

China

Derechos laborales y situación del trabajo



Carlos Arze Vargas

CHINA

**DERECHOS LABORALES Y
SITUACIÓN DEL TRABAJO**

CHINA

DERECHOS LABORALES Y SITUACIÓN DEL TRABAJO

Carlos Arze Vargas

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario – CEDLA
/ Plataforma Energética

China: derechos laborales y situación del trabajo / Carlos Arze
Vargas / CEDLA 2020

Abril 2020 / La Paz, Bolivia

Serie: Investigaciones de la Plataforma Energética / CEDLA 2020
CEDLA (Ed.), Mayo de 2020, xvi; 142 p.

I. t.

II. s.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS:

<DERECHOS LABORALES> <TRABAJO> <SALARIOS> <SEGURIDAD SOCIAL> <SALUD>
<ACCIDENTES LABORALES> <DESEMPLEO> <TRABAJO FORZADO> <ARBITRAJE>

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

<CHINA>

2020, CEDLA

Primera edición: mayo de 2020

Depósito legal:

ISBN:

Director ejecutivo:

Producción editorial:

Cuidado de edición:

Fotografía tapa:

Diagramación:

Impresión:

Editorial CEDLA:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Javier Gomez Aguilar

Unidad de Comunicación y Gestión de Información (CEDLA)

Patricia Montes R.

CORBIS

Jorge Bolaños

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Achumani, Calle 11 N° 100

Entre García Lanza y Alexander

Telfs. 2794740 / 2799848 / 2791075

Plataforma Energética

E-mail: info@plataformaenergetica.org

URL: <https://plataformaenergetica.org>

Centro de Estudios Para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

E-mail: info@cedla.org

URL: www.cedla.org

La Paz – Bolivia

Este documento fue elaborado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y la Plataforma Energética, que cuentan con el valioso apoyo de la Embajada de Suecia, en el marco del Programa: “CEDLA, Enhanced Knowledge for Action: MPDA and the Sustainable Use of Natural resources”.

Las opiniones y orientación presentadas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente son compartidas por la institución o agencia que ha apoyado este trabajo.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

ÍNDICE

Listado de siglas y acrónimos.....	xi
Presentación	xiii
Introducción	1
Primera parte	
La legislación laboral china	5
Contrato de trabajo.....	13
<i>Rescisión y despidos</i>	15
<i>Agencias de empleo y subcontratación</i>	17
Jornada de trabajo y descanso.....	19
Salarios.....	21
Seguridad en el trabajo	23
Seguridad social.....	25
<i>Seguro básico de vejez</i>	26
<i>Seguro básico de salud</i>	27
<i>Seguro de accidentes laborales</i>	29
<i>Seguro de desempleo</i>	29
<i>Seguro de maternidad</i>	30
<i>Mujeres y menores</i>	30
Trabajo forzado	33

Situación del empleo y las condiciones laborales.....	37
<i>Salarios</i>	49
<i>Jornada de trabajo</i>	53
<i>Seguridad Social</i>	58
<i>Trabajo forzoso</i>	65
 Segunda parte	
Derechos colectivos y luchas obreras	75
Contrato colectivo	77
Derecho a la sindicalización.....	81
Mediación y arbitraje de disputas laborales.....	89
<i>Mediación</i>	90
<i>Arbitraje</i>	91
Situación de los derechos colectivos y la protesta de los trabajadores.....	95
<i>Derecho a la afiliación y la acción sindical</i>	95
<i>Disputas laborales: mediación y arbitraje</i>	105
<i>Conflictos laborales: acción del Estado y de los trabajadores</i>	111
<i>La ausencia del derecho a la huelga</i>	121
 Conclusiones	123
Bibliografía	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población ocupada por área (millones de personas).....	41
Tabla 2.	Población ocupada por sector económico (millones de personas).....	42
Tabla 3.	Producción y empleo por sector económico (porcentajes)	43
Tabla 4.	Población ocupada urbana por tipo de unidad económica (porcentajes)	43
Tabla 5.	Población ocupada urbana por tipo de unidad económica (porcentajes)	44
Tabla 6.	Población desocupada urbana (millones de personas) y tasa de desempleo registrada promedio	45
Tabla 7.	Tasa de desempleo por grupos de edad y total (porcentajes).....	47
Tabla 8.	Tasa de desempleo por sexo (porcentajes)	48
Tabla 9.	Composición de la desocupación urbana por tipo de causa	49
Tabla 10.	Salario medio mensual de ocupados urbanos por tipo de empresa (dólares)	50
Tabla 11.	Salario promedio mensual nominal (dólares)	51
Tabla 12.	Salario mínimo (en yuanes y dólares).....	51
Tabla 13.	Número de personas cubiertas por el seguro básico de pensiones (en millones)	60
Tabla 14.	Tasas de cotización de la seguridad social (porcentajes del salario).....	64

Tabla 15.	Número de sindicatos de base y de afiliados por tipo de empresa, 2016.....	96
Tabla 16.	Número de disputas laborales y trabajadores involucrados	106
Tabla 17.	Solución de disputas laborales (participación porcentual).....	109
Tabla 18.	Conflictos laborales según causas	112
Tabla 19.	Conflictos laborales por rama económica (porcentajes).....	114
Tabla 20.	Conflictos laborales por tipo de empresa (porcentajes).....	115
Tabla 21.	Número de personas movilizadas en conflictos por intervalos (porcentajes).....	115
Tabla 22.	Acciones de trabajadores en conflictos laborales, según tipo (porcentajes).....	116
Tabla 23.	Respuesta gubernamental a movilizaciones de trabajadores, según tipo (porcentajes).....	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Disputas laborales colectivas	107
Gráfico 2.	Disputas laborales por causa	108
Gráfico 3.	Disputas laborales por tipo de resultado	110

Listado de siglas y acrónimos

ACFTU	All-China Federation of Trade Unions [Federación Nacional de Sindicatos de la China]
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España
CEDLA	Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CLB	China Labour Bulletin
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
MOHRSS	Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social (por sus siglas en inglés)
NBSC	National Bureau of Statistics of China [Oficina Nacional de Estadísticas de China]
OBESS	Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONG	organización no gubernamental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	población económicamente activa
PET	población en edad de trabajar
PT	población total
RPC	República Popular de China
SATP	Sindicato Autónomo de Trabajadores de Pekín
SDT	Servicio de Despacho de Trabajadores
TCP	trabajadores por cuenta propia

PRESENTACIÓN

En un viaje exhaustivo y sorprendente por el mundo de las relaciones laborales chinas y la explotación de la creciente y colosal fuerza trabajo en ese país —unos 807 millones de personas en 2017; 62% de la población total—, el investigador del CEDLA, Carlos Arze Vargas presenta en este su nuevo aporte para Plataforma Energética, un panorama relacionado con la historia reciente de Bolivia y su sindicalismo, en general avasallado desde la cima del poder.

Un largo periodo de casi 14 años en que la pasada administración gubernamental hizo “del control de los sindicatos obreros una virtud ‘socialista’ y de la independencia sindical un pecado ‘imperialista’, por los mismos motivos que su homólogo chino: garantizar la permanencia en el poder del partido oficial y la rentabilidad para las inversiones transnacionales”.

Para llegar a esa conclusión, Arze ha analizado, partiendo del contrato de trabajo, los diversos componentes de la legislación laboral del gigante asiático: jornada laboral y descansos, salarios, seguridad en el trabajo, seguridad social, trabajo forzado, la situación del empleo y las condiciones laborales, entre otros.

La segunda parte de la investigación trata el estado de los derechos colectivos y las luchas obreras, con temas sensibles

como el derecho a la sindicalización y las protestas de los trabajadores, con elevado número de conflictos.

Tras riguroso análisis de los datos, el investigador encuentra que el boom económico chino se debe sobre todo a la explotación laboral de una fuerza de trabajo barata “compuesta por un proletariado ‘liberado’ de sus condiciones de producción y del acceso a los bienes de consumo por la privatización y desmontaje de la comuna socialista del campo y de las empresas públicas”.

El resultado es que un ilimitado ejército industrial a disposición del capital “ha beneficiado en gran medida a los capitales extranjeros” migrantes a China en busca de ganancias extraordinarias y como salida a la crisis de acumulación en sus naciones de origen.

Así, la transición de una política “socialista” hacia una economía capitalista dejó desprotegidos a los trabajadores, especialmente a los migrantes del campo.

Arze halla también que las sucesivas reformas de la legislación laboral no estuvieron guiadas por el interés de proteger a la fuerza de trabajo de la explotación, sino que adecuaron los estándares de contratación de mano de obra, aunque acentuaran la extensión de los conflictos sociales internos, factores que, junto a “la baratura de la mano de obra, explican la brecha entre la letra muerta de las leyes y su aplicación, además de la pervivencia del trabajo forzoso camuflado”.

En los hechos, pese a una amplia economía legal relativa a las relaciones laborales, su aplicación ha quedado rezagada respecto de la amplitud y riqueza de las normas escritas, por la frecuente colisión entre los intereses y necesidades de los trabajadores con los objetivos gubernamentales, principalmente económicos.

La restauración del capitalismo ha supuesto, asimismo, la liquidación de una serie de condiciones favorables para los

trabajadores, pues, como demuestra este estudio del CEDLA, con la introducción de la propiedad privada en todos los ámbitos de la economía china, desde empresas industriales hasta tenencia de la tierra, y con la acelerada difusión de la competencia mercantil, el Estado ha abandonado la garantía de estabilidad laboral y ha reducido su responsabilidad en varios aspectos de la seguridad social.

Javier Gomez Aguilar
DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA

INTRODUCCI N

En 2017, un artículo del boletín OBESS (agosto de 2017) del CEDLA denunciaba que la creciente presencia de empresas chinas en Bolivia había traído aparejada la recurrente violación de derechos laborales y el desconocimiento de la legislación nacional; en 2018, otro análisis de la institución (Herrera, 2018) advertía que también los trabajadores chinos vinculados a empresas chinas que operan en el país estarían siendo afectados por la vulneración de sus derechos.

Pero esa realidad identificada y repudiada en Bolivia no es una particularidad de las inversiones chinas llegadas a nuestro país, sino un lugar común en numerosos análisis, estudios y denuncias en varias partes del mundo donde se han desplegado inversiones chinas directas, y en los más diversos sectores económicos.

A la par de dar cuenta de prácticas similares de empresas chinas en otras latitudes, algunos análisis señalan algunas circunstancias que propician la vulneración/elusión de derechos, mientras que otros se animan a plantear las causas de ese comportamiento, apuntando incluso a hábitos o comportamientos enraizados en la cultura de la sociedad china. Por ejemplo, un análisis afirma que la actitud “depredadora”

china en África, que afecta a trabajadores chinos y africanos por igual, se debería a la “laxitud y permisividad” del ambiente económico local (Bartesaghi y Mangana, 2013); en el caso de los países andinos, un estudio alude a la “flexibilidad de las negociaciones” de inversiones con China respecto a la aplicación de los derechos laborales (Umaña, 2016); en el caso de un país asiático, Camboya, otro análisis señala que, en el sector de construcción, las empresas chinas y las empresas locales recortan costos aprovechando la “inexistencia de contratos escritos y de sindicatos” y, fundamentalmente, la necesidad de los obreros, que buscan una alternativa a los bajísimos salarios pagados en la agricultura o la manufactura (Muyhong y Keeton-Olsen, 2019). Más allá, un estudio que se propone identificar algunas lecciones de la experiencia china para América Latina en materia de crecimiento económico sostiene que el modelo económico de ese país se habría desarrollado, entre otros aspectos, por la pervivencia de una “lógica confucionista” de obediencia favorable a la explotación en la sociedad china, y gracias a la presencia de un sistema político autoritario (Martínez, 2015).

La constatación de los efectos nocivos de la presencia de muchas compañías provenientes de China sobre las condiciones de sus trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros, nos obliga a indagar sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo asalariado en el gigante asiático, con el objetivo de contribuir a la comprensión de las condiciones y características de las prácticas del Estado y de las empresas chinas respecto a la fuerza de trabajo, a partir de la reforma de restauración capitalista en ese país.

En el presente trabajo, constituido por dos partes, presentamos un análisis de las principales normas laborales que componen el derecho laboral chino y la información oficial sobre las condiciones de trabajo en ese país. En la primera

parte repasamos la legislación sobre derechos individuales, tales como el contrato de trabajo, la jornada laboral, el salario y la seguridad social, y realizamos una evaluación especial sobre el trabajo forzado, la forma más aberrante de explotación de la fuerza de trabajo. En la segunda parte, estudiamos los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores chinos y reseñamos las características de las luchas obreras en la última década; en este capítulo destacan las condiciones de la acción organizada de los trabajadores en las relaciones colectivas, desde la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, pasando por la resolución de las disputas con los representantes patronales en torno al respeto de los derechos laborales y llegando a los conflictos abiertos que pueden adoptar formas pasivas o choques violentos. La ausencia de una verdadera libertad sindical y del derecho de huelga, resultan ser el telón de fondo de la aplicación de los derechos reconocidos por las leyes y de la precarización de las condiciones de trabajo en favor de la acumulación del capital.

PRIMERA PARTE
LA LEGISLACIÓN LABORAL CHINA

En la literatura económica y, en general, en los análisis sobre el extraordinario desempeño de la economía de la República Popular China, se suele señalar que el factor determinante del mismo ha sido la explotación de la enorme población que tiene ese país, aludiendo no solo a la presencia de una reserva casi inagotable de fuerza de trabajo, sino a la precariedad de las condiciones de trabajo reinantes.

El acelerado proceso de industrialización impulsado por la presencia de grandes inversiones extranjeras, primero, y luego de volúmenes crecientes de inversión pública, han provocado la urbanización de la economía y de la población y, con ello, la proletarianización de millones de trabajadores provenientes de las áreas rurales. En este panorama subyace la conversión de grandes masas de trabajadores rurales y de obreros de empresas estatales en trabajadores asalariados de empresas capitalistas extranjeras y nacionales.

Algunas versiones de la crítica a la situación laboral en China, provenientes principalmente de Occidente, han enfatizado la ausencia de derechos laborales; en el mismo sentido, se ha pretendido relieves la diferencia entre esa situación de supuesta ausencia de legislación con lo que sucede en países

de Occidente. Sin embargo, como veremos, la legislación laboral desarrollada desde el inicio de las reformas procapitalistas a fines de los años setenta fue incorporando diversas normas destinadas a la protección de los trabajadores y al establecimiento de condiciones para la inversión privada. El aspecto más destacable de ese desarrollo ha sido el desmantelamiento de la lógica de la época maoísta respecto a las garantías para la estabilidad laboral —lo que se ha dado en llamar “empleo de toda la vida”—, para responder a las demandas de la restauración de las relaciones capitalistas, donde el empleo —tanto en su nivel como en su calidad— pasaría a ser determinado por las fuerzas del mercado y, consecuentemente, se produciría la aparición de un fenómeno nuevo: el desempleo (Bleitrach, 2018).

Con todo, como señalan algunos análisis, “el Derecho laboral chino no difiere significativamente de los estándares internacionales sobre la materia, salvo en lo referente a la libertad sindical y al trabajo forzado” (Rodríguez, 2011). Incluso se sostiene que las normas que el Estado chino ha aprobado serían, en algunos casos, más benéficas que las de países occidentales, como en el caso de la fijación del salario mínimo, las horas extras y las contribuciones obligatorias a la seguridad social (WPR, 2017).

El primer antecedente de las normas laborales que posteriormente establecerían un régimen adecuado para la nueva economía de mercado fue la Ley de Quiebras Emergentes de 1988, que permitió la declaratoria de quiebra o bancarrota —un concepto típicamente capitalista— de las empresas públicas, rompiendo con el principio de estabilidad en el empleo (Walker y Buck, 2007), a pesar de que el Estado asumía la obligación de recontratar a los trabajadores de las empresas quebradas (Minor y Minor, 1998); esa lógica fue recuperada posteriormente en el texto de las leyes relativas al

contrato de trabajo, ampliándose su aplicación a todo tipo de empresas y no solamente a las estatales.

Se puede decir que, en general, las reformas laborales desde los noventa habrían estado dirigidas a poner al contrato de trabajo en el centro del marco legal. La paulatina privatización de las empresas estatales y el desmontaje de las unidades colectivas de producción, junto con la emergencia de un sector empresarial privado de la mano de la inversión extranjera, “liberan” a los asalariados de la tutela del Estado garantista, con lo que obtienen la posibilidad de movilizarse laboralmente en busca de mejores condiciones y, especialmente, de mayores ingresos. Sin embargo, junto a la libertad de elegir de los asalariados, concurre la libertad de los empleadores capitalistas, ávidos de ganancias, que no repararán en la utilización de los métodos más perversos ante la ausencia de una institucionalización adecuada para contener los excesos. La contracara de ese fenómeno, sin embargo, sería la aparición de un ejército de reserva de desocupados y de inmigrantes que provienen del campo hacia las pujantes ciudades industriales. Las consecuencias de esa dinámica no tardarán en desembocar en la multiplicación de conflictos laborales que se ligaron con otros de mayor alcance social, culminando en 1989 en la masacre de Tiananmen.

Entre otros antecedentes, se conoce que desde los años noventa existían normas relativas a aspectos particulares, como el salario mínimo, aunque se estima que sus estándares y aplicación eran poco relevantes (Kanbur, Li y Lin, 2018). De manera específica, se señala que en 1993 una disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentó el pago del salario mínimo en las empresas (Chan y Nadvi, 2014). Finalmente, en 1994 se aprueba la Ley del Trabajo, que constituiría la reforma más importante de la época, llegando a constituir “el fundamento

de los derechos legales y contractuales de los trabajadores”, puesto que responde a la álgida situación social al establecer “un mecanismo de resolución de conflictos laborales y un sistema de consulta y de convenios colectivos entre los sindicatos de empresa afiliados a la Federación China de Sindicatos (ACFTU) y los empleadores” (Chan y Nadvi, 2014).

Sin embargo, las normas laborales más importantes se habrían aprobado en la primera década del presente siglo: en 2003, una circular del Consejo de Estado recomendaba a las administraciones públicas la mejora de las condiciones para los migrantes rurales; el mismo año se promulgaba la Ley sobre Seguridad en el Trabajo, que autoriza el abandono de la fuente de trabajo si existiera riesgo para la seguridad personal del trabajador o cuando se recibe órdenes que violan las normas de seguridad y salud; en 2005, el Ministerio de Trabajo establecía que la presentación de contrato escrito no era condición imprescindible para demostrar la existencia de relaciones laborales; en 2007 se aprobaba la Ley de Contrato de Trabajo (que entraría en vigencia en 2008), así como la Ley de Medicación y Arbitraje y la Ley de Promoción del Trabajo.

Todas estas reformas habrían respondido a la necesidad de establecer las condiciones para la reforma del modelo de desarrollo, que se orientaría hacia adelante al protagonismo del mercado interno: la mejora de las condiciones laborales se convertía en una vía para el incremento del consumo (Rodríguez, 2011). En efecto, a mediados de la primera década se advertía que varias circunstancias que favorecieron el rápido crecimiento de la economía de mercado en el país habían cambiado, por lo que el modelo basado en las exportaciones, principalmente de bienes provenientes de industrias intensivas en mano de obra, era insostenible. Problemas como la presión internacional sobre el tipo de cambio, el alto endeudamiento de Estados Unidos —del

que China es el mayor acreedor— y la competencia de países cercanos con salarios más bajos indujeron a las autoridades a plantear un nuevo modelo basado en la ampliación del mercado interno (Walker y Buck, 2007).

Con todo, las reformas laborales serían insuficientes para cambiar las condiciones laborales, en un escenario de crecimiento explosivo del trabajo asalariado en las nuevas industrias establecidas en las zonas costeras, compuesto masivamente por migrantes provenientes de las áreas rurales. La mayor afluencia de inversiones en las zonas más desarrolladas habría generado escasez de mano de obra, fenómeno que, aunque contribuiría al incremento de los salarios, también implicaba un aumento del malestar de los trabajadores por las condiciones de trabajo. Ese proceso sería particularmente destacable en la etapa 2000-2007, previa a la aprobación de las leyes más importantes (WPR, 2017).

Así, la vulneración de los derechos laborales no estaría propiciada por la ausencia de normativas, sino por su escasa o inadecuada observación por parte de las autoridades y por haber sido eludidas por las empresas privadas. Sin embargo, esto no exime al Estado de su responsabilidad, pues el fenómeno coincide con su interés por impulsar el crecimiento económico basado en la inversión privada y en el consumo rentable de la fuerza de trabajo. Como muchas de las normas deben ser reglamentadas en el ámbito de los gobiernos subnacionales, también influye en su deficiente aplicación el interés de las autoridades locales por atraer inversiones que promuevan el crecimiento de las industrias; en consecuencia, la precariedad laboral deriva en conflictos, incrementando las huelgas, paros y otro tipo de protestas, como reflejo de la percepción de los trabajadores de que las autoridades actúan en connivencia con las empresas (Chan y Nadvi, 2014).

Contrato de trabajo

Según la Ley de Trabajo de 1995 (ACFTU, 1995) y la Ley de Contrato de Trabajo de 2007 (ACFTU, 2007a) de China, el contrato laboral debe establecerse por escrito; si no se hubiese formalizado la relación laboral mediante un contrato escrito, la empresa tiene un plazo de 10 días para hacerlo. De todas maneras, se establece como principio que la relación laboral empieza cuando el trabajador comienza a trabajar; es decir, se establece la primacía de la realidad antes que la formalidad del contrato.

El contrato escrito debería establecer las condiciones específicas del puesto de trabajo, como el plazo, la remuneración, las tareas encomendadas, la protección del trabajador, así como las condiciones de su eventual rescisión y las responsabilidades por incumplimiento de cualquiera de las partes. Si el contrato no hubiese establecido las condiciones de remuneración, se aplicará el principio de igualdad. También puede incluir cláusulas que obliguen al trabajador a mantener secretos comerciales y que pueden postergar el pago de la indemnización al trabajador por varios meses después de la conclusión del contrato.

En caso de que se produzca una disputa relativa a las condiciones de trabajo, se tomaría como referencia las condiciones del contrato colectivo; si no existiera aquel, se aplicaría el principio de igualdad o, en última instancia, se aplicaría lo que disponga la autoridad estatal competente.

Un contrato puede quedar invalidado si viola alguna disposición legal o si ha sido establecido a través de coerción. Empero, la invalidación puede ser también parcial, considerando legal todas las partes del mismo que no hayan sido observadas; en el mismo sentido, el cambio de empleador no invalida el cumplimiento del contrato de trabajo.

Los tipos de contrato, por su *duración*, son: (i) indefinido; (ii) a plazo fijo; y (iii) por conclusión de obra. La renovación de un contrato de trabajo con plazo fijo puede ser convertido en indefinido si se cumplen las siguientes condiciones: (i) que el trabajador tuvo dos contratos consecutivos a plazo fijo; (ii) que el trabajador hubiese trabajado para el empleador por diez años; (iii) en caso de reestructuración de la empresa si, habiendo cumplido diez años de trabajo, el trabajador también hubiese cumplido 10 años menos que la edad de jubilación. Además, la ley de 2007 determina que, si al cabo de un año de trabajo, no se hubiese firmado un contrato por escrito, el mismo se considerará contrato indefinido.

Las leyes citadas también establecen un *período de prueba* previo a la suscripción del contrato. En 1995 solo se determinaba que ese período no podría exceder los seis meses; en 2007, se determina plazos específicos para el período de prueba: (i) de un mes, si el contrato tuviese una duración de tres meses a un año; (ii) de dos meses, si el contrato fuese de una duración de uno a tres años; y (iii) de seis meses, si el contrato durase más de tres años.

La norma de 2007 determina también que durante la vigencia del período de prueba el salario a pagarse no puede

ser menor al salario normal del puesto de trabajo en cuestión, ni menor al 80% del salario de un puesto similar o menor al salario mínimo establecido legalmente. Tampoco el empleador puede rescindir el contrato, a no ser que el desempeño del trabajador lo obligue, en cuyo caso el trabajador debería resarcir los gastos de capacitación, si los hubiese.

Rescisión y despidos

La rescisión del contrato debe observar principios de igualdad, voluntariedad y acuerdo. Por ello, la modificación de las cláusulas del contrato o su rescisión se debe dar, de manera general, mediante acuerdo entre partes.

Sin embargo, el *empleador* puede rescindir el mismo si el trabajador: (i) no tuviera las capacidades requeridas; (ii) hubiera violado gravemente la disciplina; (iii) hubiera causado pérdidas a la empresa; (iv) trabajara al mismo tiempo para dos empleadores; o (v) si estuviera siendo investigado penalmente por la justicia. Asimismo, puede rescindirlo dando un preaviso de 30 días, si: (i) el trabajador sufre alguna discapacidad por accidente fuera de la fuente laboral; (ii) el trabajador no es capaz de realizar su trabajo; y (iii) si las circunstancias objetivas iniciales hubieran cambiado, impidiendo la continuidad del contrato. En cambio, se prohíbe la rescisión por parte del empleador en los casos siguientes: (i) incapacidad por accidente laboral; (ii) embarazo; (iii) antigüedad de 15 años; y (iv) edad cinco años por debajo a la edad de jubilación.

