



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

Abril de 2020
La Paz - Bolivia

Director Ejecutivo:
Javier Gómez Aguilar

Autor:
Carlos Arze

Síntesis:
Claudia Soruco

Fotos:
Bloomberg, CNBC, Jacobin,
Libcom, Sina y Utopía La Palabra

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

Con el apoyo de:



China-Derechos colectivos y luchas obreras

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales de China son un tema destacado, dado que su incidencia es a nivel mundial en el marco de sus inversiones, empresas y derechos de los trabajadores.

En la actualidad en el país asiático la Población Económicamente Activa (PEA) o fuerza laboral 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.

A medida que pasaron los años este país tuvo avances im-

portantes en lo que refiere a las normas y los derechos laborales, sin embargo, existen temas puntuales que establecen que muchas de esas leyes y su puesta en marcha no respondieron a las necesidades de los trabajadores, sino de las empresas e inversionistas para aumentar la competitividad de sus productos.

1.1. CONTRATO COLECTIVO

A través de la norma de Disposiciones de Contratos Colectivos, promulgada en enero de 2004 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en concordancia con la Ley de Trabajo y la Ley de Sindicatos de la República Popular China, se determina salvaguardar los derechos de los trabajadores y empresas, mediante la estandarización de la consulta colectiva y la celebración de contratos colectivos.

Un Contrato Colectivo es un acuerdo escrito entre un empleador y sus empleados, por consulta colectiva. También incluye la figura de “contrato colectivo



especial”, con contenidos de acuerdo a las disposiciones legales. Incluyen la compensación laboral o remuneración, jornada laboral, descansos y vacaciones, seguridad e higiene laboral, capacitación, seguridad social complementaria, despido, protección a mujeres y menores, entre otros.

Debe contener con detalle aspectos como el cálculo y la determinación de las remuneraciones normales, 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 la rescisión. Un acápite especial está dedicado a la definición del sistema de “recompensa y castigo”, para imponer la disciplina.

Las razones legales para su rescisión son la disolución de la empresa, motivos de fuerza mayor u otras estipuladas en normas legales. Habrá tres representantes por cada una de las partes para su elaboración y la revisión del texto de este contrato colectivo tendrá un plazo de 15 días.

2. DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN

2.1. NATURALEZA Y ALCANCES

La Ley del Trabajo de 1995 de China reconocía el derecho de los trabajadores a la organización y participación con la representación y la defensa de sus derechos. Además, que el funcionamiento de los sindicatos debería realizarse de forma independiente, conforme a ley.

Junto con la Ley de Contratos de Trabajo de 2007, también se preveían la participación de los sindicatos en diversos aspectos laborales, como la redacción del contrato colectivo, elaboración del reglamento de trabajo de las empresas y la representación de los trabajadores en los comités de mediación y arbitraje. Los sindicatos pueden participar en la modificación de algu-

nos estándares laborales como la jornada de trabajo y la autorización del despido por razones económicas previstas por el Estado.

2.2. DERECHO A LA AFILIACIÓN Y LA ACCIÓN SINDICAL

La actual ley específica sobre derecho de organización y acción sindical es la del Sindicato aprobada por el 7° Congreso Nacional del Pueblo en 1992, destinada a proteger a los sindicatos para que desempeñen adecuadamente su papel en el proceso de “modernización socialista”.

Define que la organización de sindicatos es libre, sin discriminación por razones de etnia, raza, ocupación, educación o religión y que ninguna organización ni persona puede impedirla.

Y 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 la dictadura democrática popular.

En dos enmiendas de 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 tasa de afiliación sindical en China es relativamente alta. Si se toma en cuenta que la población ocupada el 2016 alcanzaba a más de 776 millones de personas, la tasa de afiliación para ese año fue de 39%.

Este nivel puede considerarse alto si se compara con países industriales como Alemania con 17%, Japón con el 17,3%, Estados Unidos con 13,4% y Francia con un 10,8%; está más cerca de las tasas de sindicalización de Italia y Reino Unido, de 34,4% y 30,1%, aunque resulta menor que las prevalecientes en países como Suecia, Dinamarca o Noruega, de 66,9%, 65,5% y 49,3%, respectivamente (OECD, 2020).

