



Extrait du Viento Sur

<http://www.vientosur.info/spip.php?article10290>

China

La huelga de Lide

- solo en la web -

Date de mise en ligne : Martes 14 de julio de 2015

Viento Sur

Tras ocho meses de trabajo organizativo y después de protagonizar tres huelgas sucesivas, los trabajadores de la fábrica Lide, una empresa de capital extranjero que produce calzado de piel para diversas marcas internacionales, sita en el polígono industrial de Panyu, en Guangzhou, celebraron el pasado 16 de mayo su merecida victoria. En respuesta al plan de traslado de la empresa, los trabajadores han obtenido una serie de compensaciones a las que tenía derecho la plantilla de 2 500 personas con arreglo a la legislación laboral, incluidos varios años de cotizaciones a la seguridad social que la empresa no había pagado y una indemnización por las vacaciones anuales y las bajas de maternidad que anteriormente no habían disfrutado, además de un plus de calefacción y una indemnización por despido para quienes hayan optado por no trasladarse a la nueva ubicación.

En esta parte de China, las huelgas y manifestaciones originadas por el traslado de empresas son moneda corriente, pues los trabajadores exigen cada vez más a las empresas que paguen las cotizaciones a la seguridad social y al fondo para la vivienda. La lucha de los trabajadores de Lide comenzó a finales del verano de 2014, cuando empezaron a correr rumores de que la empresa planeaba trasladarse al distrito de Nansha, otro polígono industrial de Guangzhou. La dirección ordenó el traslado gradual de las instalaciones y de las y los trabajadores a la nueva ubicación, pero no negoció ningún plan de alojamiento para la plantilla. Temiendo verse despedidos sin ninguna indemnización, un grupo de trabajadores se puso en contacto con el Centro de Servicios a los Trabajadores Migrantes de Panyu, solicitando ayuda para la negociación con la dirección de la empresa.

Dicho Centro es una conocida ONG que opera en Guangzhou desde hace casi dos décadas. Dirigida por un antiguo trabajador migrante convertido en abogado, es una de las escasas ONG existentes en China que prestan algo más que meros servicios de asesoramiento jurídico y asistencia social, ayudando también a los trabajadores en conflictos tanto individuales como colectivos. El Centro prestó una ayuda crucial a la plantilla de Lide a la hora de elegir representantes, redactar convenios y organizar la lucha en sentido más amplio. Como explicó a los medios un empleado del Centro que intervino en el conflicto de Lide, *"nuestra función es de asesoramiento, facilitando la negociación colectiva entre capital y trabajo, prestando asistencia legal a los trabajadores y ayudándoles a organizar reuniones. Nuestra función no consistió en liderar la lucha porque, en última instancia, todo ha de depender de la fuerza de la solidaridad entre los trabajadores"*. Sin embargo, a raíz de su intervención en el conflicto, el director y un empleado del Centro fueron atacados físicamente y amenazados, primero por la policía y más tarde por un grupo de hombres sin identificar.

Pese a que se preveía una negociación rápida, la disputa se enconó en noviembre de 2014 cuando la dirección quiso coaccionar a los trabajadores para que firmaran un nuevo contrato con cláusulas diferentes, amenazándoles con despedir a quienes se negaran. El personal rechazó de inmediato el nuevo contrato y el intento de intimidación. Enfurecido, un grupo de trabajadores que habían sido elegidos representantes decidieron ir a la huelga. Esta comenzó al día siguiente en uno de los talleres y se extendió rápidamente al conjunto de la fábrica. El 6 de diciembre, los trabajadores celebraron una asamblea para elegir a once negociadores, que acordaron reunirse con la dirección ese mismo día.

La asamblea votó tan solo un intento de acuerdo: los trabajadores volverían al trabajo esa misma tarde y se negociaría un nuevo convenio. Sin embargo, los huelguistas, que opinaban que la dirección no había dicho nada sobre lo que más les preocupaba, rechazaron ese acuerdo y mantuvieron la huelga durante la tarde. Como señala la información aparecida en Weibo/1 sobre la huelga, *"una vez se hubieron organizado los trabajadores, el equilibrio de fuerzas entre el trabajo y el capital cambió de inmediato... La enorme fuerza de que hicieron gala los trabajadores de Lide organizados reafirma la gran sabiduría y consciencia de la clase obrera china. ¡Solidaridad para siempre!"* Pese a que esto fue cantar victoria antes de tiempo, al final los hechos corroborarían la afirmación.

Al anochecer, los representantes de los trabajadores debatieron la respuesta. No solo eligieron un nuevo equipo negociador para la segunda ronda de la negociación colectiva, sino que también delegaron responsabilidades en los

tres negociadores principales. Además, eligieron a tres trabajadores para que gestionaran el fondo de solidaridad, a cinco trabajadores para dar publicidad a la huelga en las redes sociales y a sendos responsables de los piquetes. Todo ello refleja el alto nivel de organización alcanzado por el personal de la fábrica. Acto seguido, los negociadores procedieron a recoger las reivindicaciones de la plantilla y elaborar una propuesta con plazos concretos para la negociación en cierne.

Al día siguiente, 7 de diciembre, los negociadores presentaron una lista completa de 13 reivindicaciones, de acuerdo con la legislación laboral china, durante la segunda ronda de negociación colectiva. Estas reivindicaciones se centraban principalmente en las cotizaciones impagadas a la seguridad social y al fondo para la vivienda, pero incluían también el pago de las vacaciones anuales, las bajas de maternidad y los pluses de calefacción, así como un día libre por semana para los trabajadores. La plataforma no planteaba nada sobre los salarios o la reforma sindical, pero dejaba claro el derecho de los trabajadores a formular estas demandas. En la introducción se decía que *"todos somos trabajadores de la fábrica de calzado Lide y llevamos trabajando en ella desde hace muchos años. Aunque no podemos decir que hemos generado un beneficio infinito para Lide, el hecho de que la empresa pueda mostrar los logros actuales es inseparable de nuestro esfuerzo. El beneficio y el valor que hemos creado son mucho mayores que nuestros magros salarios, pero ni siquiera podemos gozar de un seguro social pleno con todas las prestaciones"*.

Tras una acalorada discusión, la empresa anunció unilateralmente que aceptaba en términos generales la legitimidad de las demandas de los trabajadores, pero sin especificar ninguna propuesta ni calendario concretos. En respuesta, los negociadores convocaron una asamblea de todo el personal, en la que se formularon reivindicaciones y plazos muy detallados y se pidió a la dirección iniciar una nueva ronda de negociación. Si fijó el 14 de diciembre para la siguiente reunión. Mientras, a medida que la disputa cobraba intensidad, los trabajadores se implicaban cada vez más y se organizaban. Por entonces, más de 1 800 trabajadores habían manifestado su deseo de defender sus derechos y aportaron 20 yuanes cada uno a la caja de resistencia.

Mientras los representantes de los trabajadores y los negociadores redactaban el convenio, la dirección de la empresa convocó a su vez una asamblea para la víspera del día de comienzo de la tercera ronda y en ella expuso su propio plan. De este modo pretendía anticiparse a la negociación y dictar las condiciones del acuerdo. Los detalles del anuncio relativo a las fechas y los importes de los pagos no respondían a las expectativas del personal. Los representantes de la plantilla, previa consulta, rechazaron la decisión unilateral de la dirección.

Dos días después, el 15 de diciembre, los trabajadores se declararon en huelga por segunda vez, en protesta por la negativa de la dirección a negociar. La dirección trató de bloquear las puertas de los talleres para impedir que los trabajadores salieran, pero estos formaron una cadena humana y salieron rápidamente. A primera hora de la tarde ya estaba en huelga la inmensa mayoría de la fábrica. Al día siguiente ocurrió algo parecido: los obreros salieron de los talleres, se reunieron en el patio gritando consignas como *"Los jefes no cumplen sus promesas, los trabajadores reclaman dignidad"* y se manifestaron con pancartas dentro del complejo. Cuando algunos directivos retiraban las pancartas, un grupo de trabajadores acudía de inmediato a su despacho y exigía que se disculpara. Presionada, la dirección aceptó entablar una nueva negociación, esta vez bajo la supervisión del sindicato y las autoridades locales. La empresa hizo algunas concesiones y los representantes de los trabajadores aceptaron el acuerdo, que satisfacía en gran medida sus reivindicaciones. Aunque los trabajadores se felicitaron de la victoria, reconocieron la dificultad para negociar la cuestión que quedaba pendiente: la indemnización por despido y la aplicación del acuerdo.

En esta situación aparecieron discrepancias entre los representantes de los trabajadores. Los principales negociadores actuaron supuestamente en contra de los intereses de sus representados y negociaron en secreto con la dirección, así que fueron depuestos por los demás representantes. Cuando estos últimos estaban reunidos en un hotel junto con otros trabajadores para discutir la estrategia a seguir y elegir un nuevo equipo negociador, el 19 de abril de 2015, más de un centenar de agentes especiales y policías asistentes irrumpieron en el lugar, aporreando y

La huelga de Lide

deteniendo a los reunidos. Rápidamente se concentraron otros miembros de la plantilla delante de la comisaría, exigiendo la puesta en libertad inmediata de los detenidos. Todos ellos salieron libres.

Al día siguiente, el 20 de abril, los trabajadores de Lide emprendieron la huelga por tercera vez, pues la dirección no había aplicado el acuerdo alcanzado en la negociación. Esta vez, el Estado se tomó más interés. El secretario comarcal del Partido supervisó la negociación entre la dirección y los representantes de los trabajadores en presencia de miembros de las delegaciones locales de los ministerios de Trabajo y Hacienda y del sindicato local. La huelga continuó hasta el 21 de abril. En la siguiente reunión de los negociadores, el representante del gobierno dijo que su propósito era reunir a las dos partes y buscar una solución de compromiso y apoyó gran parte de las demandas de los trabajadores. Presionado, el director general de la empresa aceptó la mayoría de dichas reivindicaciones, y en particular el calendario de los pagos, que debían realizarse antes del traslado de la fábrica, previsto para junio de 2015. Mientras tanto, cientos de trabajadores se turnaban en piquetes nocturnos delante de la fábrica para impedir que salieran los pedidos terminados.

Al día siguiente, el 22 de abril de 2015, los negociadores por un lado y la dirección por otro comparecieron ante la asamblea del personal de toda la fábrica en el patio. En desacuerdo con los plazos propuestos para los pagos y ante la falta de un acuerdo escrito, los trabajadores mantuvieron la huelga y el bloqueo. Finalmente, en la tarde del 23 de abril, la empresa y el gobierno comarcal emitieron un anuncio conjunto en que se aceptaban las reivindicaciones de los trabajadores. Con la firma del acuerdo por ambas partes, el equipo negociador, incluido un asesor del Centro de Servicios a los Trabajadores Migrantes de Panyu, urgieron a los trabajadores a aceptar el acuerdo, señalando que una reanudación coordinada del trabajo era también una demostración de fuerza.

El 25 de abril, la empresa pagó al contado las cantidades correspondientes al fondo para la vivienda y otras compensaciones directamente en las cuentas bancarias de cada trabajador y se realizaron progresos en torno al procedimiento más complejo de liquidación de las cotizaciones a la seguridad social, que implicaba que tanto los trabajadores como la empresa ingresaran dinero en la delegación de Hacienda local. Estos resultados constituyen un éxito notable de los trabajadores. El conjunto de las indemnizaciones pagadas por la empresa, según un cálculo del Centro, asciende a más de 120 millones de yuanes. Esto no se habría logrado sin el activismo sostenido y altamente organizado de la plantilla. Las acciones colectivas de los trabajadores de Lide son una muestra excepcional de tenaz organización durante ocho meses, de agosto de 2014 a abril de 2015. Aunque cada una de las tres huelgas fue de corta duración, sumando un total de 11 días de paro y seis días de bloqueo de la fábrica, calificado de "protección de la fábrica" por los trabajadores, fueron muy efectivas para presionar a la dirección a que negociara e hiciera concesiones. Cada vez que la dirección trató de dictar las cláusulas del convenio mediante anuncios unilaterales, los trabajadores respondieron con contundencia.

A lo largo de proceso hubo cuatro rondas de negociación, dos elecciones de representantes del personal, tres elecciones de negociadores, tres reuniones de representantes de los trabajadores, más de 20 consultas entre los representantes y negociadores fuera de la fábrica y tres asambleas generales de la plantilla. Los trabajadores eligieron sus representantes, formularon reivindicaciones, organizaron las huelgas y llevaron a cabo las negociaciones con la dirección y las autoridades locales. La intervención de la ONG de derechos laborales fue crucial con su aportación de experiencia y estrategias. No es extraño que ante una acción colectiva sostenida como esta hubiera actos de acoso por parte del Estado y de la dirección de la empresa, incluida alguna violencia ocasional, y que la amenaza para la seguridad de todos los implicados siempre estuviera presente. Sin embargo, los trabajadores en huelga y los activistas han demostrado que una vez organizados son capaces de enfrentarse a esta intimidación.

<http://us6.campaign-archive2.com/?u=90c7e2baed&id=0d0a5cd1b0&e=184c3002ea>

Traducción: VIENTO SUR

Nota:

1/ Weibo es la red social más utilizada en China.