Contradictoriamente, en 2007 también se dispone que es legal el *despido masivo* —20 o más trabajadores o 10% de la plantilla— si concurren las siguientes circunstancias: (i) declaratoria en bancarrota de la empresa; (ii) existencia de graves problemas para la producción o la comercialización; (iii) renovación tecnológica de la empresa; (iv) cambios drásticos en

las condiciones de la economía. La ley prescribe que, en caso de recontractación, se debe dar prioridad a la contratación de extrabajadores y trabajadores socialmente vulnerables; en caso de que la empresa enfrente una bancarrota, el empleador debe informar sobre su plan de reducción de personal al sindicato o a todo el personal con 30 días de antelación.

El *trabajador* también puede rescindir el contrato, anunciando su decisión al empleador con 30 días de anticipación, si: (i) el empleador no cumple con las condiciones del contrato; ii) si se retrasa el pago de salario; (iii) si no se paga primas de seguridad social; (iv) si el reglamento de la empresa menoscaba sus derechos laborales; (v) si el contrato es invalidado legalmente; (vi) otras causas legalmente prescritas. Empero, no está obligado a dicho plazo si la causa de la rescisión es el uso de violencia o amenaza en su contra por parte del empleador.

Los despidos legalmente permitidos causan el pago de una *indemnización* o compensación económica equivalente a un mes de salario por cada año trabajado; si el salario fuese tres veces mayor al salario medio, la indemnización será equivalente al triple del salario medio hasta un valor acumulado de 12 años. Si el empleador realiza un despido ilegal, debe pagar una indemnización equivalente al doble del valor que tendría una indemnización por una rescisión legal.

En 2007, la ley incorporó el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial, disponible para puestos temporales, auxiliares o suplencias, y que puede ser verbal. En este tipo de contrato no rige el preaviso para su rescisión ni el desahucio por tal motivo; sin embargo, si el despido no fuese por razones legales, la indemnización será el doble de una correspondiente a un contrato de tiempo completo.

Agencias de empleo y subcontratación

En 2007, la Ley de Contrato de Trabajo incorporó la figura de las agencias de empleo denominadas genéricamente Servicio de Despacho de Trabajadores (SDT), para proveer de trabajadores a las empresas. Los SDT podían establecerse con un capital de 500.000 renminbi (RMB) (alrededor de 73.000 dólares) para intermediar la contratación de asalariados.

La empresa que empleará a la fuerza de trabajo provista es denominada “aceptante”. Está obligada a cumplir con las normas laborales dispuestas en el lugar de trabajo. Asimismo, debe informar del contenido del contrato al trabajador, debe pagar las horas extras trabajadas, así como los bonos y beneficios sociales; cada contrato debe incorporar la actualización salarial y la empresa debe realizar la capacitación del trabajador. Está prohibida la subcontratación o cesión de trabajadores por parte de las empresas “aceptantes”, y tampoco pueden proveerse de trabajadores a través de un SDT de la que sean propietarias.

Las agencias privadas figuran como los empleadores directos, pues se encargan de firmar el contrato y pagar el salario acordado. Los contratos deben tener una duración de dos años y más; en épocas de elevado desempleo, pueden pagar el mínimo fijado en la región donde envían a los trabajadores. No pueden, sin embargo, cobrar comisiones a los trabajadores contratados ni retener ningún pago proveniente de las empresas “aceptantes”.

Los trabajadores pueden afiliarse o formar un sindicato, ya sea del SDT o de la empresa aceptante. Pueden rescindir contratos, como en el caso general, si no se cumplen las condiciones del contrato o si no se cumple con la normativa legal, si el patrón emplea contra ellos violencia o amenaza y, también, si hay retrasos en el pago de salarios o no se paga las primas de la seguridad social.

Jornada de trabajo y descanso

La *jornada máxima* de trabajo diaria según la Ley del Trabajo de 1995 era de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Sin embargo, el Reglamento del Consejo de Estado sobre las horas de trabajo de los empleados, promulgado el mismo año, estableció la jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales para todos los empleados de los órganos estatales, organizaciones de la sociedad civil, empresas e instituciones y otras organizaciones.

Las empresas que, debido a sus características, no pueden cumplir la jornada diaria ni la semanal, pueden aplicar otros estándares con autorización de la autoridad administrativa de trabajo. Asimismo, por necesidades de producción, una empresa puede extender la jornada diaria en una hora o incluso, si garantiza la salud y seguridad de los trabajadores, puede incrementarla hasta tres horas diarias y hasta 36 horas al mes. Finalmente, en casos de desastres naturales, reparación de equipos u otras condiciones prescritas legalmente, la extensión de la jornada de trabajo puede ser mayor. Empero, ningún empleador puede obligar a trabajar horas extras o imponerlas de manera encubierta.

La jornada diaria en el caso de los contratos por obra o destajo debe ser fijada por el empleador, relacionándola racionalmente con la jornada normal y estableciendo las cuotas de producción con el mismo criterio. En el caso de los contratos de tiempo parcial, la jornada máxima es de cuatro horas diarias o 24 horas semanales.

La jornada máxima diaria debe contemplar, obligatoriamente, un período de *descanso* de una hora como mínimo.

El Estado está obligado a otorgar a los trabajadores *vacaciones* anuales pagadas, a partir de un año de trabajo cumplido. Las condiciones específicas de las vacaciones son determinadas por las autoridades administrativas del trabajo de los gobiernos locales y de nivel superior.

En diciembre de 2007, el Consejo de Estado emitió su Orden N° 514, que sería puesta en vigencia en enero de 2008, que establece las vacaciones anuales, bajo los siguientes criterios: para trabajadores que hubiesen trabajado entre 1 y 10 años, 5 días; 10 días para los empleados que hubiesen trabajado entre 10 y 20 años; y 15 días para los empleados con 20 años o más de trabajo.

Los órganos e instituciones estatales tendrán jornadas uniformes de trabajo y establecerán los sábados y domingos como *días de descanso*. Las empresas e instituciones que no puedan aplicar jornadas uniformes podrán aplicar flexiblemente los días de descanso. Adicionalmente, la ley fija días de descanso por los siguientes feriados: año nuevo, día nacional, festival de primavera, día internacional del trabajo y otros feriados establecidos legalmente.

Salarios

La fijación de salarios debe hacerse, según la Ley del Trabajo de 1995, de acuerdo al principio de “salario igual por igual trabajo”. El Estado está encargado de la regulación del salario y del control de las planillas de pago de salarios; por tanto, el incremento de salarios debe responder a las condiciones del crecimiento económico. Empero, las empresas pueden fijar libremente la distribución de salarios y su nivel, de acuerdo a sus características específicas.

La Ley del Trabajo también determinaba la vigencia de un sistema de salarios mínimos, que serían fijados por los gobiernos provinciales, regionales y municipales, pero aprobados por el Consejo de Estado. Los niveles de estos mínimos deberían tomar en cuenta: los costos de vida más bajos de los trabajadores, el salario medio de la sociedad, la productividad, situación del empleo y diferencias económicas de las regiones. En 2004, la Regulación de Salarios Mínimos emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estipula que los gobiernos locales deberían reajustar los niveles de los salarios mínimos al menos cada dos años.

Los salarios deben ser pagados en metálico o moneda de curso legal, y están prohibidos las deducciones y el retraso en el pago de salarios.

La Ley de Contrato de Trabajo de 2007 establece además que si un empleador pagare un salario inferior al salario mínimo vigente en el territorio donde se desarrolle el contrato, será obligado por la autoridad competente a cubrir la diferencia. Asimismo, si hubiese retraso en el pago completo del salario, la autoridad puede imponer una multa de entre el 50% y el 100% del monto adeudado. El retraso también puede ser representado por el trabajador ante los tribunales populares.

La legislación también permite la negociación colectiva salarial, por la que se determina —como resultado del acuerdo entre representantes de empleadores y de trabajadores— el sistema interno de distribución salarial, el método de distribución salarial, el nivel de ingresos salariales y otros asuntos relativos, siempre bajo la condición de que el estándar salarial no puede ser menor que el salario mínimo vigente regionalmente. El acuerdo colectivo sobre salarios se considerará un anexo del contrato colectivo.

Las horas extras se remuneran de la siguiente manera: (i) 150% por horas que exceda la jornada diaria; (ii) 200% por trabajo en días de descanso, no pudiéndose organizar jornadas de compensación; y (iii) 300% por trabajo en días feriados. En caso de que el empleador no pague las horas extras acordadas, la autoridad competente debe imponer una multa por retraso similar al caso de retraso en el pago de salarios.

Seguridad en el trabajo

La ley obliga a los empleadores a que en sus estatutos y en el reglamento de la unidad incluyan los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral, orientándolos a mejorar los estándares legales; su redacción debe ser puesta en consideración de los trabajadores antes de su aprobación legal. Asimismo, están obligados a proveer los medios necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores, así como capacitarlos adecuadamente sobre las regulaciones dirigidas a reducir los riesgos laborales. Estas disposiciones también deben formar parte de los contratos colectivos.

La ausencia de condiciones y medios para la seguridad y la salud laboral es causal de rescisión de contrato por parte del trabajador; del mismo modo, se dispone que el trabajador puede desacatar órdenes del empleador cuando implican riesgos para su salud y su seguridad, e incluso denunciarlas ante autoridad competente.

El empleador que obligue al trabajador a realizar tareas peligrosas que impliquen riesgos para su seguridad o proporcione condiciones inadecuadas o contaminadas para el trabajo puede ser sujeto de castigos administrativos o procesos

penales, debiendo pagar las compensaciones por los daños a la salud del trabajador.

Por su parte, las autoridades competentes de los gobiernos locales tienen la obligación de registrar y sistematizar las estadísticas sobre accidentes de trabajo.

Seguridad social

La *Ley de Seguridad Social de 2010* (Congressional Executive, Commission on China, s/f), puesta en vigor desde julio de 2011, establece un sistema que incluye los siguientes beneficios: (i) seguro básico de vejez; (ii) seguro médico básico; (iii) seguro de lesiones laborales; (iv) seguro de desempleo; y (v) seguro de maternidad.

Los beneficios se establecerán en consonancia con el nivel de desarrollo económico y social del país. El Estado y los trabajadores deben cotizar por separado, aunque la administración del sistema estará a cargo de un departamento administrativo de seguridad social estatal. El Estado, en sus diferentes niveles de gobierno, está obligado a proveer los recursos necesarios para los distintos programas de seguridad social. La provisión de las prestaciones, así como el registro de los afiliados, estará a cargo de agencias de seguros.

Se establecen fondos autónomos para cada seguro. Todos son inembargables y sus recursos no pueden ser utilizados para otros fines, como gastos administrativos u operativos, gastos de construcción o apoyo a presupuestos gubernamentales. El Fondo

para el Seguro de Básico de Vejez se agrega a nivel nacional y los restantes, a nivel de provincia.

El Estado establece el Fondo Nacional de Seguridad Social, que se financia mediante la asignación fiscal del Gobierno central y otros recursos aprobados por el Consejo de Estado. El fondo está destinado a complementar y ajustar los gastos de seguridad social.

En el caso de la adquisición de tierras agrícolas colectivas, se debe asegurar a los campesinos afectados en los seguros pertinentes, corriendo con todos los gastos.

Seguro básico de vejez

La edad de jubilación es de 60 años para los hombres y de 60, 55 o 50 años para las mujeres, dependiendo de si estas pertenecen a los grupos de profesionales, si son asalariadas no profesionales o son otro tipo de trabajadoras.

En la Ley de Seguridad Social de 2011 se ratifica la condición de cotizar al menos 15 años, aunque se incluye la posibilidad de jubilarse con menos aportes y recibir la pensión básica, a condición de seguir cotizando hasta completar ese número de años.

El seguro de vejez estará financiado con aportes de los empleadores y de los trabajadores. El empleador aportará a un fondo común y el trabajador a su cuenta individual, pero la pensión de vejez estará compuesta por los recursos de ambas fuentes y por subsidios del Estado. La contribución del empleador se realizará a una tasa fija del valor total de la planilla de salarios, y el aporte del trabajador será un porcentaje también fijo del salario de aquel.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, empleados flexibles y trabajadores a tiempo parcial, deben hacer las contribuciones correspondientes tanto por el aporte

del trabajador, como por el aporte patronal. El caso de los trabajadores del servicio civil y los funcionarios públicos será reglamentado por una norma específica establecida por el Consejo de Estado.

La ley determina que el Gobierno pagará las contribuciones al seguro básico de vejez adeudadas por los trabajadores de las empresas e instituciones estatales correspondientes a los años de trabajo previos al establecimiento de este seguro. Si se produjera un déficit de recursos para el pago de prestaciones por parte del fondo, el Estado proporcionará los recursos que hagan falta.

La tasa de los dividendos de las cuentas individuales no podrá ser menor a la tasa de interés bancario de depósitos a plazo fijo; además, estará libre de impuestos.

No está permitido el retiro de los aportes individuales antes de la jubilación, pero los recursos son heredables.

La ley, además, determinaba el establecimiento y la mejora del Seguro Básico de Pensiones para Residentes Urbanos —basado en contribuciones individuales y subsidios sociales y gubernamentales— y el Nuevo Seguro Básico de Pensiones para Residentes Rurales. Asimismo, permitía a los gobiernos provinciales, regionales o municipales adoptar un programa de integración de ambos seguros.

Seguro básico de salud

La Ley de Seguridad Social incorpora la creación y mejora de los servicios de salud: (i) Sistema de Seguro Básico de Salud de Empleados; (ii) Sistema de Salud Cooperativo Rural; y (iii) Sistema de Seguro Básico de Salud para Residentes Urbanos.

Los trabajadores asalariados y sus empleadores aportarán para el financiamiento del seguro básico para empleados. Los trabajadores por cuenta propia, trabajadores flexibles y a tiempo parcial aportarán de acuerdo a lo que disponga el Estado. Los

jubilados dejarán de aportar al seguro médico, pero seguirán percibiendo sus beneficios, siempre y cuando hayan aportado por el tiempo suficiente establecido.

La administración del Sistema de Salud Cooperativo Rural será regulada por el Estado.

En el caso de los residentes urbanos, el seguro consistirá en una combinación de aportes individuales y subsidios estatales. Los aportes individuales de personas discapacitadas, personas mayores de 60 años y de menores provenientes de familias de bajos ingresos serán cubiertos por subsidios estatales.

Los beneficios de los tres sistemas serán definidos por las autoridades nacionales.

El seguro básico cubrirá los gastos en insumos médicos de diagnóstico y tratamiento, así como los gastos de las instalaciones para la atención médica y gastos médicos de emergencia. Las agencias de seguro médico, junto con las compañías farmacéuticas y las instituciones médicas, establecerán la proporción del gasto a ser cubierto por el fondo del seguro básico cuando realicen la liquidación de los servicios médicos proporcionados al asegurado. Los departamentos administrativos de seguridad social y de salud coordinarán la liquidación de gastos realizados en diferentes localidades, de modo de garantizar el acceso de los asegurados a las atenciones médicas necesarias.

El Fondo del Seguro Básico no cubre los siguientes gastos: (i) por lesiones laborales; (ii) por gastos de terceros; (iii) los correspondientes a la salud pública; y (iv) por servicios en el extranjero. Cuando el pago de los gastos médicos es atribuible a terceros y los mismos se nieguen a pagar, el fondo cubrirá los mismos de manera temporal y tendrá el derecho a exigir reembolso.

Seguro de accidentes laborales

La ley establece un seguro para accidentes laborales, financiado con el aporte de los empleadores. Las tasas serán diferentes para cada industria; se calcularán con base en la frecuencia de accidentes y en el comportamiento del pago por accidentes de cada fondo.

El fondo pagará beneficios tales como: gastos funerales, gastos médicos y de rehabilitación, así como pensiones por discapacidad. No cubrirá la atención de lesiones causadas por actos criminales, ebriedad o drogadicción, o aquellas autoinfligidas por el asegurado.

Los beneficios no se suspenderán por mora de las contribuciones o cuando el pago se atribuya a terceros, pero el fondo reclamará su reembolso.

Un trabajador puede perder estos beneficios si: pierde la calidad de elegibilidad, si rehúsa someterse a evaluación médica o si rehúsa un tratamiento médico.

Seguro de desempleo

El seguro de desempleo o de cesantía consiste en un fondo constituido por aportes del trabajador y del empleador. El trabajador desempleado puede acceder al seguro si: ambas partes aportaron al menos un año, si el trabajador está desocupado involuntariamente y si se registró como desempleado.

Los beneficios tienen una duración de: (i) hasta 12 meses, como máximo, si la contribución acumulada es de 1 a 5 años; (ii) hasta 18 meses, para contribuciones de 5 a 10 años; y (iii) hasta 24 meses para contribuciones mayores a 10 años. Si el trabajador queda desempleado por segunda vez, el nuevo pago del seguro se cubrirá con el saldo del anterior y con sus nuevos aportes. El monto del seguro será establecido por el gobierno popular de cada localidad y no puede ser menor al

“subsidio mínimo de vida” vigente para los residentes urbanos de la misma.

Los beneficios se dejan de percibir cuando: (i) consigue un nuevo trabajo; (ii) ingresa al servicio militar; (iii) emigra al exterior; (iv) recibe pensión de vejez; o (v) rechaza sin justificativo una oferta de trabajo o un programa de capacitación gubernamental.

Seguro de maternidad

Los empleadores están obligados a aportar en favor de sus empleadas a un Fondo de Seguro de Maternidad.

Pueden acceder a los beneficios las trabajadoras y la (el) cónyuge desempleado(o) de trabajadores activos de empresas que hayan hecho sus contribuciones.

Estos beneficios son: (i) gastos médicos y (ii) subsidios de maternidad. Ambos ítems cubren el parto, operaciones de planificación familiar y otras circunstancias definidas por ley.

Mujeres y menores

La *Ley de Trabajo de 1995* establecía un capítulo especial, con principios generales relativos al trabajo de las mujeres, tales como la prohibición de discriminación por sexo y el principio de igualdad de la mujer con el varón, aunque el Estado podría definir algunos “trabajos especiales” en los que las mujeres no pueden trabajar. Asimismo, reconocía el principio de “salario igual por igual trabajo”, para evitar la desigualdad salarial.

La ley *Reglas especiales sobre la protección laboral de las empleadas* de 2012 (ACFTU, 2012) incorpora una serie de medidas para proteger la seguridad y salud de las trabajadoras. Se establece prohibiciones de extensión de la jornada de trabajo y de jornadas nocturnas para mujeres gestantes y prohibiciones

generales de trabajo en algunas actividades consideradas peligrosas, como el trabajo en minas, en lugares con altas temperaturas, en espacios contaminados, etc., o con intensidades y cargas muy elevadas, los mismos que están listados en un anexo a la norma.

Se prescriben normas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas y en períodos de menstruación o de lactancia: la obligación del empleador de adecuar los espacios de trabajo a las condiciones fisiológicas de las mujeres, el otorgar licencias para realización de exámenes médicos, licencias para las mujeres durante el embarazo y después del parto (98 días y 15 adicionales en casos especiales) y licencias para la lactancia de los hijos menores de un año.

Se establece el pago de subsidios de maternidad a cargo del Fondo del Seguro de Maternidad o, en caso de que la trabajadora no haya estado afiliada al mismo, a cargo del empleador.

Finalmente, se establecen multas de 1.000 a 5.000 yuanes para casos de incumplimiento de las prohibiciones sobre trabajos prohibidos y de 30.000 a 50.000 yuanes para casos graves.

En el caso de los menores, el Capítulo VII de la Ley del Trabajo de 1995 determinaba algunas normas generales: prohibición de contratación de menores de 16 años, aunque se prescribía que algunas instituciones especiales, como institutos de arte, cultura física, etc., podrían reclutar menores, pero con autorización estatal. La contratación ilegal de trabajadores menores de 16 años podría ser objeto de multa y, en casos graves, hasta de la suspensión de la licencia comercial de la empresa.

Determinaba, además, una protección especial para los trabajadores de entre 16 y 18 años de edad. Prohibía el trabajo de esos

menores en la industria minera, en sitios venenosos o dañinos, trabajos de alta intensidad y cualquier otro trabajo que estipule el Estado.

Se establecía que el empleador realizaría obligatoriamente exámenes de salud periódicos para los trabajadores menores de edad y el Estado les proveería de capacitación y entrenamiento.

Trabajo forzado

A pesar de que China no ha suscrito ninguno de los dos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la supresión del trabajo forzoso u obligatorio, ha incorporado en su legislación laboral una serie de normas dirigidas a impedir el trabajo forzado por parte de los empleadores privados.

Así, la *Ley de Trabajo de 1995* prohibía y castigaba penalmente a los empleadores que obligaban a trabajar en condiciones que violen las leyes. De manera específica, consideraba la nulidad de los contratos de trabajo en los que hubiese mediado el uso de violencia, amenaza, humillación, castigo corporal, golpizas o privación de libertad y registro o tenencia ilegal de los trabajadores. Consecuentemente, determinaba que los trabajadores tenían derecho a rehusarse a trabajar en condiciones que violen las regulaciones, así como a criticar y a denunciar cualquier acción del empleador que ponga en peligro su vida.

Por su parte, la *Ley de Contrato de 2007* ampliaba la invalidación de los contratos a aquellos que hubiesen sido modificados por coacción o que violasen derechos laborales

y normas administrativas del campo laboral y ampliaba la prohibición para el empleador de imponer unilateralmente horas extras de trabajo.

Ratificaba el derecho del trabajador a rechazar órdenes que violen la ley y de rescindir sin previo aviso el contrato, si este hubiese sido impuesto mediante violencia o amenaza. Adicionalmente, imponía multas en los casos en que el uso de violencia o las tareas impuestas en trabajos peligrosos produjesen daños al trabajador.

Como esta ley había puesto en vigencia las agencias privadas de empleo, incorporó una norma que prohibía a las mismas realizar retención de pagos y cobro de comisiones a los obreros contratados por las empresas “aceptantes”, y el cobro de comisiones a los trabajadores.

Por otra parte, se debe anotar que, al margen de la legislación laboral, el *Código Penal de 1979*, revisado en 1997, determinaba en su artículo 244 la pena de cárcel para aquellos casos en que el empleador —bajo condiciones “graves”— obligara a trabajar a una persona restringiéndole su libertad, violando las normas laborales del país¹.

Asimismo, la *Prison Law of the People's Republic of China*, de 2012², determina la prohibición de humillar a un prisionero y de violar sus derechos “que no hayan sido privados o restringidos” por su condena, así como garantiza su seguridad personal, sus propiedades y su derecho a la defensa. Establece la prohibición de actos de la Policía en contra de los presos tales como: exigir

1 “Cuando un empleador, en violación de las leyes y reglamentos sobre administración laboral, obliga a sus empleados a trabajar restringiendo su libertad personal, si las circunstancias son graves, las personas que son directamente responsables del delito serán sentenciadas a un término fijo: prisión de no más de tres años o detención penal y también será, o solo será, multada” (OIT, s/f.).

2 National People's Congress. Prison Law of the People's Republic of China (2012 Amendment). Disponible en: <http://en.pkulaw.cn/display.aspx?cgid=dadaf93383f27905bdfb&lib=law>.

o confiscar dinero o bienes de los prisioneros o sus familiares; usar la tortura o castigos corporales y utilizar a un prisionero para proporcionar servicios laborales en favor de ganancias personales.

Empero, también establece que, con el objetivo de transformar a los delincuentes en ciudadanos respetuosos de la ley, las prisiones implementarán la combinación de castigo con reforma al juntar educación con trabajo. La imposición de trabajo a los prisioneros busca corregir sus malos hábitos, cultivar sus hábitos de trabajo y adquirir habilidades para su reintegración a la sociedad, una vez cumplida su condena. Para ello, el Estado garantizará los gastos de la prisión destinados a la reforma de los presos, para la subsistencia de estos y para los gastos de producción necesarios, y proveerá también las instalaciones para el trabajo. El pago de remuneraciones, el número de horas de trabajo y los demás aspectos de protección laboral de los prisioneros deberán ser establecidos de acuerdo a las normas laborales que rigen en el país.

En el caso de los delincuentes juveniles, la ley determina que el objetivo de su reclusión será su reforma y su educación, brindándoles educación primaria y habilidades productivas; para ese propósito, la prisión coordinará con las escuelas y otras instituciones educativas.

Situación del empleo y las condiciones laborales

La situación del empleo y de las condiciones laborales de los trabajadores chinos deriva de los cambios económicos ocurridos a partir de la implementación de reformas orientadas a restituir el mercado. Aunque en las últimas décadas el denominado modelo de socialismo de mercado ha permitido elevadas tasas de crecimiento económico, poniendo al país en los primeros lugares entre las economías más grandes y pujantes del mundo, esa transición es de más larga data, y no estuvo exenta de impactos deplorables en términos sociales, producto, fundamentalmente, de la difusión de las relaciones asalariadas entre trabajadores y empresarios privados.

Después del fracaso de la industrialización socialista desde las comunas campesinas, bajo el denominado Gran Salto Adelante, impuesto entre los años 1958 y 1960, vinieron las primeras reformas de liberalización de la economía a principios de los años sesenta, permitiendo la entrega de parcelas de usufructo familiar a los campesinos. Los resultados de esas reformas se reflejaron en la reactivación económica; sin embargo, se combatió dichas reformas a partir de 1966 por la Revolución Cultural de Mao, pues se las consideró expresión de un riesgo de retorno del capitalismo

y, consecuentemente, se las abolió. Se revirtió las medidas anteriores, restituyendo la tierra a las comunas y prohibiendo los mercados libres para productos agrícolas, adoptando, asimismo, una planificación central más rigurosa. La nueva dirección de las políticas, la deficiente administración y la profusión de conflictos sociales desembocó en una profunda crisis en los años setenta, que culminó imponiendo las reformas que aceleraron el retorno al capitalismo.

