación compartida; las mujeres solteras debían permanecer con su familia. Las apariencias tradicionales continuaban: la mujer se convertía en parte de la familia (aquí: *danwei*) de su marido. “Este arreglo de vivienda en el *danwei* reforzaba aún más la tradicional idea de la dependencia femenina hacia el matrimonio y la vida familiar”. (Liu 69) Las madres transferían esta ideología a sus hijas. Les cuidaban, hasta que encontraban trabajo y se casaban. Entonces, esperaban que la familia del marido de su hija les otorgara un piso (y dinero para la boda). En caso de problemas maritales, las mujeres debían

hacerse cargo de la situación de convivencia. Como no tenían piso de su propiedad, debían mudarse otra vez con sus padres. Pero incluso antes ya tenían problemas, por ejemplo, a causa de los largos desplazamientos diarios al trabajo (a otro *danwei*) o porque tenían que cuidar de sus hijos en una guardería de otro *danwei*. Hoy en día existe un mercado de alquiler de pisos, pero las rentas son tan altas que la mayoría de las mujeres no se lo pueden permitir.

La vigilancia de la vida familiar (para estabilizar los matrimonios) se daba dentro del *danwei*. Los cuadros tenían interés en mantener buenas relaciones entre los trabajadores y otros residentes. En caso de conflicto, intervenía el "comité de reconciliación" o el "comité de vecinos". "Sea cual fueran las justificaciones que ofrecían los comités a la gente que reclamaba, intentaban persuadir a las mujeres para que cumplieran con las expectativas sociales de género y para que se comprometieran a mantener la armonía familiar". (Liu 71) Por ejemplo, advertían a las mujeres, cuyos maridos tenían relaciones extramatrimoniales, que se preguntaran qué habían hecho mal. A pesar de toda la retórica socialista sobre la igualdad de derechos en la familia, en realidad la ideología tradicional de los roles de género prevalecía. En las unidades de vivienda del *danwei*, las mujeres eran también controladas por los vecinos, quienes informaban a los comités.

La planificación familiar (el control de la población) en China conoció varias fases. Desde la década de 1950 hasta la de 1970, China vio – con el respaldo de la propaganda del Gobierno – altos índices de natalidad. La única excepción fue el período del "Gran Salto Adelante" a principios de los años 60, cuando la inmensa presión del trabajo, la precaria situación de abastecimiento y las hambrunas redujeron el índice de natalidad. Después de 1979 comenzó el control público de la natalidad con la Política del Hijo Único. El liderazgo del *danwei* controlaba el cumplimiento reproductivo de las trabajadoras. "Es en el cuerpo de las mujeres donde tienen lugar todos los procesos impuestos como el examen minucioso, el aborto obligado, el uso de servicios de salud obstétrica." (Liu 74) Se supo-

nía que las mujeres debían tener un único hijo y que renunciaban a tener más por el bien de la "nación", pero paradójicamente las mujeres también podían utilizar en parte la Política del Hijo Único en su propio beneficio: algunas renunciaron a tener más hijos, para tener mayor libertad. Otras consideraban (y consideran) a la Política del Hijo Único simplemente como "otro sacrificio"⁶ que tienen que hacer por el Estado (Liu 76). En el caso de que el primer hijo fuera niña, las mujeres eran presionadas. El patriarcado socialista y tradicional colisionaba aquí: la familia esperaba un varón para continuar con la línea familiar, el Estado sólo permitía un hijo. Las mujeres tomaron la mayor parte de la carga, y su comportamiento era controlado.⁷ Liu también analiza el control sobre el tiempo desde la perspectiva de la división del trabajo en base al género. Teniendo en cuenta que la definición de tiempo difiere del tiempo de trabajo asalariado, es una manifestación de la discriminación de género, Liu comienza por diferenciar cuatro tipos de tiempo: el tiempo necesario, contratado, comprometido y libre.⁸ "El tiempo necesario se refiere al tiempo que se necesita para satisfacer las necesidades fisiológicas básicas como el sueño, la alimentación, el cuidado personal e higiene, y el sexo. El tiempo contratado se refiere al mero trabajo remunerado. El tiempo para viajar al trabajo estaría incluido aquí. El tiempo comprometido abarca las tareas domésticas, ayuda, cuidados y asistencia de todo tipo, en particular, lo que atañe a niños, compras, etc. El tiempo libre es el tiempo sobrante después del resto de tareas temporales descritas". (Liu 76/7) "La riqueza del tiempo depende de tener suficiente cantidad de tiempo, control sobre el tiempo y en tener parecidos ritmos de tiempo al resto de los

6 Sobre los antecedentes confucianos y nacional-socialistas de la noción de sacrificio (hacia el emperador, el Estado, el Partido, la familia), consultar Zuo 16.

