
Amnistía Internacional

REPÚBLICA POPULAR DE CHINA

Malestar laboral y supresión de los derechos de asociación y de expresión

Abril de 2002

RESUMEN

ÍNDICE AI: ASA 17/015/2002/s

DISTR: SC/CO/GR

«Los trabajadores queremos comer - Los trabajadores queremos trabajar»¹

En los últimos años, el número de protestas y conflictos laborales protagonizados por multitudes de trabajadores ha crecido de manera notable en China. Los trabajadores vienen protestando por las condiciones de empleo, por lo reducido de los salarios (que a veces ni siquiera se perciben), por la corrupción administrativa y por otras cuestiones. Estas protestas suelen ser ilegales, como también lo son los sindicatos independientes. Se ha detenido, acosado y encarcelado a trabajadores, activistas y dirigentes sindicales por participar en estas protestas o darles publicidad. A muchos grupos e individuos de China se les niega por sistema su derecho a la libertad de expresión y de asociación en cuanto las autoridades intuyen una «amenaza» en el ejercicio de tal derecho.

Durante marzo y abril del 2002, se ha informado casi a diario en China de manifestaciones, huelgas, protestas y ocupaciones de fábricas llevadas a cabo por trabajadores descontentos. También son frecuentes los informes de muertes y lesiones de trabajadores en accidentes laborales. En los primeros seis meses del 2001, se calcula que 1.200 personas murieron en 64 accidentes laborales.²

En muchos casos, las protestas pacíficas de los trabajadores por pagos y subsidios han degenerado en batallas campales, saldadas con heridos y detenciones, entre los trabajadores y agentes de policía armados a quienes se había llamado para sofocar las protestas. Se ha detenido a activistas sindicales, muchos de los cuales han recibido palizas. Algunos han sido condenados a largas penas de cárcel.

Este documento ofrece información general sobre el malestar y la represión laborales en China, así como sobre la actividad sindical y el ejercicio de los derechos laborales en la práctica. También expone algunas de las manifestaciones de protesta recientes más destacables y examina las últimas modificaciones de la Ley de Sindicatos y las obligaciones internacionales de China. El informe incluye recomendaciones para la acción dirigidas a activistas sindicales y representantes de la comunidad internacional.

¹ Lema que, al parecer, gritaban los trabajadores y activistas sindicales durante las manifestaciones celebradas en la ciudad de Liaoyang, provincia de Liaoning, en marzo del 2002.

² *South China Morning Post*, 30 de noviembre de 2001

Amnistía Internacional pide a las autoridades chinas que permitan a los trabajadores de China ejercer plena y libremente su derecho a la libertad de expresión y de asociación, lo cual incluye el derecho a crear sindicatos independientes y a celebrar manifestaciones de protesta pacíficas sin temor a ser detenido, encarcelado o torturado.

PALABRAS CLAVE: MEC1 / LIBERTAD DE EXPRESIÓN1/LIBERTAD DE ASOCIACIÓN1 / SINDICALISTAS1 / HUELGAS / MANIFESTACIONES / OBREROS / IMPUNIDAD1 / TORTURA/MALOS TRATOS / DETENCIÓN PARA REEDUCACIÓN / DETENCIÓN ADMINISTRATIVA / OIT / LLAMAMIENTOS DE AI / FOTOGRAFÍAS

Esto es un resumen del informe *República Popular de China: Malestar laboral y supresión de los derechos de asociación y de expresión* (Índice AI: 17/015/2002/s), publicado por Amnistía Internacional en abril de 2002. Si desean más información o emprender acciones sobre este asunto, consulten el documento principal. Este documento se publica junto con otro informe titulado *Activistas de derechos laborales detenidos y encarcelados* (Índice AI: ASA 17/014/2002/s), que destaca casos de personas encarceladas por intentar defender los derechos obreros. Pueden encontrar una amplia selección de materiales de Amnistía Internacional sobre éste y otros temas en <http://www.amnesty.org>, y nuestros comunicados de prensa se pueden recibir por correo electrónico: <http://www.web.amnesty.org/web/news.nsf/thisweek?openview>. Para los documentos traducidos al español consulten la sección «centro de documentación» de las páginas web de EDAI en <http://www.edai.org/centro/>

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDON WC1X 0DW, REINO UNIDO
TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI), ESPAÑA

Amnistía Internacional

REPÚBLICA POPULAR DE CHINA

Malestar laboral y supresión de los derechos
de asociación y de expresión

Abril de 2002
Índice AI: ASA 17/015/02/s
Distr: SC/CO/GR

Amnistía Internacional

REPÚBLICA POPULAR DE CHINA

Malestar laboral y supresión de los derechos de asociación y de expresión

**«Los trabajadores queremos comer,
los trabajadores queremos trabajar»³**

Trabajar es la obligación gloriosa de todo ciudadano sano. Todos los que trabajan en empresas públicas y colectivos económicos rurales y urbanos deben realizar su labor con una actitud conforme a su condición de dueños del país.⁴

Abril de 2002

Índice AI: ASA 17/015/2002/s
DISTR: SC/CO/GR

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el número de protestas y conflictos laborales protagonizados por multitudes de trabajadores ha crecido de manera notable en China. Los trabajadores vienen protestando por las condiciones de empleo, por lo reducido de los salarios (que a veces ni siquiera se perciben), por la corrupción administrativa y por otras cuestiones. Estas protestas suelen ser ilegales, como también lo son los sindicatos independientes. Se ha detenido, acosado y encarcelado a trabajadores, activistas y dirigentes sindicales por participar en estas protestas o darles publicidad. A muchos grupos e individuos de China se les niega por sistema su derecho a la libertad de expresión y de asociación en cuanto las autoridades intuyen una «amenaza» en el ejercicio de tal derecho.

Durante marzo y abril del 2002, se ha informado casi a diario en China de manifestaciones, huelgas, protestas y ocupaciones de fábricas llevadas a cabo por trabajadores descontentos. También son frecuentes los informes de muertes y lesiones de trabajadores en accidentes laborales.

En muchos casos, las protestas pacíficas de los trabajadores por pagos y subsidios han degenerado en batallas campales, saldadas con heridos y detenciones, entre los trabajadores y agentes de policía armados a quienes se había llamado para sofocar las protestas. Se ha detenido a activistas

³ Lema que, al parecer, gritaban los trabajadores y activistas sindicales durante las manifestaciones celebradas en la ciudad de Liaoyand, provincia de Liaoning, en marzo del 2002.

⁴ Artículo 42 de la Constitución de la República Popular de China, 1982.

sindicales, muchos de los cuales han recibido palizas. Algunos han sido condenados a largas penas de cárcel.