En 1978, en el Tercer Pleno de la XI Conferencia del Partido Comunista de China (PCCh), se reconoció oficialmente al sector privado como un “complemento” del sector público. A principios de los ochenta el gobierno determinó la disolución de las comunas rurales para sustituirlas por la política de la “responsabilidad de los hogares”, consistente en la liberalización de la producción excedentaria campesina para su venta al mercado. La emisión en 1988 de las Estipulaciones Provisionales para las Empresas Privadas dirigidas a su registro y administración las definió como “organizaciones con fines de lucro que son propiedad de individuos y emplean más de ocho personas”, impulsando la creación de empresas más grandes que en el pasado. En 1992 el Gobierno decidió establecer una “economía socialista de mercado”, consolidando definitivamente la evolución hacia una economía mercantil con gran presencia de la empresa privada. El reconocimiento de la empresa privada como un componente esencial de la economía china fue incluido en una enmienda de la Constitución en 1999. Finalmente, en 2004, el reconocimiento y la protección de la propiedad privada fueron adoptados por la 22va, enmienda de la Constitución en 2004³ (Zhang y Qin, 2008; Lin y Zhu, 2007).

En consecuencia, con la restauración del capitalismo, el

3 Como un dato curioso, Zhang y Qin señalan que en 2001 los empresarios privados son admitidos como miembros del gobernante Partido Comunista de China (Zhang y Qin, 2008).

escenario laboral cambió drásticamente; se produjo un cambio importante en el empleo en el campo y en la ciudad, un retroceso en las formas colectivas y estatales de organización de la economía y un cambio en las condiciones de consumo de la fuerza de trabajo.

Revisemos la información más relevante proveniente de fuentes oficiales sobre la situación del empleo y las condiciones de trabajo.

La población económicamente activa (PEA) está compuesta por las personas en edad de trabajar: hombres de entre 16 y 59 años y mujeres de entre 16 y 54 años, que participan activamente en el mercado de trabajo, trabajando o buscando activamente un empleo. La PEA o fuerza laboral de China aumentó sostenidamente en las últimas cuatro décadas: de 404 millones de personas en 1979 (41% de la población total-PT), pasó a 740 millones en el año 2000 (58% de la PT) y a 807 millones de personas en 2017 (62% de la PT).

La Oficina Nacional de Estadística de China (National Bureau of Statistics of China–NBSC) define a los ocupados como:

las personas que se dedican al trabajo social y reciben un pago de remuneración u obtienen ingresos comerciales, incluidos el personal y los trabajadores totales, los jubilados reempleados, los empleadores de empresas privadas, los trabajadores independientes, los empleados de empresas privadas y la economía individual, empleados en empresas municipales, personas empleadas en las áreas rurales y otras personas empleadas (incluidos los maestros de las escuelas dirigidas por la gente local, personas dedicadas a la profesión religiosa y los militares, etc.). Este indicador refleja la utilización real de la fuerza laboral total durante un cierto período de tiempo y a menudo se utiliza para la investigación

sobre la situación económica y el poder nacional de China⁴ (NBSC, “Employment and Wages, Classifications & Methods”, en: stats.gov.cn).

De acuerdo a la información oficial de la NBSC, los ocupados pasaron de poco más de 401 millones de personas para 1978 a más de 775 millones para 2018; es decir un aumento del 93% en términos relativos. Esta magnitud de la fuerza laboral ocupada supera ampliamente la de muchos países industrializados, e inclusive la del grupo de 36 países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que en 2018 alcanzaba a 638 millones de personas⁵.

En su composición destaca el incremento de la participación del universo de ocupados pertenecientes al área urbana: de 24% en 1978 a 56% en 2018; en términos absolutos, este grupo aumentó en más de cuatro veces en las últimas cuatro décadas, reflejando el profundo proceso de urbanización sufrido por el país desde fines de los años setenta. La reversión de la composición de la población ocupada en favor de la urbana se dio a partir del año 2014.

Correspondientemente, la población ocupada rural vio reducir su participación del 76% del total para inicios del período a solo 44% en 2018; en términos absolutos, el incremento de esta población fue de solo 35 millones al cabo de cuatro décadas. El año 2014 es cuando la población ocupada urbana supera a la población ocupada del área rural, cambiando la imagen campesina que había predominado en la historia del país (véase la tabla 1).

4 Traducción libre del autor.

5 Sitio web del World Bank Group.

Tabla 1
Población ocupada por área (millones de personas)

	1978	1988	1998	2008	2018
Ocupados	401,52	543,34	706,37	755,64	775,86
Urbanos	95,14	142,67	216,16	321,03	434,19
Rurales	306,38	400,67	490,21	434,61	341,67

Fuente: elaboración propia con base en National Bureau of Statistics of China (NBSC), 2018.

Este cambio en la composición de la fuerza de trabajo se debe a la acelerada urbanización sufrida como consecuencia del proceso de acumulación de capital. La industrialización impulsada por las inversiones internas y extranjeras que se asentó, alternativamente, en ciudades costeras y luego en regiones más septentrionales; el crecimiento de pequeños centros urbanos en el campo, conectados a cadenas de suministro de grandes empresas industriales; el incremento de las actividades de distribución y comercio de la creciente producción industrial; la privatización de los *danwei* —que constituían los conglomerados de producción y servicios públicos— por parte de la nueva burguesía surgida al calor del Estado; el incremento de los ingresos debido al crecimiento del mercado interno, que estimuló el consumo de bienes de consumo y duraderos, son, entre otras, las causas para que la población, y con ello la ocupación, se hayan urbanizado (Walker y Buck, 2007).

Consecuentemente, la composición de la población ocupada según sectores económicos da cuenta de esa transformación económica: el universo de ocupados del sector primario —compuesto por la agricultura, silvicultura, pesca y minería—, aunque en términos absolutos solo se reduce de 283 millones a 203 millones en todo el período 1978-2018, en términos relativos, su participación baja del 71% al 26%. Por el contrario, los ocupados en los sectores

secundario —manufactura, energía, construcción y transporte— y terciario —compuesto principalmente por servicios sociales, administración pública, comercio y finanzas— aumentaron tanto absoluta como relativamente, pasando del 17% al 28% y del 12 a al 46%, respectivamente, en el mismo período (véase la tabla 2).

Tabla 2

Población ocupada por sector económico (millones de personas)

	1978	1988	1998	2008	2018
Ocupados	401,5	543,3	706,4	755,6	775,9
Primario	283,2	322,5	351,8	299,2	202,6
Secundario	69,5	121,5	166,0	205,5	213,9
Terciario	48,9	99,3	188,6	250,9	359,4

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018.

La evolución de la contribución de estos conglomerados al producto interno bruto (PIB) refleja la misma tendencia: el sector primario reduce drásticamente su participación, del 28% a solo el 8% del PIB, el secundario disminuye del 48% al 41% (aunque no cae nunca por debajo del 40%), mientras que el terciario aumenta su participación del 25% al 52%. La participación predominante del sector terciario se produjo a partir del año 2012, aunque recién desde 2015 su incidencia en la tasa de crecimiento del PIB superó al sector secundario, fenómeno coincidente con la nueva orientación del modelo económico chino, que prioriza el consumo interno (véase la tabla 3).

Las estadísticas oficiales del NBSC agregan como personas ocupadas en unidades no privadas a aquellas que trabajan en unidades de propiedad: estatal, colectiva, cooperativas, copropiedad, sociedad de responsabilidad

Tabla 3**Producción y empleo por sector económico (porcentajes)**

	1978		1988		1998		2008		2017	
	PIB	N	PIB	N	PIB	N	PIB	N	PIB	N
Primario	28%	71%	25%	59%	17%	50%	10%	40%	8%	26%
Secundario	48%	17%	44%	22%	46%	24%	47%	27%	41%	28%
Terciario	25%	12%	31%	18%	37%	27%	43%	33%	52%	46%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018.

limitada, corporaciones por acciones, propiedad de fondos de Hong Kong, Macao y Taiwan y propiedad extranjera. Consecuentemente, se considera ocupados del sector privado solamente a quienes trabajan en empresas privadas y a los trabajadores por cuenta propia (TCP), los que sumarían el 57% del total de ocupados urbanos (véase la tabla 4).

Tabla 4**Población ocupada urbana por tipo de unidad económica (porcentajes)**

	1978	1988	1998	2008	2017
No privada	100%	95%	80%	58%	43%
Privada	0%	5%	20%	42%	57%
	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018.

Empero, si agrupáramos como ocupados del sector privado a todos los que trabajan en las empresas mixtas, SRL, sociedades por acciones y de propiedad de capitales de Hong Kong, Macao y Taiwan, tendríamos (véase la tabla 5).

De ese modo, la población ocupada urbana que no es dependiente del Estado ni de unidades sociales-cooperativas alcanzaría al 83% del total; correspondería a los trabajadores

Tabla 5**Población ocupada urbana por tipo de unidad económica (porcentajes)**

	1978	1988	1998	2008	2017
Estatal	78%	70%	57%	31%	15%
Sociales*	22%	25%	13%	4%	1%
Privadas y mixtas**	0%	0%	14%	43%	57%
Privadas y extranjeras	0%	0%	2%	5%	3%
TCP	0%	5%	14%	17%	23%

(*) Incluye: unidades de copropiedad colectiva y cooperativas.

(**) Incluye: SRL, empresas mixtas, corporaciones por acciones, empresas privadas y empresas con capitales de Hong Kong, Macao y Taiwan.

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018.

asalariados de las distintas formas de propiedad en que ha derivado la privatización y a los autoempleados (comúnmente denominados “informales”, que alcanzan casi a la cuarta parte de la población ocupada urbana).

Estos datos son compatibles con los que se incluyen en un estudio reciente que analiza las cuatro décadas de reforma en China. Como resultado de la reforma de la propiedad de las empresas estatales, orientada a su privatización —proceso denominado *gaizhi* e iniciado en 1992—, la participación de las empresas estatales, tanto en la producción como en el empleo, habría caído en el período 1998-2017 desde el 52% y el 60%, respectivamente, hasta cerca del 20% en los dos ámbitos (Garnaut, Song y Fang 2018).

Así, en términos absolutos, mientras que los trabajadores del sector estatal y de unidades sociales suman 65,5 millones, los ocupados de las empresas privadas y trabajadores por cuenta propia (TCP) llegarían a sumar 359 millones de personas. Un dato que destaca es el número de TCP, que a principios de la reforma apenas llegaba a 150.000 personas, mientras que

en 2017 ya superaban los 93 millones, dando cuenta de la precariedad de un universo muy grande de trabajadores. Esta situación se hace más dramática si tomamos en cuenta que en el área rural en 2017 los TCP superaban los 48 millones de personas, equivalentes al 14% de los ocupados del área rural.

Según las estadísticas oficiales, la tasa de desocupación ha sido siempre muy baja. Durante la época socialista, el Estado desarrolló una política de “desempleo cero”, garantizando el empleo al 100% de la población a través de comunas populares y de empresas de propiedad del Estado, en ese período, los problemas de acomodo de la población se reflejaban en flujos que no podían ser controlados temporalmente por la política del *bukou* o de residencia obligada de las familias, pero como fenómeno pasajero (González García, 2003). Es a partir de la reforma, iniciada en 1978, que hace su aparición el fenómeno del desempleo, debido a que la creación de puestos de trabajo pasa a ser determinada por las fuerzas del mercado (véase la tabla 6).

Tabla 6

**Población desocupada urbana (millones de personas)
y tasa de desempleo registrada promedio**

	1978-1987	1988-1997	1998-2007	2008-2017
Número de personas (millones)	3,7	4,3	7,3	9,4
Tasa de desempleo	3,3%	2,6%	3,8%	4,1%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, varios años.

De todas maneras, la tasa de desempleo en China ha sido menor que la prevaleciente en muchas de las economías más importantes. Por ejemplo, la tasa promedio de desempleo total de los países miembros de la OCDE durante la última década se movió entre el 5,9% y el 5,7%, pero con un pico de 8,3% en el año 2010.

Hay algunos aspectos que explican el bajo nivel de la tasa de desempleo, en primer lugar, la definición de desempleo “registrado” alude a personas de entre 16 años y la edad de jubilación, que están en condiciones de trabajar, pero no lo hacen, y que buscan trabajo y se han registrado en las bolsas de trabajo locales. Esta definición se diferencia del concepto de desempleo, que solo considera la disponibilidad y la búsqueda de trabajo como criterios aplicables, y no al registro. Por ello, debido al estricto sistema de registro de residencia que obliga a muchos migrantes a trabajar “ilegalmente”, es probable que muchas personas no se registren en las agencias de empleo, pese a la necesidad de obtener un puesto de trabajo.

En algunos análisis, se menciona como otras razones de los reducidos niveles de la tasa de desempleo la prevalencia de desempleo disfrazado u oculto en empresas estatales y empresas rurales (González García, 2003) y el subregistro de personas desocupadas debido a la cobertura fragmentaria del seguro de desempleo y el escaso desarrollo de los programas de desempleo (Jun, 2016). De ese modo, de acuerdo a otras fuentes de información y cálculos *ad hoc*, se estimaron tasas mayores a las oficiales para distintos años y para algunas regiones de China. Así, por ejemplo, un artículo de Project Syndicate señala que dos estudios calcularon tasas superiores al 10%, en un caso para seis provincias en los años 2005 y 2006, y en el otro, para el período 2002-2009 para toda China. Asimismo, el artículo informa que un estudio del propio autor estableció que la tasa de desempleo hacia 2005 podía haber sido del 10,7%, pero que habría bajado para 2012 a un 7%, merced al cambio en la estructura de la economía reflejado en el crecimiento del sector servicios, que estaría absorbiendo a una masa creciente de innovadores privados (Jun, 2016).

La tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años durante la última década ha sido siempre mayor que la tasa general, constituyendo

en 2018 más del doble de aquella; también ha sido casi el triple de la tasa de desempleo de los adultos de 25 y más años (véase la tabla 7).

Tabla 7

Tasa de desempleo por grupos de edad y total (porcentajes)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15-24 años	9,8%	9,9%	10,3%	10,4%	10,6%	10,8%	10,7%	10,5%	10,6%
25+ años	3,5%	3,5%	3,7%	3,7%	3,8%	3,8%	3,8%	3,7%	3,8%
Total	4,5%	4,5%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,5%	4,4%	4,4%

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (ilo.org/wesodata).

Por su parte, el desempleo por sexo muestra que la tasa más elevada corresponde a los hombres, que durante la última década ha sido siempre mayor a la tasa de desempleo global y a la de las mujeres (véase la tabla 8).

Sin embargo, la información sobre la reducida tasa de desempleo de las mujeres debería leerse considerando otra circunstancia: según la información oficial sobre las razones del desempleo, un 74% de las mujeres desocupadas habrían dejado de trabajar voluntariamente —esgrimiendo razones como retiro voluntario, labores del hogar, jubilación, estudios y otros—, mientras que el restante 26% estaría conformado por aspirantes y mujeres despedidas o cuyas tierras habrían sido expropiadas; en el caso de los hombres, los porcentajes serían de 58% y 42%, respectivamente, en consecuencia, resulta lógico que la inscripción en las bolsas de trabajo de las mujeres desempleadas sea menor que en el caso de los hombres (véase la tabla 9).

Finalmente, cabe mencionar que, a consecuencia del modelo que basó el crecimiento económico en la dinámica de las exportaciones, las que en gran medida dependían de la inversión directa de capitales extranjeros o en la producción

Tabla 8

Tasa de desempleo por sexo (porcentajes)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	5,0%	5,0%	5,1%	5,1%	5,1%	5,1%	5,0%	4,9%	4,9%
Mujeres	3,9%	3,9%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,9%	3,8%	3,8%
Total	4,5%	4,5%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,5%	4,4%	4,4%

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (ilo.org/wesodata).

Tabla 9**Composición de la desocupación urbana por tipo de causa**

	Participación porcentual	Hombres	Mujeres
Retiro voluntario	29%	32%	26%
Labores del hogar	20%	3%	34%
Despido	16%	21%	12%
Graduados aspirantes	16%	19%	14%
Otros	13%	17%	8%
Jubilación	3%	3%	4%
Estudios	2%	2%	2%
Tierra expropiada	1%	2%	1%

Fuente: elaboración propia con base en MOHRSS, 2017.

de proveedores para grandes cadenas comerciales foráneas, una disputa comercial, como la que actualmente protagonizan China y Estados Unidos, puede afectar a varios sectores industriales, por lo que la tasa de desempleo podría aumentar significativamente en el futuro inmediato.

Ya a fines del pasado año, a raíz de la elevación de aranceles y de restricciones impuestas por los EE. UU. a las mercancías producidas en China, muchas empresas de propiedad extranjera habrían migrando hacia países vecinos y se menciona que incluso el fenómeno habría alcanzado a empresas de propiedad china. Según una encuesta privada a más de 430 empresas estadounidenses, el 35% de ellas había transferido su producción a otros países. De acuerdo a otras fuentes, lo mismo habría sucedido con el 60% de empresas japonesas y con varias empresas emblemáticas de Taiwán (Gubin, 2018).

Salarios

El salario promedio de los ocupados urbanos, en términos nominales, habría crecido en un 104% aproximadamente

los primeros siete años de la última década; sin embargo, considerando la inflación interna acumulada de más de 19% para el período, el salario promedio del año 2017 equivaldría a 828 dólares, y el de 2018, a 936 dólares (véase la tabla 10).

Tabla 10

Salario medio mensual de ocupados urbanos por tipo de empresa (dólares)

	2010	2015	2017
Ocupados urbanos no-privados	450	822	917
Estatat	472	866	1.000
Propiedad colectiva	296	618	681
Corporación por acciones	543	963	1.049
Propiedad de HK, M y T	394	822	901
Propiedad extranjera	514	1.012	1.111
Ocupados urbanos de unidades privadas	256	525	564

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, varios años.

Con todo, el salario promedio mensual de los trabajadores chinos del área urbana está todavía muy lejos de los promedios de países industrializados que ocupan los primeros lugares por el tamaño de su economía. Así, en 2018, el salario medio de China equivalía a solo una cuarta parte del salario promedio de Alemania o el 26% del salario promedio de los Estados Unidos, y continúa siendo menor que el de Japón y el de Francia (véase la tabla 11).

A pesar de que la legislación laboral china prohíbe explícitamente la discriminación contra las mujeres en materia salarial, los salarios medios de las trabajadoras son menores que los de los hombres. Según la OIT, la mediana de la brecha salarial de género para 2018, según salarios por hora, era del 20%, y la media de la brecha, de 17,2%; es decir que los salarios por hora de las mujeres constituían solo el 80% de los salarios

Tabla 11**Salario promedio mensual nominal (dólares)**

2018	
Estados Unidos	3.926
China	1.040
Japón	3.357
Alemania	4.265
Francia	3.328

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, año; Expansión. Datosmacro.com; Investing.com

de los hombres. Comparando estas brechas con las de otros países del mismo grupo de “países de ingreso medio-alto”, tenemos que eran menores que las de Rusia (24,5% y 22,9%, respectivamente) y mayores que las de Brasil (10,8% y 10,2%, respectivamente) (OIT, 2019).

Finalmente, los trabajadores estarían afectados no solo por la limitada capacidad adquisitiva de sus salarios, sino por la difundida práctica empresarial de retrasar el pago de los mismos: “otro mal endémico es el de los retrasos y los impagos de los salarios, especialmente en algunos sectores, como el de la construcción” (Rodríguez, 2011)⁶ (véase la tabla 12).

Tabla 12**Salario mínimo⁽¹⁾ (en yuanes y dólares)**

	2000	2005	2010	2013	2018*
SM yuanes	412	580	960	1400	2120
SM dólares	50	71	142	226	315

(1) Para la ciudad capital.

(*) Para 2018, salario en dólares calculado al tipo de 6,72 yuanes = 1 dólar

Fuente: elaboración propia con base en ILOSTAT.

⁶ Este problema es abordado con más detalle en la segunda parte de esta publicación, dedicada a los sindicatos y a la conflictividad laboral.

De acuerdo a ley, el salario mínimo debe ser actualizado por lo menos cada dos años. Empero, una investigación realizada por un grupo de investigadores de universidades estadounidenses y chinas da cuenta de que durante el período 2004-2012 solo el 58% de los gobiernos prefecturales hicieron la actualización anual, con excepción de 2009, debido a los efectos de la crisis financiera internacional. De ese modo, en el período 2004-2009 el salario mínimo habría subido en términos reales un 8,9%, pero seguiría estando muy por debajo del valor de los salarios medios: como promedio, en el período 2004-2009, solo alcanzó al 38% del salario medio. Según los autores, cuanto mayor la diferencia entre el salario mínimo y el salario medio, mayor sería la posibilidad de eludir el cumplimiento de la imposición del salario mínimo por parte de las autoridades locales (Kanbur, Li y Lin, 2018). Es más, la disposición de la ley respecto a que el salario mínimo debería establecerse en un monto entre el 40% y el 60% del salario medio de la región se habría aplicado solo en algunas ciudades y, por el contrario, la diferencia entre ambos estaría aumentando en muchas regiones; en la actualidad, en ciudades como Guangzhou y Chongqing alcanzaría apenas al 24% y en Beijing, al 20% del salario medio (CLB, 2019).

También existiría una gran disparidad entre los niveles de los salarios mínimos fijados por los gobiernos de las 31 provincias chinas. En los extremos de esa disparidad tendríamos que, mientras en algunas ciudades de la provincia de Anhui el salario mínimo para 2019 es de 1.150 yuanes, en Shangai llega a 2.480 yuanes (Wage Indicator, 2019).

La legislación laboral determinó hace mucho tiempo la vigencia del salario mínimo, cuya magnitud y características es atribución de los gobiernos provinciales, regionales y municipales, con la intención de disminuir la desigualdad de ingresos laborales y proteger a las familias. Su puesta en

vigencia habría causado un debate intenso en el país: por una parte, los defensores del salario mínimo señalan que, además de promover una mayor igualdad y contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las familias chinas, podría impulsar una mayor eficiencia gerencial y el incremento de la productividad vía innovación tecnológica; a su vez, los detractores apuntan al efecto negativo del salario mínimo sobre las oportunidades de empleo, a la reducción obligada de otros beneficios otorgados por los empleadores e, inclusive, a la reducción de las utilidades empresariales, lo que afectaría la ventaja competitiva de China basada en salarios bajos (Fang y Lin, 2015).

Consecuentemente, la aplicación del salario mínimo mostraría la presencia de prácticas dirigidas a eludir su cumplimiento por parte de los empleadores. Así, por ejemplo, el 25% de los trabajadores ganaría menos del salario mínimo y el 95% percibiría una remuneración menor a la que le correspondería legalmente, debido, entre otras cosas, a las prácticas ilegales de los empresarios de no considerar el monto del salario mínimo para establecer el salario base de sus trabajadores o la aplicación de una serie de multas y sanciones que reducen el salario. Esta situación encontraría, además, otra justificación para mantenerse: los trabajadores, para aumentar sus salarios, se ven obligados a hacer horas extras y a intensificar su trabajo para acceder a bonos de productividad (Rodríguez, 2011). Otra fuente señala que en el período 2004-2009 se habría verificado la existencia de un promedio de 9,2% de trabajadores que percibieron salarios inferiores al salario mínimo (Kanbur, Li y Lin, 2018).

Jornada de trabajo

A pesar de que la ley establece la jornada máxima semanal en 40 horas y la jornada diaria de trabajo como 8 horas máximo,

era un hecho frecuente hace una década que los trabajadores chinos desarrollaran jornadas de 10 horas y de hasta 12 horas diarias en los sectores “informales e ilegales”; esto era posible porque los empresarios aprovechaban rigurosamente la ampliación de la jornada permitida por la ley, aunque burlando la obligación de que la medida sea asumida voluntariamente por los trabajadores y sellada por un acuerdo con intervención del sindicato (Doz, 2008). Además, el fenómeno de la prolongación de las denominadas cadenas de valor globales hacia China habría provocado una mayor precarización de las condiciones laborales, debido a la emergencia de empresas subcontratadas para proveer mercancías al exterior, en las que se verificaban jornadas de hasta 20 horas de trabajo continuo sin remuneración de las horas extras, como lo develó una demanda judicial en contra de la transnacional Walmart en 2006 (Servant, 2006).

Esta situación resultaba aún más dramática debido a que los trabajadores, debido a la insuficiencia de sus salarios para cubrir sus necesidades vitales, se oponían en gran número a la limitación de las horas extras o adicionales (Rodríguez, 2011); en otros casos, además de esta presión, operaba la amenaza de perder el empleo (Servant, 2006).

Después de una década, la situación no parece haber mejorado. En realidad, con la mayor liberalización de la economía, la difusión de las relaciones capitalistas de producción y la consecuente influencia de la crisis de la economía internacional, las condiciones laborales de los trabajadores chinos han empeorado a partir de acciones y métodos aberrantes de muchos empleadores.

Así, por ejemplo, a partir de la aprobación de la Ley de Contrato de Trabajo en 2007, los empleadores habrían buscado formas de burlar la normativa, especialmente en lo relativo a

las condiciones de salario y de duración de la jornada. Como suele suceder, los empleadores encontraron en la propia ley un atajo: aprovecharon la disposición que crean las agencias de empleo —que les permite contratar trabajadores auxiliares y complementarios, lo que, formalmente, depende de las agencias— para eludir sus responsabilidades, transfiriendo a un gran número de trabajadores como dependientes de las agencias y sometiéndolos a condiciones inferiores a las de sus trabajadores regulares, entre ellas el pago de horas extras. Esa práctica habría sido combatida por las autoridades imponiendo restricciones al número de trabajadores de agencias que pueden contratar las empresas, pero seguiría siendo aplicada, y habría conducido en 2016, por ejemplo, a un conflicto en la empresa binacional FAR-Volkswagen, que derivó en una demanda laboral y acabó con una victoria parcial de los trabajadores, pero con la condena penal en contra de su principal dirigente (CLB, 2019b).