7 China hoy tiene muchos más hombres que mujeres porque muchos padres hacían la prueba del sexo al bebé antes de nacer –y si era una niña, abortaban el feto. La relación entre hombres y mujeres es alrededor de 117 hombres por cada 100 mujeres.

8 Aquí Liu se refiere a Davies, K.: *Women, Time, and the Weaving of the Strands fo Everyday Life*. Aldershot: Avebury (1990).

miembros de la familia. Liu declara que el tiempo personal es soberanía”. (Liu 83).

La organización del *danwei* creaba a las mujeres, continuamente, crisis de tiempo y jugaba un rol importante en sostener la jerarquía de género. Aunque las mujeres tuvieran un puesto de trabajo asalariado y, por lo tanto, tuvieran que dedicar tiempo al trabajo (“tiempo contratado”), no veían atenuada la tarea “tradicional” de ser “una buena esposa y madre”. La mayoría de las mujeres que Liu entrevistó trabajaban con maquinaria en un relevo de tres turnos. Estaban subordinadas al tempo de la maquinaria, mientras que los hombres en sus puestos de trabajo se hacían con tareas que les permitían mayor control sobre el tiempo (turnos de día, mantenimiento, trabajo de oficina...). Las mujeres tenían que resolver constantemente crisis de tiempo, causadas por el relevo a tres turnos que desdibuja la noche y el día, y por los conflictos entre el tiempo “contratado” (trabajo, desplazamientos) y el “comprometido” (tareas domésticas o “cuidado del hogar”, niños) (Liu 79). Eso conducía normalmente a un conflicto constante entre el trabajo asalariado y las tareas familiares, y a la extenuación. Muchas mujeres cambiaban sus lugares de trabajo –independientemente del *biaoxian* y *guanxi*– por puestos de trabajo a menudo inferiores y menos remunerados, que dejaban más tiempo a las mujeres.

A pesar de que el *danwei* ayudaba parcialmente a las trabajadoras en ambas cuestiones, trabajo asalariado y tareas domésticas, tales acuerdos también significaban que las mujeres no eran vistas como trabajadoras “en sí”. Las “distracciones familiares” eran uno de los factores de decisión para despedir en primer lugar a las mujeres (Liu 81).

Las mujeres también resultaban desfavorecidas atendiendo al tiempo de no trabajo (tiempo no contratado). En el *danwei*, todos los trabajadores, hombres o mujeres, tenían que acudir a las reuniones fuera del tiempo de trabajo, por ejemplo, a sesiones de estudios políticos. En la década de 1980, se implantaron pruebas de evaluación a superar antes de conseguir un ascenso. Había que realizar la preparación para las prue-

bas fuera del horario laboral. Las mujeres tenían mayores problemas en invertir tiempo, porque estaban ocupadas con el trabajo doméstico, cuando no estaban realizando trabajo remunerado. De acuerdo al estudio de la Federación de Mujeres Chinas, las mujeres dedicaban 260 minutos al día al trabajo doméstico, los hombres dedicaban 130 minutos (Liu 82).⁹

Las mujeres no tenían mucho tiempo tampoco para actividades sociales. Debido a la tradicional discriminación por género, las posibilidades de las mujeres casadas de socializarse con otra gente eran limitadas. Ellas permanecían “virtuosamente” en el hogar, y establecían relaciones sociales predominantemente durante las horas de trabajo. Es ahí donde intercambiaban información y formaban redes sociales. Sin embargo, la mayor parte de los temas de conversación giraba alrededor de los roles tradicionales como esposas y madres, reforzando tales roles aún más.