Este informe se publica junto con otro titulado *Activistas de derechos laborales detenidos y encarcelados* (Índice AI: ASA 17/014/2002/s), que llama la atención sobre casos de personas encarceladas por intentar defender los derechos laborales. Algunos de estos casos también se mencionan brevemente en el presente informe.

Este documento ofrece información general sobre el malestar y la represión laborales en China, así como sobre la actividad sindical y el ejercicio de los derechos laborales en la práctica. También expone algunas de las manifestaciones de protesta recientes más destacables y examina las últimas modificaciones de la Ley de Sindicatos y las obligaciones internacionales de China. El informe incluye recomendaciones para la acción dirigidas a activistas sindicales y representantes de la comunidad internacional.

Amnistía Internacional pide a las autoridades chinas que permitan a los trabajadores de China ejercer plena y libremente su derecho a la libertad de expresión y de asociación, lo cual incluye el derecho a crear sindicatos independientes y a celebrar manifestaciones de protesta pacíficas sin temor a ser detenido, encarcelado o torturado.

2. INFORMACIÓN GENERAL

En las últimas dos décadas, China ha asistido a un cambio progresivo en su economía, de una economía dirigida predominantemente por el Estado a una economía abierta a las leyes del mercado, con un sector privado floreciente. Éste, suprimido hasta finales de los años setenta, ha experimentado una rápida expansión desde entonces. Según datos recientes, el 50 por ciento del PIB de China proviene del sector de servicios, y sólo el 15 por ciento procede de la agricultura y el 35 por ciento de la industria.⁵ De acuerdo con ciertas estadísticas, al terminar 1997 había un total de 960.000 empresas privadas registradas en China, que daban empleo a 13,5 millones de trabajadores. La cuota de participación de las empresas no estatales en el PIB de 1996 fue del 24,2 por ciento, mientras que en 1978 sólo constituía el 0,9 por ciento.⁶

Las reformas económicas han introducido cambios, considerados en general positivos, entre los cuales cabe señalar una libertad social mucho mayor, mayor diversidad y calidad de bienes de consumo y un aumento generalizado del nivel de vida. Pero éstas no han sido las únicas consecuencias.

Se han cerrado grandes empresas públicas, lo que ha derivado en el subempleo y desempleo de decenas de miles de trabajadores tanto sin formación como cualificados. En determinadas zonas con industrias tradicionales como la minería del carbón o la siderurgia se han producido cierres generalizados de empresas públicas importantes y, con ello, un elevado aumento del número de desempleados en las zonas en cuestión.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un total de 21,38 millones de trabajadores se habían quedado en paro tras perder el puesto que ocupaban en una empresa pública. De acuerdo con Zhu Zhixin, director del Departamento Nacional de Estadística, sólo en el año 2001 las empresas públicas despidieron a 5,15 millones de trabajadores. Sin embargo se cree que las cifras reales son muy superiores.

⁵ Visiten el sitio web <http://www.asiasource.org/profiles/ap_mp_03.cfm?countryid=16>

⁶ Visiten el sitio web <<http://www.chinaonline.com/features/chinaonline2/research/private.htm>> ANU

Aparte del aumento en el número de desempleados, las reformas también han dado lugar a una mayor desigualdad de ingresos. El abismo entre ricos y pobres de China se ha comparado al de Estados Unidos, de manera que el 20 por ciento más rico de los hogares urbanos acapara el 42 por ciento de los ingresos urbanos totales, y el 20 por ciento más pobre recibe tan sólo el 6,5 por ciento.⁷ La diferencia de ingresos es también cada vez mayor entre las zonas rurales y las zonas urbanas, así como entre quienes viven en provincias costeras ricas y los habitantes de las provincias del interior, donde suelen encontrarse las grandes industrias estatales que están sufriendo pérdidas. Cabe destacar que los ingresos rurales constituyen de media, según se ha descubierto, sólo el 40 por ciento de los ingresos urbanos, y en algunos casos la diferencia es mucho mayor.⁸ El constante distanciamiento entre ricos y pobres, en claro contraste con las directrices iniciales del Partido Comunista Chino en 1949, es motivo de descontento para el común de los habitantes chinos.

Antes de las reformas económicas, muchos trabajadores de las empresas públicas chinas tenían asegurados un sueldo y un empleo para toda la vida en su «unidad» de trabajo (*Danwei*), que también les proporcionaba, a ellos y a sus familias, alojamiento, escuelas y centros de asistencia médica. Ahora, sin embargo, muchas empresas públicas venidas a menos o en bancarrota no pueden seguir pagando sueldos y proporcionando tales servicios. A fin de aumentar sus ingresos, las empresas pueden imponer tarifas de escolarización y aumentar repentinamente los costes de alojamiento. Otros trabajadores empleados ahora en el sector privado tienen que pagar sumas elevadas para encontrar una vivienda y servicios médicos del sector privado. Con frecuencia, servicios públicos como la asistencia médica y la educación se deterioran a medida que los gobiernos locales van perdiendo subsidios y se ven obligados a sufragar estos fondos por su cuenta.

A menudo, se promete a los trabajadores una indemnización por despido que nunca llega. Éstos tienen derecho a recibir unas prestaciones de sustento mensuales del gobierno provincial o local o de la misma empresa pública, pero puede ocurrir que tales prestaciones se paguen con mucho retraso o no lleguen a pagarse siquiera. De la misma manera, puede suceder que las empresas no paguen las pensiones que deben o sólo paguen una parte. En muchos casos, las pensiones no alcanzan para vivir. Algunos trabajadores se ven obligados a «jubilarse» debido a las dificultades económicas de la empresa y reciben pensiones mínimas. También se han conocido casos de administradores o funcionarios corruptos que se han apropiado de fondos que estaban reservados para pensiones o subsidios.

La situación de los trabajadores del sector privado es a menudo igual de dura. Los costes de alojamiento y las tarifas por servicios médicos pueden alcanzar precios muy altos y ser de mala calidad, debido a la falta de infraestructura para hacer frente al elevado número de trabajadores del sector privado. Además, las condiciones de trabajo son con frecuencia muy malas (véase *infra*).