Algunas empresas transnacionales han desplegado otras prácticas antiobreras, como la imposición de “horarios flexibles”, fenómeno enmarcado en lo que se ha conocido internacionalmente como la “walmartización”, y que se ha hecho común principalmente en el comercio minorista o al detalle. El imperativo de acelerar la rotación del capital impone la contratación de trabajadores bajo condiciones extraordinarias, justificadas en nombre de la competitividad y la creación de fuentes de trabajo, especialmente para los jóvenes. En el caso de China, *China Labour Bulletin* denuncia que en 2016 Walmart impuso un sistema de horarios flexibles a sus 10.000 trabajadores adaptado a sus necesidades mediante la reducción de las horas extras pagadas y otros beneficios, impidiendo a trabajadores de bajos salarios la obtención de un segundo trabajo para mejorar sus ingresos. En la misma dirección, las empresas de distribución de mercancías por correo, principalmente relacionadas con las

compras online, impondrían extenuantes jornadas de hasta 12 horas, mediante trabajo a destajo para la entrega de “paquetes de más de 300 artículos por día”; aquí también las víctimas son los jóvenes trabajadores (CLB, 2019a).

Sin embargo, el intento más reciente y más polémico ha sido el de la adopción del sistema “996” por parte de empresas del área de internet. Este sistema consiste en una jornada de 12 horas —de 9am a 9pm— por 6 días continuos, lo que equivaldría a extender el tiempo de trabajo mensual normal en 136 horas adicionales o en 100 horas adicionales al permitido por la ley (incluidas las horas extras). Según algunos cálculos, considerando las disposiciones legales, ese tiempo de trabajo mensual significaría el pago de un salario base multiplicado por 2.275 veces (996.ICU, s/f).

A principios de 2019, la empresa china de e-comercio Youzan anunció la aplicación del sistema “996” en sus operaciones, y a continuación muchas otras empresas del rubro también se adhirieron a la iniciativa, despertando protestas en los medios y la opinión pública. Entre las empresas más importantes que se plegaron a la iniciativa destacan la comercial Alibaba y Huawei, que ya habrían impuesto el sistema a sus empleados (Barnés, 2019). En otros sectores, como el de la creación de programas informáticos, el sistema sería ya casi una norma, especialmente en las empresas pequeñas (DW, 2019).

Con todo, la particular atención que ha despertado este sistema de explotación laboral ha provenido de las declaraciones de algunos capitostes de la industria china: el conocido empresario Jack Ma, creador y propietario de Alibaba, hacía apología del “996” señalando a los jóvenes que ese sistema era “una bendición”, que el éxito solo podía venir si se sometían al trabajo prolongado y extenuante y que en Alibaba no había espacio para quienes no estén dispuestos a trabajar 12 horas

continuas; su competidor Richard Liu, de JD.com, salió también para refrendar esa postura aludiendo a su propia experiencia en los inicios de su carrera y tildando de “holgazanes” a los trabajadores que ejercían una jornada regular de 8 horas (Barnés, 2019; iProfesional, 2019), en general, la tónica común de los empresarios ha sido aludir a una supuesta “cultura china” del trabajo y a la “felicidad” que se desprende del sacrificio en el trabajo, un lugar común en el capitalismo en toda época.

Empero, la implementación del “996” también ha provocado la resistencia de los trabajadores y ha dado lugar a nuevas formas de lucha por sus derechos. La iniciativa “996.ICU”⁷ es, precisamente, una campaña encabezada por Suji Yan y Katt Gu —dos profesionales en informática de la Universidad de Illinois, una periodista y la otra, abogada—, que ha desarrollado una licencia de código abierto que impone a las empresas que utilicen software libre el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores. Desarrollada a través de la plataforma GitHub, ha logrado miles de adhesiones y el apoyo de desarrolladores de muchas partes del mundo, incluido el apoyo de empleados de Microsoft (Gault, 2019; Schneider, 2019; iProfesional, 2019).

Consecuentemente, el tiempo libre del trabajador se reduce cada vez más y se hace cada vez menos libre. En algún caso, se señala que el tiempo libre de los trabajadores chinos ha ido disminuyendo, particularmente en algunas regiones, y constituye apenas la mitad del tiempo de que disponen trabajadores en Estados Unidos y Europa (Zinan, 2017). Se hace referencia también a los casos extremos en que, en temporadas altas del mercado, algunos trabajadores trabajarían durante un mes sin un día de descanso (Rodríguez, 2011).

7 ICU hace alusión a Intensive Care Unit o Unidad de Cuidados Intensivos, en español. Según 996.ICU, “Si sigue constantemente el patrón ‘996’, corre el riesgo de ingresar a la UCI (en inglés, Intensive Care Unit)” (https://996.icu/#/es_MX).

Finalmente, las vacaciones remuneradas determinadas por ley no regirían para la mayoría de trabajadores chinos: en una encuesta llevada a cabo por la Academia China de Ciencias Sociales en 2017, se habría encontrado que solo un tercio de los trabajadores encuestados gozaría de vacaciones pagadas y libremente programadas, mientras que, entre el resto, más del 40% no gozaría de ese derecho y casi un 19%, teniéndolo reconocido, no puede utilizarlo (Zinan, 2017).

Seguridad Social

La información oficial muestra que 888 millones de personas están cubiertas por el Sistema de Seguridad Social en sus tres esquemas. Considerando la población en edad de trabajar (PET) de 2016 —1.138 millones de personas—, el sistema provee cobertura para el 78%. Empero, el número de personas cubiertas por la seguridad social superaba el número de personas de la PEA que, en 2016, sumaba 807 millones, por lo que la OIT consideró que el país había alcanzado la cobertura universal en 2017. La cobertura total se explicaría por la cobertura del seguro obligatorio en 49,8% y el seguro voluntario en 50,2% (OIT, 2018; OIT, 2017).

Del total de personas cubiertas, 508 millones, equivalentes al 57%, están cubiertas por el seguro para residentes urbanos y rurales, destinado a proteger a quienes no tienen cobertura en el Seguro Básico de Pensiones para Empleados Urbanos o del Seguro Básico de Pensiones para Empleados Públicos. De este grupo, en el año 2016, 152,7 millones de personas ya habían alcanzado la edad de jubilación.

Consecuentemente, los restantes 379 millones de personas están cubiertos por el seguro básico urbano y el seguro para empleados estatales. De ellos, el 90%, o 343 millones en términos absolutos, son trabajadores de empresas y 37 millones de

personas son empleados de las instituciones estatales. Además, 278 millones de personas, equivalentes al 73% del sector urbano, son trabajadores activos y 101 millones son retirados (véase la tabla 13).

Las condiciones prevalecientes en la economía —como la creciente magnitud del trabajo informal, las dificultades de integración de los migrantes rurales, el crecimiento desigual de la tasa de dependencia económica en las regiones, el aumento de trabajadores por tiempo parcial, la subcontratación mediante las agencias privadas y la elusión empresarial de la obligación de asegurar y cotizar al seguro social— derivan en condiciones de vulnerabilidad. Así, si tomamos en cuenta que la población ocupada del área urbana en 2016 alcanzó a 414 millones de personas, los 278 millones de trabajadores activos que contribuyen al sistema solo representan el 67% de la fuerza laboral urbana. La proporción de contribuyentes —trabajadores de tiempo completo— respecto a la fuerza laboral para toda China, incluyendo a los de los seguros de residentes urbanos y rurales, habría sido aún menor en 2017: solo 44% (CLB, 2019c).

Esa situación ha derivado también en bajos y desiguales niveles de pensiones entre trabajadores, a partir de su ubicación geográfica y su pertenencia a uno u otro esquema. De acuerdo a la OIT, en 2012 las pensiones pagadas a los residentes rurales constituían apenas el 11% del ingreso promedio per cápita (ILO, 2015). Para 2017, la pensión promedio de los jubilados rurales habría sumado apenas 127 yuanes mensuales, muy lejos de los aproximadamente 2.874 yuanes como promedio en el área urbana (CLB, 2019c).

A pesar del éxito de la reforma para incrementar la cobertura de la seguridad social a través de varios cambios —especialmente desde 2009— que la han acercado al objetivo de universalización de la protección social, se debe señalar

Tabla 13

Número de personas cubiertas por el seguro básico de pensiones (en millones)

	1989	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Seguro básico de pensiones para empleados urbanos	57	136	175	257	284	304	322	341	354	379
Empresas y otros	57	125	157	236	263	283	300	319	331	343
Activos	48	95	117	178	200	214	226	239	246	252
Retirados	9	30	40	58	63	69	75	80	85	90
Instituciones estatales y organizaciones sociales	0	11	18	21	21	22	22	22	22	37
Activos	0	10	14	16	16	16	16	16	16	26
Retirados	0	2	4	5	5	5	6	6	6	11
Seguro básico de pensiones para residentes U+R	0	0	0	103	332	484	498	501	505	508
Total	57	136	175	360	616	788	820	842	858	888

Fuente: elaboración propia con base en MOHRSS, 2017.

que el actual sistema de seguridad social consiste en una privatización parcial, que retorna al esquema tradicional de la seguridad social en Occidente basado en la corresponsabilidad de los tres actores: trabajador, empresa y Estado. En sentido estricto, consiste en una revisión de la concepción socialista que operaba mediante la comunidad *danwei*, que proveía una protección laboral integral, sustituyéndola por un sistema operativamente descentralizado a cargo de un número elevado de autoridades administrativas locales, lo que, adicionalmente, lo hace más heterogéneo. La diferencia esencial entre ambos reside en la creciente vigencia del mercado: en el pasado, la protección social estaba vinculada a la estabilidad laboral garantizada por el Estado —aunque a costa de la pérdida de libertad del trabajador—, mientras que ahora el mercado define las condiciones de la protección social a la que puede acceder el trabajador, aunque todavía el Estado asume su responsabilidad de otorgar un mínimo de protección social a través de la subvención de los fondos de pensiones.

Derivada de la forma y el contexto en el que se aplicó la reforma económica, la seguridad social enfrentaría actualmente diferentes problemas, que pasamos a detallar.

Una tesis doctoral acerca de la evolución del sistema sostiene que la institucionalidad de la seguridad social china, donde rigen los tres pilares de sostenimiento del sistema —intervención estatal, obligatoriedad nacional y cuenta personal, lo que aparentemente le otorgaría sostenibilidad— choca, al momento de aplicarse, con la existencia de un amplio sector laboral informal y con la imposibilidad de las empresas estatales de seguir aportando por sus trabajadores despedidos. También apunta que el sistema *bukou*, que en el pasado determinaba y restringía la “portabilidad de los derechos sociales”, seguiría operando después de la reforma, desalentando tanto a los

trabajadores como a sus empleadores a incorporar la seguridad social como un elemento primordial del contrato de trabajo. Sin embargo, la exclusión de los trabajadores migrantes no se debería a una actitud discriminadora premeditada por parte del Estado, sino a la lógica del modelo que impide al trabajo informal cubrir los elevados requisitos del sistema de seguridad formal, fijados a los estándares del trabajo formal de las grandes empresas estatales y privadas (Shen, 2018). Con todo, reportes recientes dan cuenta de que la exclusión de trabajadores migrantes internos se sigue produciendo: por ejemplo, en Shanghai, los migrantes rurales no son considerados con derecho a beneficios de desempleo o maternidad, mientras que en Chengdu no pueden reclamar el pago de atención médica externa (BSR, 2016).

Además, el hecho de que la aplicación de la ley esté a cargo de los gobiernos regionales ocasiona una enorme disparidad, pues en la determinación de los parámetros operan los propios objetivos políticos de esas entidades estatales. La mencionada tesis pone como ejemplo dos casos: en Guandong se incorporó a los trabajadores a un esquema estándar de seguridad social, debido a que constituían la mayoría de la fuerza laboral de las empresas manufactureras de exportación; en cambio, en Zhejiang se estableció unas tasas de contribución más bajas para incentivar la participación de más empresas en el sistema; en otros casos, los trabajadores migrantes se vincularon al sistema en condiciones menos ventajosas (Shen, 2018).

Así, uno de los grandes problemas del sistema, que se traduce en la diferencia de recursos con que cuenta cada sistema local, es la heterogeneidad de las tasas de contribución que refleja la tabla 14, elaborada a partir de dos fuentes empresariales, y que se agrava por la

actualización de las mismas cada año. La tabla 14 muestra que las tasas de aporte en ambas regiones son menores para el seguro de trabajadores extranjeros, especialmente en el caso de Shangai. La reducción de las tasas de contribución de las empresas para el seguro de pensiones tendría el propósito de atraer más inversiones: en 2016 la tasa en Beijing y otras provincias y ciudades habría bajado a 19% y en Guangdong cayó hasta el 14%; en 2019, el primer ministro Li Keqiang, en su informe al Congreso Nacional del Pueblo, habría informado de la intención del Gobierno de reducir hasta el 16% la tasa en todas las regiones, con el objeto de reducir los costos de las empresas (CLB, 2019c) (véase la tabla 14).

La cobertura real de los trabajadores sería menor, y los beneficios a los que podrían acceder se verían disminuidos por un elevado incumplimiento de parte de las empresas, pero también por la existencia de altos costos administrativos que desalientan a los trabajadores a reclamar y también a cotizar al sistema. En efecto, aparte de que algunos gobiernos locales establecerían exenciones para algunas empresas —incumpliendo la ley nacional—, según una encuesta empresarial reciente, entre el 80% y 90% de empresas de las cadenas de proveedores de suministros electrónicos y de prendas de vestir incumplirían el pago del seguro para sus trabajadores. Las razones serían: (i) que los precios pagados por las empresas contratantes no incluirían en muchas ocasiones el costo de la seguridad social, por lo que incluirlo restaría competitividad a los proveedores; (ii) no harían cotizaciones por trabajadores adicionales —generalmente pasantes— empleados en temporadas altas; (iii) retrasarían el pago por cotizaciones hasta en un año o no pagarían por los nuevos trabajadores hasta finalizar el período de prueba del contrato. Por otro

Tabla 14**Tasas de cotización de la seguridad social (porcentajes del salario)**

EUSME 2013			HRone 2018*	
Beijing	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Seguro básico de pensiones	20%	8%	19%	8%
Seguro de salud	10%	2% - 3%	10%	2%
Seguro de desempleo	1%	0,2%	1%	0,2%
Seguro para accidentes laborales	0,5% - 1% - 2%	NA	0,4%	NA
Seguro de maternidad	1%	NA	0,8%	NA
Shangai	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Seguro básico de pensiones	22%	8%	20%	8%
Seguro de salud	12%	2%	9,5%	2%
Seguro de desempleo	1,7%	1%	0,5%	0,5%
Seguro para accidentes laborales	0,5%	NA	0,16%	NA
Seguro de maternidad	0,8%	NA	1%	NA

(*) Tasas para empleados extranjeros

Fuente: EUSME, 2013; HRone, 2018.

lado, muchos trabajadores preferirían no tener descuentos en sus sueldos corrientes por este concepto y los desalentarían los altos costos relacionados con los engorrosos trámites burocráticos para reclamar los beneficios de cada uno de los empleos en los que hubiese trabajado (BSR, 2016).

Un problema estructural que afecta a la seguridad social en China es el acelerado envejecimiento de la población —reflejado en el incremento de la tasa de dependencia de la población urbana—, provocado por las políticas demográficas del pasado, que amenaza con debilitar las condiciones de financiamiento del sistema. Esta situación destaca la contradicción entre la mejora en las expectativas de vida y las edades de jubilación establecidas por ley: 60 años para varones y 50 o 55 para mujeres; incluso en algunas guías de negocios para inversores en China se menciona que mayormente las edades son de: 55 años para varones y 50 años para mujeres en el caso de trabajadores de “cuello azul”, y de 60 años los hombres y 55 años mujeres para trabajadores de “cuello blanco” (HRone, 2018). Este problema ya era advertido en 2004 por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República Popular de China (RPC), cuando señalaba que la relación entre cotizantes y jubilados había caído en poco más de una década de 10:1 a 3:1 y que, a ese ritmo, se preveía que en 2030 el sistema y la propia economía se verían amenazados en su sostenibilidad (Silin, 2004). Por lo mismo, en 2018 el Gobierno habría decidido avanzar en la modificación de esa norma, planteando el incremento de la edad de jubilación desde 2018, a razón de un año cada tres años para las mujeres y de un año cada seis años para los hombres, para llegar a una edad unificada de 65 años en 2045 (CLB, 2019c).

Trabajo forzoso

La República Popular China no suscribió el Convenio 29 —junto a otros ocho países, incluido Estados Unidos—, ni —junto a otros 11 países— el Convenio 105 de la OIT, relativos a la eliminación del trabajo forzoso; tampoco ratificó el Protocolo al Convenio 029, aprobado en 2014. Sin embargo, China ratificó en 1997 el Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966 de las Naciones Unidas, que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

Los convenios 029 y 105 de la OIT, relativos a la eliminación del trabajo forzoso, tenían un carácter distinto, aunque complementario. El primero tenía una formulación genérica del trabajo forzoso y constituía el primer acuerdo relativo al combate contra el trabajo forzado; el segundo estaba dirigido a obligar a los Estados a erradicar y no hacer uso del trabajo forzado desde el Estado, y definía las formas que este podía tener. Finalmente, el Protocolo incorpora una nueva noción del trabajo forzoso, más abarcadora, relacionándola con el esclavismo moderno.

El Convenio 29 definía el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”, y estaba dirigido a establecer una serie de medidas para la eliminación gradual del mismo, aceptando explícitamente que se lo continuaba practicando en muchos países signatarios; por eso permitía su vigencia bajo ciertas condiciones, y solo como atribución del Estado, durante un período “de transición” de cinco años, después de los cuales el Consejo de la OIT podía disponer la supresión inmediata de todo tipo de trabajo forzoso o incluir el tratamiento y la revisión total o parcial del convenio.

Aceptaba que podía emplearse únicamente para fines públicos y a título excepcional, bajo ciertas condiciones y garantías, por ejemplo, el exigido a título de impuesto; al mismo tiempo, establecía que las autoridades no deberían imponer ni dejar que se imponga trabajo forzoso en provecho de personas particulares o empresas. Así, lo inmediatamente prohibido era el trabajo forzoso u obligatorio “ilegal”, es decir, aquel exigido sin cumplir lo permitido por el Convenio, quedando sujeto a sanción penal. También disponía que el trabajo forzoso solo se podía imponer a varones mayores de 18 años y menores

de 45 años, y por un período máximo de 60 días en un año. La jornada laboral y el descanso semanal para esas personas deberían ser los mismos que para los “trabajadores libres”; lo mismo la remuneración y otros derechos.

Con todo, determinaba que no eran considerados trabajos forzosos: el servicio militar, las actividades consideradas obligaciones cívicas, el trabajo o servicio impuesto por razones de fuerza mayor como guerras o desastres, los pequeños trabajos comunales y los servicios o trabajo impuestos a personas condenadas judicialmente pero que no sean en provecho de particulares. Esta disposición coincide plenamente con lo dispuesto por el Pacto de Derechos Civiles de la ONU, adoptado en 1966.

Por su parte, el Convenio 105, aprobado en 1957, planteaba la obligación para los países firmantes de “tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio”, y definía las formas de trabajo forzoso: “(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (c) como medida de disciplina en el trabajo; (d) como castigo por haber participado en huelgas; (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”. Este Convenio obligaba a sus suscriptores por diez años, al cabo de los cuales recién podrían denunciarlo (es decir, dar por concluidas sus obligaciones).

El Protocolo Relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso de 1930 de la OIT, adoptado en 2014 y vigente desde noviembre de 2016, establece la necesidad de que los Estados miembros adopten medidas específicas para alcanzar el objetivo de erradicación del trabajo forzoso, además de proporcionar a las víctimas protección, acceso a la justicia, reparación y

sanción para los empleadores. Asimismo, considerando que el contexto y las formas de trabajo forzoso han cambiado desde la aprobación del Convenio 29, a tiempo de ratificar la definición general, incorpora la noción de “trata de personas” como un medio que se ha difundido para la explotación sexual y laboral de las personas; además, exige la adopción, por parte de los Estados miembros, de actividades específicas para luchar contra esa actividad ilegal. También establece la necesidad de que se incluya en la contratación a todos los trabajadores y, en especial, a los migrantes, que son vulnerables al uso de prácticas “abusivas y fraudulentas” (OIT, 2014).

Finalmente, en la página web de la OIT se establece una aclaración sobre la diferencia entre el trabajo forzoso y el trabajo desarrollado por debajo de los estándares legales, enfatizando que el primero tiene algunas características distintivas: “la limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar” (OIT, s/f a).

La resistencia del gobierno chino estaría guiada por los intereses de los empresarios, que consideran que las normas internacionales de la OIT sobre este tema serían un inconveniente para sus prácticas de explotación laboral. En efecto, en un informe preparado para su 96^a Conferencia, las autoridades chinas habían informado sobre las acciones desplegadas para una eventual firma de los citados convenios; en él se destaca que, a pesar de que la postura de los sindicatos agrupados en la Federación de Sindicatos de la China (All-China Federation of Trade Unions, ACFTU) era proclive a la ratificación inmediata del Convenio 29, los empresarios cuestionaban la definición del trabajo forzoso de la OIT, tildándola de “demasiado amplia”

porque incorpora criterios relativos a las horas extraordinarias y a los salarios, concluyendo que era imposible su firma por el Estado debido a las condiciones inmaduras “del desarrollo económico y de la situación de las relaciones laborales” (OIT, 2007).

El trabajo forzoso promovido por el Estado en China tiene antecedentes bastante antiguos. Aunque es indudable su parentesco con el sistema de gulag de la URSS, en 1951, en la Resolución de la Tercera Conferencia Nacional de Seguridad Pública de la RPC, se planteó oficialmente las primeras ideas de reformar a los elementos “contrarrevolucionarios” mediante el trabajo (Fernández, 2016), y en 1954, el Consejo de Administración Gubernamental de la RPC adoptó las “Regulaciones sobre la reforma mediante el trabajo”, dirigidas a reformar a los criminales contrarrevolucionarios y a otros mediante el trabajo. Asimismo, discrimina las instituciones carcelarias de acuerdo a la gravedad de los delitos de las personas: (i) prisiones para personas condenadas a prisión perpetua o con conmutación de pena de muerte; (ii) prisiones para delincuentes con penas de menor gravedad, sometidos a la reforma mediante el trabajo; (iii) centros de detención para personas no condenadas o condenadas con penas menores a tres años sometidas a la disciplina mediante trabajo; y (iv) centros disciplinarios para delincuentes juveniles (LRF, 2008; Fernández, 2016). El sistema de reforma mediante el trabajo para reos condenados, denominado *laodong gaizao dui (laogai)* —que se desarrollaría en los centros de segundo tipo, administrado por las provincias y municipio— estaba dirigido a contribuir económicamente mediante su producción a la “construcción del Estado”, particularmente en actividades como la agricultura, la industria, la minería del carbón y la construcción; por esta razón, se puede considerar un sistema típico de trabajo forzoso penal.

En 1979 se adoptaron cambios a las Regulaciones de 1957, identificando a las personas que podían ser sometidas a la reeducación a través del trabajo: contrarrevolucionarios y antisocialistas que hayan cometido crímenes menores y no sean sujetos a enjuiciamiento penal, así como despedidos de instituciones estatales (LRF, 2008). En 1982, a través de una comunicación del Ministerio de Seguridad, los centros de detención del segundo tipo serían convertidos en instalaciones destinadas a un nuevo sistema, el *laodong jiaoyangsuo* (*laojiao*). Concebido como un sistema de reeducación mediante el trabajo realizado en “escuelas especiales para reformar y formar a la gente y, también a empresas especiales”, se diferencia del *laogai* porque se desarrolla en centros de detención y no de cumplimiento de condena, pues recluta a personas sin sentencia para su reeducación política y, aunque también estaría a cargo de los gobiernos locales, sus gastos formarían parte del presupuesto público (LRF, 2008; Fernández, 2016). De modo que el *laojiao* resulta ser una derivación del *laogai* con una innovación más perversa, pues el Estado no necesitaría ninguna actuación judicial para detener a las personas acusadas de actividades contrarrevolucionarias y retenerlas por tres años y, lo más aberrante —puesto que formalmente constituye un trabajo remunerado—, “las mercancías producidas forzosamente en estos centros tampoco se consideran productos del trabajo forzoso en los acuerdos comerciales bilaterales” (Fernández, 2016).

Las denuncias sobre la práctica de trabajo forzoso en China y sobre las inhumanas condiciones de trabajo y de vida de los prisioneros son todavía innumerables, a pesar de que el Gobierno aprobó en 1997 una reforma al Código de Procedimiento Penal erradicando de su texto el *laogai* y en 2013 el Congreso Nacional del Pueblo abolió el *laojiao*.