La mayor parte de las organizaciones sindi-

Número de sindicatos de base y de afiliados por tipo de empresa, 2016			
	Sindicatos	Trabajadores	Prom. Trab.
Estatad	79.049	25.410.104	321
Propiedad colectiva	67.131	7.973.019	119
Cooperativa	37.774	6.095.384	161
Co-propiedad	7.548	1.173.005	155
Sociedad de responsabilidad limitada	192.585	17.571.392	91
Corporación de 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: CEDLA con base en National Bureau of Statistics of China

cales, el 64%, corresponde a las empresas privadas y mixtas, a las que siguen en número los sindicatos pertenecientes a las instituciones estatales, con un 21%. Por su parte, la mayoría de los trabajadores afiliados sindicalmente pertenece a la empresa privada, con el 53%, en tanto que los trabajadores estatales afiliados a sindicatos representan el 25% del total.

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 el rol que les imponen la ley y su aplicación por parte del Estado chino. El derecho de organizarse sindicalmente, promovido inicialmente por el régimen comunista en los 50 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.

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, de: constituir y afiliarse a sindicatos, elegir libremente a sus dirigentes, redactar sus estatutos y su programa de acción, constituir federaciones y confederaciones.
2. Convenio 098 sobre Derecho a sindica-



ción 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. Convenios 141 sobre Organizaciones de Trabajadores Rurales de 1975, que establece el derecho de organización para los trabajadores agrícolas o artesanales.
5. Convenio 151 sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública de 1978, que reconoce el derecho de los “empleados públicos” de organizarse sindicalmente.

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 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.

Sus normas 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; imponen que los sindicatos de base o de empresa, sean dirigidos por las organizaciones del nivel inmediatamente superior; determinan que la ACFTU, (Federación Nacional de Sindicatos por sus siglas en inglés), -que, funcionará como organización nacional y única reconocida por el Estado y 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.

Un informe de la CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) señalaba que el congreso de los trabajadores sería funcional a las directivas de las empresas, pues permitía que los trabajadores se involucrasen en su administración opinando, diseñando y aprobando 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).

Los trabajadores chinos pugnaron desde fines de los años 80 por la creación de sindicatos independientes. En la década posterior, el movimiento obrero que se había despertado llevó a cabo numerosas manifestaciones y huelgas, venciendo poco el miedo a la represión gubernamental y aprovechando resquicios legales para fortalecer sus demandas.

Desde 2010, los intentos de los trabajadores chinos de poner en pie sindicatos independientes habrían crecido sin interrupción. Y la respuesta del Estado chino en la actualidad sigue siendo negativa y, en la mayoría de las veces, desemboca en represión.

2.3. CONFORMACIÓN Y MANDATO DE LOS DIRIGENTES

Los comités o sindicatos de empresa se pueden constituir cuando el número de trabajadores es igual o mayor a 25 personas. Dentro de su organización no hay cabida para parientes cercanos de los directivos o ejecutivos de las empresas. La duración del mandato de los dirigentes depende del nivel de organización: para los de sindicatos de base puede ser de 3 a 5 años y para federaciones y organizaciones nacionales de industria, de 5 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”, con remuneración. El presidente y vicepresidente, gozan de fuero especial.

2.4. PARTICIPACIÓN EN NEGOCIACIONES

Los sindicatos deben participar en la negociación de los contratos colectivos, en coordinación y con apoyo de las organizaciones sindicales superiores.

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.

El sindicato puede sugerir cambios en la gestión empresarial, puede, inclusive, disponer la suspensión del trabajo en casos de emergencia que pongan en riesgo la salud o la vida de los trabajadores. Puede intervenir en disputas laborales al interior de las empresas y en el asesoramiento a los empleados. Pueden constituir fondos con aportes de sus miembros.

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.

2.5. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

A partir de la Ley de Mediación y Arbitraje del Trabajo de 2007, se aplicará a disputas sobre el 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 debe darse en 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, 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 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.

2.6. MEDIACIÓN

Para el proceso de mediación, se puede recurrir a los siguientes institutos de mediación: i) comisión de mediación de conflictos laborales empresariales; ii) institutos de mediación popular de nivel básico; e 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.

La solicitud de mediación puede ser escrita o verbal. 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.

2.7. ARBITRAJE

Para el proceso de arbitraje se conforman comisiones con representantes del departamento administrativo laboral, de la empresa y del sindicato. Éstas tienen las funciones de elección de los árbitros, la recepción de los arbitrajes, el tratamiento de casos especiales y la supervisión de los arbitrajes.

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 un “agente” que la represente en el arbitraje. El proceso es público, exceptuando casos de secretos de estado, secretos comerciales o privacidad personal.

El arbitraje será llevado a cabo por un tribunal conformado por tres árbitros, de los cuales uno será el principal. En casos simples, se conformará un tribunal con un solo árbitro.

El tribunal tiene un plazo de 5 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.

Si las partes, después de haber solicitado el arbitraje llegaron a un acuerdo por su cuenta, la solicitud de arbitraje será retirada. Si el acuerdo 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.