En las ciudades, los trabajadores despedidos compiten con los habitantes procedentes del campo por conseguir un puesto de trabajo. Durante la última década, decenas de millones de agricultores se han convertido en emigrantes económicos que viajan a las ciudades para encontrar un empleo. En los núcleos urbanos, estos trabajadores suelen estar considerados como ciudadanos de segunda clase y, a menudo, la policía y otras autoridades los tratan con dureza. También es frecuente que se les niegue el acceso a la

⁷ *Star Tribune*, 17 de junio de 2001

⁸ *China: A Shared Poverty to Uneven Wealth?* (China: ¿Pobreza compartida para una riqueza desigual?), Taejoon Han, George Washington University, Elliott School of International Affairs <<http://www.gwu.edu/~econ270/Taejoon.html>>.

educación y a la asistencia médica. Por otra parte, cabe advertir que ha aumentado el número y la variedad de niños obreros, los cuales, a menudo, trabajan para pagar las tasas escolares o aportar un ingreso extra a sus familias con escasos recursos económicos.

Condiciones de trabajo: salud y seguridad

Los grupos que observan la situación de los trabajadores chinos han informado de problemas serios y generalizados en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, las cuales incumplen las normas internacionales y son causa de muertes y lesiones graves. Muchos trabajadores soportan condiciones de trabajo miserables, con falta de higiene y de ventilación en el lugar de trabajo. A menudo están expuestos a materiales explosivos o agentes químicos peligrosos, o tienen que realizar tareas arriesgadas sin poder tomar las precauciones necesarias. A consecuencia de ello, se calcula que, en los primeros seis meses del año 2001, unas 1.200 personas murieron en 64 accidentes laborales.⁹ Otras estadísticas señalan que, en los nueve primeros meses de 1999, 3.464 mineros perdieron la vida en China. En 1998, según el Espacio Económico Especial Shenzhen (*Shenzhen Special Economic Zone, Shenzhen SEZ*), uno de los pocos organismos que han publicado estadísticas oficiales, 12.189 trabajadores sufrieron lesiones graves y 80 murieron en accidentes laborales en sus 9.582 fábricas, si bien se cree que el número real de siniestros es muy superior.¹⁰ Datos oficiales citados en un informe indican que en Shenzhen una media de 13 trabajadores pierde un dedo o un brazo diariamente, y hay una muerte cada cuatro días y medio.¹¹

⁹ *South China Morning Post*, 30 de noviembre de 2001

¹⁰ *Washington post Foreign Service*, 11 de enero de 2000

¹¹ Véase el ejemplar del *South China Morning Post* del 29 octubre de 2001, que incluye datos regionales de un informe del Comité Industrial Cristiano, radicado en Hong Kong (*Hong Kong based Christian Industrial Committee, HKCIC*), el cual investiga las condiciones de las fábricas de juguetes del sur de China. Véase también «*Change*», boletín de agosto de 2001 emitido por el HKCIC, que incluye el dato de 110.000 muertes anuales por accidentes laborales en el país.

Con frecuencia, los trabajadores de las fábricas del sector privado están obligados a prolongar su jornada laboral, a menudo sin que les paguen las horas extraordinarias. En un caso, se informó de que existía una cantidad fija establecida, que presuntamente se pagaba por el tiempo suplementario de trabajo, con independencia de que fueran diez minutos o diez horas.¹² Algunas fábricas imponen multas a quienes se niegan a prolongar su jornada o llegan tarde a trabajar. También es habitual que se deba dinero a los trabajadores. Las jornadas son de 10 ó 12 horas diarias como poco y se resta dinero directamente de los salarios en concepto de alojamiento y comida. En algunos casos, las empresas retienen el sueldo de hasta dos meses y guardan los documentos de identidad de los trabajadores durante meses, para que no puedan marcharse y buscar otro trabajo o medio de sustento. En muchas ocasiones, cuando los trabajadores viven en el lugar de trabajo, los dormitorios están abarrotados y faltan instalaciones básicas, como duchas. Los trabajadores suelen tener poca libertad para entrar y salir del recinto industrial, incluso una vez finalizada la jornada. Puede suceder que se prohíba a los empleados de las fábricas que se casen o tengan hijos. En algunos casos, se les prohíbe hablar mientras trabajan, e incluso cuando hacen una pausa para comer, y pueden ser multados por ir al baño con demasiada frecuencia. Infringir estas normas es causa de sanciones: despido, multas y hasta malos tratos, entre otras. Los trabajadores migratorios están especialmente expuestos a ser objeto de abusos.

En caso de accidente, los trabajadores pueden ver descontados del sueldo los gastos médicos, al margen de la causa del accidente. Muchos trabajadores no informan de lesiones pequeñas por miedo a frenar la línea de montaje y buscarse problemas.

Cuando los trabajadores protestan por estas malas condiciones, es frecuente que los despidan o que no se preste atención a la queja. Por ejemplo, las trabajadoras migratorias de la Corporación Industrial Baoyang, situada en el Espacio Económico Especial Shenzhen, fueron sometidas a registros corporales ilegales completos el 30 de julio del 2001. Cuando se repusieron de la impresión por el ultraje, organizaron una protesta de 24 horas frente al tribunal local, exigiendo que se las indemnizara y que se castigara a los directivos implicados. Éstos respondieron despidiéndolas. En el juicio ulterior se obligó a la directiva de Baoyang a pedir disculpas públicamente a las trabajadoras y a pagar indemnizaciones por haberlas despedido. Sin embargo, según los informes recibidos, aunque las trabajadoras fueron indemnizadas, no parecen haber recuperado el trabajo, y los directivos que ordenaron tales registros no parecen haber sido castigados.¹³

El sindicato oficial y los derechos de los trabajadores

En China están prohibidos los sindicatos independientes. La Federación de Sindicatos de Toda China es el organismo de ámbito nacional que gobierna la actividad sindical. Tiene por objeto proteger y controlar los intereses de los sindicatos «principales» de toda China, ya sean sindicatos regionales oficiales o uno de los 16 sindicatos industriales oficiales nacionales. El sitio web oficial de la Federación señala que:

¹² Véase el informe sobre las condiciones de trabajo de determinadas fábricas de juguetes en la China continental: *McDonald's Toys: Do they Manufacture Fun or More Exploitation?* (Juguetes McDonald: ¿manufacturan diversión o más explotación?), publicado por el Comité Industrial Cristiano en agosto de 2000.

¹³ Si desean más información, consulten el informe del Boletín Laboral de China (*China Labour Bulletin*) titulado *Industrial Unrest in China, a Labour movement in the making* (Malestar laboral en China, movimiento laboral en ciernes), (en <http://iso.china-labour.org.hk/iso/article.adp?article_id=1956&category_name=Independent%20Trade%20Union%20Movement>).