La desaparición del *laogai* solo sería formal, y se limitaría a la sustitución del término por otra palabra —*jianyu*, que significa “prisión”—, como lo confirmaría un artículo de un medio oficial que señala que la función y los objetivos del sistema quedarían intactos, pero le permitiría al Estado continuar con su propósito de “asociación” con la comunidad internacional (LRF, 2008). Así, la estrategia gubernamental de ocultamiento consistiría en que las instalaciones carcelarias mantendrían dos nombres: uno público, que alude a una empresa, y otro administrativo, que lo identifica como prisión. De esa manera, la producción de los *laogai* seguiría siendo exportada, pero ahora sin el estigma de provenir de una cárcel, sino de empresas legales (Fernández, 2016). Por ejemplo, la Laogai Research Foundation (LRF)⁸ denunciaba que, pese a las leyes de ambos países que los declaraban ilegales, se detuvo varias importaciones a EE. UU. de productos chinos producidos de instalaciones carcelarias eufemísticamente denominadas empresas: en 1993, la aduana de ese país detuvo importaciones de polipastos de la empresa Wulin Machinery Works, que en realidad provenía de la Prisión N° 4 de la provincia Zhejiang; en 2008, una empresa estadounidense recibió una indemnización de un competidor que importaba productos de cerámica provenientes de la prisión de Luzhong en la provincia de Shandong; en 2009 se evidenció que la compañía Baoding Xingguang Iron Tower y Steel Structure Factory había exportado a países europeos productos de la prisión de Hebei Baoding; en 2009 y 2010, la empresa Xinxiang Zhongke Mining Equipment Company, cuya dirección

8 Fundada en 1992 por Harry Wu (Wu Hongda), activista por los derechos humanos detenido por 20 años en un campo de *laogai* (https://es.wikipedia.org/wiki/Harry_Wu).

coincide con la Prisión N° 2 de Henan, habría exportado productos a Canadá (LRF, 2011).

En el caso del *laojiao* —conocido también con la sigla RTL (Reeducation through Labour)—, una investigación de la US-China Economic and Security Review Commission de 2017 informaba que la aduana de EE. UU. había expedido en 2016 órdenes para impedir el ingreso de productos químicos y alimenticios de cuatro empresas chinas, por estar comprometidas con la producción basada en trabajo forzado (Bowe, 2017). Peor aún, en 2018, un prestigioso periódico estadounidense daba cuenta de que en la región de Sinkiang existían campos de detención donde se forzaba a trabajar, de manera gratuita o con salarios muy bajos, a personas pertenecientes a la minoría musulmana iugur (TNYP, 2018).

Lo que no ha obtenido la misma atención de las autoridades chinas —que en los casos del *laogai* y el *laojiao* asumió como prácticas de trabajo forzoso y aceptó realizar algunas reformas— han sido las prácticas empresariales que tienen características propias de esclavismo moderno, como la coerción económica y social, el uso de violencia, la restricción de la voluntariedad en la aceptación de las condiciones de trabajo, el fraude en la contratación, el cobro de comisiones por agencias de empleo, etc. (IGE, 2018). Tampoco en lo referido a las coerciones psicológicas invisibles, como la falta de pago de salarios o deducciones salariales significativas, la esclavitud de la deuda resultante, la retención de documentos de identidad y la falta de términos escritos o la existencia de términos que no se respetan (Bengtson, 2018).

Esas prácticas, que han estado en la mira de los medios de comunicación internacionales y de activistas, parecen ser toleradas por el Estado chino debido a que son protagonizadas, en muchos casos, por enormes compañías extranjeras que le permiten a la economía china acceder a tecnología, además de

que absorben una enorme cantidad de mano de obra juvenil. Las grandes empresas extranjeras, industriales y comerciales, han aprovechado la falta de interés gubernamental, la ausencia de sindicatos independientes de trabajadores y la insuficiencia de sistemas como la Responsabilidad Social Empresarial —impulsada por sindicatos y consumidores occidentales— para imponer el cumplimiento de normas laborales y de sus propios códigos de conducta a sus proveedores (Chan y Nadvi, 2014). Por ello, han desembocado en los casos más aberrantes de explotación laboral y han dado curso a las protestas más dramáticas de los trabajadores chinos. Solo a manera de ejemplo, vale la pena mencionar el caso paradigmático de Foxconn, una empresa taiwanesa que fabrica y ensambla productos para empresas transnacionales como Intel, IBM, HP, Microsoft, Apple, Sony, Cisco, Dell, Asus, Nintendo, Motorola o Nokia, y donde, entre 2010 y 2011 se produjeron 18 suicidios de trabajadores en protesta por las condiciones inhumanas de trabajo (Viñas, 2012). Esa misma empresa, junto con Quanta —otra empresa de electrónica—, todavía en 2018 era denunciada por utilizar trabajo forzoso, como el de los estudiantes de cursos vocacionales que se ven obligados porque se les amenaza con que sus escuelas no los gradúen (Bengtsen, 2018).

Pero también hay otras formas más violentas de trabajo forzoso que, en un contexto en el que los conflictos laborales han aumentado merced a la mayor organización y educación de los trabajadores chinos, se estaría incrementando en China. En efecto, el Índice Global de Esclavitud de 2018, informa que, en muchas industrias intensivas en trabajo, se está recurriendo al empleo de trabajadores extranjeros ilegales —introducidos por sindicatos chinos que obtienen una parte de los salarios y comisiones de los empleadores, por lo que se trataría del delito de trata de personas—, como es el caso de trabajadores

provenientes de Vietnam en la producción de caña de azúcar en la provincia de Guangxi y en 14 ciudades industriales, y de mujeres filipinas obligadas a trabajar en granjas (GSI, 2018).

SEGUNDA PARTE
DERECHOS COLECTIVOS
Y LUCHAS OBRERAS

Contrato colectivo

La Ley de Trabajo de 1995 de China incluía el derecho al contrato colectivo: aquel que se firma entre los representantes de la empresa y el sindicato de trabajadores, y, en ausencia de este, con representantes elegidos por los trabajadores. El contrato colectivo, según esta norma, debía ser sometido a revisión por la autoridad competente, encargada de autorizar su vigencia en un plazo de 15 días. También especificaba su posible contenido: remuneración, horas de trabajo, descanso y vacaciones, seguridad y salud ocupacional, seguro y bienestar; asimismo, definía que el contrato colectivo sería vinculante para todos los trabajadores y la empresa.

La norma específica que regula el derecho de negociación colectiva se denomina Disposiciones de Contratos Colectivos, y fue promulgada en enero de 2004 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La norma comienza aclarando que su redacción fue realizada en concordancia con la Ley de Trabajo y la Ley de Sindicatos de la República Popular China, y está destinada a salvaguardar los derechos de los trabajadores y de las empresas mediante la estandarización de la consulta colectiva y de la celebración de contratos colectivos.

Define contrato colectivo como un acuerdo escrito entre un empleador y sus empleados, basado en la consulta colectiva. También incluye la figura de “contrato colectivo especial”, que consistiría en un acuerdo escrito especial entre un empleador y sus empleados, con contenidos específicos de consulta, siempre según las disposiciones legales.

La suscripción de contratos colectivos, basada en la consulta colectiva, debe respetar los principios de igualdad entre las partes, la buena fe, el respeto mutuo y la colaboración, la atención a los derechos del empleador y los empleados, y no debe “tomar medidas extremas”.

Las estipulaciones o condiciones laborales de los contratos colectivos y de los contratos colectivos especiales no deben ser menores que los derechos definidos en la legislación laboral. Asimismo, serán legalmente vinculantes para ambas partes.

La autoridad encargada de la revisión y de seguimiento al cumplimiento de las consultas y los contratos colectivos es el Departamento de Seguridad Laboral del respectivo gobierno local.

Los contenidos que pueden incluir los contratos colectivos van desde asuntos como la compensación laboral o remuneración, la jornada laboral, los descansos y las vacaciones, la seguridad e higiene laboral, la capacitación de los trabajadores, los beneficios de seguridad social complementaria, el despido, la protección especial de mujeres y menores, hasta los aspectos relacionados con la administración del propio contrato colectivo y su eventual modificación y los procedimientos para el tratamiento de las disputas acerca de su aplicación.

La norma tiene prescripciones muy específicas sobre cada ámbito que puede contener un contrato colectivo, describiendo con detalle los aspectos que se considerarán: el cálculo y la determinación de las remuneraciones normales y las relativas a

las horas extras y a los diferentes sistemas de pago; la definición de la duración de las jornadas laborales y de los descansos diarios, de las vacaciones anuales y de los feriados; los sistemas de protección laboral; la duración de los contratos de trabajo, la duración del término de prueba y las condiciones de su rescisión. Se dedica un acápite especial a la definición del sistema de “recompensa y castigo”, que pretende imponer la disciplina considerada necesaria para el funcionamiento de la empresa.

El contrato colectivo puede durar de uno a tres años. En el último trimestre de vigencia de un contrato se debe realizar una nueva negociación entre representantes para definir su conclusión o renovación. La modificación y la rescisión pueden ser también acordadas en una reunión entre representantes. Las razones legales para la rescisión de un contrato colectivo o un contrato colectivo especial son: la disolución de la empresa, razones de fuerza mayor que hagan imposible su cumplimiento u otras razones estipuladas en normas legales.

Los representantes de las partes —tres por cada una—, tanto para la consulta como para la suscripción del contrato colectivo o la supervisión de su cumplimiento, se elegirán democráticamente. En el caso de los trabajadores, la representación recae en los dirigentes del sindicato; si no hubiera uno constituido, en representantes elegidos para tal efecto por los trabajadores de base. La representación de la parte patronal recae en el representante legal o en la persona a la que la empresa hubiese delegado. En ambos casos, los representantes solo pueden ser miembros del personal interno de la empresa. Excepcionalmente, un representante de los trabajadores con un contrato a plazo fijo cuyo plazo fuese menor al de su mandato puede favorecerse con la extensión del mismo por el tiempo necesario para coincidir con la duración del contrato colectivo.

La consulta colectiva consiste en una primera reunión entre representantes de las dos partes, en la que se debe acordar un

borrador de contrato colectivo que será sometido a una reunión de todos los representantes o de todos los empleados para su aprobación.

La revisión del texto del contrato colectivo es una actividad previa, a cargo del departamento administrativo de seguridad laboral del gobierno local. El plazo para la revisión es de quince días, al cabo de los cuales el contrato entra en vigencia si la autoridad no hizo observaciones. El mismo departamento administrativo es el encargado de mediar en una disputa entre las partes durante el proceso de negociación; la mediación puede ser realizada inclusive de oficio, es decir, aun si no fuera solicitada por las partes.

Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 2007 ratificó el carácter de la negociación y del contrato colectivo. Esta norma determina que las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán las mínimas para cualquier contrato individual dentro de la misma empresa; también especifica que sus estipulaciones sobre el salario podrían ser asumidas por los contratos privados que no hubiesen definido de manera específica las características del salario del trabajador. En general, el contenido del contrato colectivo puede ser tomado como referencia en las disputas relativas a las condiciones de trabajo.

Esta norma determina, también, que el borrador del contrato colectivo debía ser sometido a la revisión y aprobación por el sindicato o —de no existir un sindicato conformado en la empresa— por la asamblea de trabajadores.

Derecho a la sindicalización

La Ley del Trabajo de 1995 reconocía el derecho de los trabajadores a la organización y la participación en sindicatos. Prescribía, además, que los sindicatos tenían como atribución la representación de los trabajadores y la defensa de sus derechos. Determinaba también que el funcionamiento de los sindicatos debería realizarse de forma *independiente*, conforme a ley.

Por otra parte, la Ley del Trabajo y la Ley de Contratos de Trabajo de 2007 preveían, asimismo, la participación de los sindicatos en diversos aspectos de las relaciones laborales, como la redacción del contrato colectivo, la elaboración del reglamento de trabajo de las empresas y la representación de los trabajadores en los comités de mediación y de arbitraje. Cabe destacar que, en el marco de la “participación democrática” promovida por el régimen, los sindicatos pueden participar en la modificación de algunos estándares laborales, como la jornada de trabajo, y hasta en la autorización del despido de trabajadores por razones económicas previstas por el Estado. En el pasado, antes de 1954, los sindicatos estaban incluso a cargo de la administración del sistema de pensiones.

Empero, la actual norma específica sobre derecho de organización y acción sindical es la Ley del Sindicato, aprobada en 1992 por el 7º Congreso Nacional del Pueblo, modificada en octubre de 2001 en el 9º Congreso Nacional del Pueblo y enmendada por la Orden 18 del presidente de la República Popular China, de agosto de 2009.

La norma está destinada a proteger a los sindicatos para que desempeñen adecuadamente su papel en el proceso de “modernización socialista”.

La ley de 1992 prescribe —tal como las dos reformas posteriores— que la organización de sindicatos es libre, inclusive para los trabajadores dependientes de instituciones del Estado, que no admite ningún tipo de discriminación por razones de etnia, raza, ocupación, educación o creencia religiosa y que ninguna organización o persona puede impedir.

La naturaleza y el alcance de la actividad de los sindicatos está determinada por ley. Mientras que en 1992 se determinaba que la actividad de los sindicatos debía llevarse a cabo de forma independiente y voluntaria, aunque sin entrar en contradicción con la Constitución de los Sindicatos y salvaguardando la Constitución Nacional, desde 2001 se prescribe que la dirección de sus acciones debe centrarse en el desarrollo económico y en la reforma y apertura al exterior; además, debe adherirse al camino socialista y a la dictadura democrática popular, enfatizar el liderazgo del Partido Comunista y la guía de la ideología marxista y del pensamiento de Mao Zedong y de Deng Xiaoping.

Además, la ley establece que la principal función y deber del sindicato es salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores; sin embargo, pone como una obligación de valor semejante la defensa de los derechos e intereses de toda la nación.

Por otra parte, se determina que los sindicatos deben propiciar la participación de los trabajadores en la toma de

decisiones, la administración democrática y la supervisión de las empresas. Asimismo, debe ocuparse de la formación de los trabajadores para su participación en la gestión de instituciones económicas, sociales y culturales del país, reafirmando el liderazgo de la clase obrera y la alianza obrero-campesina como base de la dictadura democrática popular.

En las dos enmiendas a la ley de 1992 se eliminó la obligación de los sindicatos de promover la “emulación socialista del trabajo” y la mejora de la productividad, aunque se introdujo una norma que alude de manera más general la obligación sindical de promover la educación de los trabajadores en valores éticos y de disciplina en el trabajo.

La organización de los sindicatos se debe llevar a cabo en asamblea general de trabajadores o en asamblea de representantes. Ambas asambleas tienen la atribución de supervisar a los dirigentes electos y están autorizadas a cambiar o destituir a los miembros de los sindicatos. Los dirigentes deben presentar sus informes a las asambleas. Dentro de la organización sindical de base no hay cabida para parientes cercanos de los directivos o ejecutivos de las empresas.

Los comités o sindicatos de empresa se pueden constituir cuando el número de trabajadores es igual o mayor a 25 personas. En los casos en que el número de trabajadores sea menor a 25, se puede establecer un comité para dos empresas o se puede elegir un “organizador” encargado de representar a los trabajadores y organizar sus actividades sindicales. Asimismo, en empresas donde exista un número importante de trabajadoras, se puede constituir un comité especial, separado del sindicato principal.

La duración del mandato de los dirigentes es diferente, dependiendo del nivel de organización: para los de sindicatos de base puede ser de tres a cinco años y para los que corresponden

a federaciones y organizaciones nacionales de industria, debe ser de cinco años.

En sindicatos que tengan 200 o más trabajadores afiliados, la empresa y el sindicato pueden acordar que el dirigente principal o presidente de la organización desarrolle su función “a tiempo completo”, es decir, con remuneración para el ejercicio de su trabajo sindical.

Los principales dirigentes —presidente y vicepresidente— gozan de fuero especial, por lo que no pueden ser sujetos de cambios de residencia o destitución del trabajo por parte de la empresa. En los casos en que su destitución proceda legalmente, esta será determinada en consulta con el sindicato y con la organización sindical inmediatamente superior. La destitución de su cargo sindical es atribución de las asambleas, siempre y cuando lo determine la totalidad de los trabajadores asistentes a la asamblea general o la mitad de los miembros de la asamblea de representantes.

En los casos en que el tiempo del contrato de trabajo de los principales dirigentes sea menor que el plazo de su mandato, se extenderá el plazo del primero para permitir al dirigente ejercer su mandato plenamente; lo mismo rige para los dirigentes que trabajan con contrato de plazo fijo.

En ciudades o municipios con un número elevado de sindicatos empresariales, puede organizarse una asociación de sindicatos. En los condados o localidades más grandes, en los que existan numerosos sindicatos de diferentes sectores industriales, se puede organizar una federación de sindicatos. Los sindicatos de una misma empresa que tenga carácter nacional o los sindicatos de diferentes empresas, pero de un mismo sector industrial, pueden organizar una federación nacional. Sin embargo, a partir de la reforma de la ley en 2001, se establece expresamente que la organización sindical que

representa y defiende los intereses de los trabajadores chinos es la Federación Nacional de Sindicatos (ACFTU, por sus siglas en inglés), establecida en 1925, y sus organizaciones afiliadas.

La cancelación o disolución de un sindicato de base solo puede darse en el caso de cierre o disolución de la empresa. Empero, la ACFTU puede reservar o mantener la membresía del sindicato disuelto y de sus afiliados bajo determinadas condiciones y para gestiones específicas.

La ley prohíbe toda acción empresarial que viole cualquier disposición relativa al funcionamiento libre de los sindicatos y de las asambleas de trabajadores, así como de los temas que estas discutan o aprueben. En caso de que se produzca un hecho de ese tipo, el sindicato puede representar la acción empresarial y pedir su corrección de acuerdo a ley. De manera específica, la ley dispone que quienes ejecutaran acciones que impidan la organización de un sindicato, obstruyan la participación de los trabajadores en acciones del sindicato o dificulten las acciones de apoyo de las federaciones, serán sometidos a los gobiernos locales para que corrijan las mismas; en caso extremo, si esas personas que representan a las empresas utilizaran la violencia o las amenazas para ejecutar dichos actos antisindicales, pueden ser investigadas por responsabilidades penales.

Los sindicatos deben participar en la negociación de los contratos colectivos, en coordinación y con apoyo de las organizaciones sindicales superiores. En el proceso de aprobación del contrato colectivo, el sindicato someterá el borrador del contrato a consideración de la asamblea general. El incumplimiento del contrato colectivo por parte de la empresa puede dar lugar, en primera instancia, a la exigencia del sindicato para que se corrija la conducta empresarial. Si la empresa no corrige sus acciones, el sindicato puede someter el asunto a un proceso de arbitraje. Finalmente, la disputa que siga adelante

por incumplimiento de las resoluciones del arbitraje puede llegar hasta un tribunal popular.

En caso de infracción de derechos laborales por parte de la empresa, como ser la retención de salarios, la falta de seguridad y salud laboral, la extensión arbitraria de la jornada laboral, la infracción de derechos especiales de las mujeres y los menores, además de otras infracciones graves, y frente al rechazo patronal a las solicitudes de corrección, el sindicato puede apelar al gobierno popular local para la gestión del problema.

Se considera que la asamblea general de los trabajadores es la base de la gestión democrática de las empresas e instituciones públicas. Por ello, los sindicatos deben organizar a los trabajadores para su intervención en la gestión de las empresas públicas, de las unidades colectivas y de las propias instituciones estatales.

Por ello, la ley establece una serie de disposiciones que permiten al sindicato intervenir en el diseño, la aplicación y la revisión de medidas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Su intervención debe ser facilitada por las instancias administrativas u otras involucradas en los asuntos laborales; por ejemplo, proporcionando la información necesaria en las investigaciones que realice el sindicato para verificar si se han violado los derechos de los trabajadores. El sindicato puede sugerir cambios en la gestión empresarial, los que deben ser considerados por los ejecutivos; asimismo, puede disponer incluso la suspensión del trabajo en casos de emergencia que pongan en riesgo la salud o la vida de los trabajadores.

También se incorporan normas que permiten a los sindicatos intervenir en disputas laborales dentro de las empresas y en el asesoramiento a los empleados y a los empleadores sobre temas relacionados con el bienestar colectivo de los trabajadores, con los salarios, con la seguridad social, etc. Asimismo, la ley

determina que una de las principales funciones del sindicato es la capacitación de los trabajadores en la adopción de actitudes favorables a mejorar el rendimiento laboral y el cuidado de los bienes estatales, e inclusive a la aplicación de innovaciones tecnológicas y a la racionalización del trabajo masivo. Finalmente, establece que el sindicato, en coordinación con la empresa, debe intervenir en la selección, el elogio, el fomento y la gestión de los trabajadores “modelo” y “avanzados”, que son aquellos que se destacan en el rendimiento laboral.

La ley dispone que los sindicatos pueden constituir fondos para el financiamiento de sus actividades. Estos fondos pueden provenir de: (i) aportes de cada trabajador afiliado; (ii) aporte de la empresa o institución pública del 2% de la planilla salarial, antes de descontar impuestos; (iii) ingresos provistos por la empresa o institución; (iv) subsidios gubernamentales; y (v) otros ingresos no especificados. El uso de esos fondos es determinado, mediante normas detalladas, por la ACFTU, y estará sometido a su fiscalización por el Estado. La negativa de cualquier empresa o institución a proveer dichos fondos a los sindicatos puede ser denunciada por estos ante el gobierno popular de la localidad.

En la misma dirección, la ley dispone que las empresas, las instituciones públicas y los gobiernos locales dispondrán del material y la infraestructura requeridos por los sindicatos para su funcionamiento regular.

Adicionalmente, la ley determina que el papel de las federaciones sindicales, en apoyo de los sindicatos y sus afiliados, es el de proveerles servicios legales para intervenir en las disputas laborales.

Mediación y arbitraje de disputas laborales

La Ley de Mediación y Arbitraje del Trabajo, aprobada en diciembre de 2007, está dirigida a promover relaciones laborales armoniosas mediante la resolución justa y oportuna de las disputas, protegiendo los derechos de las partes.

Su cobertura es amplia, pues se aplica a todas las disputas que pudiesen surgir de las relaciones de trabajo. De manera explícita, la ley determina que se aplicará a disputas sobre: establecimiento de relaciones laborales; celebración, ejecución, modificación y terminación de contratos; despido, renuncia y vacaciones; jornada laboral, descanso, seguridad social, beneficios, capacitación y protección laboral; remuneraciones, gastos médicos, compensaciones por daño; otros conflictos prescritos por la legislación laboral.

La resolución de conflictos laborales, según la ley, debe recorrer un camino compuesto por diferentes etapas: (i) cuando surja una disputa, el trabajador puede solicitar, por sí mismo o mediante el sindicato, una consulta a la unidad de empleo de la empresa para llegar a un acuerdo de solución; (ii) si las partes no estuviesen de acuerdo en realizar la consulta o si el acuerdo resultante de ella no se realizase,

pueden solicitar un proceso de mediación a un *instituto* (instancia) *de mediación*; (iii) si las partes no están dispuestas a una mediación o si el acuerdo alcanzado por la mediación no se materializa, se puede solicitar un proceso de arbitraje a la *comisión de arbitraje*; finalmente, (iv) si el arbitraje se realiza pero el laudo arbitral es observado por las partes, se puede iniciar un litigio ante un *tribunal popular*, siempre y cuando el laudo arbitral lo permita.

Si el número de trabajadores es mayor a diez, estos pueden nombrar un representante para cualquiera de las fases descritas.

Los departamentos administrativos laborales de los gobiernos locales, junto con los sindicatos y las unidades de empleo, están encargados de establecer un sistema tripartito de resolución de los conflictos laborales.

Cuando una empresa viola las disposiciones gubernamentales o tiene retraso en el pago de los salarios, en el pago de los gastos médicos por accidentes o en el pago de compensaciones económicas al trabajador, este puede recurrir al departamento administrativo del gobierno local para que resuelva el problema.

Mediación

Para el proceso de mediación, se puede recurrir a las siguientes instancias de mediación: (i) comisión de mediación de conflictos laborales empresariales; (ii) institutos de mediación popular de nivel básico; (iii) institutos con función de mediación de conflictos laborales establecidos en ciudades, pueblos y distritos.

La comisión de mediación estará conformada por representantes de ambas partes: los representantes de los trabajadores pueden ser miembros del sindicato o representantes elegidos por todos los trabajadores; los representantes de la empresa serán personas designadas por el representante legal

de la empresa. Además, se nombrará a un “funcionario” de la comisión, que puede ser miembro del sindicato o una persona elegida por ambas partes.

El caso de los institutos de mediación es diferente, pues estarán compuestos por “ciudadanos imparciales”, con algún conocimiento legal y cierto “nivel” político y cultural.

La solicitud de mediación puede ser escrita o verbal.

El acuerdo de mediación tendrá efecto después de que el instituto de mediación lo selle, y será vinculante para ambas partes. En caso de que no se llegue a un acuerdo en el plazo de 15 días o no se cumpla el que se haya acordado, se puede solicitar el arbitraje.

El incumplimiento del acuerdo sobre remuneraciones, gastos de atención médica y compensaciones por parte del empleador da lugar al derecho del trabajador para recurrir al tribunal popular, que dictará una sentencia con fuerza de ley.

Arbitraje

Las reglas para el proceso las establecerá el departamento administrativo del Consejo Popular a nivel nacional, y la orientación para el proceso específico la desarrollarán los departamentos administrativos laborales de los gobiernos provinciales, regionales o municipales.

Para el proceso de arbitraje, se conforman las comisiones de arbitraje con representantes del departamento administrativo laboral, de la empresa y del sindicato. Estas comisiones tienen las funciones de elegir los árbitros, recibir los arbitrajes, tratar los casos especiales y supervisar los arbitrajes.

