



Documento elaborado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) en el marco de la Plataforma Energética, un espacio participativo, plural y democrático para generar y compartir información y promover la investigación y el debate sobre la política energética en Bolivia.

Achumani, calle 11 N° 100
Entre García Lanza y Alexander,
Telf: (591-02) 2790848 / 2794740
info@cedla.org
www.cedla.org

Enero de 2020
La Paz - Bolivia

Director Ejecutivo:
Javier Gómez Aguilar

Autor:
Carlos Arze

Síntesis:
Claudia Soruco

Fotos:
China Daily, El Economista y The Independent

Edición y armado:
Unidad de Comunicación y
Gestión de la Información (UCGI)
del CEDLA

Con el apoyo de:



China: Derechos laborales y situación del trabajo

1. SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES

Ya en 2017 se denunció la creciente presencia de empresas chinas en Bolivia y con ella la recurrente violación de derechos laborales y el desconocimiento de la legislación nacional. Esta realidad es un común denominador en varias partes del mundo, donde se han desplegado inversiones directas chinas, y en los más diversos sectores económicos.

En esa línea es importante mencionar que un estudio que se propone identificar algunas lecciones de la experiencia china, en materia de crecimiento económico, para América Latina, 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).

Esta 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, lleva a indagar sobre las condiciones del 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 la actualidad en el país asiático, la Población Económicamente Activa (PEA), está compuesta por las personas en edad de trabajar: hombres mayores 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: 404 millones de personas en 1979, correspondiente al 41% de la Población Total (PT), pasando a 740 millones en el año 2000 o 58% de la PT, hasta los 807 millones de personas en 2017, equivalentes a 62% de la PT.

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 aumentaron, en términos relativos, en 93%. Esta magnitud de la fuerza laboral ocupada supera ampliamente la de muchos países industrializados e inclusive del grupo de 36 países que conforman la OCDE, que en 2018 alcanzaba a 638 millones de personas.

2. ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CHINA

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.

El aspecto más destacable de ese desarrollo de la legislación laboral de la República Popular China, ha sido el desmantelamiento de la lógica de la época maoísta de las garantías para la estabilidad laboral o “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.

Si bien 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, inclusive, 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.

El primer antecedente 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.

Desde los 90, se va “liberando” 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, a la par surge la libertad de los empleadores capitalistas, ávidos de ganancias, que no repararán en la utilización de los métodos más perversos, en ausencia de una institucionalización adecuada para contener los excesos. Esto genera un ejército de reserva, de desocupados y de inmigrantes que provienen de campo.

En 1993, una disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentó el pago del Salario Mínimo en las empresas (Chan y Nadvi 2014). Con todo, es en 1994, con la aprobación de la Ley del Trabajo, —para responder a una álgida situación— que se constituye el fundamento de los derechos laborales y se establece “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 existe 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 prescribía 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 el 2008), también 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 previo 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 obser-

vacación por parte de las autoridades y debido a su elusión por las empresas privadas, lo que no exime al Estado 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.

Según la Ley de Trabajo de 1995 y la Ley de Contrato de Trabajo de 2007, 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.

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.

Los tipos de contrato, por su duración, son el indefinido, a plazo fijo y por conclusión de obra.

Las leyes citadas también establecen un período de prueba, previo a la suscripción del contrato. En 1995 sólo se determinaba que ese período no podría exceder los seis meses; en 2007, se determina plazos específicos para el período de prueba: 1 mes, si el contrato tuviese una duración de 3 meses a 1 año; de 2 meses, si el contrato fuese de una duración de 1 a 3 años; y de 6 meses, si el contrato durase más de 3 años.

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 de las partes. Aunque el empleador puede rescindir el mismo, si el trabajador no tuviese las capacidades requeridas, hubiese violado gravemente la disciplina, hubiese causado pérdidas a la empresa, trabajara al mismo tiempo para dos empleadores o

si estuviese siendo investigado penalmente por la justicia. Asimismo, puede rescindir dando un preaviso de 30 días. El trabajador también puede rescindir el contrato, anunciando de su decisión al empleador también con 30 días de anticipación.