Regreso a la casa y al hogar

En la fase de reforma después de 1978, la brecha salarial se ensanchó y la segregación por género del mercado laboral aumentó. Ya a partir de los primeros años de la década de 1980, existían campañas por el “regreso al hogar” (*hui jia*) de las mujeres urbanas. En esa época, más de diez millones de “jóvenes devueltos del área rural” se añadieron al creciente desempleo urbano y el retorno de las mujeres a la casa y al hogar se suponía que lo iba a reducir. Las mujeres debían dejar el *danwei* para incrementar la productividad de la economía socialista planificada, también. Se les pidió que se sacrificaran otra vez por la “nación” (Wang 163/4).

9 Lipinsky escribe que, en 2001, en el 85% de todas las familias era la mujer la “responsable de cocinar, limpiar la ropa, fregar los platos, ordenar, limpiar y otras tareas domésticas”. Las mujeres dedicaban 4 horas diarias al trabajo doméstico; los hombres, 2,7 horas. Este cálculo medio incluía áreas rurales y ciudades. Teniendo en cuenta únicamente las ciudades, los hombres realizaban sólo 1,7 horas de trabajo doméstico al día (Lipinsky 224).

Con la reestructuración de la década de 1990, cada vez más después de 1997, el 85% de los despidos se daban en el *danwei* industrial, alcanzando a las mujeres con mayor severidad. Existían varias razones: el porcentaje de la fuerza de trabajo del *danwei* industrial era especialmente alto. El sexo y la edad eran factores críticos para elegir a los trabajadores que eran entonces despedidos, no tanto en base a su educación y capacitación. Muchas mujeres sólo tenían 40 años cuando se tuvieron que retirar y dejar su trabajo, los hombres solían tener 50 años o más.¹⁰ Ello era respaldado por la idea de que los hombres, siendo ancianos, pueden aún trabajar mejor que las mujeres. Cuando la situación de la compañía cambiaba (porque recibían nuevas órdenes...), los hombres tenían mayores probabilidades de ser llamados de nuevo o “contratados”, incluso cuando ya se habían jubilado previamente. Además, los departamentos auxiliares y de servicios—donde trabajaban las mujeres— eran los primeros en ser desmantelados.

Los *guanxi* (enchufes/contactos) jugaron un importante rol en ello. Los hombres tenían mayores oportunidades de evitar jubilaciones forzadas, y las cargas financieras que acarrearían con ellos, utilizando sus contactos y enchufes o pidiendo ser trasladados a otro departamento. Pero Liu también describe cómo las mujeres a las que ella entrevistó no aceptaban simplemente ser despedidas o jubiladas, sino que buscaban maneras de defender sus intereses. Pedían ser trasladadas, dadas de baja por enfermedad, utilizaban los *guanxi* de sus maridos o simplemente se dirigían hacia la mejor manera de ser despedidas o jubiladas. Algunas mujeres también aceptaron el desmantelamiento, porque después tendrían más tiempo para sus tareas familiares—siempre y cuando fuera económicamente sostenible. En el caso de que sus maridos les apoyaran, también. Ambos, marido y mujer, veían el trabajo de la mujer como una fuente de ingresos adicionales, mientras que el trabajo doméstico era visto como la responsabilidad principal de la esposa. Pero esta “elección” era limitada.

10 Algunas veces la edad era 45 y 55: la edad de jubilación oficial era 50 años (mujeres) y 60 (hombres).

Wang cita a un jefe que dejó claro que despedían mujeres primero porque esperaban menor resistencia. Declaró: “si despedes a hombres, se emborrachan y crean problemas. Pero si despedes mujeres, se van tranquilamente a casa y lo guardan en silencio para ellas.” (Wang 162) Esto da a entender una estrategia de los cuadros del Partido y de los dirigentes de la fábrica, cuyo propósito principal era evitar conflictos sociales. Calculaban lo que causaba menor agitación, despedir a una mujer de una familia y no a un hombre.

Después de ser despedida, la gente perdía el piso, pero no otras prestaciones como la atención médica. Resultaba especialmente duro para aquellas mujeres que eran “compradas”, es decir, quienes conseguían una compensación y cuyo enchufe en el *danwei* terminaba después. Una antigua trabajadora declaró sobre ello: “No tenemos contacto con nuestro anterior *danwei*, nos trataron como se tira a la carne podrida.” (Liu 107)

Las mujeres suspendidas de trabajo encontraron poco apoyo en las recientemente adoptadas formas de las “tres garantías”, los pagos de pequeñas prestaciones para las trabajadoras despedidas. Debido a la crisis financiera del *danwei* y a la corrupción, las “garantías” no funcionaron. Al terminar el apoyo financiero estatal, las mujeres tuvieron que recurrir a actividades informales que fueron en aumento desde que comenzó la transformación hacia una economía de mercado. El declive del *danwei* o la reducción de plantilla femenina reforzaron las conexiones familiares de las que las mujeres deben depender ahora.