Las comisiones se encargan de los procesos de arbitraje laboral en su jurisdicción. La jurisdicción corresponde al lugar en que se ha producido la disputa o al lugar donde reside la empresa y donde se ha firmado el contrato laboral.

Los jueces nombrados por las comisiones deben ser ciudadanos probos con conocimiento legal, experiencia como jueces, experiencia en temas de personal y práctica legal. Cada parte —empresa y trabajador— puede nombrar a un “agente” que la represente en el arbitraje. También se acepta la participación de un tercero, ya sea porque solicite su presencia en la comisión o a invitación de la misma.

El proceso debe ser llevado a cabo públicamente, exceptuando casos de secretos de Estado, secretos comerciales o privacidad personal.

Los plazos del proceso de arbitraje son los siguientes: (i) la solicitud de arbitraje debe realizarse dentro del plazo de un año desde el momento en que se conoce la violación de un derecho, excepto cuando exista mora en el pago de salarios que exceda ese plazo; (ii) el plazo que la comisión tiene para responder sobre la validez del proceso, una vez conocida la demanda de una parte, es de cinco días; si la comisión incumple ese plazo, el trabajador puede iniciar un litigio ante un tribunal popular; (iii) una vez aceptado el arbitraje, la comisión tiene un plazo de cinco días para notificar a la parte demandada; (iv) el demandado tiene un plazo de diez días para responder con una declaración de defensa; y (v) la comisión tiene un plazo de cinco días para hacer conocer la declaración de defensa del demandado a la otra parte; la falta de presentación de la declaración de defensa del demandado no afecta la continuidad del arbitraje.

El arbitraje será realizado por un tribunal conformado por tres árbitros, uno de ellos el principal. En casos simples, se conformará un tribunal con un solo árbitro.

Personas que tengan interés personal en el caso —ya sean parientes cercanos, agentes de las partes o sostengan alguna relación con las partes— o que sean agentes sin autorización, deben solicitar su exclusión del tribunal. En caso de que

concurriera algún acto de corrupción, la persona será excluida del tribunal y sometida a la ley.

El tribunal tiene un plazo de cinco días para establecer y comunicar a las partes sobre la fecha y lugar de la audiencia. La ausencia del solicitante o su retiro no autorizado de la audiencia puede provocar la revocación de su solicitud de arbitraje; la ausencia del demandado no impide la aprobación del laudo.

Además de la posibilidad de recurrir a personal especializado para recabar la información sobre los hechos de la disputa, el tribunal puede otorgar un trato preferente al trabajador cuando este no logre presentar evidencias, solicitándolas a la empresa. Por el contrario, la falta de presentación de evidencias por parte de la empresa solo redundará en perjuicio para ella.

Si las partes, después de haber solicitado el arbitraje, llegan a un acuerdo por su cuenta, la solicitud de arbitraje será retirada. El tribunal de arbitraje emitirá una resolución de mediación para que el acuerdo entre en vigencia. Si el acuerdo de mediación falla o una de las partes se retira, el tribunal debe emitir un laudo.

El proceso de arbitraje puede durar 45 días o extenderse—cumpliendo las condiciones legales— a 60 días. Si el tribunal incumple el plazo, las partes pueden entablar un litigio en el tribunal popular. El laudo arbitral puede emitirse de manera parcial, es decir, sobre los hechos sobre los que se pueda juzgar con certeza.

En los casos especiales de disputa por salarios, gastos médicos por lesiones laborales o compensación económica por daños y perjuicios, el tribunal puede determinar una ejecución anticipada, transfiriendo la potestad al tribunal popular. Las condiciones para este tipo de determinación son: existencia de claridad respecto de la violación del derecho y de riesgos para la existencia del trabajador de no producirse la *ejecución anticipada*.

Sin embargo, la ley establece que el laudo arbitral se considera final y tiene carácter legal en los siguientes casos:

reclamo de salarios, pago de gastos médicos por lesión laboral, compensación económica por daños que no excedan el monto de 12 salarios mensuales promedio, cuando la misma ley abre la posibilidad de apelación por las partes.

En efecto, si un trabajador no está de acuerdo con las resoluciones, puede iniciar, en el plazo de 15 días, un litigio ante un tribunal popular.

En el caso del empleador, este puede solicitar la revocación del laudo en el plazo de 30 días, si tiene evidencia de que el proceso estuvo viciado por las siguientes circunstancias: (i) se aplican erróneamente leyes o normas; (ii) la comisión no tiene jurisdicción; (iii) se violan procedimientos legales, (iv) se falsificaron evidencias; (v) hubo ocultamiento de pruebas por la otra parte; (vi) el árbitro es sobornado.

Después de la revocatoria del laudo, las partes pueden iniciar un litigio en los 15 días posteriores a la recepción de la misma.

En el caso de laudos referidos a hechos diferentes a los reclamos de salarios, gastos médicos o compensaciones económicas en los que las partes tengan objeciones, las mismas pueden iniciar un litigio dentro de los 15 días posteriores a la emisión del laudo. De no hacerlo en ese plazo, el laudo tendrá efecto legal.

Todo el proceso de arbitraje es gratuito para las partes y su financiamiento corre por cuenta del tesoro público.

Situación de los derechos colectivos y la protesta de los trabajadores

Derecho a la afiliación y la acción sindical

De acuerdo a las estadísticas oficiales reflejadas en la tabla 15, la tasa de afiliación sindical en China es relativamente alta. En efecto, si tomamos en cuenta que la población ocupada en China en 2016 alcanzaba a más de 776 millones de personas, la tasa de afiliación para ese año fue del 39%.

Este nivel puede considerarse alto si se compara con la tasa de sindicalización prevaleciente en 2016 en algunos países industrializados, como Alemania, con el 17%, Japón, con el 17,3%, Estados Unidos, con el 13,4% y Francia, con un 10,8%. China está más cerca de las tasas de sindicalización de Italia y Reino Unido, de 34,4% y 30,1%, respectivamente, aunque por debajo de las prevalecientes en países como Suecia, Dinamarca o Noruega, de 66,9%, 65,5% y 49,3%, respectivamente (OECD, 2020) (véase la tabla 15).

Como se puede observar, y siguiendo el criterio adoptado en el capítulo referido al empleo, la mayor parte de las organizaciones sindicales (el 64%) corresponde a empresas privadas y mixtas, a las

Tabla 15**Número de sindicatos de base y de afiliados por tipo de empresa, 2016**

	Sindicatos	Trabajadores	Prom. Trab.
Estatal	79.049	25.410.104	321
Propiedad colectiva	67.131	7.973.019	119
Cooperativa	37.774	6.095.384	161
Copropiedad	7.548	1.173.005	155
Sociedad de responsabilidad limitada	192.585	17.571.392	91
Corporación por acciones*	68.476	18.989.085	277
Privada	1.497.510	112.189.561	75
Otras empresas de fondos locales	11.280	1.611.318	143
Individuales	122.995	12.841.313	104
Propiedad de HK, M y T	30.336	8.110.524	267
Propiedad extranjera	44.446	9.874.198	222
Instituciones	322.372	34.971.600	108
Agencias y organizaciones	190.011	16.882.389	89
Otras	153.259	28.888.157	188
	2.824.772	302.581.049	107

(*) Incluye empresas con participación mayoritaria del Estado.

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2016.

que siguen en número los sindicatos pertenecientes a las instituciones estatales (21%). Por su parte, la mayoría de los trabajadores afiliados sindicalmente pertenecen a la empresa privada, con el 53%, en tanto que los trabajadores estatales afiliados a sindicatos representan el 25% del total. Esta participación coincide con el peso de ambos sectores en la población ocupada urbana del año 2017: privada, el 57%, y estatal, el 15%. Sin embargo, lo más destacable es la escasa presencia de sindicatos y trabajadores afiliados en las empresas individuales: 4% en ambos casos, cuando en 2017 el sector de unidades por cuenta

propia absorbía al 23% de la fuerza de trabajo ocupada urbana. Esto revelaría, desde otro punto de vista, la amplitud del llamado sector informal en la economía china.

Como establecen las leyes laborales mencionadas, la ACFTU es la federación nacional de trabajadores reconocida por el Estado como la única organización representativa de los trabajadores chinos. Esta organización tiene alcance nacional y está compuesta por diez organizaciones nacionales de los diferentes sectores económicos (ACFTU, 2019b):

1. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Educación, la Ciencia, la Cultura, la Salud y el Deporte.
2. Comité Nacional del Sindicato de Marineros y Trabajadores de la Construcción.
3. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de Energía y Química.
4. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de Maquinaria, Metalurgia y Materiales de Construcción.
5. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de Defensa, Correos y Telecomunicaciones.
6. Comité Nacional de Sindicatos de Trabajadores Financieros, Comerciales, Industria Ligera, Textil y Tabaco.
7. Comité Nacional de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas, Forestales y de Conservación del Agua.
8. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Aviación.
9. Federación China de Sindicatos de Trabajadores Ferroviarios.
10. Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores Financieros⁹.

9 Según un documento de EUSME Centre, un centro de asesoramiento para PYME europeas que hacen negocios con China, la ACFTU estaría integrada por 11 organizaciones, una más que las consignadas en el sitio de la ACFTU. Esa organización sería la Unión de Trabajadores de la Conservación (EUSME, 2013).

De acuerdo a la OIT, la ACFTU no se ha afiliado a ninguna organización sindical internacional, aunque desde 2011 tiene un miembro titular en la Confederación Sindical Internacional (CSI) (Tapiola, 2019). La CSI es la organización sindical internacional más grande, fundada en noviembre de 2006 a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISOL) —creada en 1949 como consecuencia de la Guerra Fría, agrupando a los sindicatos de los principales países capitalistas— y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) —nacida en 1968 sobre la base de organizaciones sindicales de orientación socialcristiana— (Godio y Wachendorfer, 2008). Llama la atención que la federación china participe, aunque solo sea formalmente, en una organización internacional políticamente vinculada con corrientes proclives a la defensa de las relaciones capitalistas de trabajo y no se haya afiliado a la Federación Sindical Mundial —creada en 1945, con una declarada orientación antifascista y prosoviética—, ni siquiera antes de la ruptura entre Mao Zedong y Nikita Jruschov a fines de los años cincuenta.

Pese a la presencia de una elevada tasa de sindicalización, lo que disminuye la eficacia de los sindicatos para defender el ejercicio de los derechos laborales es cómo la aplica el Estado chino. El derecho de organizarse sindicalmente, promovido inicialmente por el régimen chino en los años cincuenta para incorporar la participación de los trabajadores en la gestión pública, especialmente en las empresas estatales, se ha transformado en la actual etapa de restauración capitalista en un objetivo de lucha permanente para los trabajadores. A pesar de los límites que le pone la ley, la sindicalización se ha expandido por todo el país a raíz de la necesidad imperiosa de defenderse de los

efectos de la competencia capitalista sobre las condiciones de trabajo.

El Estado chino no ha firmado las principales convenciones sobre libertad sindical de la OIT, tales como:

1. Convenio 087, sobre libertad sindical, de 1948, que establece los derechos de los trabajadores a: constituir y afiliarse a sindicatos, elegir libremente a sus dirigentes, redactar sus estatutos y su programa de acción, constituir federaciones y confederaciones. Asimismo, establece garantías contra toda intervención que intente limitar su ejercicio, disolver las organizaciones o condicionar la personalidad jurídica de los sindicatos.
2. Convenio 098, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, que protege a los trabajadores de acciones antisindicales, como condicionar el empleo o el despido a la no afiliación, y de intervenciones patronales, como el financiamiento con fines de controlar la organización sindical.
3. Convenio 135, sobre representantes de los trabajadores, de 1971, que establece la obligatoriedad para los Estados de proteger a los dirigentes y representantes laborales de toda acción que los perjudique debido a su actividad sindical.
4. Convenio 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975, que establece el derecho de organización para los trabajadores agrícolas o artesanales, sean asalariados, trabajadores por cuenta propia, arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios, siempre que no contraten mano de obra permanente.
5. Convenio 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de 1978, que reconoce el derecho de los empleados públicos a organizarse sindicalmente y protege de acciones que intenten coartarla.

Como se puede observar, la legislación china sobre el derecho de sindicalización es contraria al espíritu de los convenios internacionales, especialmente en lo que se refiere a la libertad de organización, la libertad de elección de representantes, la protección de intervenciones patronales y gubernamentales dirigidas a impedir el ejercicio de estos derechos o a controlar financieramente los sindicatos y la libre constitución de federaciones y confederaciones.

Con todo, el aspecto más importante de la orientación de las normas sobre los sindicatos es la ausencia de independencia sindical; en otras palabras, hay una estatización o cooptación del sindicato por parte del Estado, provocando su sometimiento ideológico y político. Las normas actúan de diversas formas.

En primer lugar, establecen que los sindicatos de todo nivel deben organizarse según el principio del “centralismo democrático”, es decir, bajo la orientación política de la doctrina del Estado.

En segundo lugar, imponen que los sindicatos de base o de empresa sean dirigidos por las organizaciones del nivel inmediatamente superior; es más, su conformación debe ser informada a la organización sindical de mayor jerarquía para que autorice su funcionamiento.

En tercer lugar, determinan que la ACFTU —que, como se mencionó antes, representa a los trabajadores de todo el país— funcionará como organización nacional y única reconocida por el Estado.

En cuarto lugar, disponen la intervención directa de las autoridades y las empresas en la vida sindical, al determinar que los fondos sindicales se conformen a través de aportes de la empresa o institución equivalentes al 2% de la planilla salarial, otros ingresos provistos por la empresa o institución

y subsidios gubernamentales, junto con los aportes de cada trabajador afiliado. Además, establecen que el uso de los fondos será determinado por la ACFTU y fiscalizado por el Estado.

Un informe de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), de España, señalaba que el Reglamento de Sindicatos de 1986 marcaba ya la pauta de la limitación de la libertad sindical y de la orientación de la política estatal respecto a la organización de los trabajadores. Indicaba que, aunque dicho reglamento determinaba la organización de sindicatos en todas las empresas y la realización del Congreso de los trabajadores en las mismas, lo que sucedió en realidad fue que los sindicatos solo se organizaron en empresas públicas y el Congreso resultó ser un mecanismo de sujeción de los trabajadores a las políticas estatales. El Congreso de los trabajadores sería funcional a las directivas de las empresas, pues permitía que los trabajadores se involucrasen en su administración diseñando y aprobando proyectos, opinando sobre el funcionamiento de la empresa e incluso vetando algunos proyectos, pero, al mismo tiempo, se encargaba de revisar las sanciones y sugerir propuestas de sanciones disciplinarias por “mal rendimiento” aplicables a los trabajadores y que podían derivar en castigos como la rebaja de categoría (Doz, 2008).

Convencidos de que el papel de los sindicatos, bajo la égida de las autoridades, no les favorecía, los trabajadores chinos pugnaron desde fines de los años ochenta por la creación de sindicatos independientes, en el marco de las movilizaciones de estudiantes universitarios y trabajadores iniciadas en 1987, que concluyeron dramáticamente con la Masacre de la Plaza de Tiananmen en 1989. En mayo de 1989 se organizó el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Pekín (SATP). Este hecho marcó un hito en la organización de la nueva clase obrera china para

enfrentar los efectos del capitalismo restituido y pujante. Los impulsores del naciente sindicato empezaron a comprender la necesidad de organizarse, a consecuencia de la lucha de los estudiantes universitarios y como necesidad surgida de su deseo de apoyarlos. Empero, no tenían en ese momento conciencia sobre las perspectivas de su movimiento, no habían identificado sus propias reivindicaciones y ni siquiera comprendían la orientación que estaba tomando el Estado para alentar las relaciones capitalistas (Dongfang, 2005). Como las movilizaciones de los estudiantes comenzaron solo como protestas por la muerte de Hu Yaobang, un dirigente del Partido Comunista Chino (PCC) reconocido como reformador, y por su restitución política por el gobierno de Deng Xiaoping, el discurso de los obreros no cuestionaba los objetivos de la Revolución y se inscribía en la misma orientación marxista que reclamaban los universitarios cuando marcharon al son de la Internacional. Las demandas de democracia en las fábricas eran, en realidad, un reclamo por la contradicción entre la forma en que los obreros eran tratados en las fábricas y la proclama oficial del Estado Obrero (Dongfang, 2005; Kosuth, 2019).

En la década posterior, el movimiento obrero que se había despertado llevó a cabo numerosas manifestaciones y huelgas, venciendo en cierta medida el miedo a la represión gubernamental y aprovechando resquicios legales para fortalecer sus demandas. En ese tiempo se extendieron muchas acciones de apoyo desde organizaciones no gubernamentales y fundaciones, generalmente ubicadas en el exterior, orientándose especialmente a acciones legales, como asesoramiento y acompañamiento en reclamos por vías administrativas. Los reclamos se concentraban en casos de incumplimiento de contratos y retraso en el pago de salarios (Martínez, 2013). Por ejemplo, en 1994, Han Dongfang, uno de los impulsores del SATP, exiliado en Hong Kong, empezó

a publicar con la organización no gubernamental (ONG) China Labour Bulletin (CLB) para difundir información sobre las condiciones laborales en las fábricas y las acciones de lucha de los trabajadores. Su orientación, consolidada posteriormente, fue la de recurrir legalmente al cumplimiento de los derechos prescritos por las leyes y reclamar a los dirigentes de la ACFTU cumplir con el papel que les correspondía (Dongfang, 2005).

Sin embargo, a raíz de la exacerbación de la explotación laboral por parte de empresas privadas extranjeras, que habían trasladado sus operaciones a China o habían establecido cadenas de aprovisionamiento con empresas locales, y merced a la emergencia de una clase obrera más informada, las acciones de los trabajadores se multiplicaron, orientándose con fuerza a la organización de sindicatos y a la realización de manifestaciones y huelgas más amplias y radicales; muchas de las protestas desembocaron en violentos choques con las fuerzas del orden o en acciones desesperadas que ocasionaron la muerte de muchos trabajadores.

Desde 2010, cuando se difunden las denuncias sobre las condiciones de explotación laboral en Foxconn, que habían derivado en una ola de suicidios desde 2007, y cuando se lleva a cabo una huelga exitosa en la automotriz Honda, los intentos de los trabajadores chinos de poner en pie sindicatos independientes habrían crecido sin interrupción.

Aunque en el curso de la lucha de los trabajadores por organizar sindicatos independientes hubo resultados importantes —como la intervención de la Fair Labor Association (FLA)¹⁰ en el examen en torno a las condiciones de trabajo en Foxconn,

10 La FLA es una asociación sin fines de lucro integrada por empresas, universidades y organizaciones civiles, cuyo objetivo es difundir la aplicación de conductas que favorecen la vigencia de condiciones laborales aceptables y justas basadas en los convenios de la OIT <<https://www.fairlabor.org/es/node/2/view>>.

por presión de Apple, que derivó en la decisión de Foxconn, de 2013, de impulsar la elección de un número mayor de representantes al comité sindical de la empresa—, en opinión de algunos analistas, ese tipo de iniciativas de las empresas preocupadas por su imagen no implicaría cambios sustanciales mientras persistiera la prohibición legal de organizar sindicatos independientes (Reuters, 2013).

La respuesta del Estado chino a las iniciativas de los trabajadores de organizar sindicatos independientes continúa siendo negativa y, en la mayoría de las veces, desemboca en represión violenta, a menudo con la complicidad de la ACFTU. Así, en mayo de 2018, el intento de los trabajadores de la compañía Jasic Technology Co. Ltd., en Shenzhen, de organizar un sindicato independiente fue reprimido violentamente por el Gobierno, acción calificada como ilegal por la ACFTU (Hui y Friedman, 2018).

Pero el Estado no solo se ha estrellado contra los trabajadores movilizados, sino que ha desplegado amplias acciones en contra de organizaciones civiles, ONG, abogados y activistas individuales, recurriendo al pretexto de acusarlos de “provocar disturbios” (Global Voices, 2015). En 2015 el gobierno chino desplegó una represión sin precedentes en contra de activistas de derechos humanos y organizaciones civiles, entre ellas ONG laborales que brindaban apoyo y asesoramiento a trabajadores, llegando a arrestar a varios activistas en la provincia de Guangdong (IndustriALL, 2015; IWC, 2019). Asimismo, aprobó una nueva ley para ONG en la que otorga a los órganos de seguridad pública muchas funciones de control y fiscalización sobre ellas, lo que se considera como una medida tendiente a amedrentarlas (CLT, 2015; Vidal, 2015).

Disputas laborales: mediación y arbitraje

Los datos sobre la cantidad de disputas laborales en la República Popular China muestran un escenario extraordinariamente propenso a desarrollar conflictos laborales. En un período de dos décadas, el número de disputas registradas se multiplicó por 17. El número diario promedio de disputas pasó de 131 casos durante 1996 a la insólita cifra de 2.269 disputas registradas por día en 2016 (véase la tabla 16).

Consecuentemente, el número de trabajadores involucrados en disputas laborales con sus empleadores también creció a lo largo del mismo período: de 189.120 trabajadores en 1996, se pasó a 1,1 millones de trabajadores en 2016, un incremento de casi seis veces. No obstante, los datos oficiales muestran que la mayoría de las disputas laborales fueron de carácter individual: en 1996, el 48% de los trabajadores estuvo involucrado en disputas colectivas, porcentaje que se redujo a 26% en 2018. El descenso del número de trabajadores en disputas colectivas se hizo evidente desde 2010, probablemente debido a la aprobación y aplicación de una serie de normas laborales importantes desde 2008, como la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo y la Ley sobre Mediación y Arbitraje.

La presencia dominante de disputas individuales, en opinión de dos activistas sindicales entrevistados en 2011, se debería a la orientación de las leyes de contrato y de mediación hacia “derechos jurídicos individuales”. Esto querría decir que, a pesar de que las normas permiten la participación de la organización sindical, debido a su falta de independencia y su restringido rol establecido por el Estado, las disputas serían fundamentalmente protagonizadas por trabajadores que demandan aspectos que solo los involucran individualmente (Sio-ieng, 2012) (véase el gráfico 1).

En el caso de las disputas laborales colectivas, la relación entre casos y número de trabajadores involucrados muestra que se trata

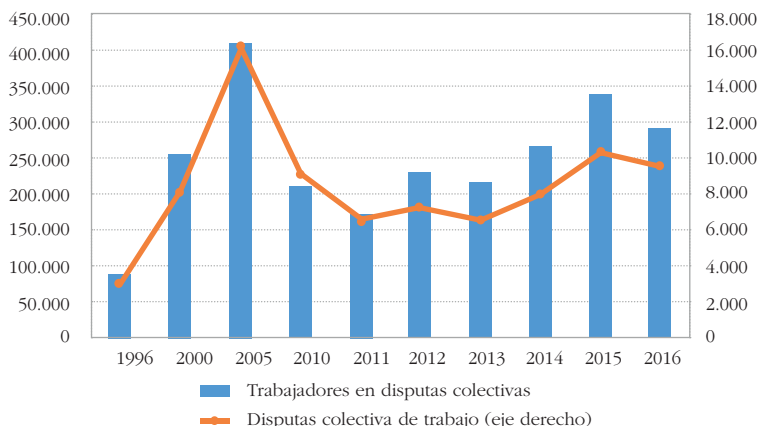
Tabla 16
Número de disputas laborales y trabajadores involucrados

	1996	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Número de casos	48.121	135.206	313.773	600.865	589.244	641.202	665.760	715.163	813.859	828.410
Disputas colectivas	3.150	8.247	16.217	9.314	6.592	7.252	6.783	8.041	10.466	9.745
Casos restantes del pasado año	41.697	120.043	293.710	558.853	568.768	620.849	641.932	690.418	784.229	801.190
Número de trabajadores involucrados	189.120	422.617	744.195	815.121	779.490	882.487	888.430	997.807	1.159.687	1.112.408
Trabajadores en disputas colectivas	92.203	259.445	409.819	211.755	174.785	231.894	218.521	267.165	341.588	289.924

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017.

Gráfico 1

Disputas laborales colectivas



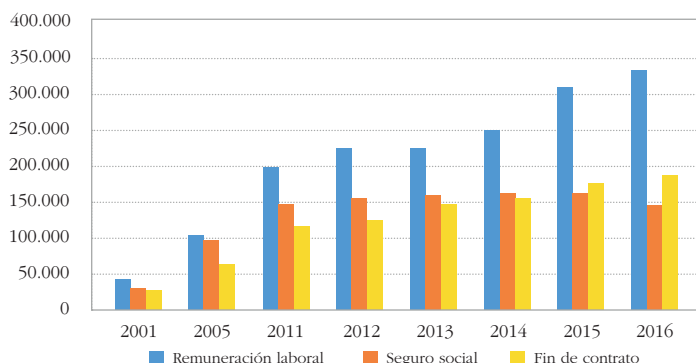
Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017.

de disputas que involucran a grupos pequeños: 30 trabajadores en promedio

Por otra parte, desde el punto de vista de las razones de las disputas, las estadísticas elaboradas por el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social (MOHRSS, por sus siglas en inglés), señalan que alrededor del 80% de las disputas laborales durante el período 2005-2016 se debió a causas relacionadas con remuneración, seguridad social y finalización de contrato. En este grupo de causas, resulta dominante y creciente el caso de las disputas por remuneraciones, mientras que las disputas por temas de seguridad social muestran una reducción paulatina. Ya se destacaba esta situación en un estudio sobre las condiciones laborales a principios de la última década, que afirmaba que las mayores vulneraciones a los derechos laborales se producían en el ámbito de las remuneraciones (Rodríguez, 2011) (véase el gráfico 2).