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.

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 la composición del mercado laboral, destaca el incremento de la participación del universo de ocupados pertenecientes al área urbana: de 24% en 1978 a 56% en el año 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 70. La reversión de la composición de la población ocupada, en favor de la urbana, se dio a partir del año 2014.

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.

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 sólo se reduce de 283 millones a 203 en todo el período 1978-2018, en términos relativos su participación desde el 71% a 26%. Contrariamente, los ocupados en los sectores secundarios —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 de 12 a 46%, respectivamente, en el mismo período.

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 National Bureau of Statistics of China.

La evolución de la contribución de estos conglomerados al Producto Interno Bruto (PIB), refleja la misma tendencia: el sector primario reduce drásticamente su participación desde el 28% a sólo el 8% del PIB, el secundario disminuye de 48% a 41% (aunque no cae nunca por debajo del 40%), mientras el terciario aumenta su participación desde 25% al 52%. La participación predominante del sector terciario se produjo a partir del 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 mo-

delo económico chino que prioriza el consumo interno.

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 National Bureau of Statistics of China.

Las estadísticas oficiales del National Bureau of Statistics of China (NBSC), agregan como personas ocupadas en unidades no-privadas a aquellas que trabajan en unidades de propiedad: estatal, colectiva, cooperativas, co-propiedad, sociedad de responsabilidad 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 los que trabajan en empresas privadas y a los trabajadores por cuenta propia (TCP), los que sumarían 57% del total de ocupados urbanos.

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 National Bureau of Statistics of China.

Empero, si agrupásemos como ocupados del sector privado a todos los que trabajan en las empresas mixtas, SRL, sociedades por acciones y de propiedad de capitales de HK, M y T, tendríamos:

Población ocupada urbana por tipo de unidad económica (porcentajes)

	1978	1988	1998	2008	2017
Estatat	78%	70%	57%	31%	15%
Sociales*	22%	25%	13%	4%	1%
Privadas y mixtas**	0%	0%	14%	43%	57%
Privadas 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 HK, M y T.

Fuente: elaboración propia con base en National Bureau of Statistics of China.

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 la Comunas Populares y la Empresas 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 hukou o de residencia obligada de las familias, pero como fenómeno pasajero (González 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.

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 National Bureau of Statistics of China.

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 casi el triple de aquella; también ha sido más del doble de la tasa de desempleo de los adultos de 25 y más años.

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).

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).

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

3. 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 y deben 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.

La Ley de Contrato de Trabajo de 2007, establece, además, que si un empleador paga un salario inferior al mínimo vigente será obligado a pagar la diferencia; asimismo, si hubiese retraso en el pago completo del salario tendrá una multa de entre el 50% y 100% del monto adeudado.

Las horas extras se remuneran de la siguiente manera:

- 150% por horas que excedan la jornada diaria
- 200% por trabajo en días de descanso, no pudiéndose organizar jornadas de restitución
- 300% por trabajo en días feriados.

En el caso de que el empleador no pague las horas extras acordadas, la autoridad competente debe imponer una multa por retraso similar a la del retraso en el pago de salarios.

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 National Bureau of Statistics e Investing.com.

Con todo, el salario promedio mensual de los trabajadores chinos del área urbana, está todavía muy lejos de los promedios de países que industrializados que ocupan los primeros lugares por el tamaño de su economía. Así, en 2018, el salario medio de China equivalía a sólo 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.

Salario promedio mensual nominal (en 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; Expansión. Datosmacro.com e Investing.com.

La legislación laboral determinó hace mucho tiempo la vigencia del Salario Mínimo (SM), 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 SM, 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 SM 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 y, por tanto, afectar la ventaja competitiva de China basada en salarios bajos (Fang y Lin 2015).

Consecuentemente, la aplicación del SM mostraría la presencia de prácticas dirigidas a eludir su cumplimiento por parte de los empleadores de esa norma. Así, por ejemplo, el 25% de los trabajadores ganaría menos del SM 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 SM 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 pervivir: los trabajadores, para aumentar sus salarios, se ven obligados a hacer horas extras e 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.

El SM, de acuerdo a ley, 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 que durante el período 2004-2012, sólo el 58% de los gobiernos prefecturales realizaron la actualización anual —exceptuando el 2009 debido a los efectos de la crisis financiera internacional—. De ese modo, el SM, en el período 2004-2009, habría subido en términos reales un 8,9%, pero seguiría estando muy por debajo del valor de los salarios medios: como promedio del período 2004-2009 sólo alcanzó al 38% del salario medio. Según los autores, cuanto mayor fuese la diferencia entre SM y salario medio, mayor sería la posibilidad de eludir el cumplimiento de la imposición del SM por parte de las autoridades locales (Kanbur, Li y Lin 2018). Es más, la disposición de la ley de que el SM debería establecerse en un nivel entre el 40% y el 60% del salario medio de la región, se habría aplicado sólo en algunas ciudades y, por el contrario, la diferencia entre ambos estaría aumentando en muchas regiones: como ejem-

plo, 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 SM 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 SM para 2019 es de 1.150 Yuanes, en Shanghai el SM llega a 2.480 Yuanes.

4. JORNADA DE TRABAJO

A pesar de que la ley establece la jornada máxima semanal de 40 y la jornada diaria de trabajo en 8 horas, era frecuente hace una década que los trabajadores chinos tengan jornadas de 10 y hasta 12 horas diarias, 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 y por un acuerdo con intervención del sindicato.

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 donde se verificaban jornadas de hasta 20 horas de trabajo sin remuneración de las horas extras. A medida que pasaron los años, esto parece no haber cambiado, las condiciones laborales de los trabajadores chinos han empeorado, a partir de acciones y métodos aberrantes de muchos empleadores.

Algunas empresas transnacionales han desplegado otras prácticas anti-obreras como la imposición de “horarios flexibles”, fenómeno enmarcado en lo que ha sido conocido internacionalmente como la “walmartización” y que se ha hecho común, principalmente, en el comercio minorista o al detalle.

El intento más reciente y de mayor polémica, ha sido el de la adopción del sistema “996” por parte de empresas del área del Internet. Este sistema consiste en una jornada de 12 horas (de

9 am a 9 pm) por 6 días continuos, lo que equivaldría a extender el tiempo de trabajo mensual normal con 136 horas adicionales o 100 horas adicionales al tiempo permitido por la ley (incluidas las horas extras).

El tiempo libre del trabajador, se reduce cada vez más y se hace cada vez menos libre.

Además, las vacaciones remuneradas determinadas por la ley, no regirían para la mayoría de trabajadores chinos. Sólo un tercio de los trabajadores gozaría de vacaciones pagadas y libremente programadas, mientras que del resto más del 40% no goza de ese derecho y casi un 19%, teniéndolo reconocido, no puede utilizarlo (Zinan 2017).

5. SEGURIDAD SOCIAL

La Ley de Seguridad Social de 2010, 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.

La edad de jubilación es de 60 años para los hombres y de 60, 55 o 50 años para las mujeres, dependiendo de si pertenecen a los grupos de profesionales, asalariadas no-profesionales u 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.

La Ley incorpora la creación y mejora de los servicios de salud: 1) Sistema de Seguro Básico de Salud de Empleados, 2) Sistema de Salud Cooperativo Rural y 3) Sistema de Seguro Básico de Salud para Residentes Urbanos.

También se 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 al comportamiento del pago por accidentes de cada fondo.

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 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 desempleada(o) de trabajadores activos de empresas que hayan hecho sus contribuciones.

888 millones de personas están cubiertas por el Sistema de Seguridad Social, en los tres esquemas de los que se compone. 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 de Pensión Básica para Empleados Urbanos o del Seguro de Pensión Básica para empleados públicos. De este grupo, en el año 2016, 152,7 millones de personas ya habían alcanzado la edad de jubilación.

Los restantes 379 millones están cubiertos por el seguro básico urbano y el seguro para empleados estatales. De ellos, el 90% o 343 millo-

nes, 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.