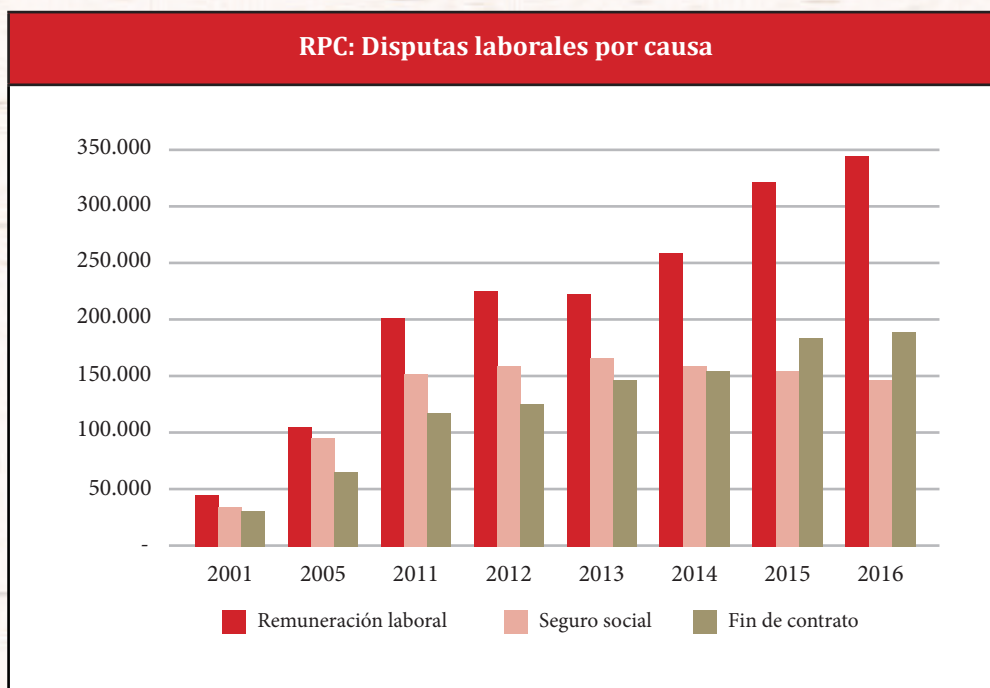
Aunque la ley establece que el laudo arbitral se considera final y tiene carácter legal si se trata de los siguientes casos: reclamo de salarios, pago de gastos médicos por lesión laboral, compensación económica por daños, que no excedan el monto de 12 salarios mensuales promedio, la misma ley abre la posibilidad de apelación por las partes.

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

2.8. DISPUTAS LABORALES: MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

El número diario promedio de disputas pasó de 131 casos en 1996, a la insólita cifra de 2.269 disputas registradas por día para 2016.

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, representando un incremento de casi 6 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 estuvieron involucrados en disputas colectivas, porcentaje que se redujo en 2018 a 26%. 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 impor-



Fuente: CEDLA con base en China Labour Statistical Yearbook 2017

tantes 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, 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, su falta de independencia y su restringido rol establecido por el Estado, las disputas serían fundamentalmente protagonizadas por trabajadores sueltos que demandan aspectos que solo los involucran individualmente (Sio-ieng 2012).

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.

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, lo que podría significar que el nuevo sistema operó en favor de las empresas disminuyendo la efectividad de la presión laboral por sus demandas.

3. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS Y LA PROTESTA DE LOS TRABAJADORES

3.1. CONFLICTOS LABORALES: ACCIÓN DEL ESTADO Y DE LOS TRABAJADORES

Una enorme cantidad de demandas y disputas laborales registradas desembocó en numerosos conflictos abiertos entre trabajadores y empleadores. De acuerdo a la ONG China Labour Bulletin (CLB), los conflictos por la vulneración de derechos laborales sumaron 1.704 casos en el 2018, aunque dos años antes sobrepasaban los 2.600 casos.

La CCOO de España consideraba en 2008, que la proliferación de los conflictos se debe al descontento y 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, aunque el factor más importante sería la ausencia de sindicatos independientes.

A principios del período 2011-2018, la mayoría de los conflictos se producía 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 su interior, las extranjeras dejaron de ser relevantes, pues solo el 1% de los conflic-

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 CEDLA con base en China Labour Bulletin, CLB Strike Map, varios años.

Conflictos laborales por rama económica (porcentajes)							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Construcción	15,4%	2,3%	19,1%	35,9%	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 CEDLA con base en China Labour Bulletin, CLB Strike Map, varios años.

tos 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.