La misión fundamental de los sindicatos chinos es llevar a cabo las diversas funciones sociales de los sindicatos, de acuerdo con el principio rector de reflejar y salvaguardar más eficazmente intereses concretos de los trabajadores y empleados, al tiempo que se salvaguardan los intereses generales de los habitantes de todo el país, y, unidos a las grandes masas de trabajadores y empleados, luchar por lograr la modernización de la China socialista.¹⁴

Según la constitución de la Federación:

Guiados por el marxismo-leninismo, por el pensamiento de Mao Tse Tung y la teoría de Deng Xiaoping, los sindicatos chinos ponen en práctica el principio básico del Partido de centrarse en la construcción económica, defender los Cuatro Principios Fundamentales y adherirse a la reforma y apertura [...] Los sindicatos chinos deben salvaguardar el poder socialista del Estado en manos de la dictadura democrática del pueblo, dirigida por la clase trabajadora y basada en la alianza entre campesinos y trabajadores, y deben ayudar al gobierno del pueblo a realizar su trabajo y desempeñar la función de participación democrática y vigilancia social cuando el gobierno ejerce los poderes administrativos del Estado.

Estos extractos muestran la falta de independencia de la Federación y el principio fundamental de que la Federación y los sindicatos chinos están guiados por las directrices del Partido Comunista Chino. Aunque es verdad que la Federación desempeña una labor de representación de los intereses de los trabajadores y que cuenta con miembros en la estructura empresarial que están empleados para solucionar los conflictos a medida que surgen, en cuanto los conflictos empiezan a forzar los límites de lo aceptable para el Estado, la Federación deja de apoyar a los trabajadores. Cuando se celebran manifestaciones de protesta no aprobadas oficialmente por la Federación, los trabajadores no tienen acceso a un apoyo sindical legítimo y se ven obligados a crear sus propios sindicatos «ilegales» o a intentar dirigir manifestaciones sin una entidad organizadora.

Mientras los conflictos entre trabajadores y directivos han ido en aumento, no puede afirmarse lo mismo de la resolución de conflictos esenciales ni de los mecanismos para permitir que se oigan demandas legítimas ante los tribunales; cuando existen, estos mecanismos suelen ser ineficaces. Aunque en los últimos años se han desarrollado ciertos canales de diálogo como los tribunales o los Comités de Arbitraje de Conflictos Laborales (*Labour Disputes Arbitration Committees, LDAC*), rara vez se aplican las decisiones de estos Comités en favor de los trabajadores. Si los tribunales y los Comités de Arbitraje les fallan, a los trabajadores apenas les queda otra opción que organizar manifestaciones de protesta. El sindicato oficial no es capaz de controlar la amplia gama de quejas existentes ni puede, como organismo autorizado por el Estado, apoyar muchas de estas denuncias ni su «ilegal» expresión colectiva. Al mismo tiempo, la falta de una representación sindical significativa, unida al uso de medios represivos por parte del Estado, hace que manifestaciones de protesta legítimas contra la corrupción o las malas condiciones de trabajo den lugar a enfrentamientos multitudinarios, a menudo violentos, entre los trabajadores y la policía armada, enfrentamientos que en algunos casos terminan con detenciones masivas.

¹⁴ De «About ACFTU», <<http://www.acftu.org.cn/about.htm>>

3. LA LEY DE SINDICATOS

En octubre del 2001, la Asamblea Nacional Popular ratificó unas amplias modificaciones a la Ley de Sindicatos de la República Popular de China. Estas modificaciones reconsideraban aspectos de la ley original aprobada en 1951 y posteriormente modificada en 1992.¹⁵

Dos de las causas principales de las modificaciones eran la preocupación por el malestar creciente de la población trabajadora e industrial y la necesidad de aumentar la seguridad y la estabilidad en vista de las sacudidas sociales y económicas. Aunque los medios de comunicación chinos han presentado los cambios como una mejora y un avance para la defensa de los derechos de los trabajadores, no todas las modificaciones benefician a los trabajadores, y muchas revelan el creciente interés por intentar controlar la Federación de Sindicatos de Toda China y, en general, a los trabajadores.

El artículo 4 de la ley modificada es un claro ejemplo de que se está haciendo especial hincapié en las obligaciones de la Federación para con el Estado. La versión de 1992 señalaba que:

Los sindicatos deben cumplir y salvaguardar la Constitución, tomarla como el criterio fundamental de sus actuaciones y realizar su trabajo con autonomía e independencia, de acuerdo con la Constitución de Sindicatos.

La versión actual amplía esta definición, e incluye los siguientes principios:

[Los sindicatos] deben centrarse en la construcción económica, adherirse a los principios socialistas, defender la dictadura democrática del pueblo, actuar de acuerdo con el Partido Comunista Chino, seguir el marxismo-leninismo, el pensamiento de Mao Tse Tung y la teoría de Deng Xiaoping, perseverar en la reforma y la apertura...¹⁶

No obstante, es cierto que las modificaciones introducen varias mejoras. El artículo 6 cuenta con dos apartados nuevos que refuerzan la función del sindicato como asesor, mediador y negociador de contratos, en un trato de igualdad con los empresarios. También se han añadido cláusulas para garantizar la representación de las mujeres en los lugares de trabajo con una población mayoritariamente femenina (artículo 10), así como para permitir a los sindicatos de alto nivel que instruyan y ayuden a los trabajadores a organizar sindicatos y a impedir que despidan a los representantes sindicales.

¹⁵ Si desean más información sobre la ley, puede consultar el texto íntegro visitando la página web <<http://www.acftu.org.cn/unionlaw.htm>>

¹⁶ Si desean consultar todas las modificaciones, visiten el sitio web del Boletín Laboral de China, en <http://iso.china-labour.org.hk/iso/article.adp?article_id=1976&category_name=Official%20Union%202d%20ACFTU>.

Con todo, la nueva ley sigue imponiendo restricciones rigurosas al derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y de expresión,¹⁷ y algunas modificaciones suponen un paso atrás en la promoción de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en contra de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la revisión de la Ley de Sindicatos china sigue sin permitir la existencia de sindicatos independientes. Además, continúa defendiendo el monopolio actual de la Federación de Sindicatos de Toda China y subordina los sindicatos chinos al Partido Comunista Chino.

Los derechos laborales han quedado enmarcados dentro del limitado término de derechos «legales», lo que imposibilita cualquier definición de derechos más amplia, incluidas las relativas a las normas internacionales. Las modificaciones incluyen también la obligación de compensar las pérdidas de producción derivadas de posibles parones o ralentizaciones en el ritmo de trabajo y evitan toda referencia al derecho de los trabajadores a hacer «huelga» (*ba gong*) en vez de «paro» (*ting gong*).

Aunque la legislación china no prohíbe expresamente el derecho a la huelga, la Constitución de 1982 lo suprimió debido a que se decía que el sistema político había «erradicado los problemas entre el proletariado y los empresarios».

Las modificaciones refuerzan el protagonismo de la Federación de Sindicatos como organismo controlador y director de los sindicatos chinos, además de devolver la prioridad a algunas de sus atribuciones, como la de indicar la vuelta al trabajo de los trabajadores y la de ordenar la recuperación de la producción perdida.¹⁸ En general, puede interpretarse que las modificaciones son un intento de reafirmar la función de la Federación como mediador para controlar el malestar actual y para restablecer la estabilidad y el control estatal sobre el sector privado en expansión y sobre una población trabajadora cada vez más militante, de trabajadores tanto en activo como ya jubilados o despedidos.

En términos de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL):

La clave para entender las nuevas modificaciones a la Ley de Sindicatos reside en la reafirmación del papel de la Federación de Sindicatos de Toda China y en la consolidación de su monopolio sobre los sindicatos. Una de las razones principales por las que la Federación ha trabajado codo con codo con la Comisión de Asuntos Legislativos de la Asamblea Nacional Popular para modificar la Ley de Sindicatos ha sido la creciente preocupación entre los

¹⁷ De acuerdo con un destacado grupo de defensa de los derechos laborales, «*las modificaciones responden a más de 20 años de reforma económica, que ha pluralizado la sociedad china. La entrada en la Organización Mundial del Comercio contribuirá a este proceso y agravará aún más los conflictos entre trabajadores y empresarios. El conflicto de intereses entre obreros y otras clases sociales, así como con el régimen gobernante, seguirá recrudeciéndose, reflejo de una tendencia que se mantiene desde hace un tiempo. Con este telón de fondo, las modificaciones a la Ley de Sindicatos demuestran que el Partido Comunista no sólo no tiene intención de conceder más libertad a los sindicatos, sino que quiere controlarlos todavía más*». Si desean más información, consulten el Boletín Laboral de China en <<http://iso.china-labour.org>>.

¹⁸ Artículo 27: «En caso de paros o ralentizaciones del ritmo de trabajo de una empresa o institución, el sindicato, en nombre de los trabajadores y los empleados, debe consultar a la empresa o institución o a las partes afectadas, presentar las opiniones y demandas de los trabajadores y empleados y proponer soluciones. Respecto a las demandas razonables de los trabajadores y empleados, la empresa o la institución tratará de satisfacerlas. El sindicato debe ayudar a la empresa o a la institución a restablecer el orden normal de producción lo antes posible».

representantes de la Federación por el rápido descenso del sector público, que, unido a la expansión del sector privado, amenazaba con debilitar la autoridad de la Federación.

Desde el punto de vista del gobierno y de los representantes del Partido Comunista, esta pérdida de autoridad significaba que la capacidad de la Federación para imponer disciplina laboral también quedaba mermada. Esto se hizo evidente con el aumento masivo de los conflictos laborales, que sobrepasaron los 200.000 en 1999 y alcanzaron los 270.000 en el año 2000. Estos conflictos dieron lugar a huelgas espontáneas y manifestaciones de protesta multitudinarias de trabajadores despedidos del sector público, que demostraron que la Federación no era capaz de imponer disciplina laboral de forma eficaz y de asegurar una «relación armoniosa» entre empresarios y empleados. [...]

A esto exactamente se debe que al modificar la Ley de Sindicatos se contemplara la función de los sindicatos como organizaciones preservadoras de la estabilidad social. De ahí que las modificaciones hayan aumentado los poderes de la Federación y hayan consolidado su monopolio sobre los sindicatos. [...] Al mismo tiempo, la Federación queda encargada de garantizar que las directrices estatales y del Partido Comunista sobre la reforma económica cuentan con el apoyo de los trabajadores tanto del sector privado como del sector público.¹⁹

4. ACTIVISTAS SINDICALES ENCARCELADOS Y LUCHA POR UN MOVIMIENTO SINDICAL INDEPENDIENTE

Hace muchos años que China sufre conflictos laborales, y la existencia de un movimiento en favor de los trabajadores no es un hecho novedoso. Desde finales de los ochenta ha habido varios intentos de crear sindicatos independientes para que los trabajadores puedan expresar sus necesidades y quejas con libertad. Todos estos sindicatos tuvieron una vida corta, fueron reprimidos y sus líderes terminaron en la cárcel.²⁰

En mayo de 1989, en el marco del movimiento en favor de la democracia, grupos de trabajadores de distintas ciudades formaron las Federaciones Autónomas de Trabajadores (FAT) como alternativa a la Federación de Sindicatos de Toda China. Sin embargo, estas federaciones sobrevivieron poco tiempo: las autoridades las prohibieron tras la represión del 4 de junio de 1989, y sus organizadores fueron detenidos y procesados, acusados de cargos «contrarrevolucionarios». También se procesó por cargos penales comunes a otros muchos trabajadores que habían participado en las protestas.

Desde 1989 ha habido otros intentos de formar sindicatos independientes o grupos de defensa de los derechos de los trabajadores. Pero, de nuevo, sus organizadores fueron encarcelados. En 1992, por ejemplo, un grupo que había formado un Comité Preparatorio de la Unión de Sindicatos Libres de China distribuyó folletos en Pekín animando a los trabajadores a formar sindicatos libres. El grupo fue disuelto rápidamente en mayo de 1992 y se encarceló a sus miembros fundadores, algunos de los cuales siguen privados de libertad.

¹⁹ Informe de la CIOSL titulado *Worker and Trade Union Rights in China* (Derechos sindicales y obreros en China) < www.ihlo.org >

²⁰ Si desean más información sobre casos actuales, consulten *Activistas de derechos laborales detenidos y encarcelados*, de marzo de 2002, Índice AI: ASA 17/014/2002/s.

En 1994, otro grupo de personas que había intentado formar la Liga para la Protección de los Derechos de los Trabajadores fue detenido en Pekín. A Liu Nianchun, uno de los miembros fundadores, le impusieron tres años de «reeducación por el trabajo». Desde entonces ha quedado en libertad. De acuerdo con sus estatutos, la Liga había de ser un «organismo colectivo social establecido con arreglo a la ley», dedicado a la protección de los derechos de los trabajadores.

En 1998, Zhang Shanguang (véase *infra*) intentó crear la Asociación de Shu Pu para la Protección de los Derechos y los Intereses de los Trabajadores Temporalmente Cesantes en la provincia de Hunan. Fue detenido tras solicitar permiso al gobierno local para registrar la asociación, y fue condenado a diez años de cárcel.