De acuerdo a la OIT, en 2012 las pensiones pagadas a los residentes rurales constituían apenas el 11% del ingreso promedio per cápita. 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.

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 gobierno.

La institucionalidad de la Seguridad Social china, donde rige los tres pilares de sostenimiento del sistema: intervención estatal, obligatoriedad nacional y cuenta personal, lo que aparentemente le otorgaría sostenibilidad, choca con la existencia de un amplio sector laboral informal y con la imposibilidad de las empresas estatales de seguir aportando por sus trabajadores despedidos.

Número de personas cubiertas por el Seguro de Pensión Básica de vejez (en millones)

	1989	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Seguro de pensión básica 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 de Pensión Básica 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 China Labour Statistical Yearbook 2017.



Además, el hecho de que la aplicación de la ley está 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.

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.

6. TRABAJO FORZOSO

China no suscribió el Convenio 29, ni el Convenio 105, de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la eliminación del trabajo forzoso y tampoco ratificó el Protocolo al Convenio 29, aprobado el 2014. Sin embargo, China ratificó en 1997 el Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas de 1966, que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

El Convenio 29 aceptaba que el trabajo forzoso podía emplearse únicamente para fines públicos y a título excepcional, bajo ciertas condiciones y garantías. 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. Disponía que sólo se pudiera

imponer a varones mayores de 18 años y menor 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 para la remuneración y otros derechos.

Con todo, determinaba que no eran considerados trabajos forzosos: el servicio militar, las actividades consideradas obligaciones cívicas, 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 provechos de particulares.

El sistema de reforma mediante el trabajo para reos condenados, denominado “laodong gaizao dui” (laogai), estaba dirigido a contribuir económicamente mediante su producción a la “construcción del Estado”, particularmente en actividades como la agricultura, industria, minería del carbón y construcción; por esta razón se puede considerar como un sistema típico de trabajo forzoso penal.

En 1982, a través de una comunicación del Ministerio de Seguridad, los centros de detención del segundo tipo serían convertidos a instalaciones destinadas a un nuevo sistema, el “laodong jiaoyangsuo” (laojiao). Concebido como un sistema de re-educación mediante el trabajo realizado en “escuelas especiales para reformar y formar a la gente y, también a empre-

sas especiales”, se diferencia del laogai porque se desarrolla en centros de detención y no de cumplimiento de condena, pues recluta a personas sin sentencia y con el fin de su re-educación política y, aunque también estaría a cargo de los gobiernos locales, sus gastos formarían parte del presupuesto público. Entonces, el lojiao resulta ser una derivación del laogai, pero además una innovación más perversa, pues el Estado no necesitaría ninguna actuación judicial para detener a las personas acusadas de actividades contrarrevolucionarias y retenerlas por 3 años.

Lo que no ha obtenido la misma atención de las autoridades, que en los casos del laogai y el lojiao asumieron como prácticas de trabajo forzoso y aceptaron 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, cobro de comisiones por agencias de empleo, etc. (IGE2018). 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 (The Diplomat 2018).

El gobierno chino ha mantenido resistencia en este ámbito por los intereses de los empresarios, que consideran que las normas internacionales de la OIT serían un inconveniente para sus prácticas de explotación laboral.

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 el acceso a tecnología y absorben una enorme cantidad de mano de obra juvenil.

Pero también hay otras formas más violentas de trabajo forzoso, se está recurriendo al em-

pleo de trabajadores extranjeros ilegales, introducidos por sindicatos chinos que obtienen una parte de los salarios y comisiones de los empleadores, lo que configuraría el delito de trata de personas.

7. CONCLUSIONES

El boom económico de la China, ha estado 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 por la privatización y desmontaje de la comuna socialista del campo y de las empresas públicas. Esto beneficia 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 dejó desprotegidos a los trabajadores, especialmente a los migrantes del campo.

Así que las sucesivas reformas de su legislación laboral 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.

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. Este fenómeno no es una particularidad de China, puesto que en Bolivia también el anterior gobierno del Movimiento Al Socialismo (MAS) hizo del control de los sindicatos, una virtud “socialista” y de la independencia sindical un pecado “imperialista”.