Los conflictos laborales involucraron a la

mayoría de los sectores económicos, pero especialmente a la construcción, la manufactura y el transporte.

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.

Conflictos laborales por tipo de empresa (porcentajes)								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privada	32%	33%	45%	64%	78%	76%	79%	83%
Estatal	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%
Co-propiedad	4%	6%	5%	3%	1%	2%	1%	1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración CEDLA con base en China Labour Bulletin, CLB Strike Map, varios años.



Mientras las demostraciones o manifestaciones fueron protagonizadas principalmente por trabajadores de la construcción, las huelgas fueron llevadas a cabo por trabajadores del transporte; en ambos casos, se trataba de empresas privadas nacionales. Hubo el incremento de las amenazas de los trabajadores de saltar desde lo alto de las construcciones o de los edificios de las empresas, lo que puede considerarse como intentos de suicidio, semejantes a los que fueron descubiertos en la empresa Foxconn, 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.

En todo este marco, las intervenciones policiales han estado presentes en la mayoría de los conflictos, en alguna fase de ellos, inclusive en los casos en que se produjeron negociaciones entre la empresa y los trabajadores. Las autoridades estatales, con el fin de evitar la extensión de las protestas sociales, recurrían a menudo a la represión mediante la policía, el uso de “matones” contratados por las empresas, los tribunales de justicia y las condenas administrativas de trabajo forzoso; la solución de las raíces de los problemas a través de medidas legislativas o ejecutivas, es menos frecuente y se da solo en

los casos en que las autoridades políticas son honestas (Doz, 2008).

La característica violenta de la respuesta de las autoridades chinas a los conflictos se mantiene en la actualidad y se ha extendido también al territorio administrativo de Hong Kong en 2019.

A lo largo del proceso de reforma económica que se prologó en la última década, se produjeron algunos conflictos destacados:

- En 2010, Foxconn, una empresa de capital taiwanés fabricante de productos electrónicos para marcas como Apple, Intel, Microsoft, IBM, HP, Sony, Cisco, Dell, Asus o Nokia, tuvo denuncias sobre numerosos casos de suicidio de trabajadores en sus plantas por sus condiciones de trabajo deplorables. Con la presión de las empresas occidentales a las que proveía Foxconn, ésta otorgó a los trabajadores un incremento de 30% en sus salarios (Landwehr 2010).
- En 2014 los 143 trabajadores de una tienda del gigante comercial Walmart en Changde, se opusieron a su cierre inconsulto y abusivo. Lograron que la firma aceptase la negociación sobre las condiciones de la reestructuración.
- En 2018, las protestas de los trabajadores

fueron reprimidas con particular dureza. Así, el intento de establecimiento de un sindicato de empresa independiente en Shenzhen Jasic Technology Co. (Jasic) por parte de sus trabajadores, que presentaron su reivindicación apoyados en las propias leyes nacionales que permiten la organización sindical y solicitaron el reconocimiento de la ACFTU, fue reprimido violentamente por las autoridades.

3.2. LA AUSENCIA DEL DERECHO A LA HUELGA

Un aspecto crucial en el desarrollo del movimiento obrero chino es la inexistencia del derecho de huelga, lo que 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 de huelga no está legalmente prohibido por alguna 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), prescribe 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.

En la Ley de Sindicatos de 2001, en su artículo 27, la huelga aparece solo como una eventualidad que debe ser respondida eficazmente por el sindicato a través de consultas con la parte patronal y buscar llegar a un acuerdo “razonable”. Por esa razón, las huelgas son reprimidas, generalmente, por las autoridades políticas y la policía, lo que habría derivado en numerosos actos de malos tratos, juicios y cárcel. (Doz 2008).

4. CONCLUSIONES

En China se ha desarrollado una amplia economía legal relativa a las relaciones laborales, sin embargo, tras la introducción de la propiedad privada en todos los ámbitos de la economía -desde las empresas industriales, hasta la 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 han sido, a menudo, soslayados por las autoridades.

El contrato colectivo, 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, lo que en la economía capitalista no es posible, por lo que hace necesaria la intervención protectora del Estado en favor del trabajador. Así que la negociación colectiva acaba sometiendo a la parte laboral, en la práctica, a una situación de minoría. En efecto, aunque los contenidos aceptables por la ley para el contrato colectivo son los que están inscritos en las normas generales, las autoridades administrativas locales son las encargadas de revisión y aprobación del borrador aceptado por las partes, autoridades.

La intervención estatal, empero, no se da solamente en la negociación del contrato colecti-

vo, está presente en los procesos de mediación y arbitraje, donde 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.

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, es un signo inapelable 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.