Gráfico 2

Disputas laborales por causa



Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017.

Los datos del MOHRSS muestran, además, una elevada capacidad del sistema para resolver las disputas laborales: por ejemplo, de los 828.410 casos presentados en 2016, se resolvieron 827.717, es decir, el 99,9%. El 47% de los casos fueron resueltos por mediación, es decir, en la primera etapa de la disputa, el 44% mediante arbitraje, y solo el 9% mediante otras vías, aunque no las identifica. Estos datos muestran que en más del 90% no fue necesario llegar a los tribunales y se pudo arribar a soluciones por vías administrativas (véase la tabla 17).

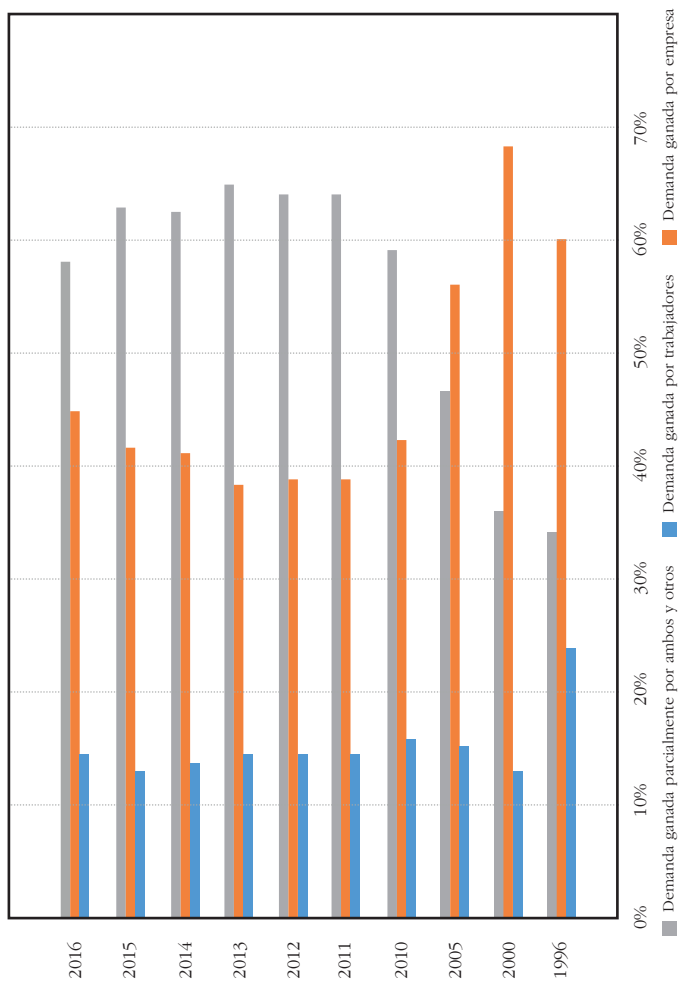
Con todo, las estadísticas oficiales relativas al resultado de las disputas sometidas a mediación y arbitraje revelan que a partir de 2008, cuando entró en vigencia la ley de mediación, los resultados que favorecieron a los trabajadores fueron disminuyendo en términos relativos y los resultados que favorecieron parcialmente a trabajadores y empresa fueron incrementándose hasta constituir más de la mitad de los casos. Esto podría significar que el nuevo sistema operó en favor de las empresas, disminuyendo la efectividad de la presión laboral por sus demandas (véase el gráfico 3).

Tabla 17
Solución de disputas laborales (participación porcentual)

	1996	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Casos resueltos por tipo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mediación	52%	32%	34%	39%	47%	47%	47%	45%	45%	47%
Demanda arbitral	27%	41%	43%	42%	41%	42%	42%	44%	45%	44%
Otros	20%	27%	23%	19%	12%	11%	11%	11%	10%	9%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017.

Gráfico 3
Disputas laborales por tipo de resultado



Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017.

Conflictos laborales: acción del Estado y de los trabajadores

No obstante, pese a la señalada capacidad de resolución de disputas laborales que tuvo el sistema de mediación y arbitraje, una enorme cantidad de demandas y disputas laborales registrada desembocó en numerosos conflictos abiertos entre trabajadores y empleadores. De acuerdo a las estadísticas elaboradas por la CLB, los conflictos por la vulneración de derechos laborales sumaron 1.704 casos en el año 2018, aunque dos años antes sobrepasaban los 2.600 casos. Además, el número de conflictos se habría decuplicado en la última década, puesto que en 2011 solo sumaban 184 casos; su incremento fue notorio a partir de 2013.

La CCOO consideraba, en 2008, que la proliferación de los conflictos se debe al descontento y a la protesta por la elevada desigualdad social y la ausencia de sistemas de protección social para la población china, provocadas por la aplicación de políticas neoliberales. Sostiene que, aunque está presente un sistema de mediación, arbitraje y proceso judicial, y se han promulgado leyes importantes, como la Ley de Contrato de Trabajo, que pudieron haber mejorado los derechos laborales, no se logra el nivel de protección legal que promueven los convenios 87 y 98 de la OIT. Empero, el factor más importante sería la ausencia de sindicatos independientes que impide a los trabajadores defender sus derechos. Citaba el informe de la CSI del mismo año, que afirmaba que: “Los obreros no tienen el derecho de organizar libremente sindicatos. El derecho de negociación colectiva está limitado, lo mismo que el derecho de huelga, tanto legalmente como en la práctica. La falta de representación propia se manifiesta en el número de protestas y conflictos relacionados con el trabajo que se han producido a lo largo de estos años” (Doz, 2008).

A principios del período 2011-2018, la mayoría de los conflictos se producían en empresas privadas: 19,6% en empresas chinas y 15,8% en empresas extranjeras. En 2018, aunque las empresas privadas continuaron como las más conflictivas, en ese ámbito las extranjeras dejaron de ser relevantes, pues solo el 1% de los conflictos las tuvo como protagonistas, contrastando con el 73,1% del total que se produjo en empresas privadas chinas. Por su parte, las empresas estatales también enfrentaron conflictos, pero solo concentraron entre 16% y 12% del total a lo largo del período (véase la tabla 18).

Tabla 18
Conflictos laborales según causas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salarios atrasados	31,0%	30,4%	55,1%	71,1%	68,9%	72,2%	70,8%
Seguridad social+pensiones	9,8%	8,4%	8,4%	5,7%	7,0%	6,8%	9,3%
Cierre o relocalización empresa	5,6%	7,1%	4,1%	2,5%	8,7%	7,7%	8,2%
Aumento de salarios	30,2%	25,5%	14,0%	5,7%	2,7%	3,6%	5,5%
	76,7%	71,5%	81,5%	85,0%	87,3%	90,2%	93,7%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017; CLB Strike Map, de actualización permanente.

La elevada conflictividad relacionada con temas de salarios, visualizada por las estadísticas del MOHRSS, es ratificada por la información proveniente de la CLB. La tabla 18 destaca que los conflictos relacionados con las remuneraciones —atraso en el pago y demandas de incremento— concentraron alrededor del 74% del total de conflictos laborales producidos en los últimos cinco años. Coincidentemente, los conflictos por remuneraciones, junto con los conflictos por temas de seguridad social y por el cierre de empresas, sumaron más del 87% de los casos en el período 2014-2018.

Los conflictos laborales involucraron a la mayoría de los sectores económicos, pero especialmente a la construcción, la manufactura y el transporte. Durante el período 2012-2018 se produjo un cambio radical en la ocurrencia de conflictos según sector económico: mientras que a principios de ese período el sector con mayor número de conflictos era la manufactura, con 46,1% en 2012, ese lugar fue cedido a la construcción, en la que estuvo más del 44,9% de los conflictos registrados. En el mismo lapso, el segundo sector con más conflictos fue el del transporte, con 20,4% en el primer año y 15,9% en el último año. Con todo, como un reflejo de los cambios económicos ocurridos en la composición de la estructura económica, donde destaca el crecimiento de los sectores terciarios, el sector de servicios muestra el mayor incremento en el número de conflictos laborales, pasando de 9,4% en 2012 a 13,3% en 2018 (véase la tabla 19).

Durante la última década, probablemente como resultado de la vigencia de normas dirigidas a la resolución de disputas —aplicadas especialmente en empresas e instituciones dependientes del Estado— o a la mayor dificultad de los trabajadores estatales para manifestarse debido al control político de los órganos de seguridad, los datos sobre conflictos por tipo de empresa muestran la reducción extraordinaria de conflictos en el ámbito estatal y el incremento de ellos en el sector privado. En el caso de las empresas extranjeras y de empresas pertenecientes a capitales provenientes de las regiones administrativas especiales de China —Macao, Hong Kong y Taiwán—, también se observa una gran disminución de conflictos laborales. Como sugieren algunos estudios, esa situación sería el resultado de la vigencia de mejores condiciones laborales en esas empresas, como resultado de la mayor

Tabla 19**Conflictos laborales por rama económica (porcentajes)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Construcción	15,4%	2,3%	19,1%	35,6%	40,6%	41,4%	44,9%
Educación	4,5%	6,5%	6,0%	3,1%	3,2%	2,7%	3,8%
Manufactura	46,1%	46,5%	41,0%	32,1%	23,0%	21,2%	15,4%
Minería	0,3%	0,9%	2,3%	3,9%	3,7%	2,3%	1,6%
Comercio minorista	3,4%	1,6%	1,5%	2,2%	3,7%	4,2%	3,3%
Servicios	9,4%	11,3%	8,2%	8,2%	11,0%	16,3%	13,3%
Transporte	20,4%	29,1%	18,9%	9,8%	12,4%	9,3%	15,9%
Otros	0,5%	1,7%	2,7%	4,8%	2,4%	2,5%	1,6%
	100,0%	100,0%	99,6%	100,0%	100,0%	100,0%	99,9%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018; CLB Strike Map, de actualización permanente.

formalización de las relaciones de trabajo e inclusive de asumir mecanismos orientados a supervisar el cumplimiento de la legislación laboral (Rodríguez, 2011) (véase la tabla 20).

Los conflictos laborales durante la última década fueron mayoritariamente protagonizados por grupos de entre 1 a 100 personas, lo que delata que ocurrieron en empresas de menor tamaño. Indagando un poco más en las estadísticas registradas por la CLB, encontramos que esos conflictos se concentraron en empresas privadas nacionales y en el sector de la construcción, seguido por los servicios y el transporte (véase la tabla 21).

La mayoría de las acciones realizadas por los trabajadores fueron demostraciones o manifestaciones —que incluyeron el bloqueo del ingreso a las instalaciones de la empresa— y las sentadas. Esos tipos de protesta crecieron en el período de análisis, en contraste con la reducción de las huelgas y de los bloqueos de vías. Mientras que las demostraciones fueron protagonizadas principalmente por trabajadores de la construcción, las huelgas

Tabla 20**Conflictos laborales por tipo de empresa (porcentajes)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privada	32%	33%	45%	64%	78%	76%	79%	83%
Estatad	26%	23%	17%	16%	13%	16%	17%	13%
Propiedad de HK, M y T	12%	20%	14%	8%	4%	2%	2%	2%
Propiedad extranjera	25%	18%	19%	9%	3%	4%	1%	1%
Copropiedad	4%	6%	5%	3%	1%	2%	1%	1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con base en NBSB, 2017; CLB Strike Map, de actualización permanente.

Tabla 21**Número de personas movilizadas en conflictos por intervalos (porcentajes)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 - 100	45,3%	32,1%	58,9%	81,0%	83,5%	93,4%	89,7%
100 - 1.000	41,9%	56,2%	32,9%	16,0%	14,9%	6,5%	9,6%
1.000 - 10.000	12,6%	11,7%	7,7%	3,0%	1,6%	0,1%	0,7%
10.000 +	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017, CLB Strike Map, de actualización permanente.

fueron llevadas a cabo por trabajadores del transporte; en ambos casos, se trataba de empresas privadas nacionales. En este recuento, destaca por sus connotaciones el incremento de las amenazas de los trabajadores de saltar desde lo alto de las construcciones o de los edificios de las empresas, que pueden considerarse como intentos de suicidio semejantes a los que fueron descubiertos en la empresa Foxconn, y que encendieron la alarma de organismos internacionales de defensa de derechos

humanos y despertaron el interés de los medios internacionales sobre las condiciones de trabajo en la exitosa economía asiática.

Una característica de las acciones realizadas por los trabajadores —que explicaría, en parte, la heterogeneidad de las mismas— sería la espontaneidad, debido a la inexistencia de partidos políticos, el control y la persecución de ONG de defensa de derechos humanos y, fundamentalmente, la ausencia de sindicatos independientes (Doz, 2008) (véase la tabla 22).

Tabla 22

Acciones de trabajadores en conflictos laborales, según tipo (porcentajes)⁽¹⁾

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Demostración	25,7%	11,6%	45,9%	48,2%	49,0%	78,0%	78,2%
Sentada	3,1%	2,3%	21,0%	41,8%	35,3%	17,3%	21,2%
Huelga	67,5%	84,2%	43,9%	16,5%	14,4%	10,6%	14,3%
Bloqueo de vías	20,9%	13,2%	11,6%	11,7%	8,3%	8,2%	4,6%
Amenaza de saltar	0,8%	0,2%	0,0%	2,5%	6,5%	4,4%	3,6%
Otros	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%

(1) Los porcentajes suman más de 100% debido a que en un mismo conflicto puede haberse asumido diferentes tipos de acciones al mismo tiempo.

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2018; CLB Strike Map, de actualización permanente.

Contrastando con las acciones de los trabajadores, predominantemente pacíficas, la respuesta de las autoridades fue de una violencia creciente. Las intervenciones policiales han estado presentes en la mayoría de los conflictos, en alguna fase de ellos, e inclusive en los casos en que se produjeron negociaciones entre la empresa y los trabajadores. Aunque ha bajado el número de casos en que se procedió al arresto de los manifestantes o en que la violencia derivó en la muerte de

alguno, las acciones en que se ha provocado lesiones a los manifestantes han aumentado notoriamente en los últimos años (véase la tabla 23).

Tabla 23

Respuesta gubernamental a movilizaciones de trabajadores, según tipo (porcentajes)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Intervención policial	33,0%	36,4%	65,3%	77,2%	73,2%	53,6%	44,2%
Mediación del Gobierno	29,0%	29,7%	13,3%	3,5%	9,5%	12,7%	19,2%
Negociación	29,0%	20,4%	2,3%	2,2%	3,5%	8,0%	16,3%
Golpiza	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%	18,5%	13,2%
Arrestos	9,1%	13,4%	19,0%	17,0%	13,2%	7,2%	7,1%
Muerte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia con base en NBSC, 2017; CLB Strike Map, de actualización permanente.

Un informe de la CCOO de 2008 destacaba la virulencia de las acciones gubernamentales en los conflictos laborales. Señalaba que las autoridades estatales, con el fin de evitar la extensión de las protestas sociales, recurrían a menudo a la represión mediante la Policía, al uso de “matones” contratados por las empresas, a los tribunales de justicia y a las condenas administrativas de trabajo forzoso. La solución de la raíz del problema mediante medidas legislativas o ejecutivas es menos frecuente, y se da solo en los casos en que las autoridades políticas son honestas (Doz, 2008). El uso frecuente de la violencia por las autoridades, incluso en conflictos en que se entablan negociaciones, se menciona en un estudio posterior, donde se señala que el Gobierno utilizaría una estrategia combinada de “palo y zanahoria en la que, al mismo tiempo,

se combina concesiones materiales con una férrea represión” (Rodríguez, 2011).

La violenta respuesta de las autoridades chinas a los conflictos planteados por los trabajadores se mantiene en la actualidad, y se ha extendido también a la Región Administrativa Especial de Hong Kong en 2019. La violenta represión de la Policía en contra de las movilizaciones sociales protagonizadas por miles de ciudadanos de esa ciudad pidiendo la derogación de una ley de extradición a China continental, se dirigió también contra los trabajadores afiliados a la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU, por sus siglas en inglés).

Son innumerables los conflictos laborales en los que las demandas por el cumplimiento de derechos de los trabajadores —desde la libertad de organizar sindicatos, hasta el reclamo por el retraso de salarios o el derecho a la seguridad social—, han sido respondidos por el Gobierno con represión policial, persecución o procesos judiciales. La represión gubernamental, sin embargo, no se limitó a los trabajadores, sino que alcanzó también a las organizaciones civiles y a personalidades que apoyaban sus acciones o que reclamaban por la vigencia de libertades y derechos para los trabajadores y sus organizaciones; por ejemplo, en 2015, los medios internacionales dan cuenta de una feroz campaña de censura y represión por parte del Gobierno contra activistas, mediante arrestos, procesos judiciales y cárcel (IWC, 2019).

A lo largo del proceso de reforma económica de la última década, se produjeron algunos conflictos destacados que marcaron hitos en la lucha del movimiento obrero, ya sea porque revelaron el carácter de las políticas gubernamentales o porque significaron un paso adelante en el ejercicio de derechos de los trabajadores chinos.

En 2010, como ya mencionamos, la opinión pública mundial se enteró de las condiciones de trabajo imperantes

en el gigante Foxconn, una empresa de capital taiwanés fabricante de productos electrónicos para marcas como Apple, Intel, Microsoft, IBM, HP, Sony, Cisco, Dell, Asus o Nokia, a raíz de la denuncia sobre numerosos casos de suicidio de trabajadores en sus plantas. De acuerdo a las denuncias de la prensa local e internacional, esa empresa tenía condiciones de trabajo deplorables y regía una disciplina militar, circunstancias que provocaron que varios trabajadores se suicidaran en 2010 (Wikipedia, 2020), aunque luego se supo que hubo al menos 30 intentos de suicidio ese año (Chang, 2010). Finalmente, después de la difusión mundial del hecho —la empresa tenía antecedentes desde 2007— y de la presión de las empresas occidentales a las que proveía Foxconn, esta brindó a los trabajadores un incremento del 30% en sus salarios (Landwehr, 2010).

El mismo año se produjo la huelga de trabajadores de la empresa automotriz Honda Auto Parts Manufacturing de Foshan, en Guangdong, exigiendo el incremento de salarios y la libertad de elegir a sus representantes sindicales sin intervención estatal. Los 1.900 obreros de la firma —la mayoría de ellos inmigrantes— paralizaron cuatro factorías por casi dos semanas y lograron un incremento de entre el 24% y el 33%. Este resultado influyó sobre muchos trabajadores del sector, dando lugar a movilizaciones similares que, en algunos casos, como el de la coreana Hyundai, concluyeron también con mejoras salariales. Sin embargo, según los analistas, su mayor impacto fue el despertar en las filas del movimiento obrero el papel de los sindicatos oficiales (Sio-ieng, 2011; CNN, 2010; Chingo, 2010).

En 2014 se produjeron varios conflictos que mostraron la vitalidad de muchas organizaciones sindicales de base de diferentes sectores. Los 143 trabajadores de una tienda del gigante comercial Walmart en Changde se opusieron al cierre

inconsulta y abusivo de esa tienda, como ya había hecho la firma con muchas otras en el país. Este movimiento, protagonizado por un número reducido de trabajadores—los 143 mencionados—pudo lograr que la firma aceptase la negociación sobre las condiciones de la reestructuración y puso en evidencia el papel proempresarial del sindicato afiliado a la ACTU. A principios del mismo año, los mil trabajadores de IBM en Shenzhen se opusieron al cierre de su factoría a causa de su venta a la empresa Lenovo; aunque la detención de sus dirigentes aplacó la protesta, logró que la federación sindical del municipio interpusiese un arbitraje en contra de IBM. En una empresa proveedora de Samsung en Dongguan, la protesta de los trabajadores alcanzó rápidamente un acuerdo favorable de incremento salarial con el empresario, sin mayores inconvenientes. De manera similar, trabajadores de la fábrica de calzado Yuen Yuen, de la misma ciudad, iniciaron una huelga que creció rápidamente, pasando de un centenar de obreros a 40.000 trabajadores, y consiguiendo que la empresa desembolse los aportes a la seguridad social que exigían. Empero, no todos fueron éxitos, pues también se señalan movimientos que fracasaron y cuyos dirigentes acabaron presos, como en el caso de una fábrica de muebles en Shenzhen (Crothall, 2014).

En 2018, coincidiendo con algunas reformas constitucionales que promueven la ampliación del poder del régimen presidencialista, como la eliminación, por parte de la Asamblea Nacional Popular de China, del límite de dos gestiones al mandato presidencial y de la incorporación del Pensamiento Xi Jinping como guía principista del desarrollo de la nación, las protestas de los trabajadores fueron reprimidas con particular dureza. Así, el intento de establecer un sindicato de empresa independiente en Jasic Technology Co. Ltd. por sus trabajadores, que presentaron su reivindicación apoyados en las propias

leyes nacionales —que permiten la organización sindical— y que solicitaron el reconocimiento de la ACFTU, fue reprimido violentamente por las autoridades. La federación oficial no solamente no apoyó la demanda, sino que la tachó de ilegal, con lo que se sumó a las acciones del Gobierno. Como el movimiento de los trabajadores de Jasic despertó la solidaridad de otros grupos de trabajadores, estudiantes, periodistas e intelectuales, el Gobierno desplegó una amplia represión, deteniendo a decenas de activistas: detuvo a 23 personas, impuso el arresto domiciliario a por lo menos otras cuatro y sometió a procesos por delitos penales a cuatro personas más; de acuerdo a algunas versiones, tres personas fueron dadas como desaparecidas luego de las acciones policiales (Hiu y Friedman, 2018).

La ausencia del derecho a la huelga

Un aspecto crucial en el desarrollo del movimiento obrero chino, es decir, en las posibilidades de organización, en la utilidad práctica de su organización y, principalmente, en el resultado de sus acciones, es la inexistencia del derecho a la huelga. La ausencia de libertades para el ejercicio del principal medio de lucha para defender y conquistar sus derechos impide a los trabajadores chinos obtener resultados favorables en sus luchas y, en muchas ocasiones —como producto de la criminalización de sus protestas— acaba debilitando o liquidando sus iniciativas de organización.

Aunque el derecho a la huelga no está legalmente prohibido por ninguna norma expresa, fue eliminado de la Constitución de la República en 1982. En efecto, la última Constitución de la RPC de 1982 (revisada en 2004) dispone en el capítulo relativo a los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos: “la libertad de expresión, de prensa, de reunión, de asociación, y libertad para hacer desfiles y manifestaciones”. Este artículo en las anteriores constituciones, hasta 1978, incorporaba también

el derecho a la huelga, lo que significa que se ha tendido a restringir los derechos de los ciudadanos y, en particular, los derechos laborales. Sin embargo, el derecho a la huelga, aunque estaba presente en las constituciones chinas de 1975 y 1978, no se habría ejercido en la realidad —como tampoco otros derechos políticos de los ciudadanos—, y habría sido reconocido solamente por la élite gobernante en momentos de pugnas internas, cuando necesitaba de la movilización popular para enfrentarse a sus rivales (Cornejo, 2009).

En el art. 27 de la Ley de Sindicatos de 2001, la huelga aparece no como un recurso legal que los trabajadores o sus organizaciones puedan utilizar para reclamar o defender sus derechos laborales, sino como una eventualidad a la que el sindicato debe responder eficazmente a través de consultas con la parte patronal, de modo que se restablezca la normalidad en la actividad productiva de la empresa. En una situación de paro o “ralentización del trabajo en una empresa”, dice la norma, la administración se esforzará por llegar a un acuerdo “razonable” con los trabajadores demandantes. Por esa razón, concluye un estudioso —citando un informe de la Confederación Sindical Internacional de 2008 (ITUC-CSI, 2008)—, las huelgas, que tienen una existencia legal precaria, por lo general son reprimidas por las autoridades políticas y por la Policía, lo que habría derivado en numerosos actos de malos tratos, juicios y cárcel (Doz, 2008).

CONCLUSIONES

El *boom* económico de la China se ha basado, en gran medida, en la explotación laboral de una fuerza de trabajo barata compuesta por un proletariado “liberado” de sus condiciones de producción y del acceso a los bienes de consumo debido a la privatización y desmontaje de la comuna socialista del campo y de las empresas públicas. Esa creación de un casi ilimitado ejército industrial a disposición del capital ha beneficiado en gran medida a los capitales extranjeros que han emigrado a China en busca de ganancias extraordinarias y como salida a la crisis de acumulación en sus propios países.

La transición de una política “socialista” de estabilidad laboral y universalización de los servicios garantizados por el Estado —que le servían, al mismo tiempo, para controlar políticamente a la población— hacia una economía capitalista urgida por acelerar la industrialización dejó desprotegidos a los trabajadores, especialmente a los migrantes del campo.

En ese marco, las sucesivas reformas de la legislación laboral emprendidas por el Estado chino no estuvieron guiadas por el interés de proteger a la fuerza de trabajo de la explotación, sino, esencialmente, para adecuar los estándares de contratación de mano de obra para evitar el boicot internacional y la extensión de

los conflictos sociales internos. Eso, y el interés de los capitales foráneos de seguir aprovechando la baratura de la mano de obra, explican la brecha entre la letra muerta de las leyes y su aplicación; en el extremo, también explican la pervivencia del trabajo forzoso, así sea camuflado bajo nuevas formas.