En 1999, Yue Tianxiang y Guo Xinmin crearon en la provincia de Gansu el «Observador Laboral de China», que expuso casos de corrupción de funcionarios y errores de administración de la empresa que los había despedido. Yue fue condenado a diez años de cárcel y Guo Xinmin y otro activista a sendas penas de dos años.

Éstos y otros casos se tratan con más detalle en un documento publicado por separado por Amnistía Internacional.²¹ Son casos de personas encarceladas desde 1989, de activistas veteranos y diversos profesionales, como abogados detenidos por intentar defender a activistas, así como de trabajadores de la imprenta, el papel y el transporte, entre otros. Algunos han sido torturados y están mal de salud.

Legislación y métodos con los que se acalla, detiene o encarcela a activistas sindicales

Muchos activistas sindicales y simpatizantes han sido detenidos durante manifestaciones o huelgas, o inmediatamente después de ellas, y liberados tras permanecer brevemente privados de libertad. Otros, los organizadores por lo general, han sido acusados formalmente o detenidos durante periodos más largos.

Algunos de los encarcelados a principios de los noventa fueron condenados de acuerdo con disposiciones «contrarrevolucionarias» que fueron suprimidas del Código Penal en su modificación de 1996. A pesar de ello, sus causas y las de otras personas condenadas antes de modificarse la legislación por «delitos contrarrevolucionarios» nunca se han revisado.

Otros son encarcelados en aplicación del Código Penal, por cargos de «subversión» o por revelar «secretos de Estado», acusación que puede imponerse simplemente por informar sobre el malestar laboral. Por ejemplo, Zhang Shanguang, cuyo caso se ha mencionado con anterioridad, cumple en la actualidad una pena de diez años de cárcel por «proporcionar ilegalmente información confidencial a organizaciones hostiles y a extranjeros». Uno de los cargos que se le imputaron se basaba en una

²¹ Véase ASA 17/014/2002/s, op.cit.

entrevista que concedió a una emisora de radio extranjera, durante la cual habló, entre otras cosas, de las manifestaciones de campesinos en la provincia de Hunan. Zhang Shanguang fue el fundador de la organización local Asociación de Shu Pu para la Protección de los Derechos y los Intereses de los Trabajadores Temporalmente Cesantes, y se cree que su detención estuvo en parte relacionada con su propósito de registrar la organización.

Algunos van a parar a la cárcel acusados de cargos que parecen formulados por las autoridades en un intento de desacreditar a los activistas, como violencia o defraudación de impuestos. Es el caso de Li Bifeng, activista sindical de la provincia de Sichuan, que hizo pública la violenta actuación de la policía al dispersar las protestas masivas de trabajadores organizadas en 1997 en Sichuan por la presunta apropiación indebida de fondos. Li Bifeng fue condenado a siete años de cárcel por presunto fraude, cargo que, según informes, carece de todo fundamento. Su juicio fue injusto y se cree que su encarcelamiento está directamente relacionado con sus actividades en defensa de los derechos de los trabajadores.

En otros casos, las autoridades han impuesto sanciones administrativas que eluden el sistema de justicia penal y permiten recluir a personas sin juicio previo. Un ejemplo conocido es el de Zhou Guoqiang, destacado disidente de Pekín, que era miembro fundador del sindicato independiente Liga para la Protección de los Derechos de los Trabajadores. A consecuencia de sus actividades le impusieron tres años de «reeducación por el trabajo» en 1994. En julio de 1995 se añadió otro año de cárcel a su condena porque, supuestamente, había traspasado los límites de su campo de trabajo. Zhou Guoqiang se declaró en huelga de hambre en mayo de 1997 para protestar contra una nueva prórroga de su condena. Por fin, quedó en libertad el 20 de enero de 1998 tras completar la condena. Sin embargo, sigue expuesto a que lo detengan. Según informes, es víctima de frecuentes acosos por parte de la policía y ha sufrido detenciones breves debido a la franqueza con que expresa sus opiniones.

Por su parte, Cao Maobing, activista sindical de una fábrica de seda en Funing, provincia de Jiangsu, fue obligado a ingresar en un hospital psiquiátrico. Lo liberaron en julio de 2001 tras siete meses de internamiento forzado en el Hospital Psiquiátrico Yancheng número 4. Denunció que le habían administrado medicación forzosa y lo habían sometido a tratamiento de electrochoque durante su estancia en el hospital. Lo habían detenido tras haber encabezado una huelga y haber intentado formar una organización sindical para luchar contra los dirigentes corruptos de la fábrica de seda, que no habían pagado pensiones ni otros subsidios debidos a los trabajadores. Cao Maobing, además, había hablado con periodistas sobre la falta de liderazgo y apoyo que la Federación de Sindicatos de Toda China ofrecía a los trabajadores.

5. PROTESTAS LABORALES Y REPRESIÓN

El malestar laboral sigue siendo un mal extendido en China. Los trabajadores organizan manifestaciones de protesta contra los despidos, las condiciones de desempleo, los atrasos salariales, las condiciones de trabajo ilegales, la corrupción administrativa y el retraso en pagos de asistencia social. La policía ha respondido con un uso excesivo de la fuerza a algunas de estas protestas, en las que ha detenido a muchos de los participantes. Con frecuencia, las autoridades locales no informan de estas manifestaciones, a fin de intentar ocultar su gravedad o el alcance que tienen.²² Las manifestaciones son

²² En marzo y abril del 2002, por ejemplo, los medios de comunicación nacionales ignoraron en gran medida las protestas masivas celebradas en la ciudad de Liaoyang, provincia de Liaoning, y las manifestaciones en las que participaron miles de personas, celebradas en la ciudad de Daqing, provincia de Heilongjiang.

a menudo reprimidas por fuerzas de la seguridad pública, y acaban con la detención y el encarceramiento de activistas y líderes sindicales, así como de cuantos parecen atreverse a expresarse con sinceridad. Periodistas y abogados también están en el punto de mira de las autoridades y sufren frecuentes intimidaciones y detenciones si hablan en defensa de los manifestantes.

Sólo en los últimos meses, Amnistía Internacional ha observado varias manifestaciones organizadas por grupos de trabajadores despedidos de distintas provincias de toda China. En algunos casos, se ha detenido a líderes sindicales y organizadores de manifestaciones, que permanecen en paradero desconocido. A continuación se exponen varios ejemplos que ilustran estas manifestaciones de protesta.

Desde el 11 de marzo del 2002 han tenido lugar manifestaciones multitudinarias de trabajadores despedidos en la ciudad de Liaoyang, provincia de Liaoning. En ellas se protestaba contra la presunta corrupción, contra lo insuficiente de las indemnizaciones por despido y contra el desempleo. Según los informes recibidos, el 11 de marzo, 5.000 trabajadores despedidos de varias fábricas públicas en bancarrota o al borde de la bancarrota, como la fábrica de aleaciones de hierro de Liaoyang, se concentraron ante las oficinas del gobierno local para pedir la dimisión del presidente del Comité Permanente de la Asamblea Popular de la ciudad de Liaoyang. Los trabajadores acusaron a la directiva empresarial de connivencia con las autoridades gubernamentales para asegurarse activos de las empresas desmanteladas al tiempo que dejaban sin subsidios a los trabajadores, algunos de los cuales llevaban más de año y medio sin cobrar. El número de manifestantes se disparó el 18 de marzo del 2002 hasta alcanzar un total de 30.000 trabajadores de unas 20 fábricas de Liaoyang, los cuales se concentraron frente a las oficinas del gobierno local para exigir la liberación de Yao Fuxin, dirigente sindical de la fábrica de aleaciones de hierro al que la policía había detenido el día anterior. El 20 de marzo, según los informes, las autoridades hicieron que se desplegara un gran contingente de policías armados para reprimir a los manifestantes, y tres líderes sindicales más, Xiao Yunliang, Pang Qingxiang y Wang Zhaoming, fueron detenidos. Siguen privados de libertad. Varios centenares de trabajadores se reúnen casi a diario desde entonces para pedir la liberación de los cuatro líderes sindicales.

En la provincia de Heilongjiang, los trabajadores del yacimiento petrolífero de Daqing, uno de los yacimientos petrolíferos estatales más grandes de China, vienen realizando manifestaciones masivas desde el 1 de marzo del 2002 frente al Departamento de Administración Petrolera de Daqing, para protestar por las insuficientes indemnizaciones por despido, lo inadecuado de los subsidios de asistencia social y el aumento de las primas en los planes de pensiones. Según informes, hasta 50.000 trabajadores secundaron las protestas. El 19 de marzo se registraron varios heridos cuando la policía paramilitar cargó contra los manifestantes. Entre las peticiones de los trabajadores cabe señalar la creación de un sindicato independiente. Según informes, durante las protestas se creó un «Comité Sindical de Trabajadores Despedidos de Daqing», que está funcionando clandestinamente.

En Pekín, el 27 de marzo del 2002, centenares de pensionistas se congregaron frente a las puertas de la Fábrica de Automóviles y Motocicletas para protestar por la falta de subsidios médicos y de vivienda, entre otros. Continuaron con las protestas al día siguiente, en un intento de concertar una reunión para discutir la cuestión con el administrador de la empresa. Muchos pensionistas eran ancianos y estaban enfermos.

En octubre del 2001, varios centenares de trabajadoras de la Fábrica de Mantas de Daqing se reunieron para manifestarse frente a las oficinas del alcalde, al que pidieron que interviniese para solucionar la cuestión de las injustas indemnizaciones por despido y para que emprendiera una

investigación exhaustiva sobre la presunta corrupción de agentes públicos durante el procedimiento de declaración de bancarrota de la empresa. Entre las manifestantes había más de 3.000 trabajadoras despedidas de la Fábrica de Mantas de Daqing en el año 2000, tras la venta de la empresa a un propietario privado. Las autoridades convocaron a agentes de policía armados para sofocar las protestas y, según informes, varias manifestantes sufrieron lesiones durante las cargas policiales.

El 13 de marzo del 2001, más de un millar de trabajadores se declararon en huelga en la Fábrica Textil de Guangyang, en la provincia de Sichuan, que estaba al borde de la bancarrota. Pedían que la administración negociara las condiciones de las indemnizaciones por despido. Los trabajadores también protestaban porque ni el gobierno ni los empresarios, según informes, habían pagado las cantidades correspondientes a los fondos de pensiones durante siete años. Durante la huelga, los trabajadores bloquearon varias calles dos días seguidos, y algunos fueron detenidos tras las cargas policiales, en las que resultaron heridos varios manifestantes. La huelga se desconvocó oficialmente el 19 de marzo.

También el 13 de marzo, unos 5.000 taxistas rodearon las oficinas gubernamentales de la ciudad de Lanzhou, provincia de Gansu, para protestar contra el aumento de multas a taxis y de los impuestos viales, y contra las normas que exigen que los taxis vayan equipados con barras metálicas. También presentaron sus peticiones a las autoridades locales. Según los informes recibidos, la manifestación fue abortada por la intervención de 300 policías armados que, al parecer, golpearon a los manifestantes. Varios resultaron heridos y otros fueron detenidos por la policía.

A lo largo del año 2001 tuvieron lugar muchas otras manifestaciones en toda China para protestar contra los salarios pendientes de pago y las indemnizaciones por despido. En ellas intervinieron trabajadores de las industrias ferroviaria, metalúrgica y petroquímica, profesores y empleados del sector de servicios, entre otros.

6. OBLIGACIONES INTERNACIONALES DE CHINA

El 28 de febrero del 2001, el gobierno de China ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, lo que supuso un gran paso adelante hacia el reconocimiento de su obligación de garantizar estos derechos al pueblo chino. Sin embargo, el gobierno hizo una salvedad a sus obligaciones en relación con el artículo 8 del Pacto, que garantiza los derechos sindicales, y en especial con el apartado 8.1, relativo al derecho a la libertad de asociación.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés

de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;²³

Los representantes del gobierno informaron de que no se consideraba «necesario» firmar el artículo 8, dado que la legislación china ya incluye disposiciones sobre estos derechos.

Sin embargo, las disposiciones de la actual Ley de Sindicatos y de otras normativas contravienen determinados artículos del Pacto, así como otras normas internacionales, como los convenios de la OIT. China es miembro de la OIT y, como tal, debería guiarse por los tratados, convenios y otras normativas internacionales, como códigos de conducta, acordados por dicha organización. Sin embargo, China no ha ratificado la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los relativos a la libertad de asociación y a la supresión del trabajo forzoso.²⁴

La ratificación de los convenios es un primer paso fundamental que todo gobierno debe dar para demostrar su compromiso para con los derechos consagrados en las normas internacionales. Con todo, la ratificación, por sí sola, no impide las violaciones de derechos humanos. Hace falta un compromiso aún mayor por parte de los gobiernos para que estas normas se cumplan plena y eficazmente a fin de proteger los derechos humanos. Las autoridades chinas, sin embargo, todavía no se han comprometido siquiera a ratificar las normas internacionales, menos aún a ponerlas en práctica.²⁵

7. COMPROMISO CON LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y MUNDIALES DEL TRABAJO

La interacción entre China y el resto del mundo es cada vez mayor, y los contactos entre los sindicatos extranjeros y la Federación de Sindicatos de Toda China también han aumentado. Las visitas oficiales y los viajes de intercambio a China son habituales. Sin embargo, rara vez se debaten abiertamente las cuestiones de los sindicatos independientes y de la detención de activistas sindicales.

²³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

²⁴ En concreto, China no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (núm. 98), el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio de 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (núm. 105).

²⁵ Si desean más información sobre la postura de Amnistía Internacional sobre las Normas Internacionales de Trabajo y de la OIT, consulten el documento de la organización *Preocupaciones de Amnistía Internacional ante la 89 Conferencia Internacional del Trabajo*, Índice AI: IOR 42/004/2001/s.

Es importante que se estimule un diálogo fructífero sobre derechos humanos y que se reconsideren los casos de presos encarcelados por defender estas cuestiones.²⁶ En este sentido, varias organizaciones internacionales relacionadas con los sindicatos chinos tienen una importante función que desempeñar. Entre estas organizaciones cabe destacar la OIT y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), así como la Confederación Mundial del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fue creada por las Naciones Unidas para promover tanto los derechos e intereses de los trabajadores como la justicia social. Se compone de Estados miembros que, como tales, tienen determinados derechos y obligaciones. Los Estados miembros deben cumplir los principios de la OIT y cualesquiera otros convenios o tratados que hayan ratificado, y también deben presentar un informe anual sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y responder a las quejas o preguntas que les plantee la OIT. Además, la OIT tiene permiso para consultar y brindar su colaboración a cualquier organización que considere útil para seguir desarrollando su labor, incluidas las organizaciones no gubernamentales.

En junio de 1998, la OIT adoptó la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que compromete a los miembros de esta organización a respetar los ocho convenios centrales de la OIT, aunque no los hayan firmado individualmente. Entre estos convenios cabe señalar los que salvaguardan la libertad de asociación y de expresión, que China aún no ha firmado. La Declaración hace que China esté ahora obligada a garantizar que sus trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación, de acuerdo con lo expresado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La CIOSL se creó en 1949 y tiene 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios distribuidos por los cinco continentes, y un total de 157 millones de miembros. Está formada por organizaciones sindicales nacionales que ponen en contacto a los sindicatos de cada país particular. Para ser miembro de la Confederación, la organización sindical debe ser independiente de influencias externas y tener una «estructura democrática», requisitos que excluyen a la Federación de Sindicatos de Toda China. La CIOSL realiza campañas mundiales para promover y proteger los derechos sindicales, garantizados en los convenios de la OIT. Plantea casos de sindicalistas cuyos derechos humanos fundamentales son violados a consecuencia de sus actividades sindicales y toma medidas contra otras violaciones de los derechos de los trabajadores. La CIOSL ha hecho campaña por la excarcelación de activistas sindicales en China y ha solicitado que se autorice la creación de sindicatos libres y se promuevan los derechos sindicales en la legislación china.²⁷ También puede instar a sus miembros a que hablen de los casos de activistas encarcelados en visitas o conversaciones oficiales, así como en otros foros, como la OIT.

²⁶ La CIOSL, por ejemplo, anima a sus miembros a plantear casos de presos a las autoridades chinas.

²⁷ Si desean más información sobre el trabajo de la CIOSL, consulten su sitio web www.ICFTU.org/

Hace poco, el 27 de marzo del 2002, la Confederación comunicó una queja formal a la OIT por el trato que se había dado a los participantes en las recientes manifestaciones de los trabajadores de las provincias de Heilongjiang, Sichuan y Liaoning, durante las cuales se golpeó y detuvo a activistas sindicales que protestaban pacíficamente²⁸. Estas quejas pueden ser remitidas después al gobierno chino, al que se pide que dé respuesta a las denuncias recogidas.

¿Qué puede hacer usted? ¿Cómo puede ayudar?

Todos pueden contribuir a promover los derechos de los trabajadores y a llamar la atención sobre los abusos que puedan ocurrir. A continuación indicamos una serie de recomendaciones para la acción que pueden ayudar a quienes se ven privados de sus derechos en China. Estas sugerencias van dirigidas especialmente a representantes y activistas sindicales, pero cualquier otra persona que lea este documento puede emprender acciones similares.

- Solicite a su sindicato que pida a las autoridades chinas que retiren cuanto antes la reserva formulada al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Pida que se plantee esta recomendación en todos los contactos con autoridades o sindicatos de China.
- Pida a su sindicato que escriba cartas a las autoridades chinas, instándolas a que cumplan con las normas internacionales y, en particular, a que respeten los ocho convenios centrales de la OIT.
- Pida a su sindicato que coopere con otros sindicatos u otras organizaciones sindicales internacionales de las que sea miembro (como la OIT, la CIOSL o la Confederación Mundial del Trabajo) en sus esfuerzos por promover los derechos humanos de los trabajadores.
- Pida a las autoridades chinas que respeten la libertad de asociación consagrada en la Constitución de la República Popular de China, así como el derecho de los trabajadores a crear sus propios sindicatos independientes.
- En especial, en cualquier contacto con las autoridades chinas, ya sea por carta o por cualquier otro medio, plantee los casos de los presos que se exponen en el documento titulado *República Popular de China: Activistas de derechos laborales detenidos y encarcelados* (Índice AI: ASA 17/014/2002/s). Dicho documento contiene una lista seleccionada de casos de activistas sindicales encarcelados en China sobre los que su sindicato, su organización sindical nacional o usted mismo a título individual pueden mostrar interés cada vez que se dirijan a las autoridades chinas. La lista incluye personas de varias provincias y diversos sectores industriales que pueden ser «adoptadas» por su sindicato o por usted individualmente, si consideran que tienen con ellas lazos geográficos o profesionales.
- Asegúrese de que otras organizaciones sindicales como la CIOSL, que también pueden estar realizando una campaña en defensa de un preso, reciben copias de sus cartas y de las respuestas que obtenga.
- Envíe a la Federación de Sindicatos de Toda China un mensaje de correo electrónico con sus comentarios, y exponga los motivos de preocupación de Amnistía Internacional. Dirección electrónica de la Federación: <webmaster@acftu.org.cn> o <acftuild@public3.bta.net.cn>

²⁸

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=9912150498Lenguaje=EN>