En algunos casos, las mujeres despedidas se apoyaban unas a otras. La presión para encontrar un nuevo trabajo era grande—en parte debido a los problemas económicos después del despido, en parte porque los niños estaban en la pubertad y los costes de su educación y formación profesional aumentaban y debían ser cubiertos. Mientras buscaban trabajo, el *guanxi* volvía jugar un rol principal, los enchufes con la gente de poder e influencia, pero también algunas formas de “capital social”, las redes de las propias mu-

jeros, por ejemplo, con antiguas compañeras, eran recursos a los que poder recurrir.

Las mujeres encontraban trabajo principalmente en los segmentos más bajos del mercado laboral o como precarias vendedoras callejeras, resultado de su antiguo bajo estatus social a la par que “mal *guanxi*”.¹¹ “Las mujeres con pobre capital social quedaban atrapadas en un círculo vicioso de trabajo a tiempo parcial, poco remunerado y no cualificado, que sólo generaba más capital social pobre. Los antiguos cuadros podían mantener su posición social; los trabajadores eran vulnerables a la movilidad descendente” (Liu 115). La creación de redes en base al género reproduce la segregación del mercado laboral. Las mujeres despedidas eran demasiado viejas para los puestos de trabajo recientemente creados en servicios “privados”, eran demasiado poco cualificadas, y no eran lo suficientemente jóvenes ni encantadoras. Las mujeres jóvenes y atractivas, que fueron empujadas al mercado laboral desde el área rural o justo al terminar la escuela, conseguían esos puestos. Las mujeres, considerando todos los problemas, aceptaban a menudo trabajos poco remunerados, mientras que los hombres los rechazaban porque veían indigno tener que realizar trabajos inferiores de baja reputación. En algunos casos, las mujeres no buscaban nuevos trabajos a causa de sus obligaciones y tareas domésticas. “Se convirtió en una criada de la familia a tiempo completo”, escribe Liu sobre una mujer. (Liu 115). La mayoría de las mujeres tenía que cuidar no sólo de su propia familia, sino que también eran utilizadas como trabajadoras no remuneradas por otros miembros de la familia política.

Las mujeres a las que Liu entrevistó realizaban la mayor parte del tiempo trabajo asalariado, pero ninguna de aquéllas que trabajaba en la economía privada tenía un contrato de trabajo o jornada laboral regulada, si trabajaban a tiempo parcial. Muchas eran molestadas e insultadas

11 Trabajaban, por ejemplo, como ayudantes domésticas o taxistas. Consultar artículo sobre las ayudantes domésticas en China en la página <http://wildcat-www.de/dossiers/china> y la crítica de la película “The Taxi-sisters of Xi’an” en la edición alemana de “Unruhen in China”, p. 77.

por sus jefes. Las autoempleadas (como trabajadoras autónomas) perdían dinero y eran acosadas por las autoridades. Ello producía una cierta nostalgia por la situación anterior en el *danwei*, especialmente por la “seguridad” social de aquel tiempo. Solamente aquellas pocas que habían empezado una carrera profesional exitosa consideraban la reestructuración y la transformación social positivas, porque apreciaban las nuevas “libertades”.

La siguiente generación

Liu entrevistó también a las hijas de las mujeres. Muchas de ellas nacieron después del comienzo de la Política del Hijo Único. Al contrario que la experiencia de sus madres, ellas eran el centro de atención de sus familias. La familia “tradicional” china estaba centrada en los padres, es decir, las necesidades de los padres se situaban por encima de las de los hijos. Los hijos debían respetar y honrar a sus padres. Cuando la primera generación de la Política del Hijo Único creció, esta vieja constelación se derrumbó poco a poco.¹²

En el *danwei*, la Política del Hijo Único era impuesta¹³ de manera muy estricta, para que muchas familias pudieran tener sólo una hija. En consecuencia, se cerraba de manera parcial la brecha educativa entre chicos y chicas. Muchas mujeres de la “generación infeliz”, que habían disfrutado de una pequeña educación y experimentado muchos contratiempos en sus vidas, invirtieron mucho en el desarrollo y formación profesional de sus hijas “para hacer realidad indirectamente sus sueños no cumplidos” (Liu 126).

El trabajo de los niños recaía todavía sobre los hombros de las madres, los padres permanecían alejados de ello. En algunas familias, la madre se ocupaba de todos los aspectos de la vida; el

12 En el discurso público –dominado por el partido y la generación anterior– existen todavía muchas alusiones a la obediencia a los padres, durante los últimos años incluso con referencias abiertas a las reaccionarias doctrinas confucianas.

13 No era y no es el caso en todas las áreas y grupos sociales en China.

padre, simplemente de cuestiones educativas. Las madres intentaban adaptar su propio trabajo a las necesidades del hijo, por ejemplo, cambiando los turnos rotativos a turnos de día, para tener más tiempo para el hijo –incluso si ello implicaba aceptar desventajas en el trabajo.

La “generación infeliz” de mujeres sufrió tres cargas: tenían que “honrar” a sus propios padres y atender sus necesidades, lo dieron todo por sus hijo(s), y tenían que responder a las demandas de sus maridos. Después de ser despedidas del *danwei* –su “regreso al hogar”–, se convirtieron temporalmente o definitivamente en madres a jornada completa. A sus hijas les gustaba eso, porque sus madres tenían más tiempo para ellas y cocinaban todos los días. Las hijas aceptaban que sus madres habían sido despedidas por trabajadoras no cualificadas. Lo consideraban un sacrificio necesario de la vieja generación durante la transformación a una economía de mercado. Para ellas, la “sociedad” con sus intereses se situaban por encima de las “personas”. Apoyaban las reformas, aunque eran responsables de que sus madres perdieran su trabajo y la seguridad del *danwei*. Y aceptaban los eslóganes y explicaciones oficiales que justificaban las dificultades sociales que acompañaban a las reformas: estimulación de la iniciativa propia, apoyo a las jóvenes empleadas como trabajadoras domésticas en el *danwei*, mayor espacio para los trabajadores jóvenes.

Las hijas saben lo que sus madres deseaban y esperaban de ellas, y también ellas mismas tienen ambición. “El deseo de las hijas por el éxito refleja los valores de competencia y eficiencia que se habían promovido en la transición a la economía de mercado.” (Liu 133) Las hijas no quieren, de ninguna de las maneras, repetir el pasado de sus madres. Mientras que para las madres, el trabajo asalariado era solamente un trabajo, donde el ascenso y la carrera profesional no eran tan importantes, las hijas son diferentes. Ellas piensan en su desarrollo personal. No se quieren sacrificar por la familia, no quieren vivir para sus hijos (o para sus padres) (Jaschok 122). No obstante, las hijas utilizan en parte los servicios de sus madres, quienes cuidan a sus nietos, mientras las hijas dirigen su propia

vida y emplean su tiempo de otra manera. Las hijas no quieren sacrificarse por la familia, pero dejan a su madre exactamente en esa situación.¹⁴

Mientras que pocas madres reconocían la discriminación de género como la razón de su despido y los inconvenientes añadidos a las diferencias biológicas, las hijas eran más conscientes sobre las disparidades de género. Las hijas experimentan la discriminación en el mercado laboral, acoso sexual y violencia que limitan su espacio y oportunidades. “Las mayores restricciones sociales sobre la mujer son omnipresentes en la China posmaoísta” (Liu 135). Las mujeres jóvenes tienen sus propios objetivos, planean sus carreras profesionales. Subrayan su independencia –pero al mismo tiempo esperan un futuro con un marido “que gane el pan” para su familia nuclear. Liu se refiere a Maria Jaschok aquí: “Jaschok interpretaba ‘los deseos recién desperditados [de las mujeres jóvenes] por cambiar y adaptarse’ más como una ‘modernización de los modelos establecidos que como una experimentación con modos de vida alternativos’” (Liu 135/6; Jaschok 126). Y Liu añade: “Las hijas parecen sostener valores duales, que fueron inculcados por el pasado y el presente, la tradición y la modernidad; las contradicciones en sus valores eran representativas de las tensiones y fricciones que surgían de estas ideologías contrarias” (Liu 136). Tienen que portar a la vez orientaciones individualistas y colectivistas. Quieren una vida moderna e independiente sin discriminación sexista, pero se aferran a la “promesa de felicidad” a través del matrimonio y de tener hijos.¹⁵

La investigación de Liu muestra que las mujeres proletarias –especialmente las más mayores– tenían (y todavía tienen) que pagar la mayor parte de los costes de las reformas económicas

14 La actitud de los hijos de los trabajadores que, de ninguna manera, se quieren convertir en trabajadores, pero también la de los padres que quieren algo “mejor” para sus hijos, se encuentra en cualquier lugar del planeta. Si los hijos consiguen escapar de trabajos “sucios” o no, es una cuestión diferente.

15 El *dagongmei*, las mujeres jóvenes que migraron del área rural a las ciudades a trabajar en las fábricas, sostenía actitudes similares (consultar Pun/Li 2006).

en China. Los despidos de mujeres del *danwei* fue el resultado de “la culminación de toda una vida de desigualdades de género” (Liu 143), desde el Gran Salto Adelante hasta hoy. Las peores oportunidades educativas, mayores cargas en los hogares y familias, mayor presión en su vida cotidiana, vigilancia más estricta de su comportamiento personal, estrecho control de la sexualidad y de la reproducción, menores oportunidades de ascenso en el trabajo, una limitada red social, sueldos más bajos: la lista de los resultados de la discriminación estructural y personal de las mujeres es larga. Todavía, las mujeres de la “generación infeliz” se aferran a creencias de “diferencia natural entre hombres y mujeres” y la disponibilidad “femenina” para hacer sacrificios. No pueden simplemente deshacerse de la herencia patriarcal del confucianismo, la patrilinealidad¹⁶ y el estricto control de la castidad y la monogamia de las mujeres. Y, aunque sus hijas intenten encontrar su propio camino, no han roto completamente con los conceptos “tradicionales”. Sin embargo, lo que queda es la esperanza de que las mujeres jóvenes luchen con éxito por un mayor control sobre su propia vida.

Bibliografía

Honig, Emily, Maoist Mappings of Gender: Reassessing the Red Guards, en Brownwell, Susan & Jeffrey N. Wasserstrom, Jeffrey N., Chinese Femininities, Chinese Masculinities: A Reader. Berkeley, Los Angeles/London (2002).

Jaschok, Maria, On the Construction of Desire and Anxiety: Contestations Over Female Nature and Identity in China's Modern Market Society. En: Einhorn, Barbara/Yeo, Eileen James, Women and Market Societies: Crisis and Opportunity. Cambridge (1995).

Lipinsky, Astrid, Der Frauenverband und die Arbeit im Privathaushalt. En: Lipinsky, Astrid, Der Chinesische Frauenverband. Eine kommunistische Massenorganisation unter marktwirtschaftlichen Bedingungen. Bonn (2006), p. 215–254

Liu Jieyu, Gender and Work in Urban China. Women workers of the unlucky generation. London/New York (2007).

McLaren, Ann, Women's Work and ritual space in China, en: McLaren, Ann (ed.): Chinese Women – Living and Working. London/New York (2004).

Pun Ngai/Li Wanwei, Shiyu de husheng. Zhongguo dagongmei koushu. Beijing (2006).

Solinger, Dorothy J., Labour Market Reform and the Plight of the Laid-off Proletariat. En: China Quarterly, No. 170 (2002).

Wang Zheng, Gender, employment and women's resistance. En: Perry, Elizabeth J. & Mark Selden, Chinese Society, Second Edition. Change, conflict and resistance. London/New York (2003).

Xinran, The Good Women of China: Hidden Voices. London (2003).

Zuo Jiping, Women's Liberation and Gender Obligation Equality in Urban China: Work/Family Experiences of Married Individuals in the 1950s. Relations Centre, RSPAS, The Australian National University and St. Cloud State University, Minnesota, USA, 2006),

http://rspas.anu.edu.au/grc/publications/pdfs/ZuoJ_2006.pdf

16 Término para un sistema patriarcal en el que cada cual pertenece al linaje de su padre; incluyendo la herencia de la propiedad, apellidos o títulos a través de la línea masculina.

www.gongchao.org

工潮