A pesar de que en China se ha desarrollado una amplia economía legal relativa a las relaciones laborales, su aplicación ha quedado rezagada respecto de la amplitud y riqueza de las normas escritas. La razón principal para ello es la frecuente colisión entre los intereses y necesidades de los trabajadores con los objetivos gubernamentales, principalmente económicos. La restauración del capitalismo ha supuesto el abandono de muchos principios que regían en el régimen anterior y, por tanto, la liquidación de una serie de condiciones favorables para los trabajadores. Con la introducción de la propiedad privada en todos los ámbitos de la economía —desde empresas industriales hasta tenencia de la tierra— y la acelerada difusión de la competencia mercantil, el Estado ha abandonado la garantía de estabilidad laboral y ha reducido su responsabilidad en varios aspectos de la seguridad social. En ese marco, muchas de las normas laborales han respondido más a una necesidad práctica de mejorar la imagen de estabilidad y seguridad jurídica frente a la opinión pública mundial, pero, principalmente, ante los inversionistas extranjeros. Por tanto, la aplicación plena de aquellos aspectos favorables para los trabajadores, pero “perjudiciales” para los inversionistas, ha sido, a menudo, soslayada por las autoridades.

Esa influencia de las políticas gubernamentales ha sido visiblemente más desfavorable para los trabajadores en el ámbito de los derechos colectivos. El contrato colectivo que, teóricamente, está dirigido a ampliar y superar paulatinamente los derechos laborales con base en el consenso entre

trabajadores y empleadores, requiere que la negociación se realice en términos de igualdad entre las partes, situación que en la economía capitalista no es posible, por lo que hace necesaria la intervención protectora del Estado en favor del trabajador. Sin embargo, al coincidir el interés del Estado chino por construir una economía capitalista desarrollada y competitiva con el interés del capital por desarrollarse en un ambiente económico donde primen los menores costos posibles, la negociación colectiva acaba sometiendo a la parte laboral, en la práctica, a una situación de minoría. En efecto, aunque los contenidos aceptables por ley para el contrato colectivo son los que están inscritos en las normas generales, las autoridades administrativas locales son las encargadas de la revisión y aprobación del borrador aceptado por las partes.

La intervención estatal, empero, no se da solamente en la negociación del contrato colectivo; está presente en los procesos de mediación y arbitraje, en los que las autoridades administrativas tienen una influencia determinante. Si las diferencias entre las partes persisten y trascienden las diferentes etapas de la mediación y el arbitraje, la última palabra es de los tribunales, donde los jueces carecen de independencia al ser nombrados por el aparato legislativo, sometido al Partido Comunista. De ese modo, en la práctica se cierra cualquier resquicio de aceptación de los intereses de los trabajadores si estos chocaran con las directivas impuestas por las políticas gubernamentales o provocaran malestar en el clima de inversiones.

Como vimos, la ley dispone que el sistema de resolución de disputas sea tripartito, con la participación de las autoridades administrativas locales, del sindicato y de la empresa. Aunque la conformación de instancias tripartitas —que se dan en muchos otros países— no es un problema en sí, lo que en nuestro criterio

la invalida en el caso chino es, por una parte, la afinidad de intereses entre autoridades y administradores de las empresas y, más importante todavía, la ausencia de independencia política del sindicato como representación de los trabajadores, situación que abarca tanto a empresas públicas como privadas.

El elevado número de conflictos laborales y las características radicales que asumen, en muchos casos, confirman, de cierto modo, la relativa ineficacia del sistema de negociación, mediación y arbitraje de los derechos colectivos. Aunque las estadísticas dan cuenta de una alta tasa de resolución de disputas por esas vías, no explican las condiciones reales de la participación de las partes. Es más, los datos sobre los resultados muestran un incremento de las soluciones “salomónicas”, cuando las evidencias sobre la precariedad de las condiciones de trabajo son cada vez más masivas y provocan la acción de muchas organizaciones civiles dentro y fuera de China.

Las acciones de protesta de los trabajadores chinos y la virulencia con la que el Estado interviene para sofocarlas son signos inapelables de la existencia de la explotación laboral de la fuerza de trabajo en aras del desarrollo capitalista de ese país en competencia con las otras economías industrializadas. Pero también es la muestra más palpable de la orientación despótica del régimen que gobierna y que, en el caso particular del mundo del trabajo, se asienta en la deplorable actuación de la burocracia sindical de la ACFTU y en la criminalización de la huelga.

La posibilidad de que se siga sometiendo a los trabajadores a condiciones de extrema explotación —aún con una normativa laboral cada vez más amplia y, en algunos casos, hasta más generosa que otras de países industrializados— se debe no solo a la tolerancia estatal, sino a la ausencia de organizaciones sindicales independientes. Muchas de las normas, y el propio discurso socialista, enfatizan la participación del sindicato, la

consulta previa a los trabajadores organizados, etc., para la aprobación y aplicación de las mismas; sin embargo, las protestas de los trabajadores suceden al margen de la organización sindical oficial y, podríamos decir, a pesar de ella.

Empero, podemos concluir, a la luz de nuestra propia historia reciente, que ese fenómeno no es una particularidad china. También el gobierno de Evo Morales hizo del control de los sindicatos obreros una virtud “socialista” y de la independencia sindical un pecado “imperialista”, por los mismos motivos que su homólogo chino: garantizar la permanencia en el poder del partido oficial y la rentabilidad para las inversiones transnacionales.

BIBLIOGRAF A

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2014 “Industrial Unions”. Disponible en: <http://en.acftu.org/28591/201405/12/140512131909589.shtml> [24.06.2019].

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2012a *Special Rules on the Labor Protection of Female Employees*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201408/26/140826131330762.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2012b *Special Rules on the Labor Protection of Female Employees*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201408/26/140826131330762.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2007a *Labor Contract Law*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201405/13/140513085832745.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2007b *Law on Mediation and Arbitration of Labor*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201405/13/140513090153992.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2007c *Employment Promotion Law*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201405/23/140523103242364.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2004 *Collective Contract Provisions*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201408/26/140826124726753.shtml>.

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

2001 “Trade Union Law”. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201405/13/140513083850681.shtml> [24.06.2019].

ACFTU – All China Federation of Trade Unions

1995 *Labor Law*. Disponible en: <http://en.acftu.org/28616/201405/13/140513084110138.shtml>.

996.ICU

s/f *Ley de Trabajo en la República Popular China*. Disponible en: https://996.icu/#/es_MX.

Barnés, Héctor

2019 “996, la jornada laboral china que viene: ‘Trabajar 12 horas al día es una bendición’”, en *El Confidencial*, 16/04/2019. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-04-16/996-jornada-laboral-china_1945078/.

Bartesaghi, Ignacio y Susana Mangana

2013 “China y Uruguay: oportunidades y retos para vencer asimetrías”, en José Ignacio Martínez Cortes (coord.), *América Latina y El Caribe-China. Relaciones Políticas e internacionales*. México DF: Unión de Universidades de América Latina y El Caribe.

Bengtson, Peter

2018 “China’s Forced Labor Problem”, en *The Diplomat* 03 18. Disponible en: <https://thediplomat.com/2018/03/chinas-forced-labor-problem/>.

Bleittrach, Danielle

2008 “Algunas realidades sobre las condiciones de trabajo en China”, en *Rebelión*, agosto 21 de 2008.

Bowe, Alexander

2017 “U.S. Exposure to Forced Labor Exports from China Developments since the U.S. Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015”, en *US-China Economic and Security Review Commission Staff Research Report*. Disponible en: <https://www.uscc.gov/sites/default/files/Research/Forced%20Labor%20Report.pdf>.

Buckey, Chris y Austin Ramzy

2018 “Los campos de detención para musulmanes en China se convierten en campos de trabajo forzado”, en *The New York Times* en español del 18.12.2018. Disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2018/12/18/campos-trabajo-musulmanes-china/>.

Chang, Chris

2010 “Undercover Report From Foxconn’s Hell Factory”, en *Gizmodo*, 5.19.2010. Disponible en: <https://gizmodo.com/undercover-report-from-foxconn-hell-factory-5542527> [17.01.2020].

Chan, Chris; King-Chi y Khalid Nadvi

2014 “Evolución de la reglamentación laboral y de las condiciones de trabajo en China. Visión retrospectiva y retos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 133, núm. 4.

Chen, Xia

2019 “Jack Ma’s ‘996 work culture’ provokes heated public debate”, en *China.org.cn*. Disponible en: http://www.china.org.cn/business/2019-04/16/content_74685881.htm.

Chingo, Juan

2010 “La emergencia del nuevo movimiento obrero chino”, en Boletín *La Verdad Obrera*, del Partido de los Trabajadores Socialistas de la Argentina, 10.06.2010. Disponible en: <https://pts.org.ar/La-emergencia-del-nuevo-movimiento-obrero-chino> [06.09.2019].

CLB – China Labour Bulletin

2019a “Employment and Wages”, en *China Labour Bulletin*. Disponible en: <https://clb.org.hk/content/employment-and-wages>.

CLB – China Labour Bulletin

2019b “Worker activist Fu Tianbo vows to continue his struggle for justice”, en *China Labour Bulletin*. Disponible en: <https://clb.org.hk/content/worker-activist-fu-tianbo-vows-continue-his-struggle-justice>.

CLB – China Labour Bulletin

2019c “China’s Social Security System”, en *China Labour Bulletin*. Disponible en: <https://clb.org.hk/content/china%E2%80%99s-social-security-system>.

CLB – China Labour Bulletin

s/f “Strike Map” (de actualización permanente). Disponible en: @CLBStrikeMap.

CLT – China Law Translate

2015 “Foreign NGO Management Law”. Disponible en: <https://www.chinalawtranslate.com/en/foreign-ngo-draft-2/> [17.01.2020].

CNN/@Expansión.mx

2010 “Honda opera en China a pesar de paros”, en *Expansión*, 12.06.2010. Disponible en: <https://expansion.mx/negocios/2010/06/12/honda-china-huelga-paro-cnnexpansion> [17.01.2020].

CSI – Confederación Sindical Internacional

2008 *Mini guía de acción. Trabajo forzoso*. Noviembre de 2008. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/mini-guia-de-accion-trabajo,5226?lang=en>.

Congressional Executive, Commission on China

s/f *Social Insurance Law of the People’s Republic of China*. Disponible en: <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/social-insurance-law-of-the-peoples-republic-of-china>.

Cornejo, Romer

2009 *Las constituciones de China en contexto*. México: UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2702/18.pdf>.

Crothall, Geoffrey

- 2014 “China: el despertar del sindicalismo”, en *Sinpermiso*, 04.05.2014. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/textos/china-el-despertar-del-sindicalismo> [13.01.2020]

Cultura del Trabajo en China

- 2007 “Horarios de Trabajo”. Disponible en: <http://culturadeltrabajoenchina.blogspot.com/>.

Dongfang, Han

- 2005 “Luchas obreras chinas”, en *New Left Review* núm. 34, septiembre-octubre. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/34> [20.12.2010].

Doz, Javier

- 2008 “Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China”, *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. Disponible en: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/Situaci%C3%B3n%20sociolaboral%20en%20China.pdf>.

DW – Deutsche Welle

- 2019 “Crítica a las jornadas de 12 horas de trabajo en la industria tecnológica china”, 2/5/2019. Disponible en: <https://www.dw.com/es/cr%C3%ADtica-a-las-jornadas-de-12-horas-de-trabajo-en-la-industria-tecnol%C3%B3gica-china/a-48580734>.

EUSME Centre

- 2013 “Internal labour rules and social insurance”. Disponible en: http://iberchina.org/files/China_Guideline_Internal_labour_rules_social_insurance.pdf.

Fang, Tony y Carl Lin

- 2015 “Minimum wages and employment in China”, en *IZA Journal of Labor Policy*.

Fernández, Raúl

- 2016 “Laogai”, en *El Catoblepas* núm. 175. Disponible en: <http://www.nodulo.org/ec/2016/n175p01.htm>.

Garnaut, Ross; Ligang Song y Cai Fang

2018 “China’s 40 Years of Reform and Development 1978-2018”, en *ANU Press*.

Gault, Matthew

2019 “Chinese Workers Are Trying to Bake Fair Labor Practices Into Software”, en *Vice.com* de 24/04/2019. Disponible en: https://www.vice.com/en_us/article/mbz84n/chinese-workers-are-trying-to-bake-fair-labor-practices-into-software.

Global Voices

2015 “¿Cómo la legislación que regula las ONG extranjeras frena el desarrollo de la sociedad civil en China?”. Disponible en: <https://es.globalvoices.org/2015/05/15/como-la-legislacion-que-regula-las-ong-extranjeras-frena-el-desarrollo-de-la-sociedad-civil-en-china/> [17.01.2020].

Godio, Julio y Achim Wachendorfer

1986 “Las internacionales sindicales”, en Revista *Nueva Sociedad* núm. 83, pp 81-88. Disponible en: https://nuso.org/media/articles/downloads/1395_1.pdf [15.1.2020].

Gonzáles García, Juan

2003 “La evolución del empleo en China: entre el disfraz del pleno empleo y los problemas de oferta de trabajo para la población económicamente activa” en: *Problemas del Desarrollo*. Revista Latinoamericana de Economía, núm. 134.

GSI – Global Slavery Index

2018 “China. Country Studies”. Disponible en: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/country-studies/china/#footnote:20>.

Gubin, Anastasia

2018 “Análisis: la creciente crisis de desempleo en China, en *La gran época*, 24 de octubre. Disponible en: https://es.theepochtimes.com/analisis-la-creciente-crisis-de-desempleo-en-china_384464.html.

Guibin, Zhang y Zhong Qin

2008 *The development of private businesses in China*. Australia: University of Melbourne.

Herrera, Viviana

2018 “Hablemos de empresas chinas y no de chinos en Bolivia”, en serie *Comprendiendo la compleja relación China-Bolivia* núm. 1, Cedla, noviembre.

HRone

2018 *China's Social Security System Guide. Who Pays What?* Disponible en: <https://www.hrone.com/guide-chinas-social-security-system-pays/>.

Hiu, Elaine y Eli Friedman

2018 “El Partido Comunista Chino contra las leyes laborales chinas”, en *Resumen Latinoamericano. La otra cara de las noticias de América y el Tercer Mundo*, 4.12.2018. Disponible en: <http://www.resumenlatinoamericano.org/2018/12/04/el-partido-comunista-chino-contra-las-leyes-laborales-chinas/> [13.01.2020].

ILO – International Labour Organization

2015 “Universal Pension Coverage. People's Republic of China”, en *Social Protection in Action*. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=51765>.

ILO

s/f “Criminal law of the People's Republic of China”. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/5375/108071/F-78796243/CHN5375%20Eng3.pdf>.

IndustriALL

2015 “Sindicatos mundiales piden la liberación de activistas sindicales chinos”, Industriall-union. Disponible en: <http://www.industriall-union.org/es/sindicatos-mundiales-piden-la-liberacion-de-activistas-sindicales-chinos> [17.01.2020].

iProfesional

- 2019 “La ingeniosa protesta en China contra el sistema de trabajo ‘996’ de Jack Ma”. 24/04/2019. Disponible en: <https://www.iprofesional.com/management/290655-git-richard-liu-weibo-otros-Ingeniosa-protesta-en-China-contra-el-trabajo-996-que-propone-Jack-Ma>.

ITUC-CSI – International Trade Union Confederation - Confederación Sindical Internacional

- 2008 *Internationally Recognised Core Labour Standards in the People’s Republic of China*. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Chinal_Final-2.pdf.

IWC – International Workers Commitee

- 2019 “CHINA El gobierno chino no está dispuesto a detener su política represiva”, International Workers Comitee, 10.03.2019. Disponible en: <https://coi-iwc.org/2019/03/29/china-el-gobierno-chino-no-esta-dispuesto-a-detener-su-politica-represiva/> [17.01.2020].

Jun, Zhang

- 2016 “La verdad sobre los índices de desempleo de China”, en *Project Syndicate*, abril. Disponible en: <https://www.project-syndicate.org/commentary/china-real-unemployment-rate-by-zhang-jun-2016-04/spanish>.

Kanbur, Ravi; Yanan Li y Carl Lin

- 2018 “Minimum Wage Competition between Local Governments in China”, en *Journal of Development Studies* 55(12), pp. 2479-2494.

Kosuth, Dennis

- 2019 “Tiananmen, 30 años después”, en *Rebelión*, 18.06.2019. Disponible en: <https://rebellion.org/tiananmen-30-anos-despues/> [17.01.2020].

Landwehr, Andreas

- 2010 “Los chinos descubren la huelga”, en *ElMundo*, 04.06.2010. Disponible en: <https://www.elmundo.es/mundodinero/2010/06/03/economia/1275566547.html> [17.01.2020].

Lin, Shuanglin y Xiaodong Zhu (eds.)

- 2007 *Private Enterprises and China's Economic Development*. Londres y Nueva York: Routledge.

Lin, Shuanglin y Xiaodong Zhu

- 2007 "Introduction and overview", en Shuanglin Lin y Xiaodong Zhu (eds.), *Private Enterprises and China's Economic Development*. Londres: Routledge Taylor & Francis Group.

LRF – Laogai Research Foundation

- 2011 "Building on the backs of prisoners. Examining the imports of Canadian Construction Company". Disponible en: https://www.laogai.org/system/files/pdf/inland_web.pdf.

LRF

- 2008 *Laogai Handbook 2007-2008*. Washington DC: LRF. Disponible en: <https://d18mm95b2k9j1z.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/01/33-Laogai-Handbook-2007-08.pdf>.

Martínez, Daniel

- 2013 "Pequeño pájaro: luchando por los derechos de los trabajadores chinos", en: boletín *Zaichina.net*. Disponible en: <http://www.zaichina.net/2013/09/16/pequeno-pajaro-luchando-por-los-derechos-de-los-trabajadores-chinos/> [05.06.2019].

Martínez, Sergio

- 2015 "Crecimiento económico y urbanización en China: ¿lecciones para América Latina y el Caribe?", en *América Latina y el Caribe y China. Recursos Naturales y medio ambiente*. México DF: Unión de Universidades de América Latina y el Caribe.

Minor, Michael y Karen J. Stevens-Minor

- 1998 "China's Emerging Bankruptcy Law", en *The International Lawyer*, vol. 22, núm. 4, pp. 1217–1226. Disponible en JSTOR: www.jstor.org/stable/40706903.

MOHRSS – Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social

- 2017 *China Labour Statistical Yearbook, 2017*. Beijing: China Statistics Press. Disponible en: <http://www.mohrss.gov.cn/2017/indexeh.htm>.

Muyhong, Chan y Danielle Keeton-Olsen

- 2019 “China’s unsafe work practices replicated on Cambodia’s construction sites”, en *China Labour Bulletin*, 22/07/2019. Disponible en: <https://clb.org.hk/content/china%E2%80%99s-unsafe-work-practices-replicated-cambodia%E2%80%99s-construction-sites>.

NBSC – National Bureau of Statistics of China

- 2018 *China Labour Statistical Yearbook*. Disponible en: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2018/indexeh.htm>.

NBSC

- 2017 *China Labour Statistical Yearbook*. Disponible en: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2017/indexeh.htm>.

NBSC

- 2016 *China Labour Statistical Yearbook*. Disponible en: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2016/indexeh.htm>.

OBESS – Observatorio Boliviano de Empleo y Seguridad Social

- 2017 “Sinohydro, CAMC, Harzone, Sinopec, Vicstar continúan vulnerando derechos laborales”. Cedla, agosto.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development

- s/f *OECD.stat*. Disponible en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> [17.01.2020].

OIT

- 2019 *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf.

OIT

- 2018 *Social protection for older persons: policy trends and statistics 2017-19*. Paper 17. Ginebra: Social Protection Department, ILO.

OIT

- 2014 Protocolo Relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso 1930, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249722.pdf.

OIT

- 2007a “Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)”, presentada en la Conferencia Internacional del trabajo, 96^a. Reunión, realizada en Ginebra del 30 de mayo al 15 de junio de 2007.

OIT

- 2007b “World Social Protection Report. Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals”. Ginebra: OIT.

OIT

- s/f a “Qué es el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos” Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>.

OIT

- s/f b “Protocolo Relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso 1930, 2014”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249722.pdf.

Reuters

- 2013 “Foxconn, dispuesto a aumentar el poder sindical de sus trabajadores”, en *El País*, 4.02.2013. Disponible en: https://elpais.com/economia/2013/02/04/actualidad/1359996713_389910.html [17.01.2020].

Rodríguez, Mario Esteban

- 2011 *Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas*. Madrid: Fundación Alternativas.

Schneider, Jordan

- 2019 “China’s exploited tech workers fight back”, en *Supchina. China EconTalkfPodcast*, 10/04/2019. Disponible en: <https://supchina.com/podcast/chinas-exploited-tech-workers-fight-back/>.

SCPRC – State Council of the People’s Republic of China

- 2007 *Order of the State Council of the People’s Republic of China*, núm. 514. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/372/Regulations%20on%20Paid%20Annual%20Leave%20for%20Employees%20-%20www.junhe.com.pdf>.

Servant, Jean Christophe

- 2006 “La ‘walmartización’ del planeta”, en *Le Monde Diplomatique*, enero de 2006. Disponible en: <https://www.insumisos.com/diplo/NODE/746.HTM>.

Shen, Xi

- 2018 *The Institutional Evolution of Social Insurance in China: A Sociological Study of Law Mobilization*. París: Sociology. Université Paris-Saclay y Université Normale de la Chine de l’Est (Shanghai). Disponible en: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01841479/document>.

Silin, Zheng

- 2004 “Desarrollo sostenible de la seguridad social en China” Disponible en: <https://www.issa.int/en/details?uuid=ed434c70-c93a-418f-9d12-e19dcb285ab6>.

Sio-ieng Hui, Elaine

- 2012 “Reforma sindical y legislación laboral en China: entrevista con dos activistas sindicales”. Disponible en: https://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/ES_papers/no_60_Hui_ES.pdf [25.06.2019].

Tapiola, Kari

- 2019 *La fuerza motriz. Nacimiento y evolución del tripartismo – El papel del grupo de trabajadores en la OIT*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_710913.pdf.

Umaña, Germán

- 2016 “La Comunidad Andina-China: ¿integración o desintegración?”, en Enrique Dussel Peters (coord.), *La nueva relación comercial de América Latina y el Caribe con China ¿Integración o desintegración regional?* Ciudad de México: Unión de Universidades de América Latina y el Caribe.

Vidal Liy, Macarena

- 2015 “China emprende la peor ola de represión desde los noventa”, en *El País*, 06.04.2015. Disponible en: https://elpais.com/internacional/2015/04/03/actualidad/1428060258_913523.html [17.01.2020].

Viñas, Eugenio

- 2012 “Foxconn: Apple, Sony y Microsoft luchan por lavar su imagen”, En *Epoca1*. Disponible en: <http://epoca1.valenciaplaza.com/ver/46734/foxconn-apple-sony-y-microsoft-luchan-por-lavar-la-imagen-de-su-proveedor.html%20v%C3%ADa>.

Wage Indicator.

- 2019 “Work and Wages. Minimum Wage”. Disponible en: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-china>.

Walker, Rochard y Daniel Buck

- 2007 “La Vía China. Ciudades en la transición al capitalismo”, en *New Left Review* núm. 46, sept/oct 2007. Disponible en: <https://newleftreview.es/issues/46>.

Wang, Fengyuan y John Pabon

- 2016 “Social Insurance in China Research Summary, 2016.” BSR (Business for Social Responsibility) Working Paper. San Francisco: BSR. Disponible en: https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/social_insurance_in_china_summary.pdf.

Wikipedia

- 2020 “Suicidios en Foxconn”. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Suicidios_en_Foxconn [17.01.2020].

WPR – World Politic Review

- 2017 “China’s Complicated Relationship With Workers’ Rights”, entrevista del editor con Cynthia Estlund el 25.01.2017. Disponible en: https://www.worldpoliticsreview.com/insights/21000/china-s-complicated-relationship-with-workers-rights?utm_source=WPR+Free+Newsletter&utm_ca%E2%80%A6.

Xi Shen

- 2018 *The Institutional Evolution of Social Insurance in China: A Sociological Study of Law Mobilization*. París: Université Paris-Saclay y Université Normale de la Chine de l’Est (Shanghai). English. ffNNT: 2018SACLN020ff. fftel-01841479.

Xing, Chunbing

- 2016 “Human Capital and Urbanization in the People’s Republic of China”, *Asian Development Bank Institute Working Paper* núm. 606, octubre.

Zinan, Cao

- 2017 “China podría implementar la jornada laboral de 4 días para el 2030”, en *Pueblo en Línea*, julio 2017. Disponible en: <http://spanish.peopledaily.com.cn/n3/2018/0717/c31614-9481864.html>.

Un estudio que se propone identificar algunas lecciones de la experiencia china para América Latina en materia de crecimiento económico, sostiene que el modelo económico de ese país se habría desarrollado, entre otros aspectos, por la pervivencia de una “lógica confucionista” de obediencia favorable a la explotación en la sociedad china, y gracias a la presencia de un sistema político autoritario.

La constatación de los efectos nocivos de la presencia de muchas compañías provenientes de China en las condiciones de sus trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros, nos obliga a indagar sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo asalariado en el gigante asiático, con el objetivo de contribuir a la comprensión de las condiciones y características de las prácticas del Estado y de las empresas chinas respecto a la fuerza de trabajo, a partir de la reforma de restauración capitalista en ese país.

El presente trabajo, constituido por dos partes, presenta un análisis de las principales normas laborales que componen el derecho laboral chino y la información oficial sobre las condiciones de trabajo en ese país.



Con el apoyo de:

