

CUADERNOS INTERNACIONALES

febrero 1.999

Nº 42

CHINA

*Información de base de la CIOSL
Relaciones de trabajo
Ley de trabajo de 5 de julio de 1.994*

PRESENTACIÓN

En el presente número de "Cuadernos Internacionales" presentamos un informe realizado por la CIOSL sobre China, en él se describe el escenario socioeconómico y político y se analiza la situación sindical -desde la libertad sindical y la negociación colectiva pasando por el derecho de huelga-. Contiene además un capítulo que trata la situación de la mujer.

A continuación reproducimos un artículo aparecido en la Revista Internacional del Trabajo, (1.995) de Ying Zhu -del departamento de Lenguas y estudios Asiáticos de la Universidad Tecnológica de Victoria (Australia) en el que se revisa la transformación de las relaciones de trabajo en China: su evolución desde un sistema clásico de planificación central hasta llegar a la implantación de nuevas pautas políticas para modificar las atribuciones del Estado y promover la rentabilidad económica.

Por último presentamos la ley del trabajo de 5 de julio de 1.994 que regula en la actualidad las relaciones laborales en China

El conjunto de estos documentos permiten un conocimiento más amplio tanto del panorama sindical chino, como de los profundos cambios que se están produciendo en el conjunto de la sociedad china y en particular en el sistema de relaciones laborales.

SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS



ÍNDICE

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE CHINA DE LA CIOSL

- Información general
- Libertad sindical y negociación colectiva
- Situación de la mujer
- Situación económica
- Empresas multinacionales

PROFUNDA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN CHINA
por Ying ZHU (artículo aparecido en la Revista Internacional del Trabajo, vol
114, 1995, núm 1)

LEY DEL TRABAJO DE 5 DE JULIO DE 1.994 (fuente: Documentos de Derecho
Social 1.994-CHN 1)

Información de base sobre China de la CIOSL

Índice

| | |
|--|-----------|
| INFORMACIÓN GENERAL ----- | 2 |
| Perfil del país | |
| Escenario político | |
| Situación económica y social | |
| Situación sindical | |
| LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ----- | 6 |
| Libertad sindical | |
| Negociación colectiva | |
| Prohibición por ley del derecho a realizar actividades sindicales independientes | |
| El derecho de huelga | |
| Ejercicio del derecho de huelga | |
| Mediación y arbitraje | |
| Detención de activistas sindicales | |
| Arresto de activistas sindicales independientes | |
| SITUACIÓN DE LA MUJER ----- | 13 |
| Hechos y cifras | |
| Introducción | |
| La mujer en la sociedad | |
| Las niñas de la sombra | |
| Violencia contra la mujer | |
| Educación | |
| Legislación de igualdad | |
| En el trabajo | |
| La ACFTU y la ACFW | |
| SITUACIÓN ECONÓMICA ----- | 22 |
| El Impacto de la crisis económica y financiera en Asia | |
| Desempleo | |
| EMPRESAS MULTINACIONALES ----- | 25 |
| Introducción | |
| La extensión de la inversión extranjera directa en China | |
| La organización de la inversión extranjera directa en China | |
| Condiciones de trabajo en las empresas con capital extranjero | |
| ¿Pueden las multinacionales hacer un aporte positivo a la situación de la clase trabajadora? | |
| China como país de origen de las empresas multinacionales | |

Nota: Los documentos en este informe se basan en material preparado por el Grupo de Trabajo de la CIOSL sobre China. La mayor parte de información data de la primavera de 1998.

INFORMACIÓN GENERAL

Perfil del país:

REPÚBLICA POPULAR DE CHINA

| | |
|--|---|
| Población | 1.24 billón |
| Índice de crecimiento demográfico | 1.2 % (estimado a 1.5 % por los expertos extranjeros) |
| Población activa | 282 millones (excluyendo la agricultura) 140 millones en zonas urbanas 120 millones en empresas locales 16 millones en EMN 6 millón en otras industrias privadas (más de un 90 por ciento está empleado en empresas estatales) |
| Índice de desempleo | 3.2 % (cifra oficial) |
| Crecimiento PNB | 8.8 % (1997) |
| PNB Per Capita (Nom.) | US\$ 655 |
| PIB Per Capita (Paridad del poder adquisitivo) | \$ 3,240 |
| Inflación | - 0,1 % |
| Exportaciones (12 meses) | US\$ 183 billones |
| Reservas (excluyendo el oro) | US\$ 141.3 billones |
| Deuda externa | US\$ 118.6 billones |
| Moneda | Renminbi (8.3 Renminbi = \$US1) |

Escenario político

El 9º Congreso Nacional Popular del 17 de marzo de 1998 eligió a Zhu Rongji como quinto primer ministro de la República Popular de China. El Congreso había reelegido antes a Jiang Zemin, secretario general del Partido Comunista chino (PPCH), presidente de China y presidente de la Comisión militar central. El Congreso votó y ratificó a Li Peng como su próximo presidente (Li Peng ha sido primer ministro durante los dos períodos que permite la ley: 10 años).

El 9º Congreso, entre otras cosas, aprobó una reestructuración drástica del gobierno, recortando de 40 a 29 el número de ministerios, en la cuál la mitad de los ocho millones de empleados/as públicos chinos perderán sus empleos. Las reformas están destinadas a reducir el despilfarro, la corrupción y el papel del estado en el mundo empresarial y son supuestamente parte de un esfuerzo para encarar la crisis financiera que aflige a otros países asiáticos y espolear el crecimiento flaqueante de la economía para liberarla de los últimos resabios de planificación central.

El ministro de Relaciones Exteriores, Qian Qichen anunció el 12 de marzo -aunque no se avanzó la fecha para la firma-, que China firmaría el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de la ONU. Fuentes del Ministerio de Relaciones Exteriores señalaron que una vez ratificado el Pacto de derechos, el gobierno y la legislatura podrán avanzar sus reservas. China firmó el Pacto internacio-

nal de derechos económicos, sociales y culturales en octubre pasado, pero la legislatura aún no lo ha ratificado.

Un importante cotidiano chino observó: "Ha habido una transfusión de nueva sangre, dos tercios de los diputados del Congreso son nuevos y la mitad de los miembros y vicepresidentes de las Comisiones permanentes es nueva. Estos elementos más jóvenes deberían inyectar nueva vida al Congreso. A medida que los diputados voten según sus deseos, esos votos naturalmente tendrán más peso que en el pasado. Un congreso más fuerte naturalmente ejerce un control más estricto sobre el gobierno. Un primer ministro fuerte, apoyado por una legislatura fuerte, es un buen augurio para un gobierno de alta eficiencia. También lo es en lo que hace a la preparación del terreno para el estado de derecho en China."

Situación económica y social

En su informe sobre el trabajo del Gobierno, presentado al noveno Congreso Nacional Popular el 5 de marzo, el primer ministro, Li Peng dijo que en 1997, el producto nacional chino había alcanzado 7,5 trillones de renminbi (\$US 903 billones) con un incremento promedio de 11 por ciento en años recientes, calculado en términos de precios comparativos y agregó: "Se concretaron grandes avances en las reformas dirigidas a establecer una economía socialista de mercado, preliminarmente se erigió un marco para el nuevo sistema de macrocontrol y se impulsó sobre todo el cometido fundamental del mercado en la asignación de recursos."

En su informe sobre implementación del plan de 1997 y en el borrador del plan de 1998 para el desarrollo nacional económico y social, el ministro a cargo de la Comisión de planificación estatal, Chen Jinhua dijo, el 6 de marzo, que el desarrollo económico y social de 1997 mostraba que la macroeconomía china seguía manteniendo un buen impulso de desarrollo con alto crecimiento y baja inflación". Los requisitos generales para el trabajo económico en 1998, señaló, eran los siguientes: "Debemos mantener en alto la bandera de la teoría de Deng Xiaoping, implementar los principios rectores del 15° Congreso Nacional del Partido Comunista de China en toda su extensión, continuar la promoción de un cambio fundamental del sistema económico y la pauta de crecimiento económico, seguir consolidando la agricultura y la fundación de la economía, acelerar la reforma de las empresas estatales, identificar los esfuerzos de reestructuración económica, mejorar el macrocontrol, mejorar la apertura al mundo exterior y luchar para asegurar el bienestar del pueblo a fin de alcanzar un desarrollo sostenible, rápido y sólido de la economía nacional y un progreso social para todos".

En 1991 China comenzó a experimentar con la creación de grandes grupos empresariales. A fines del año pasado, más de 100 empresas estatales o empresas urbanas -que cubren agricultura, maquinaria, electrónica y metalurgia- habían sido seleccionadas como pioneras en un programa piloto. Un plan clave del 15° Congreso Nacional del partido comunista chino celebrado el año pasado es crear y desarrollar una serie de grandes grupos empresariales, altamente competitivos a través de las regiones, los sectores y con distintos capitales. China no cambiará su estrategia de desarrollo de grandes grupos empresariales a pesar de que algunas grandes empresas de la República de Corea se han desplomado como resultado de la crisis financiera en Asia, señaló un funcionario del Departamento de Empresas de la Comisión Estatal para la Reestructuración de la Economía, el 9 de marzo.

Un prominente economista ha pronosticado que el índice de desempleo en China podría rondar el 28 % a fines del siglo. En una entrevista con el semanario Nanfang, Feg Lanrui dijo que su pronóstico seguía los lineamientos de las tendencias internacionales y señaló que los problemas de desempleo del continente eran mucho más serios de lo que admitía el gobierno. Oficialmente, el índice de desempleo urbano era sólo de 3,2% en 1997, aunque los funcionarios indicaban que alcanzaría un 3,5% este año. Feng dijo que las predicciones oficiales no tenían en cuenta los 214 millones de trabajadores rurales excedentes que estarían buscando trabajo en las ciudades y afirmó que era proba-

ble que el gobierno encontrara empleo para 77 millones de ellos, dejando 137 millones en la calle. Además, estimó que unos 15 millones de trabajadores/as serían despedidos.

El ministro de Trabajo, Li Boyong dijo que las empresas estatales habían despedido el año pasado 11.5 millones de trabajadores/as y alrededor un 42% o 4,8 millones de ellos aún no habían encontrado un nuevo empleo. Otros 3,5 millones de trabajadores estatales posiblemente serán despedidos este año. El ministro le restó importancia al impacto de los trabajadores despedidos en la estabilidad social, diciendo que las huelgas y las protestas no eran frecuentes y que no se habían desatendido los conflictos de los trabajadores. Hablando en los corredores del Congreso Popular Nacional, el ministro dijo el 8 de marzo que se les pediría a las empresas que duplicaran a un 2% de la planilla sus contribuciones a un fondo de seguro social. Asimismo, los empleados pagarían un 1% de sus salarios a este fondo. El fondo será utilizado para suministrar una asistencia básica de supervivencia a los trabajadores y trabajadoras despedidos.

El desarrollo de la industria de servicios -que incluye el sector de bancos, seguros, inmobiliaria, turismo, servicios comunitarios y sectores culturales-, brindará mayores oportunidades para un impulso económico, explican los economistas, que dividen la industria de servicios en dos categorías: con intensidad de tecnología y con intensidad de mano de obra.

Aunque China piensa que la crisis financiera de Asia afectará severamente sus planes de expansión comercial, no devaluará su moneda para incrementar las exportaciones, señalaron los funcionarios de comercio el 9 de marzo. La decisión de no devaluar el Renminbi muestra que China es un miembro responsable de la comunidad comercial internacional, deseoso de asumir sus obligaciones respecto a una estabilidad general, apuntó Long Yongtsu, negociador en jefe de China para entrar a la Organización Mundial de Comercio. La devaluación sería una manera "directa, eficiente y rápida" de incrementar las exportaciones, pero China no lo va a hacer, señaló. "En el sector de las exportaciones, estamos dispuestos a pagar el costo de la decisión de China de no devaluar", apuntó. El mantenimiento del Renminbi contribuirá al desarrollo y a la estabilidad en China así como en el resto de Asia, afirma.

Los expertos en demografía china han indicado que China debería mantener su política de control de natalidad durante por lo menos otros 30 a 50 años si desea reducir los niveles de reproducción a los de los países desarrollados. La información del Centro de Información demográfica de China muestra que a través de la implementación de la política de planificación familiar durante las 2 últimas décadas, el índice promedio de fertilidad en China disminuyó a un 1.8 % en el pasado, próximo al de los países desarrollados. No obstante, debido a la gran base demográfica del país, la población ha crecido a un índice anual de 13 millones. El índice de nacimientos en China fue de 16,57 por mil el año pasado, en comparación con 33,43 por mil en 1970.

La situación sindical

La Federación Sindical China (ACFTU), creada en 1925, cuenta con 103 millones de efectivos en 16 sindicatos industriales. Parece existir muy poco espacio para los sindicatos independientes en la China actual ya que sólo los sindicatos de la ACFTU son registrados por el gobierno.

La ACFTU tiene su sede en Pekín, cuenta con 830 funcionarios y personal a tiempo completo, del cual 60 personas trabajan en su departamento internacional. La ACFTU emplea en total cerca de 500.000 personas, incluyendo las cooperativas y otras facilidades sociales de la ACFTU. No obstante, durante los esfuerzos de reestructuración del país, el gobierno le ha pedido también a la ACFTU que reduzca su personal a la mitad.

Un 0,5 por ciento de los salarios de los afiliados sindicales es recabado como cotizaciones sindicales de miembros individuales. Por ley, los empleadores pagan al sindicato un 2 % de los salarios de los efectivos. La ACFTU afirma ser autónoma y tener una total independencia de la asistencia financiera del gobierno..

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Libertad sindical

Marco legal y prácticas de la ACFTU

En China se pueden formar sindicatos legales a todos los niveles de la actividad industrial. La libertad sindical está garantizada por la Constitución de la República Popular de China. No obstante, disposiciones específicas de la Constitución y de la legislación indican que este derecho está sujeto a los intereses del estado y del Partido Comunista. La única organización nacional de trabajadores reconocida oficialmente es la Federación China de Sindicatos (ACFTU), que está bajo el control directo del Partido Comunista chino (PCCH) y ejerce un monopolio rigurosamente protegido y absolutamente legal sobre todas las actividades relacionadas con los sindicatos. Su presidente, Wei Jianxing es un miembro clave del Politburo del PCCH y estuvo como tal involucrado en el desarrollo de la llamada "campaña sin merced" que se saldó con 4000 ejecuciones de supuestos criminales en 1997. Con frecuencia se citan sus advertencias en contra de las explosiones espontáneas de descontento de los trabajadores y de las huelgas.

En virtud de la Ley Sindical de 1993, los trabajadores/as pueden decidir si afiliarse o no al sindicato en sus empresas. Según estimaciones oficiales, citadas por el Departamento de Estado de Estados Unidos, aproximadamente un 8% de los trabajadores/as en las empresas colectivas y estatales han decidido no afiliarse. En 1994, la ACFTU comenzó a reclutar activamente trabajadores/as en el sector privado, inclusive en las empresas urbanas y rurales, así como en las empresas mixtas extranjeras. Las fuentes de la CIOSSL indican que la campaña sindical en las empresas extranjeras o en las empresas mixtas es sobre todo simbólica y, a menudo, no va más allá de la apertura de una oficina de la ACFTU en el distrito industrial. Incluso donde existen sucursales locales dentro de las mismas empresas, dicen las fuentes de la CIOSSL que visitan estos lugares de trabajo a intervalos periódicos, los trabajadores/as con frecuencia desconocen la existencia del sindicato.

La principal tarea de la ACFTU, en el marco de la economía china centralmente planificada, es mejorar la disciplina laboral, movilizar a los trabajadores para lograr los objetivos partidarios y gubernamentales y administrar los fondos de bienestar social. En épocas recientes, la ACFTU ha lanzado varias campañas de sindicación, especialmente orientadas a las empresas extranjeras o a las empresas mixtas. El incremento de los esfuerzos para reformar las empresas estatales ha resultado en un mayor desempleo, informa el Departamento de Estado de EE UU, y la ACFTU ha comenzado a representar a los trabajadores de manera más activa y a defender sus derechos. En mayo de 1997, la ACFTU públicamente pidió al gobierno que dedicara mayores recursos a los fondos de seguro de desempleo y a los proyectos de recolocación.

La ACFTU organiza principalmente en el sector estatal, donde afirma tener más de 90 millones de efectivos. En las empresas urbanas y rurales, dos de los actores de la economía de más rápido crecimiento, sólo un pequeño porcentaje de trabajadores parece estar organizado en las afiliadas de la ACFTU. Aunque algunas empresas urbanas y rurales tienen ramas locales de la ACFTU, la mayoría de sus gerentes afirma que una presencia de la ACFTU no es factible porque sus empleados/as siguen estando clasificados como "agricultores" y no "trabajadores". Sin embargo, algunas secretarías del partido comunista en éstas se abocan a establecer una representación sindical y luego se afilian a la ACFTU.

Ejercicio independiente de la libertad sindical

Los sindicatos independientes son ilegales. En virtud de la Ley Sindical de 1993, el establecimiento de sindicatos a cualquier nivel debe ser sometido a la aprobación de una organización sindical superior. No hay evidencia de que la ACFTU haya alguna vez aprobado el establecimiento de un sindicato independiente. Por el contrario, todos los intentos conocidos de llevar a cabo actividades independientes sindicales o relacionadas al trabajo, tales como formación de trabajadores en normas de trabajo y temas de salud y seguridad en el trabajo, o el establecimiento de organizaciones sindicales independientes de trabajadores, o peticiones colectivas o individuales a las autoridades sobre cuestiones relacionadas con el trabajo son suprimidas apenas son descubiertas.

(En la sección *Detención de activistas sindicales* se recogen ejemplos de casos de este tipo).

Negociación colectiva

Teóricamente, el primer código nacional chino (la legislación laboral nacional) que entró en vigor en enero de 1995, garantizaba -en teoría- la negociación colectiva. El gobierno indicó que la había incluido para evitar abusos de los derechos de los trabajadores en las empresas con inversión extranjera. Su objetivo era armonizar los principios y requisitos de empleo en todo tipo de empresas aunque más de 150 millones de trabajadores rurales industriales fueron excluidos de su campo de aplicación.

La nueva legislación laboral nacional introdujo cuatro nuevos principios:

- los contratos laborales formales eran obligatorios para todos los trabajadores en todo tipo de empresas;
- se establecerían divisiones de arbitraje e inspección laboral a todos los niveles del gobierno provincial y local a fin de resolver los conflictos laborales y asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales;
- los trabajadores/as en todo tipo de empresas podían negociar colectivamente y negociar contratos de trabajo y las empresas podían despedir a los trabajadores/as por razones económicas sin aprobación estatal;
- se podían concluir contratos colectivos a través de la negociación entre la dirección de la empresa y los funcionarios del sindicato de la empresa o, en la ausencia de un sindicato, con los representantes electos de los trabajadores. Los contratos podían tratar salarios, jornadas de trabajo y días de descanso. Deben ser aprobados por el gobierno local en un plazo de 15 días.

La negociación colectiva en la práctica

Parece que en general las disposiciones respecto a la negociación colectiva de la legislación laboral nacional de 1995 no se implementan. Por más que las estadísticas oficiales afirman que una enorme mayoría de los trabajadores/as en el sector estatal tiene ahora contratos de trabajo,¹ existe escasa evidencia de que sus términos hayan sido obtenidos a través de la negociación colectiva. Según el informe del Departamento de Estado de EE UU (1997), "*los sindicatos [dicen] que ha habido sólo unos pocos experimentos de negociación colectiva*". La opinión oficial parece ser que las dificulta-

¹ Según los datos oficiales, 96% de los trabajadores del sector estatal urbano había firmado tales contratos a fines de 1996 (cfr. Departamento de Estado de EE UU, Report of Country Human Rights Practices, 1997)

des ideológicas y prácticas impiden establecer distinciones claras entre trabajo y capital en el sector de las empresas estatales.

Las fuentes de la CIOSL indican que en la práctica la negociación colectiva no existe. Los contratos de empleo son elaborados por los empleadores que son quienes establecen salarios y condiciones, en aquellos casos en que no están establecidos por ley. Existe abundante evidencia de que los gerentes de las empresas ignoran la nueva ley y que su aplicación es mínima. En un caso muy publicitado en 1997 de la "Quality Clothes Factory", con sede en Guangzhou, se denunciaron en la prensa china varias violaciones de la ley, inclusive la firma obligatoria (e ilegal) de un compromiso a hacer horas extras ilimitadas si se lo exigía, horas de trabajo en exceso (hasta 3 turnos diarios), totalizando doce horas y excluyendo horas extras con un solo día libre al mes), horas extras en exceso (en un caso, hasta 113,5 horas al mes) mientras que el artículo 41 de la nueva ley sindical establece un máximo de 36 horas por mes de horas extras legales.

Se ha informado que los dirigentes de ACFTU intervienen a la hora de fijar los salarios con los gerentes y las secretarías a nivel de empresa del PCCH. El establecimiento de salarios se hace dentro de una planilla salarial completa establecida por el Ministerio de Trabajo para cada empresa comunitaria y estatal.

Allí donde existen sindicatos, se organizan congresos de trabajadores una o dos veces al año para discutir planes sindicales, presupuestos empresarios con desempeño de la dirección y distribución de beneficios. La práctica parece variar enormemente. Según el Departamento de Estado de EE UU, "muchos congresos de los trabajadores siguen actuando en gran medida como un sello de los contratos puestos a punto por la dirección, el representante sindical y el secretario del partido. En las empresas más pequeñas no es inusual encontrar estos tres puestos ocupados por la misma persona", inclusive en las empresas extranjeras o mixtas, hecho confirmado por una investigación de la CIOSL.²² Las fuentes de la CIOSL con acceso frecuente a China continental indican que, en general, los trabajadores/as chinos consideran los congresos de los trabajadores como una pérdida de tiempo en lo que hace a una gestión democrática.

Prohibición por ley del derecho a realizar actividades sindicales independientes

La Legislación Nacional de Seguridad, las Regulaciones sobre reeducación a través del trabajo y las Regulaciones sobre reforma a través del trabajo permiten la detención de activistas que intentan organizar acciones sindicales independientes. La reeducación a través del trabajo (*laojiao*) se usa cada vez más como una forma de detención administrativa porque evita la necesidad de un juicio y permite a la policía local decidir sentencias de hasta tres años en un campo de trabajo forzoso que, en la práctica, puede seguir siendo incrementada a voluntad de las autoridades, como lo han demostrado varios casos documentados a continuación. En octubre de 1997, entró en vigor una nueva Ley sobre Seguridad Estatal. Se temía que de ahí en más, fuera utilizada para contrarrestar cualquier gran intento de organizar a los trabajadores independientemente del estado. (Para un relato más detallado de algunos ejemplos de supresión de la libertad sindical, pueden referirse a la sección sobre *Detención de activistas sindicales*).

²² viz . PAMG la empresa mixta de fabricación de autos Peugeot en Guangdong, cfr. carta de la CFDT a la CIOSL, diciembre de 1995, tal cual fuera resumida en el 103° Comité Ejecutivo.

El derecho de huelga

Ejercicio del derecho de huelga

Como se lo ha visto arriba, el derecho de huelga no figura en la legislación china. Este derecho fue quitado de la Constitución china en 1982 aduciendo que el sistema político había "erradicado los problemas entre el proletariado y los propietarios de las empresas". No obstante, desde 1983 el Ministerio de Trabajo ha reconocido la existencia de huelgas. Aunque no se cuenta con estadísticas exactas, en 1997 y comienzos de 1998 hubo, en toda China, un incremento marcado en el número de paros sobre los que se han recibido informes. Las huelgas se realizaron en protesta por los salarios impagos y bancarrotas resultantes del mal manejo o malversación de fondos de las empresas. Estas huelgas, a su vez, han sido explicadas como indicios de un sentimiento creciente de frustración de la clase trabajadora china ante el impacto negativo de las fuerzas del mercado en sus condiciones de vida y de trabajo.

A comienzos de 1993, el Ministerio de Trabajo dejó de negar oficialmente la existencia de huelgas. Todavía las huelgas no son sancionadas oficialmente y no se dispone de estadísticas exactas sobre incidentes de huelga. Ha habido numerosos informes, tanto de fuentes extranjeras como chinas, de que, a pesar de la prohibición, ha habido un incremento en el número de paros. En la primavera de 1997, los trabajadores/as en el puerto de Dalian realizaron una huelga de brazos caídos para protestar ante la reducción del número de trabajadores.

Hubo otros incidentes en los cuales los trabajadores en el noreste de China realizaron manifestaciones autorizadas, breves y ordenadas. En el sudoeste hubo una serie de huelgas, incluyendo una gran protesta en Mianyang, en la provincia de Sichuan. Las estimaciones acerca del número de personas supuestamente arrestadas tras este incidente oscilan entre varios cientos y varios miles. Más de 500 trabajadores despedidos manifestaron frente al edificio gubernamental de la ciudad de Dujiangyan a fines de agosto. Según un vocero provincial de Sichuan, "hubo varias olas de manifestaciones en Chengdu (la capital of Sichuan) el 2 de septiembre". En Nanhai, en la provincia de Guangdong, aproximadamente 300 trabajadores/as realizaron un paro para exigir salarios impagos. Estas manifestaciones y huelgas estuvieron dirigidas a empresas específicas o a los gobiernos locales, no eran contra el gobierno central o las políticas económicas nacionales.

Mediación y arbitraje

La legislación sindical asigna a los sindicatos el papel de mediadores o intermediarios ante la dirección en caso de paros o de trabajo a reglamento. Además, un procedimiento de resolución de conflictos laborales -en vigor desde 1987- prevé la mediación, dos niveles de comités de arbitraje y una apelación final ante los tribunales. El ministro de Trabajo ha establecido una red orgánica a nivel nacional para el manejo de los conflictos laborales que consiste en 270.000 comisiones de mediación de conflictos laborales en empresas y 357 comisiones de arbitraje de conflictos laborales. Existe 1.569.000 mediadores de empresas a tiempo completo y a tiempo parcial y más de 17.000 árbitros laborales. El ministro de Trabajo dijo en julio que el país atraviesa un período de frecuentes conflictos laborales. El Ministerio indicó que en 1996 tramitó cerca de 196.700 casos de infracción de la legislación laboral, un incremento de un 264% en relación con 1995. Se informó que los empleados recibieron más de \$US 160 millones en salarios impagos. Según funcionarios del Ministerio de Trabajo, la mayoría de los casos de arbitraje son elevados por trabajadores/as por contrato o por sus empleadores.

Las huelgas son reprimidas rutinariamente aunque muchas tienen lugar en torno a temas tales como la no implementación de la legislación laboral, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, bajos niveles de salud y seguridad, largas jornadas y horas extras obligatorias, disciplina irrazonable de

parte de la dirección y a veces abusos físicos. Los sindicatos de la ACFTU no inician huelgas, de hecho, son a menudo llamados por los empleadores y las autoridades locales para que procuren que los huelguistas vuelvan al trabajo. Las Oficinas Laborales también dan un trato preferencial a los empleadores durante la mediación de los conflictos laborales ya que a menudo hay una superposición entre la administración de empresarios, el partido local y el personal gubernamental.

En la provincia de Guangdong, la oficina sindical provincial promulgó una política de huelga en 1994 que estipulaba que las sucursales locales debían informar a las oficinas sindicales provinciales sobre cualquier huelga de 30 o más participantes en un plazo de cuatro horas tras lo cual, en un plazo de 8 horas se debía presentar un informe detallado. En "casos serios y amenazas a la estabilidad" los funcionarios gubernamentales locales debían estar en el lugar dentro de las dos horas para evitar una escalada de la huelga. Si era necesario las autoridades podían utilizar la fuerza o amenazas para hacer que los trabajadores/as reanudasen la producción. En muchas empresas medianas y grandes existen facilidades de detención y los elementos de seguridad pueden detener y sentenciar a los trabajadores que protesten con hasta tres años en un campo de trabajo (*laogai*).

En junio de 1996, una circular del Partido Comunista pidió a los funcionarios del partido que estuvieran atentos ante cualquier sindicato ilegal que, decían, podía tener tendencias antigubernamentales y antisocialistas. Decía, además, que desde la primavera habían sido responsables de cientos de huelgas exigiendo empleos, aumento de salario y más poder de decisión para los trabajadores.

A comienzos de 1997, un documento elaborado por el comité central del PCCH señaló un incremento en las manifestaciones, disturbios y peticiones organizadas en contra de las autoridades locales en zonas locales. Poco después, el jefe de la Oficina de Seguridad Pública *Tao Siju*, pronunció un discurso para el personal de la oficina. Según las fuentes de la CIOSL, advirtió que las huelgas, protestas colectivas, peticiones y manifestaciones estaban perturbando seriamente el orden público y exigió que el partido, el gobierno y la Oficina de Seguridad Pública cooperaran para eliminar todos los factores que pudieran producir "inestabilidad social". Tal cooperación, habría dicho, aseguraría la concreción sin problemas de dos importantes eventos de 1997: la vuelta de Hong Kong a China el 30 de junio y el 15º Congreso del PCCH. Al mismo tiempo citó a Tao Siju que habría recalcado que "*toda perturbación, cualquiera fuera su causa, iba a ser manejada con firmeza y no habría compromiso con quienes organizaban o dirigían cualquier forma de protesta colectiva*".

La represión de las huelgas y de otras acciones colectivas de los trabajadores no mermaron en 1997. El 10 de marzo los trabajadores protestaron en Xing Bao Electronics, una empresa mixta de Hong Kong y China que produce cassettes videos, televisores y grabadores en Zhongshan en la provincia del sur de Guangdong. La protesta respondía a que la dirección se había negado a pagar a los trabajadores su bono anual que debía pagarse después de las vacaciones del año nuevo chino. Apenas comenzó la huelga a las siete y media de la mañana, la dirección llamó a la oficina local y a la policía. Cerca de 20 oficiales se apresuraron a ir al lugar. Durante las negociaciones subsecuentes y después que los trabajadores rechazaron una oferta simbólica de compensación de la dirección (es decir un mes de salario en lugar del bono anual de 1.200 renminbi como estaba estipulado por el contrato), la dirección amenazó con despedir a todos los trabajadores/as que no se presentaran a trabajar al día siguiente.³

Detención de activistas sindicales

Unos cuantos activistas sindicales, -incluidos trabajadores detenidos por haber intentado organizar independientemente a los trabajadores/as- han sido liberados durante 1997. Desde enero de 1998, se ha informado sobre por lo menos cuatro arrestaciones de activistas de derechos sindicales independientes. Tres de los detenidos siguen en la cárcel en el momento de escribir el documento: *Li*

³ Ver el *South China Morning Post*, Hong Kong, 8 de abril de 1997

Qingxi arrestado el 16 de enero de 1998 en la provincia de Shanxi por haber afichado una "declaración de fundación de sindicatos libres", en la cuál criticaba a la ACFTU por extensa corrupción, *Yang Qinheng*, arrestado en febrero de 1998 en Shanghai y sentenciado a tres años de "reeducación a través del trabajo" por haber dado entrevistas radiales a radios extranjeras respecto al desempleo y *Li Bifeng*, arrestado el 8 de marzo de 1998 tras haber pasado 8 meses escondido, en agosto pasado había informado a agrupaciones extranjeras de derechos sindicales sobre protestas masivas de trabajadores en la provincia de Sichuan. Se presume que muchos más fueron arrestados durante la ola de huelgas del verano de 1997.

Por otra parte, grandes cantidades de activistas sindicales independientes, sentenciados a largos períodos de cárcel tras la represión del movimiento prodemocrático de China de mayo-junio de 1989, permanecían en la cárcel o en campos de trabajo forzoso, a pesar de las repetidas demandas del Comité de Libertad Sindical de la OIT para que se volvieran a examinar sus sentencias y se liberara a los prisioneros. El gobierno hasta el momento no ha divulgado ninguna información respecto al paradero de la mayoría de estos prisioneros. En la primera sección de la queja de la CIOSL a la OIT del 4 de junio de 1997, recordamos los casos de 37 activistas sindicales y otros individuos involucrados en actividades sindicales independientes todos detenidos y que consta fueron sentenciados inmediatamente después de la masacre de la plaza de Tiananmen del 4 de junio de 1989. Sus sentencias acumuladas representaban más de 500 años de cárcel con trabajos forzados.

Arresto de activistas sindicales independientes

La queja de la CIOSL demostró que, desde el ataque contra el movimiento prodemocrático, y más específicamente, contra las organizaciones independientes de trabajadores en junio de 1989, las autoridades habían continuado a detener, arrestar y sentenciar arbitrariamente a numerosos trabajadores que intentaban establecer y/o afiliarse a organizaciones de su propia elección, en violación flagrante del artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT. Ciertamente, desde 1989, todos los intentos conocidos de organizar, asesorar o promocionar el establecimiento de organizaciones independientes de trabajadores en China han resultado en el arresto, sentencia o detención extendida sin juicio de aquellos involucrados, o sospechados por las autoridades de estar involucrados. La queja identificó 29 detenidos de este tipo, inclusive 15 que habían sido sentenciados a un total de por lo menos 100 años de cárcel y 14 que juntos totalizan más de 30 años ya pasados en detención secreta sin juicio. Muchos habían sido condenados por entidades administrativas a sentencias de hasta tres años de "reeducación por el trabajo" ante las cuales no se permite ninguna apelación. Todos estos casos fueron listados en un apéndice de la queja⁴.

La mera expresión de una intención de informar, qué decir de organizar los trabajadores/as, significa el arresto en el momento del descubrimiento. No obstante, ocasionalmente, grupos de trabajadores logran llevar a cabo actividades limitadas durante un cierto tiempo, siempre que se mantengan en la informalidad. El umbral de tolerancia oficial parece ser cualquier intento de obtener el registro formal para organizaciones independientes de trabajadores. Esto es claramente el caso de dos grupos mencionados en detalle en la queja: la *Liga para la Protección de los Derechos de la Clase Trabajadora* con sede en Pekín, desbandada en 1994, una vez que solicitó el registro oficial y el *Foro de los Trabajadores*, con sede en Shenzhen, cuyos miembros intentaron informar y asistir a los trabajadores/as migrantes de la zona económica especial de Shenzhen, en el sur de China sobre el establecimiento de sindicatos independientes. El grupo, que logró impartir clases nocturnas, publicar tres números de un periódico independiente "Workers Forum", establecerse como una Federación de Trabajadores" luego, posiblemente bajo alguna forma de presión oficial, como "Asociación fraterna de trabajadores", aparentemente se benefició, al inicio, de una tolerancia tácita limitada de

⁴ *Apéndice 1 de la queja de la CIOSL a la OIT en 1997*: "China: activistas y miembros sindicales libres detenidos o en paradero desconocido, CIOSL/marzo de 1997". Actualizado el 9 de marzo de 1998.

parte de las autoridades⁵ No obstante, se informó que por lo menos 12 miembros y activistas habían sido detenidos en 1994 cuando el grupo estaba por solicitar formalmente el registro.

En 1996 y 1997, la CIOSL repetidamente expresó su preocupación ante el uso cada vez mayor de parte de las autoridades de encarcelamientos no reconocidos prolongados y detención secreta. En varios casos, esta "reeducación por el trabajo" impuesta durante casi tres años por una mera decisión administrativa era seguida por una súbita sentencia sin advertencia previa a largos períodos de trabajo forzado. En todos los casos conocidos en algún detalle, las autoridades han ignorado totalmente las normas más elementales de un proceso judicial justo, incluyendo el acceso a asesoría.

Varios casos descritos en la queja de la CIOSL confirman que los activistas sindicales independientes, como los prisioneros políticos, reciben un trato especialmente duro en la cárcel. Esto incluye violencia física directa infligida por personal carcelario así como intimidación organizada, como por ejemplo golpizas colectivas por otros prisioneros a cambio de favores otorgados por las autoridades. Esta represión física va combinada con una pauta consistente de confinación de los activistas sindicales a secciones de la prisión reservadas para prisioneros con enfermedades infecciosas o virales, principalmente tuberculosis y hepatitis, respectivamente. La queja cubría varios casos de sindicalistas detenidos que han contraído dichas enfermedades tras este tratamiento; y concluyen que ya sea estas enfermedades están generalizadas en el sistema carcelario de China o los activistas sindicales detenidos son especialmente propensos a estas infecciones.

La CIOSL opina que además de constituir violaciones del principio de libertad sindical, estas prácticas y otras relacionadas caen perfectamente dentro del ámbito de la Convención de la ONU contra la Tortura y otros Tratos o Castigos Crueles, Inhumanos o Degradantes, ratificada por China y de las reglas mínimas de la ONU para el trato de prisioneros. La CIOSL ha elevado esta información a los órganos apropiados de la ONU. Numerosas organizaciones afiliadas de la CIOSL en el mundo, así como los Secretariados Profesionales Internacionales han realizado intervenciones similares respecto a estas prácticas del gobierno chino, cuya única respuesta ha sido el silencio.

Los parientes de los activistas sindicales encarcelados sufren un hostigamiento sistemático. Inicialmente, miembros de la familia de los detenidos sindicales se ven consistentemente negada toda información sobre sus pariente encarcelados o acceso a ellos. En una fase posterior, cuando el juicio de la sentencia es inminente, a menudo después de años de detención secreta, se utilizan todos los métodos posibles para minimizar la asistencia potencial a los prisioneros de parte de sus parientes. Esto incluye información contradictoria acerca de cambios de último momento en las fecha y lugar de los juicios y, más importante aún, de las audiencias de las apelaciones.

Más grave aún, los familiares que actúan en nombre de los prisioneros sindicales son a veces detenidos sin ningún juicio, a menudo por largos períodos. Ellos a su vez se ven incapacitados de informar a sus parientes cercanos respecto a su paradero, lo que constituye otra violación de sus derechos como "prisioneros no juzgados" bajo las reglas mínimas mencionadas arriba. Finalmente, algunos de ellos han sido gravemente golpeados durante su encarcelamiento. Después de su liberación, algunos familiares de sindicalistas encarcelados han sido desplazados por la fuerza de su área usual de residencia a los efectos de evitar todo contacto, asistencia o participación en nombre de sus parientes. Además de la infracción obvia del derecho a una acción judicial apropiada de los sindicalistas detenidos, la CIOSL destaca que tales medidas violan el derecho básico de la libertad de movimiento dentro de su propio país, garantizado por el Artículo 13, §1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁵Ver Apéndice n° 5 de la declaración de defensa de Li Wenming: "yo querría lanzar tres llamamientos: 1) que se trate este caso como un diálogo a dos puntas 2) que se libere a Guo Baosheng a fin de que pueda continuar con sus estudios 3) *que se cumpla la promesa de la oficina de Seguridad Pública de no hacer juicio...*"

SITUACIÓN DE LA MUJER

Hechos y cifras

La mujer en China: Aproximadamente 600 millones.

La niña

- La prensa china ha informado que la proporción nacional de nacimientos de niños y niñas es de 114 a 100; la OMS estima la proporción en 117 a 100 (la norma estadística es 106 nacimientos de varones y 100 de mujeres).
- El fenómeno de las "niñas desaparecidas": se estima que 12% de las niñas que han nacido en años recientes han desaparecido debido al infanticidio, a la falta de registro de los nacimientos, al abandono y al aborto selectivo de género.
- 1,7 millones de niños son abandonados por año (cifras de 1994); la gran mayoría de niños en los orfanatos chinos son niñas o discapacitados y de mala salud.

Educación

- Desde 1949, las niñas y las mujeres han alcanzado logros significativos. Ellos son:
 - 95 niñas por cada 100 varones en las escuelas primarias,
 - 78 niñas por cada 100 niños en escuelas secundarias,
 - 75 mujeres por cada 100 hombres en las universidades.
- Entre 1982 y 1990 ha aumentado sobremanera la participación de las niñas y las mujeres
 - en un 32,6% en la escuela primaria,
 - en un 56,98% en la escuela media,
 - 32,% en la escuela secundaria,
 - 2 veces en el aprendizaje superior,
 - el número de analfabetos y semianalfabetos ha disminuido en un 16,93%.
- Existen 7,16 millones de mujeres expertas y técnicas en distintos campos, más de 1/3 del total; en general está en el sector médico y de salud (sólo un 18,75% en ingeniería).
- Los índices de abandono de los estudios a todos los niveles son más altos para las niñas que para los niños. Un 83% de los 2,73 millones de niños estimados que no van a la escuela son niñas.
- El término medio de educación para las mujeres en zonas rurales es de 4 años; para los hombres 6 años.
- Un 77% del total de analfabetos son mujeres (en las zonas rurales ellas representan un 75% del total de analfabetos),
 - un 38% de la población femenina es analfabeta o semianalfabeta ,
 - un 88% de las mujeres de más de 45 años son analfabetas; 6% entre los 15 y 19 años, lo que representa un 70% de analfabetas en esta edad,
 - 70% de los analfabetos y semianalfabetos en la industria de la electrónica son mujeres.

Trabajadoras

- 90%: índice de empleo para las mujeres de entre 20 y 45 años
- 246 millones (43,5% del total de la población activa).
- 185 millones en las zonas rurales (representa el 70% del total).
- Las mujeres representan 2/5 de los trabajadores en las empresas urbanas y rurales.
- 58 millones trabajan en unidades estatales o colectivas (38% del total),
- 1,5% del total en puestos administrativos y jerárquicos,
- 47% del total en el comercio,
- más del 50% del total en empresas mixtas o empresas con capital extranjero,
- 50,7% de los trabajadores en la electrónica son mujeres.
- 47,1-52% del total de la mano de obra en la industria ligera y el sector de servicios.
- 53,88% del total en los sectores de salud pública, bienestar y cultura física.
- 37,67% del total en la educación y la cultura.
- 20,90% del total en la edificación y construcción
- 21,20% del total en servicios en departamentos gubernamentales y otras organizaciones.
- Entre los 'mingong' - campesinos de zonas rurales que emigran para trabajar en las distintas industrias que retienen su status como tales (no como "trabajadores") - las mujeres son consideradas las más explotadas, ellas representan más del 60% y son llamadas " las compañeras que trabajan " ("dagongmei").
- En general, el índice de empleo de las mujeres en la industria terciaria aumentó en un 9% durante el período entre 1978-1994.
- 1/3 de los aproximadamente 21 millones de trabajadores independientes (comerciantes) son mujeres.

Salarios, condiciones de trabajo

- Un estudio de 1990 reveló que los salarios femeninos promediaban un 77% de los de los hombres; en el trabajo no agrícola, los salarios femeninos promediaban un 59,4% del de los hombres y recibían menos beneficios.
- Un estudio de la ACFTU en 144 empresas urbanas y rurales en las provincias de Zhejiang, Jiangsu, Shandong y Guangdong concluyó que en un 51% de las empresas la licencia de maternidad era inferior a la norma estatutaria (90 días); en un 36% el pago por maternidad era inferior al salario básico, un 64% no reducía el cupo de trabajo para las mujeres embarazadas.
- Un estudio de las fábricas textiles reveló que un 85% no respetaba la legislación laboral en lo atinente a las mujeres.

Tasa de desempleo

- En 1997, el 59,2% de los trabajadores despedidos fueron mujeres.
- Las mujeres de entre 35 y 50 años de edad son las más afectadas y las que menos probablemente recibirán una readaptación profesional.

Matrimonio, hijos

- La edad promedio para el matrimonio: 22 años.
- La mayoría de las fuentes estima la fertilidad en un 2,1 nacimientos, lo que indica que la política del "hijo único" no es aplicada por la mayoría de las parejas chinas, especialmente en las zonas rurales. Las parejas en las zonas urbanas se ven más afectadas por esta política.

La pobreza femenina

- un 72% de las mujeres despedidas (en su mayoría en empresas estatales) no puede gozar de las normas mínimas de vida:
 - 35% no tiene un subsidio de subsistencia,
 - 33% no puede reclamar gastos de maternidad.

Efectos del desempleo

- 14.3% de las mujeres se divorcia en menos de seis meses después del despido.
- 57% se divorcia cuando han estado desempleadas durante más de un año

Jubilación

- Entre los 50 y 55 años, “dependiendo de los requisitos de los distintos empleos”.
- Muchas mujeres se jubilan incluso antes debido a problemas de salud.
- Algunos empleadores bajan la edad efectiva de la jubilación para las mujeres a los 40 años. Un estudio de la ACFTU de 1993 indicó que entre las mujeres jubiladas de más de 40 un 80% se había visto obligado a jubilarse.

Participación política

- Aproximadamente 12 millones de funcionarias en el gobierno y organizaciones partidarias (en su mayoría a niveles medio y bajo). Las mujeres constituyen el 21% del Congreso Nacional del Pueblo.
- El 15° Congreso partidario eligió 22 mujeres para integrar el Comité Central.
- Una mujer en el Politburo.
- 3 de 41 cargos a nivel ministerial son ostentados por mujeres

Introducción

Un vistazo a “Hechos y cifras” da una idea aproximada de la mujer china al día de hoy: a diferencia de su abuela y su madre, su situación en la sociedad es muy superior, incluso si aún está unos escalones más abajo que el hombre. La mujer china ha ido a la escuela y en comparación con sus compañeras en otras partes del mundo, está bien educada (si tiene menos de 45 años). Se ha beneficiado del empleo pleno, pero está ahora desempleada o subempleada (especialmente si trabajaba en una empresa estatal) o, si es joven trabaja en una empresa mixta o en una empresa extranjera. Si está casada, tiene un hijo registrado probablemente un varón, si tiene más de 50 años puede estar jubilada y viviendo con una magra pensión estatal.

El futuro inmediato no es promisorio para la mujer en China y, si bien la nueva era de la “economía de mercado socialista” les puede brindar oportunidades, existe el grave peligro de que el techo se caiga sobre “la mitad que lo está sosteniendo”.

La mujer en la sociedad

Desde la revolución comunista de 1949, el gobierno chino ha publicitado constantemente sus esfuerzos por promocionar el estatus de la mujer y es importante saber en qué medida los esfuerzos del gobierno han acompañado esta retórica -especialmente a la luz de los rápidos cambios que han tenido lugar y que siguen teniendo lugar.- Ciertamente, en muchos aspectos, el estatus de la mujer

al día de hoy es mucho mejor que el de las mujeres en la China prerrevolucionaria, inmersa como estaba en la tradición y cultura patriarcales del Confucionismo. Si bien la plena igualdad de género está lejos de ser lograda, China fue clasificada por el PNUD de 1997 en el 28º lugar entre 175 países según la Medida de Potenciación del Género.⁶

Se pueden vislumbrar algunos efectos positivos de la intervención del gobierno en "Hechos y cifras": China ostenta una de las cifras más altas del mundo de participación femenina en la fuerza laboral; los índices de nacimiento han mermado drásticamente; el nivel de educación de las niñas y de las mujeres ha mejorado dramáticamente. En otras áreas claves, sin embargo, las mujeres siguen en una situación de desigualdad: en el ámbito político, la vida familiar y, como lo vemos al día de hoy, en el "mercado laboral socialista" donde son las más adversamente afectadas por las políticas de reforma económica.

Las niñas de la sombra

Las nociones confucianas de jerarquía y prácticas de patriarcado, el sistema de "patrilinaje" (la mujer casada se va a la casa del marido y deja para siempre su familia) están aún profundamente inmersas en los valores chinos, especialmente en las zonas rurales. Los niños son valorados por su trabajo en las granjas y por que representan seguridad para sus padres en la vejez y en el futuro del linaje familiar; las niñas no son importantes pues, de cualquier manera, abandonarán la familia cuando contraigan matrimonio. En ninguna parte esto es más evidente que en la manera en la cuál se implementa la famosa -o infausta- política "una pareja, un niño". Ha corrido mucha tinta respecto al alarmante desequilibrio demográfico que esta política ha producido. Se estima que un 2% de las niñas nacidas en años recientes ha desaparecido ("las niñas de la sombra") debido al infanticidio, a la falta de registro de los nacimientos, al abandono y al aborto selectivo.

Ciertamente, las mujeres llevan la carga de la política de planificación familiar que comenzó en los años 60 (la restricción de un hijo se instituyó en 1979-80). El gobierno no se ha abocado a los efectos específicos de género de esta política que, de hecho, realza e incluso refuerza, la devaluación de larga data de las mujeres en la sociedad china. Aunque las consecuencias de la política han quedado claras (inclusive el "raptó de novias", ver a continuación), las autoridades no han tomado medidas concretas para contrarrestar su impacto negativo sobre las mujeres y las niñas. Es cierto que el gobierno ha promulgado leyes y lanzado campañas educativas, especialmente en las zonas rurales para erradicar la preferencia tradicional por los varones, pero las soluciones efectivas -por ejemplo, mejorar las pensiones y los geriátricos para la gente mayor- han seguido siendo promesas huecas debido a la falta de recursos y de voluntad política.

Violencia contra la mujer

Una epidemia de violencia afecta la vida de cientos de millones de mujeres en China. Si bien no hay una investigación detallada respecto a la extensión de la violencia física que sufren las mujeres, existen en la actualidad varios informes recibidos de ONG y de grupos de mujeres que testimonian sobre el número creciente de casos de abuso doméstico. Y, en parte por que se ha focalizado una mayor atención en el problema (el 19 de octubre de 1997 se celebró en Pekín un simposio nacional sobre violencia doméstica), se están denunciando más y más casos de violencia en las áreas urbanas. En 1990, la Federación China de Mujeres (ACFW) llevó a cabo un estudio nacional sobre el estatus social de la mujer en China que concluyó que más del 29% de las esposas sufre el uso de la fuerza

⁶ La Medida de Potenciación del Género indica si las mujeres pueden participar activamente en la vida económica y política. Se centra en la participación, mide la desigualdad de género en áreas claves de la economía, participación política y toma de decisiones. Difiere del Índice de Desarrollo Relacionado con el Género e indica la desigualdad de género en capacidades básicas; China ocupa el 90º lugar.

física de sus maridos. Según los expertos, la cifra es más alta en las zonas rurales, las funcionarias de una federación de mujeres en una zona rural de China central dijeron que el 80% de las quejas que trataban era de violencia doméstica.

Cientos de miles de mujeres han sido secuestradas para ser vendidas como esposas o prostitutas. La compra y venta de mujeres y de niñas -una práctica común en la antigua China- fue declarada ilegal de 1949 y gradualmente fue suprimida efectivamente. Con la relajación de los controles que trajo aparejada la reforma económica a fines de los años '70, esta práctica revivió. Una fuente oficial informó que entre 1989 y 1992 el número de casos de secuestros tramitado por los tribunales aumentó en un 11,7%. Una razón avanzada por los investigadores para explicar este fenómeno es el serio desequilibrio en la proporción entre los sexos en ciertas localidades. Tan serio es este problema (y difícil de ocultar ya que hasta los periódicos controlados por el gobierno lo mencionan) que el gobierno se vio compelido a reconocer el año pasado que el secuestro y venta de mujeres era un abuso de los derechos humanos que implicaba un severo castigo para los perpetradores. Amnistía Internacional ha informado respecto a numerosos casos de individuos que recibieron la pena de muerte por este delito. No obstante, como lo describe la organización Derechos Humanos en China: "Debido a las restricciones en la información, a la imposibilidad de llevar a juicio a los compradores de mujeres, a la corrupción y la indiferencia entre los funcionarios locales y la falta de servicios para las víctimas, el gobierno chino no ha cumplido, hasta el momento, con su responsabilidad de eliminar este comercio moderno de esclavos.

Educación

En el campo de la educación se han dado pasos enormes hacia la igualdad de género, en especial entre las mujeres de menos de 40 años. Las mujeres de más de 40 años constituyen hasta un 77% del total de analfabetos y semianalfabetos; su escolaridad se vio interrumpida durante la revolución cultural ya que fueron enviadas a la campaña a "aprender de los campesinos". La ACFW ha indicado que uno de sus objetivos es disminuir en tres millones por año el analfabetismo femenino.

En general, las mujeres reciben menos educación que los hombres, en particular en el ámbito de la ciencia y de la tecnología y esto afectó su acceso a empleos mejores y mejor pagados. La ACFW ha señalado este problema diciendo que "el nivel de educación y la situación actual de las mujeres en China está lejos de satisfacer las exigencias del desarrollo de las nuevas tecnologías y de la consolidación de la modernización. "En un estudio reciente de las necesidades educativas, las mujeres indicaron que querían formación técnica especializada y estudios avanzados de formación en nuevas tecnologías".

El índice de abandono escolar entre las niñas excede de lejos el de los niños: 83% de los 2,73 millones estimados de niños que no pueden ir a la escuela, son niñas.

Legislación de igualdad

Los Artículos 48 y 49 de la Constitución china estipulan los derechos de igualdad de las mujeres y el derecho de las mujeres a protegerse ante los malos tratos.

La protección de las trabajadoras fue legislada por primera vez en 1988 con la "Regulación sobre la protección en el trabajo del personal femenino y de las trabajadoras" promulgada por el Consejo estatal.

En 1992, el Congreso nacional promulgó la "Ley sobre la protección de los derechos e intereses de la mujer", cuyo objetivo era procurar menguar la discriminación basada en el género. Desde entonces, 30 provincias han elaborado regulaciones específicas basadas en esa ley.

La cláusula 17 de la legislación sindical (1992) estipula la protección de las trabajadoras y el derecho a formar comités de trabajadoras.

Además, China firmó la Declaración de Pekín de 1995 y posteriormente adoptó su Plan quinquenal para el desarrollo de la mujer.

Según la evidencia suministrada tanto por fuentes oficiales como no oficiales, estas leyes y regulaciones no han impedido las violaciones de los derechos de la mujer, en particular, en el trabajo. Uno de los problemas principales es la falta de aplicación efectiva y de mecanismos de supervisión. La presidenta de la ACFW expresó en mayo de 1997 su inquietud cuando pidió a las organizaciones gubernamentales chinas de todos los niveles "que protegieran más y más efectivamente los derechos de la mujer". Allí mismo exhortó a las dependencias de gobierno a "eliminar las preferencias de género en las prácticas de contratación".

En el trabajo

La participación activa de las mujeres en el desarrollo económico de China es indiscutible. Su representación en la fuerza laboral -prácticamente igual a la de los hombres- es uno de los aspectos más visibles y públicos de la vida de la mujer china y ha sido un factor determinante de su emancipación y de la promoción de su estatus, tanto en la familia como en la sociedad. Las fuentes oficiales dicen que la proporción de las ganancias femeninas en el total de los ingresos familiares ha aumentado de un 20% en los años 50 a un actual 40 % y en algunas familias, especialmente en hogares rurales encabezados por mujeres y que se especializan en ciertas áreas de producción, puede incluso oscilar entre un 60 y un 70 %.

No obstante, las cifras pueden ser engañosas porque las trabajadoras en China -al igual que sus compañeras en muchas partes del mundo tanto industrializado como en desarrollo- sufren discriminación en términos de acceso al trabajo, formación y promoción así como de condiciones de trabajo. Debido a que están rezagadas en la educación y en la formación son relegadas a empleos de bajos salarios y no calificados en sectores que son considerados "apropiados para las mujeres", tales como el textil, la industria ligera y los servicios. Sólo 13 mujeres de cada 100 hombres ocupan cargos administrativos o jerárquicos. En general, los salarios femeninos promedian un 77% del de los hombres y en el trabajo no agrícola, un 59,4%; también reciben menos beneficios que los hombres.

Si bien las reformas económicas que comenzaron a fines de los años '70 trajeron aparejadas oportunidades, -no necesariamente mejores-, de empleo y empresariales para las mujeres, también exacerbaron las desigualdades de género existentes y llevaron a la superficie prácticas y actitudes sexistas hasta ese momento inaceptables, por lo menos en un país que se enorgullece de tener una sociedad socialista igualitaria. Ciertamente, el hecho que las mujeres han llevado el peso de los efectos negativos de las políticas de reforma económica de China ha sido señalado no sólo por académicos y activistas sino también por dirigentes de la ACFW.

Una característica clave de las reformas económicas ha sido el rápido desarrollo de las empresas de inversión extranjera y las empresas urbanas y rurales. Estas últimas emplean campesinos de las zonas rurales (los "mingongs") que, todas las fuentes coinciden, son los más explotados de los trabajadores/as. Muchos de ellos son mujeres a las que se conoce como "dagongmei" o "compañeras que trabajan". Esto es especialmente cierto en las empresas de inversión extranjera en las zonas económicas especiales costeras en donde la mayoría de los trabajadores son mujeres jóvenes, solteras de entre 17 y 23 años. Sus condiciones de vida y de trabajo son comparables a las de sus compañeras en las zonas francas en cualquier parte del mundo: reciben bajos salarios y magra paga por las horas extras, si es que reciben alguna, son contratadas y despedidas a voluntad de los empleado-

res, no tienen ninguna seguridad en el empleo, no están sindicadas, no tienen ninguna protección de salud y seguridad⁷ y están sometidas al abuso físico y sexual. Sus derechos según constan en la ley son a menudo violados. La licencia y beneficios por maternidad están muy reducidos o directamente no existen. El sistema en auge de los contratos a plazo fijo solía utilizarse, entre otras cosas, para dar a muchas mujeres contratos de un año porque las empresas no quieren pagar prestaciones por maternidad. Las mujeres con contratos de un año constituyen un 25,3% más que los hombres. Una práctica que se está generalizando en las empresas es el despido de las mujeres después de los tres meses de prueba.

No hay ninguna ley o regulación que aborde el acoso sexual en el lugar del trabajo, aunque según los informes está muy extendido.

Un tema de gran preocupación para los defensores de la igualdad de la mujer es la tendencia creciente en las empresas privadas a establecer topes de edad para el reclutamiento de mujeres que, según un estudio de la ACFW de 1996, pueden oscilar entre los 22 y los 30 años. De las 100 empresas representadas en una feria del empleo en Tianjin el año pasado, solo tres no tenían restricciones de edad.

Incluso aquellos que se oponen al régimen chino admiten que en las empresas estatales y colectivas donde se encuentra el grueso de los efectivos de la ACFTU, se presta mayor atención al bienestar de los trabajadores/as. No obstante, con los principios del mercado de "minimizar costos y optimar beneficios" estas empresas están ahora cerrando o están siendo drásticamente reestructuradas. Las cifras de desempleo son, por lo menos, sorprendentes, algunos expertos pronostican que este índice alcanzará el 28% en el año 2000. En 1997, prácticamente un 60 % de los desempleados eran mujeres. La falta de ingresos y de beneficios⁸ que acompaña el cierre de las empresas estatales ha afectado sobremanera a los hogares chinos y, como sucede a menudo, las mujeres, -ya las primeras víctimas- son las responsables del mantenimiento de la familia. Ciertamente, si esta tendencia continúa, la feminización de la pobreza se convertirá en una dura realidad para las mujeres chinas.

La ACFTU y la ACFW

La ACFTU y la ACFW son las dos organizaciones a quien el Partido les ha encargado velar por el bienestar de las trabajadoras, aunque han surgido grupos independientes para defender los derechos de la mujer -grupos de derechos de los trabajadores, ONG locales, refugios para mujeres, etc. La ACFTU y la ACFW son las únicas organizaciones reconocidas por la ley para operar en el país. Ambas responden directamente al Departamento de Propaganda del Comité Central del PCCH que ostenta la categoría de un ministerio en la estructura estatal.

Las mujeres representan aproximadamente un 30% de la ACFTU, que afirma contar con 103 millones de efectivos. La estructura de la ACFTU incluye departamentos para la mujer a todos los niveles y la central estipula activamente los comités femeninos en los lugares de trabajo. A causa de la falta de información no se puede precisar la extensión de la participación femenina en las actividades sindicales, inclusive a nivel de toma de decisión.

Según algunas fuentes, la ACFTU cuenta con un total de 89.000 cuadros gubernamentales. La ACFW es un organismo de servicio con ramas en los distritos, pueblos y ciudades, cuya tarea principal, desde los años '80 ha sido avanzar la política gubernamental de "hijo único" lo que le ha vali-

⁷ Los incendios en las fábricas son frecuentes, en 1995 ocurrieron dos incendios catastróficos: el primero en la fábrica de juguetes Zhili, en la zona especial de Zhenzhen y el otro en la fábrica textil Yuexin, en la zona de Zhuhai que se saldaron con la muerte de 180 trabajadores, prácticamente todos mujeres.

⁸ Uno que tuvo un gran impacto fue la pérdida de la vivienda gratuita.

do ser objeto de críticas. Si bien en el pasado la ACFTU abordaba problemas de matrimonio y familia, los nuevos acontecimientos en China la han forzado a abocarse a temas económicos y sociales.

Fuentes:

- ◆ *The UN-official Report: Women Workers in China*, publicado por la Federación Laboral China y el Centro de Información 1995.
- ◆ Boletín laboral chino (1995, 1996, 1997).
- ◆ Asia Monitor Resource Center, Hong Kong.
- ◆ Carta de protesta de la Campaña de Ropa Limpia, Holanda 1997.
- ◆ Riley, Nancy, 'La igualdad de género en China: dos pasos adelante, uno hacia atrás' in *China Briefing: The Contradictions of Change*, William A. Joseph (ed.).
- ◆ Zhou Meihe y Guo Haiyan, "Impacto de la nueva tecnología sobre el empleo de las mujeres chinas" documento presentado en un seminario nacional patrocinado por el Instituto de Nuevas Tecnologías (Universidad de las Naciones Unidas), Pekín, diciembre de 1995.
- ◆ Informe del taller 'Nuevas tecnologías y el empleo femenino en China', Pekín, diciembre de 1995.
- ◆ *Women workers in China*, publicado por CHANGE, Comisión Industrial Cristiana de Hong Kong, marzo de 1998.
- ◆ Informe sobre prácticas de derechos humanos en China en 1997, Departamento de Estado de EE UU, enero de 1998.
- ◆ Serie de artículos de *Le Monde*, en el número del 5 de mayo de 1998.
- ◆ "Atrapadas entre la tradición y el estado: violaciones de los derechos humanos de las mujeres chinas", serie de artículos en el *China Rights Forum*, otoño de 1995.
- ◆ Xiaorong Li, "La igualdad y la política de planificación familiar", artículo en *China Rights Forum*, primavera de 1995.
- ◆ PNUD, *HDR 1997 Country Rankings*.

SITUACIÓN ECONÓMICA

El impacto de la crisis económica y financiera asiática

El comercio y la inversión internacionales son cada vez más importantes para China: en 1997, las exportaciones representaban un 20 % del crecimiento del PNB. No obstante, los inmensos flujos de inversión de comienzos de 1990 comenzaron a mermar en 1996 y, desde entonces, han sufrido una abrupta caída en 1997/98 debido a la crisis financiera y económica de Asia. Las inversiones extranjeras directas (IED) en abril de 1998 ascendían a \$US 3,12 billones, es decir 19,4% menos que el mismo mes del año anterior. Durante los primeros cuatro meses de 1998, las IED crecieron menos de un 1%.

China ha experimentado una aminoración de su crecimiento económico a causa de la crisis pero en general ha permanecido bastante aislada de sus peores efectos. La última previsión de la Unidad de Inteligencia Económica (15 de mayo de 1998) es que el crecimiento real anual del PNB promediará un 8,7% entre 1998 y el 2002, sostenido por una fuerte inversión gubernamental en la infraestructura. No obstante, China está viendo que la competencia de sus rivales del sudeste asiático es cada vez más fuerte. El crecimiento de las exportaciones durante los primeros cuatro meses de 1998 fue de 11,6%, aún alto, pero de cualquier manera muy inferior al 26,9% de crecimiento durante el mismo período de 1997. A diferencia de los países más golpeados por la crisis, China hasta el momento se ha negado a devaluar su moneda. Esto ha sido una importante contribución a la estabilidad en la región ya que no ha introducido una fuente más de exportaciones a un costo incluso más bajo.

El proceso de privatización en China para reformar las empresas estatales en un período de tres años, a través de un programa de despido de personal, fusiones, adquisiciones y bancarrotas, seguirá teniendo su impacto en las tendencias futuras del comercio y la inversión a nivel internacional, más directamente en términos de compra de empresas gubernamentales o de acciones en ellas de parte de las empresas multinacionales. La reforma de las empresas estatales ya está actuando como un freno a corto plazo del crecimiento debido a la reducción o eliminación de las líneas de crédito estatales a empresas no rentables. El impacto a largo plazo de todos estos cambios va a alterar substancialmente la índole de la ACFTU y de las relaciones de trabajo en China durante los próximos años ya que el estado es cada vez menos el empleador en las empresas y los empleadores privados empiezan a asumir ese papel.

Desempleo

La reestructuración de gran envergadura en las empresas estatales está provocando un desempleo masivo en el sector que ha suministrado gran parte de los efectivos de la Federación China de Sindicatos (ACFTU). Con una aminoración prevista del crecimiento económico, debido en parte a los efectos secundarios de la crisis asiática, este año los trabajadores y trabajadoras chinos se verán confrontados con una situación más difícil y se pondrá a prueba la credibilidad de la ACFTU.

Según las cifras oficiales, se prevé que las empresas estatales despedirán otros 3,5 millones de trabajadores/as este año, además de los 11.5 millones despedidos el año pasado. El índice de desempleo urbano previsto para 1998 por la Comisión de Planificación Estatal es del 3,5 por ciento de la fuerza de trabajo. Sin embargo estas cifras deben ser tomadas con cautela. El ministro de Trabajo Li Boyong dijo en febrero que hasta 10 millones de trabajadores/as podrían perder sus empleos este año como resultado de las reformas de las empresas estatales y fuentes independientes estimaron el

índice de desempleo urbano en cerca de 20%, lo que significaría que por lo menos 30 millones de chinos/as urbanos quedarían en la calle. Por otra parte, las estadísticas oficiales no incluyen los llamados trabajadores "xiagang", que son mantenidos en planilla pero enviados a sus casas con una fracción de sus salarios anteriores. El número de trabajadores "xiagang" se estima en 6 millones. Tampoco son considerados en las estadísticas unos 175 millones de campesinos desempleados o subempleados. Muchos de ellos supuestamente emigran a las ciudades para competir por el número de empleos cada vez más reducido.

Las 300.000 empresas estatales de China siguen empleando alrededor de 110 millones de trabajadores y trabajadoras. Se considera que por lo menos un 40% de estas empresas están en rojo o cerca de la bancarrota. Entre los planes de despido para 1998 figuran 1 millón de empleos en la industria carbonífera, 700.000 en la industria del hierro y el acero y 600.000 en la industria textil. El Ministerio de la Maquinaria tiene como objetivo terminar con 2 millones de puestos de trabajo en un período más largo y el ministro de Ferrocarriles ha anunciado que su personal sería reducido en un 1 millón para el año 2.000. Asimismo, China ha anunciado un plan para recortar el número de sus dependencias a nivel ministerial y recortará la mitad de los funcionarios en un intento de alejar la crisis financiera estilo asiático. Los medios chinos informaron que aquí están involucrados 4 millones de empleos de funcionarios. Sin embargo, peor aún es lo que deparará el futuro. Chen Qingtai, viceministro de la Comisión Estatal Económica y Comercial dijo que "si se reduce un tercio de la mano de obra en las empresas estatales, estas empresas podrían aún operar normalmente. Si se reduce la mitad de los trabajadores algunas empresas podrían incluso operar mejor". No obstante, reconoció que "debemos hacerlo gradualmente".

Muchos observadores están cuestionando el esfuerzo tan anunciado por el gobierno y sus aliados, inclusive por la ACFTU, de readaptar profesionalmente y encontrar nuevos empleos para los trabajadores/as despedidos. Oficialmente, de 7,8 millones de trabajadores/as que perdieron sus empleos el año pasado, 4,8 millones no han podido encontrar un nuevo empleador y aunque están oficialmente en las planillas, un número creciente de trabajadores no recibe su salario a tiempo. El ministro de Finanzas, Liu Zhongli ha dispuesto que en 1998 se utilicen 2,1 billones de dólares estadounidenses para los trabajadores despedidos pero aún no se ha puesto en marcha un programa completo de subsidios de desempleo. El gobierno ha decidido aumentar las deducciones del fondo de salarios de un 1 a un 2% para el fondo de desempleo y ha solicitado a los empresarios privados que contribuyan. Aunque hasta el momento sólo las empresas estaban contribuyendo al fondo de desempleo, también se pedirá la contribución de los trabajadores.

No obstante, algunos analistas han advertido que una aminoración del crecimiento económico podría evitar la creación de empleo, intensificando la tensión entre las masas de desempleados. China afichó un crecimiento económico de 8,8% el año pasado, inferior al 9,7 de años anteriores y ha pronosticado un crecimiento de 8,0% en 1998.

La ACFTU está apoyando las reformas de las empresas estatales y ha hecho un llamamiento público para que se tenga en cuenta la situación de los trabajadores/as despedidos. "Los objetivos y tareas en materia de reformas y el desarrollo impulsado por el 15° Congreso Nacional del Partido Comunista chino convocado en Pekín, en septiembre de 1997, cristalizan los intereses fundamentales de la clase trabajadora", dijo Zhang Dinghua, vicepresidente de la ACFTU. "También creemos que para mantener la estabilidad social debe tenerse en cuenta la capacidad de resistencia de los trabajadores y se deben tomar medidas para garantizar las normas de vida básicas de los trabajadores, antes de poder emprender cualquier gran reforma", graficó. Los periódicos en China informaron que la ACFTU ha contribuido con \$US 180,7 millones para los trabajadores más pobres a fines de 1997 y durante el Año Nuevo chino.

Sin embargo, las críticas en torno al papel de la ACFTU están aumentando a medida que los funcionarios temen que el creciente desempleo pudiera causar una explosión social. Es interesante ver que la crítica no sólo proviene de círculos disidentes. A principios de este mes, el China Daily oficial publicó una editorial en la que pedía a los sindicalistas chinos que fortalecieran la protección de los trabajadores frente a los abusos de derechos.

La mayor parte de los efectivos de la ACFTU proviene de las empresas estatales, aunque la mayoría de las quejas de la ACFTU están dirigidas a las empresas extranjeras donde supuestamente la ACFTU organiza campañas de reclutamiento. Oficialmente, la ACFTU afirma que 152.800 sindicatos con un total de 14,67 millones de efectivos se han establecido en empresas extranjeras y que a finales del año pasado se habían firmado contratos colectivos con 39.243 empresas extranjeras. La ACFTU señaló que piensa incrementar este número en 5.000 este año, firmando convenios colectivos con un 40% del número total de empresas con capital extranjero. A pesar de las altas cifras mencionadas en las publicaciones oficiales, la investigación independiente muestra que los sindicatos en China no son muy activos todavía en las empresas extranjeras. Una investigación en Shanghai en 16 empresas extranjeras concluyó que seis tienen un contrato colectivo. Menos de la mitad tenía una representación sindical formal y sólo una un congreso de trabajadores. A veces, reveló el estudio, el director de recursos humanos era también el representante sindical. Los presidentes de sindicatos en 8.865 empresas con capital exterior son miembros de la junta de directores o asisten a las reuniones de la junta como miembros no votantes.

Si bien se puede cuestionar el verdadero papel y la presencia de la ACFTU en las empresas extranjeras, la ACFTU está en gran medida ausente de las empresas urbanas y rurales. Mientras que las reformas chinas están principalmente focalizadas en las empresas extranjeras, las empresas urbanas y rurales que cubren el interior de China, son mucho más importantes en términos de producción industrial y de empleo.

Los observadores piensan que la estabilidad social de China será puesta a prueba este año y que se desafiará el papel de los sindicatos oficiales. "La bomba social va a explotar" dice Bing Xiang de la Escuela Empresarial Internacional en Shanghai agregando "Es mejor detonar la bomba uno mismo, así se va a terminar". Otros analistas piensan que la única manera en que China podría controlar una erupción de descontento social sería la represión. En meses recientes se han hecho llamamientos a favor del establecimiento de sindicatos independientes y ha habido protestas en distintas ciudades, siendo el desempleo la causa principal del descontento. Recientemente, se ha formado un partido político clandestino que tiene los sindicatos independientes en su agenda.

Mientras que la mayoría de la gente reconoce que, en vista del sistema, los sindicatos independientes tienen pocas posibilidades inmediatas de crecer, muchos también dudan de que la ACFTU esté en situación de canalizar genuinamente el creciente descontento.

EMPRESAS MULTINACIONALES

Introducción

Las empresas multinacionales y la inversión extranjera directa (IED) son fundamentales en la permanente y dramática transformación de China, inclusive en su entrada en la economía global. El impacto de esta transformación en la economía global intensifica las razones de preocupación del movimiento sindical internacional respecto a la situación de los trabajadores y trabajadoras y a la falta de respeto de los derechos sindicales en este país totalitario.

¿En qué medida ha disminuido esta transformación y las actividades de las empresas multinacionales el papel de las instituciones centrales y de la autoridad en China? En relación directa con este interrogante cabe saber si las empresas multinacionales pueden influenciar -o no- positivamente la transformación de China. Si esto fuese posible, se podría preguntar si existe un papel para los sindicatos del país de origen y para las organizaciones sindicales internacionales. Esto podría lograrse presionando a las empresas multinacionales o trabajando con ellas, inclusive a través de códigos de conducta y otros medios a los efectos de asegurar que se concrete todo potencial para el cambio positivo.

La extensión de la inversión extranjera directa en China

La transformación de la economía china se inicia con la decisión tomada por la tercera plenaria del Partido Comunista en 1978 de adoptar una "política de puertas abiertas" La implementación de tal decisión resultó en un incremento de los flujos de IED de \$US 57 millones en 1980 a \$US 3,5 billones en 1990 a una estimación de \$US 42,3 billones en 1996. El valor estimado de IED correspondiente a 1996 fue de \$US 169,1 billones. Los flujos de IED reflejan el cambio correspondiente y relacionado en la organización económica de China. En 1985, más del 85% de la producción industrial provenía del sector planificado pero en un plazo de 10 años esto ha disminuido a sólo un 15%.

Las fuentes de IED son incluso más sorprendentes que sus dimensiones. Las cifras más recientes disponibles (para 1995) que muestran la fuente de flujos de inversión revelan que Hong Kong, con \$US 20,1 billones es la mayor fuente de IED seguida por Taiwan (\$US 3,2 billones), Estados Unidos (3,1 billones) y Japón (3,1 billones), Corea (1 billón), Singapur (1,9 billones), Macao (439,8 millones), Reino Unido (914,1 millones) y Alemania (386,4 millones).

El total correspondiente a los Estados miembros de la UE tomados como una totalidad (2,3 billones) es inferior al de Estados Unidos o Japón. Puede además ser útil recordar que las economías industrializadas siguen recibiendo gran parte de las IED y que, con flujos internos que totalizan más de 77 billones, Estados Unidos sigue siendo el país anfitrión más importante para las IED ya que atrae casi el doble de la cantidad de IED que China.

La mayor parte de las IED se concentra en la industria manufacturera orientada hacia la exportación. Las IED han transformado China en el 11° exportador más importante del mundo. Casi el 50% de las exportaciones chinas provienen de empresas con inversión extranjera. Ningún otro país tiene una proporción tan alta.

La organización de la inversión extranjera directa en China

Entre los distintos tipos de empresas en China figuran las empresas estatales, las empresas privadas, las empresas colectivas urbanas, las empresas urbanas y rurales y las empresas con inversión extranjera.

Hay cuatro tipos de empresas con inversión extranjera: 1) Empresas que son propiedad total de inversores extranjeros; 2) Empresas mixtas; 3) Empresas mixtas contractuales (también llamadas empresas mixtas cooperativas); 4) Empresas mixtas de exploración involucradas en la extracción de recursos naturales. Según las estadísticas chinas oficiales correspondientes a 1997, se invirtieron \$US 16,2 billones en empresas totalmente extranjeras, \$US 19,5 billones en empresas mixtas, \$US 8,9 billones en empresas mixtas contractuales y \$US 0,4 billón en empresas mixtas de exploración.

Las empresas mixtas pueden involucrar cualquiera de los distintos tipos de empresas chinas. Las autoridades gubernamentales, que van desde las autoridades locales hasta el Ejército de Liberación Popular y sus empresas afiliadas, participan en las empresas mixtas.

En las fases iniciales de la política de puertas abiertas, las empresas mixtas contractuales constituyeron la forma más común y raramente se permitían las empresas totalmente extranjeras. En ciertos sectores siguen existiendo restricciones sobre el porcentaje que se les permite a los extranjeros en las empresas mixtas.

Según las estadísticas gubernamentales existían 233,564 empresas con inversión extranjera en 1996 aunque varias de ellas no estaban operando. Las empresas con inversión extranjera ocupan más de 25 millones de trabajadores y trabajadoras.

Un quinto del total de las exportaciones chinas se produce en las "Zonas Económicas Especiales". Al igual que en las zonas francas en otros países, las zonas especiales ofrecen distintos incentivos de inversión tales como impuestos más bajos, reducción o deducción tributaria, asistencia de infraestructura, etc.

Inicialmente, dos provincias Fujian y Guangdong, recibieron derechos especiales relacionados con el comercio y la inversión extranjeros y se establecieron cuatro zonas económicas especiales en estas provincias. Las dos primeras se establecieron en 1980 en las ciudades de Shenzhen y Zhuhai ubicadas en la región del delta del río de las Perlas de la provincia de Guangdong. En 1984 se abrieron 14 ciudades costeras en China y en 1985 cinco regiones, inclusive toda la región del delta del río de las Perlas fueron declaradas zonas económicas abiertas. El delta del río de las Perlas sigue siendo de lejos la zona más importante con un cuarto de todas las empresas de inversión extranjera y un tercio de todas las IED. Hay 1000 ciudades y pueblos involucrados en el procesamiento de exportaciones.

La situación general no parece ser la de grandes empresas occidentales con marcas rápidamente reconocibles que establecen fábricas y emplean trabajadores/as chinos para hacer sus productos, aunque esto sin duda ocurre. De hecho, la mayoría de los inversores extranjeros en China son asiáticos, especialmente de etnia china. A menudo los nombres de las empresas no son conocidos y muchas empresas son privadas. Además, la falta de transparencia empresarial en la mayoría de los países asiáticos dificultaría tener una visión acertada de estos inversores o de los vínculos que pueden tener con otras empresas multinacionales.

Otras formas de inversión extranjera que impulsan las exportaciones chinas incluyen las concesiones de licencia y los acuerdos de compensación comercial entre las empresas chinas y las empresas multinacionales. Con las concesiones de licencia las multinacionales pueden contribuir con tecnología o con componentes y pagar las cargas de procesamiento de mercadería que luego es comercializada bajo sus marcas. En otros casos, las empresas extranjeras contribuyen con una variedad de aportes industriales, tales como la tecnología o equipo, a cambio de productos manufacturados que ellas comercializan y distribuyen.

Condiciones de trabajo en las empresas con capital extranjero

Un estudio del gobierno informó que el 81,8 % de los inversores extranjeros citaba el mercado laboral chino como la primera razón para invertir en China. Existe evidencia suficiente de que los trabajadores/as chinos empleados en las empresas extranjeras sufren una explotación y abuso extremos.

Es difícil distinguir la influencia de las empresas multinacionales sobre las condiciones de trabajo en China o contrastar las condiciones de trabajo en las empresas extranjeras con aquéllas en otras empresas. Las empresas de inversión extranjera fueron utilizadas como una suerte de experimento de distintas maneras de hacer más eficiente la economía china, inclusive la creación de un mercado laboral. Por ejemplo, la introducción de un sistema de trabajo por contrato -usado ahora en toda China- comenzó en la zona económica especial de Shenzhen y luego fue aplicado a otras empresas extranjeras. Una ley de 1986 extendió el sistema a empresas estatales. Con respecto a los reclamos de que las empresas extranjeras pagan más es útil recordar que antes de la política de puertas abiertas los bajos salarios de las empresas gubernamentales eran compensados por la seguridad del empleo, así como por subsidios de alimentación, vivienda y médicos.

La gran discrepancia entre la legislación laboral china y la práctica y la falta de confiabilidad de las estadísticas oficiales presentan también problemas a la hora de comprender las condiciones actuales de los trabajadores y trabajadoras chinos en las empresas con inversión extranjera.

A continuación ofrecemos un resumen de las condiciones de trabajo en las empresas extranjeras, basado en informes de ONG, organizaciones sindicales, académicos y periodistas. Parte de esta información fue obtenida de registros gubernamentales oficiales y de la prensa oficial que a veces, y por distintas razones, ha decidido que era útil publicar historias sobre explotación y abusos en las empresas extranjeras.

(a) La índole precaria del empleo

Prácticamente todo el trabajo en las empresas de inversión extranjera es precario y los trabajadores/as sumamente vulnerables a la explotación y al abuso. Alguno de los factores principales que contribuyen a esta precariedad incluyen la existencia de un inmenso excedente de trabajo consistente en personas desocupadas de zonas rurales que se suman a las víctimas de los despidos masivos en las empresas estatales. Otra razón de su precariedad para millones de trabajadores es su condición de campesinos migrantes.

Una tercera razón es la del sistema de trabajo por contrato con contratos de empleo a plazo fijo. Más de la mitad de los trabajadores empleados en las empresas extranjeras son campesinos migrantes. Aquí se incluyen más de 6,5 millones de trabajadores/as empleados solamente en el delta del río de las Perlas. En su mayoría estos trabajadores son mujeres jóvenes. El sistema de registro chino distingue entre personas urbanas y personas rurales. Los trabajadores rurales que buscan empleo

en las zonas urbanas supuestamente obtienen permisos de residencia temporaria. Muchas empresas extranjeras confiscan tales permisos además de los documentos de identidad cuando los trabajadores son contratados. Una encuesta de la ACFTU en Guangdong concluyó que a un 25% de los campesinos se les había confiscado sus documentos para restringir su libertad de movimiento.

La distinción entre personas urbanas y rurales permite al gobierno evitar obligaciones con respecto a la vivienda y a la seguridad social. Los trabajadores locales tienen derecho a la jubilación, a subsidios de desempleo, seguro por accidentes de trabajo y seguro médico. Los campesinos migrantes sólo tienen derecho a un seguro por accidente de trabajo y a la jubilación. El sistema de trabajo por contrato significa que prácticamente todos los trabajadores chinos son trabajadores ocasionales empleados con contratos a plazo fijo. En las empresas extranjeras orientadas a la exportación estos contratos son por uno o dos años y a menudo no se renuevan los contratos a los campesinos migrantes con más de 25 años o a los trabajadores que tienen más de 30. Las empresas extranjeras tienen una mano de obra descartable.

El despido arbitrario parece ser una práctica común al igual que la de requerir que los trabajadores hagan un "depósito" como condición de empleo.

(b) Remuneración

Las cifras concernientes a los salarios absolutos o relativos pueden no ser confiables. A pesar de los reclamos de que los salarios en las empresas extranjeras pueden ser más altos, el salario real por hora puede de hecho ser más bajo. Existe evidencia considerable de que los trabajadores no reciben el salario mínimo impuesto por las autoridades locales y que a menudo no son compensados por las horas extras. Un estudio llevado a cabo en Shenzhen, Zhuhai y Shantau concluyó que un 55% de las empresas extranjeras estaba pagando menos del salario mínimo local. Un sistema abusivo de multas y de deducciones ilegales también podría distorsionar lo que los trabajadores reciben realmente. Los trabajadores no suministran información respecto a cómo se calculan los salarios lo que a menudo se basa en un sistema de puntos "científico y secreto", ostensiblemente para promocionar la productividad. Este sistema de puntos se toma como base para fijar multas que se utilizan para controlar a los trabajadores y permite a las empresas fijar arbitrariamente los salarios (ver Trato abusivo y disciplina).

Existe evidencia substanciada del pago atrasado de los salarios en las empresas extranjeras. De una encuesta en 9 empresas en la industria del juguete de Guangdong se desprende que 7 habían demorado un mes el pago de salarios. Un informe gubernamental concluyó que de las empresas atrasadas en el pago de salarios en Zhuhai, un 70% eran empresas extranjeras. En 1995 el propietario de una empresa extranjera con capital de Hong Kong se fue adeudando a los trabajadores cinco meses de salarios.

(c) Jornada de trabajo

La ley china estipula un día de 8 horas, una semana de 44 horas y un día de descanso por semana. Las horas extras deben ser compensadas según una tarifa superior y no deben exceder las 3 horas por día o 36 horas por mes. Las horas extras obligatorias constituyen una práctica extendida y días de 12-13 horas serían una práctica común en las empresas extranjeras. También existen días de 15/16 horas. En un caso muy publicitado, los trabajadores en una fábrica electrónica de propiedad coreana empezaron a trabajar un día a las 8 de la mañana y trabajaron hasta las 17:30 de la tarde. Después de una media hora de pausa volvieron al trabajo a las 6 de la tarde y trabajaron hasta las 2 de la mañana. Un estudio de una ONG indicó que el período más largo de trabajo consecutivo era de 36 horas. Es común que los trabajadores tengan sólo uno o dos días de descanso al mes. Un es-

tudio de la ACFTU de las empresas extranjeras en Guangdong concluyó que un 61% de la población asalariada trabaja más de seis días a la semana.

(d) Salud y seguridad

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo correspondientes a 1994 registraron 40.000 incendios que se saldaron con el fallecimiento de 2.748 personas y 4.277 lesionadas. Estos registros informan también sobre 11.601 accidentes industriales no mineros que resultaron en 7.896 muertes. Se ha estimado que un 70% de los accidentes industriales tuvo lugar en las empresas extranjeras. Una encuesta de dichas empresas en Guangdong concluyó que el nivel de gases tóxicos era 10 veces superior al de la norma nacional de seguridad. Asimismo, los accidentes industriales son el resultado de la utilización de maquinaria mal mantenida, anticuada y carente de los mecanismos de seguridad. Existen inspecciones inadecuadas y algunas medidas de aplicación de normas de salud y seguridad.

(e) Trato abusivo y disciplina

Existen abundantes informes sobre la humillación, reprimendas, castigos físicos, golpizas, cacheos, acoso sexual y un régimen estilo militar para los trabajadores/as en las empresas con inversión extranjera. Los trabajadores/as están sujetos a multas por no cumplir los cupos; no entregar sus documentos de identidad; llegar un minuto tarde, hablar, beber o ir al baño durante las horas de trabajo; no usar los distintivos en el lugar designado de la solapa; no caminar por las marcas establecidas, no sentarse en sus lugares asignados en la cantina; hablar durante las comidas o gritar; llegar tarde al dormitorio; hacer entrar a alguien o entrar alimentos en el dormitorio, tirar basura, tirar comida en la cantina, no asistir a los ejercicios; caminar por el césped; abandonar la fábrica o el dormitorio sin aprobación y muchas otras "ofensas". En muchos casos los trabajadores/as son multados por violar reglas respecto a las cuáles nunca habían sido informados.

(f) Condiciones de vida y libertad de movimiento

El costo de la vivienda y la voluntad de la dirección de controlar a los trabajadores significa que a menudo viven en dormitorios. Aunque las regulaciones de seguridad e incendio requieren que dichos dormitorios estén separados de la fábrica y de los depósitos, las disposiciones siguen vigentes de "tres en uno". El espacio asignado a los trabajadores a veces no conforma los dos metros cuadrados mínimos estipulados por el Ministerio de Trabajo. A veces, las camas son de hecho compartidas entre los trabajadores del turno diurno y los del turno nocturno. Se informa que el sistema de sanitarios es inadecuado.

¿ Pueden las multinacionales hacer un aporte positivo a la situación de la clase trabajadora china?

En años recientes una serie de empresas en Europa y América del Norte han adoptado "códigos de conducta" que cubren sus prácticas laborales y las de sus abastecedores en los países en desarrollo. La mayoría de las empresas que adopta dichos códigos está involucrada en la comercialización de manufactura de ropa, calzado y juguetes de marca y organiza internacionalmente la producción a través de la terciarización a sus contratistas y abastecedores. Prácticamente siempre los trabajadores/as empleados formal o informalmente son explotados por los subcontratistas o abastecedores, sobre todo en países con bajos índices de organización sindical.

Dichos códigos fueron prácticamente siempre ejercicios de relaciones públicas que llevaron a las

ONG y a los sindicatos a exigir que deben ser "supervisados independientemente". La aplicación de códigos de conducta en países en donde los gobiernos no democráticos no respetan los derechos humanos de sus ciudadanos es fundamental en la discusión de los códigos de conducta.

Uno de los primeros códigos de conducta voluntarios para las empresas, el Código Sullivan, procuró tener una influencia positiva en la situación de Sudáfrica bajo la apartheid influenciando el comportamiento de las empresas multinacionales. En ciertos casos, las empresas hicieron lo correcto aún si era técnicamente ilegal hacerlo. Sin duda, la situación no es totalmente comparable a la de otros países.

La industria internacional del juguete ejemplifica la magnitud de este problema. Esta es una industria que concentra la mayoría de su producción en China, un país que no permite los sindicatos independientes y que no observa en la práctica muchas normas de trabajo internacionalmente reconocidas. Debido a su tamaño e importancia, esta "cuestión china" es un tema excepcionalmente difícil para las empresas que están considerando códigos de conducta.

Algunas empresas mantienen que estarían dispuestas a incluir el derecho de sindicación y a negociar colectivamente en sus códigos pero que el gobierno les impediría que respetasen estos derechos. No está claro, sin embargo, si las empresas han puesto esto en práctica, si de hecho han tratado de respetar los derechos humanos y sindicales en sus empresas y si se han arriesgado o han sufrido consecuencias negativas como resultado.

Algunos académicos y observadores informados han hecho algunas generalizaciones en relación con el patrón de abuso y explotación asociado con las IED en China. Las peores condiciones se asocian con las empresas de inversión de Hong Kong o Taiwan que tienden a ser más pequeñas, con mayor intensidad de mano de obra y se ubican en "el Sur", como por ejemplo, en Guangdong. Se informa que las empresas extranjeras de inversión coreana son empleadores especialmente rigurosos.

China como país de origen de empresas multinacionales

Existen 7 empresas multinacionales (EMN) con sede en China en la lista de las primeras 50 EMN con sede en los países en desarrollo de 1995. No se incluyen 9 empresas con sede en Hong Kong.

Al elaborar su propio modelo dirigido a la exportación, el gobierno parece haber adoptado la idea coreana de estimular la emergencia de una serie de grandes conglomerados que pueden, a través de su tamaño y de los privilegios especiales que se les otorgan, convertirse en empresas "a nivel mundial" capaces de competir en la economía global. El gobierno ha identificado 120 empresas estatales que quiere convertir en "campeones nacionales".

La participación de las autoridades en las empresas presenta toda una gama de problemas para los sindicatos en los países anfitriones de empresas multinacionales chinas. Los problemas más serios pueden ser ocasionados por las actividades internacionales de las empresas controladas por el Ejército de Liberación Popular que controla unas 20.000 empresas involucradas en mercadería y servicios para el consumidor y armamento. China es uno de los principales exportadores mundiales de armamentos.

Aunque China es miembro de la OIT y ha recibido extensa información respecto a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT no hay indicios recientes de que el gobierno utilice la Declaración en la elaboración de políticas. Tampoco existe evidencia de que las empresas tengan en cuenta ese importante y acordado repertorio de normas voluntarias a la hora de desarrollar las políticas empresariales en China.

Profunda transformación de las relaciones de trabajo en China

Ying ZHU *

Desde que se instauraron la reforma económica y la política de puertas abiertas, la sociedad china está cambiando a pasos agigantados. Al aparecer nuevos grupos de presión se han acentuado los conflictos socioeconómicos, y uno de los problemas más delicados del momento es la renovación del sistema de relaciones de trabajo. Las empresas estatales, amenazadas por la economía de mercado, se ven abocadas a la racionalización y despiden a los empleados sobrantes. Tanto en las zonas urbanas como en las rurales están surgiendo empresas de propiedad colectiva y privada que, en aras de una producción rápida y eficiente, terminan por descuidar la situación de sus trabajadores. Desde comienzos del decenio de 1980 afluyen al país inversiones exteriores de distintas procedencias, y las empresas con capital extranjero implantan métodos de relaciones laborales propios y muy distintos entre sí. Una numerosa población flotante está trasladándose del campo a las ciudades, pero permanece fuera del mercado de trabajo oficial.

Durante mucho tiempo no hubo en China relaciones laborales tal como se entienden éstas en una economía de mercado, y no se promulgó una legislación clara al respecto. La primera ley del trabajo fue aprobada por la Comisión Permanente del Congreso Nacional del Pueblo el 5 de julio de 1994. Es una ley con altura de miras, que aspira a proteger los derechos de los trabajadores, readaptar el mundo del trabajo y establecer un sistema de relaciones laborales acorde con la economía socialista de mercado. Pero la puesta en práctica de esta nueva ley y su efectivo cumplimiento son motivo de preocupación, por varias razones. La primera es que sigue prevaleciendo el sistema de relaciones laborales tradicional, aunque es obvio que no sirve para hacer frente a los cambios actuales. La segunda es que, al acrecentarse la variedad de tipos de empresa, se han diversificado también sus métodos de gestión, con el resultado de que las relaciones de trabajo han ganado en

* Departamento de Lenguas y Estudios Asiáticos, Universidad Tecnológica de Victoria (Australia).

Véase la traducción al español publicada en *Documentos de Derecho Social* (Ginebra, OIT), 1994 3, págs. 19-30.

complejidad. La tercera es que las administraciones central y locales, atentas a mantener el control macroeconómico, se sirven de distintas políticas fiscales y administrativas para supervisar a las empresas, y ello ha complicado también la tutela de los derechos de los trabajadores. La cuarta es que, desde que se inició la política de puertas abiertas en las zonas costeras, la situación geopolítica y económica de esas zonas ha evolucionado de distinto modo que la de las regiones del interior, y otro tanto ha sucedido en lo que se refiere a sus relaciones laborales. Esa diversificación política y económica, unida al clima de incertidumbre, dificulta todavía más la salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

El propósito de este artículo es analizar la evolución del sistema de relaciones de trabajo en medio de los tremendos cambios que se están dando tanto en lo político como en lo económico, y definir los nuevos cometidos que están asumiendo el Estado, la dirección de las empresas y los sindicatos en la etapa actual de transición. En primer lugar, se hace un somero esbozo del sistema tradicional de relaciones laborales. A continuación se ilustran las transformaciones que está sufriendo dicho sistema, entre ellas las de la política estatal y las funciones del Estado, de las empresas y de los sindicatos. Se examinan, en fin, los problemas que plantea la transición en el ámbito laboral y las disposiciones adoptadas recientemente por el Gobierno.

El sistema tradicional

El sistema clásico de planificación estatal se basaba en la idea de dirigir la totalidad del sistema económico como una gran empresa (Ma y otros, 1994). En ese sistema, el Estado planificaba el empleo, las finanzas, la propiedad, la producción, el abastecimiento de materiales y los mercados. Las empresas estaban subordinadas a la administración gubernativa, y entre las amplísimas funciones de los poderes públicos se contaba no sólo trazar y aplicar la política macroeconómica, sino dirigir el rumbo de las empresas estatales, e incluso de las no estatales. Tal sistema de mando producía en la práctica una mala gestión de las actividades económicas, tanto a nivel macro como micro. La planificación equivocada originaba desequilibrios entre la oferta y la demanda de productos, y enormes pérdidas de renta.

Antes del comienzo de la reforma había básicamente tres tipos de empresa: estatales, colectivas y privadas. La inversión extranjera no existía. Las diferencias entre las tres clases de empresa se justificaban en razón de su propiedad implícita: las empresas estatales pertenecían a toda la población; las empresas colectivas pertenecían a la comunidad responsable (residentes de una determinada localidad, o los propios trabajadores de la empresa), y las empresas privadas pertenecían a personas físicas. Las empresas estatales formaban la mayor parte del parque empresarial y contaban con instalaciones de producción relativamente avanzadas. Menos numerosas eran las empresas colectivas y privadas, que, por lo general, tenían menor tamaño, más retraso tecnológico y solían dar resultados económicos peores debido a la falta de apoyo del Estado.

En el sistema tradicional había dos categorías de empleo, a saber, el fijo (la llamada «escudilla de arroz», esto es, empleo asegurado para toda la vida) y el temporal. La abrumadora mayoría de los trabajadores eran empleados fijos, que tenían garantizado el empleo vitalicio en empresas urbanas estatales y colectivas. Su contratación y asignación de puestos, sus permisos de trabajo, sus traslados y sus despidos requerían la aprobación oficial de las oficinas de personal estatales. Los trabajadores temporales eran residentes urbanos y rurales que cumplían un contrato de trabajo de duración limitada en empresas urbanas estatales y colectivas (Korzec, 1992). En esta categoría se incluían los trabajadores estacionales y los trabajadores del campo admitidos de manera temporal en algún sector de la industria (Chang, 1992).

El salario básico o salario patrón variaba dentro de una escala de ocho puntos. Las diferencias entre zonas e industrias obedecían a las desigualdades de precios y a los suplementos destinados a compensar la dureza de la tarea. Este sistema salarial ha sido acusado de rigidez, porque no tiene apenas en cuenta variables que recompensen la eficiencia de las empresas y el esfuerzo de trabajo individual (Chang, 1992). China tenía además un sistema de asistencia social un tanto complicado, que comprendía pensiones de jubilación y de sobrevivientes, pago de la asistencia médica, subsidios para los trabajadores de ingresos bajos, alimentos a precios subvencionados, actividades de ocio y servicios sociales de las empresas (por ejemplo, transporte al lugar de trabajo y planificación familiar). En el decenio de 1980, el valor de las prestaciones mencionadas se estimaba que era del orden de un 20 a un 30 por ciento de la masa salarial (CSP, 1990). Por lo tanto, la función clásica de las empresas se extendía más allá de la producción, abarcando muchos asuntos de previsión social.

Desde la Liberación de 1949, el sistema sindical estuvo dominado por el Partido Comunista de China (PCC) y los órganos e instituciones del Partido-Estado, encabezados por el Gobierno. El Partido estaba formado por la clase trabajadora y representaba al proletariado. De ahí que, para sus jefes, las relaciones laborales estuvieran marcadas por un espíritu de cooperación, y no de oposición, entre el Estado titular del patrimonio público y los trabajadores de las empresas estatales. La organización sindical oficial, la Federación de Sindicatos de China, había sido creada en 1925, en el fragor de la lucha del Partido Comunista por una nueva China independiente. Tras la Liberación, el Partido no instauró otra organización sindical y la Federación vino a servir de enlace entre el Partido y las «masas».

El sistema tradicional no ha podido soportar los grandes cambios operados en la sociedad a raíz de la reforma económica. Desde el decenio de 1970 se implantan nuevas pautas políticas con miras a modificar las atribuciones del Estado y promover la rentabilidad económica.

Innovaciones políticas

La tarea central de la reforma consiste en sustituir la intervención directa de las autoridades gubernativas en la empresa por una autonomía empresarial basada en la adaptación al mercado. Se pretende que la acción de

los poderes públicos se centre en el ajuste macroeconómico y la planificación del desarrollo, asuntos que sobrepasan la capacidad reguladora del mercado. Además, la dirección de la economía debe cambiar de pautas, reemplazando el recurso tradicional a las órdenes administrativas por el empleo de medios indirectos tales como la legislación y la ordenación de los tipos de interés, de los impuestos y de los tipos de cambio. Un propósito importante es el de separar la función de propiedad pública de la función gubernativa, estableciendo una organización independiente de gestión de los bienes públicos que ejerza su potestad fuera del sistema administrativo del Estado. Esta separación permite reducir el control directo del Estado sobre las empresas.

En la etapa inicial de la reforma apenas se legisló sobre asuntos laborales, pero últimamente se han promulgado diversas normas. Así, algunas autoridades provinciales y ministerios han dictado reglamentos internos, «leyes mínimas» u ordenanzas de carácter «cuasijurídico» (Korzec, 1992). Desde 1986 han entrado en vigor cuatro «ordenanzas temporales» que persiguen otros tantos objetivos del Estado en lo que se refiere a la reforma del sistema de trabajo en las empresas estatales y colectivas. Son las siguientes: *a)* la ordenanza sobre contratos de trabajo, que reforma el sistema de empleo sustituyendo el régimen de trabajo fijo por otro de empleo contractual; *b)* la ordenanza sobre contratación de personal, que reforma el sistema de colocaciones, sustituyendo la asignación administrativa de los trabajadores y su reclutamiento interno por la oferta pública de los puestos de trabajo y la selección de los candidatos con arreglo a criterios objetivos; *c)* la ordenanza sobre despidos, que concede a las empresas la facultad de despido, y *d)* la ordenanza sobre seguro de los trabajadores, que establece un sistema de seguridad social para los desempleados y pensiones de vejez para los jubilados.

La reorientación de las funciones y los objetivos del Estado ha acarreado cambios en otros componentes del orden laboral: las empresas, los modos de contratación, los salarios, los sistemas de previsión y seguridad sociales, el mercado de trabajo y los sindicatos.

Cambios en las empresas

Al variar el papel del Estado, todas las empresas, incluso las públicas, han adquirido mayor autonomía y han visto alterado su cometido. Una tarea capital de las empresas estatales consiste en reformar los métodos de producción, que son ineficientes y rígidos, para hacerlos competitivos y rentables. En muchas firmas estatales grandes y medianas se ha puesto en marcha la gestión en régimen de contrato, y en las de menor tamaño se ha empezado a implantar un régimen de arrendamiento². En fechas recientes,

² La gestión en régimen de contrato significa que los directivos firman con el Estado un contrato en el que se especifica un determinado nivel de rendimiento económico; los directivos y trabajadores que cumplan las condiciones fijadas pueden ser recompensados con primas. Conforme al régimen de arrendamiento, los directivos o gestores que se hacen cargo de la empresa han de abonar un arriendo y su ingreso personal son los beneficios suplementarios que obtengan.

numerosas empresas estatales de todo el país han pasado a ser sociedades por acciones.

La diversidad de tipos de empresa es mayor que nunca. Desde que comenzó la reforma económica, las empresas colectivas y privadas han experimentado un crecimiento notable en número y en tamaño, tanto en las zonas urbanas como en las rurales. Su expansión comenzó cuando los municipios empezaron a formar empresas rurales a raíz de la descolectivización de la agricultura (Goodman, 1994), y se vio impulsada por la reasignación de activos y recursos del sector estatal o público al conjunto de empresas no estatales. Al mismo tiempo, se permitió que los trabajadores tomaran un segundo empleo y que abandonaran sus unidades de producción para establecerse por cuenta propia (lo que en chino se llama *via hai*: «lanzarse a la actividad privada»). Todas esas innovaciones alentaron el florecimiento de empresas colectivas y privadas en las zonas urbanas. Por otra parte, la inversión extranjera ha sido muy notable, de modo que las empresas de propiedad enteramente extranjera o de tipo mixto tienen ya un peso importante en la economía. Se calcula que el sector privado (incluidas las firmas autóctonas y extranjeras) aportó en 1992 un 50 por ciento del PNB total (Walsh, 1993).

Cambios en el sistema de empleo

Cuando el Gobierno renunció a controlar la selección y contratación de los trabajadores, las empresas adquirieron autonomía para decidir la magnitud de su plantilla y las condiciones de empleo y para despedir al personal sobrante. China ha vivido un cambio revolucionario en este ámbito desde el momento en que, para subsanar los consabidos defectos de las economías de socialismo de Estado – entre ellos la existencia de trabajadores superfluos y el estancamiento de la productividad –, se instauró una modalidad de empleo contractual en sustitución del régimen tradicional de empleo vitalicio. Es lo que a menudo se ha denominado «el fin de la escudilla de arroz».

Este régimen de empleo se estrenó con carácter experimental a comienzos de 1983, y fue implantado jurídicamente en 1986 (Chang, 1992). Con arreglo a esa normativa, los nuevos trabajadores industriales están sujetos a un «régimen de contrato» (en cambio, los que ya eran fijos siguen disfrutando de empleo vitalicio) y se los conoce como «trabajadores del sistema contractual». Los contratos tienen una duración mínima de un año, y sus cláusulas estipulan las tareas de producción, período de prueba, condiciones de trabajo, remuneración, disciplina laboral y sanciones (Biddulph y Cooney, 1993). Los trabajadores temporales de antes también deben firmar contratos, pero esto no significa que hayan pasado a la susodicha modalidad de contratación, pues siguen teniendo un trato diferente a los nuevos «trabajadores contratados». Por otra parte, la composición del personal varía según los tipos de empresa. En las plantillas de las empresas estatales y colectivas coexisten trabajadores fijos, contratados y temporales. En las empresas con capital extranjero, unos trabajadores son contratados y otros temporales. En las empresas privadas sólo hay trabajadores temporales. Los cuadros 1 y 2

Cuadro 1. Trabajadores del nuevo régimen contractual en 1989 y 1992

| Tipo de empresa | Número de trabajadores (en millones) | | Porcentaje de la plantilla | |
|------------------------|---|-------|----------------------------|------|
| | 1989 | 1992 | 1989 | 1992 |
| Estatales | 11,90 | 20,58 | 12 | 19 |
| Colectivas | 2,36 | 3,99 | 7 | 11 |
| Con capital extranjero | 0,16 | 0,66 | 34 | ... |

Se incluyen las empresas mixtas y las pertenecientes en su totalidad a chinos expatriados o a otros extranjeros.

Fuente: Elaboración propia con datos de *China Labour and Wages Statistics Yearbook, 1990* y *Yearbook of Labour Statistics of China, 1993*.

Cuadro 2. Trabajadores del nuevo régimen contractual pertenecientes a las empresas estatales, de 1985 a 1992

| Año | Número de trabajadores (en millones) | Porcentaje de la plantilla de las empresas estatales |
|------|---|---|
| 1985 | 0,33 | 3,7 |
| 1986 | 5,24 | 5,6 |
| 1987 | 7,35 | 7,6 |
| 1988 | 10,08 | 10,1 |
| 1989 | 11,90 | 12,0 |
| 1990 | 13,72 | 13,3 |
| 1991 | 15,89 | 14,9 |
| 1992 | 20,58 | 18,9 |

Fuentes: *China Labour and Wages Statistics Yearbook, 1990*, y *Yearbook of Labour Statistics of China, 1993*.

muestran la proporción de trabajadores sujetos a la nueva modalidad de contratación laboral dentro del total de asalariados.

Al entrar en vigor la ordenanza sobre despidos, las empresas quedaron facultadas para prescindir de trabajadores según su conveniencia. En ella se prevén cinco causas de despido justificado, a saber: indisciplina laboral; quiebra de la empresa; inaptitud del trabajador para el puesto tras un periodo de prueba; incapacidad para reasumir sus obligaciones – aun después de recibir tratamiento médico – tras una enfermedad o accidente no laborales, y encarcelamiento o condena penal del interesado (Korzec, 1992).

Salarios y previsión social

Con el nuevo sistema de salarios y previsión social, las prestaciones varían según la modalidad de empleo. En cualquier caso, el objetivo de la reforma es vincular los salarios a la productividad de la empresa y al rendi-

miento individual. En el nuevo «sistema salarial estructurado» que está ensayándose desde 1985 se combinan el salario básico (el salario patrón tradicional), el salario funcional (por categoría profesional o antigüedad) y el salario variable (por ejemplo, las primas vinculadas a los rendimientos empresarial e individual).

El cuadro 3 indica que, en la segunda mitad del decenio de 1980, el nivel salarial más alto se registró en las firmas de propiedad enteramente extranjera, y el más bajo en las empresas colectivas; pero en 1990-1992 los salarios de aquellas fueron superados por los de las empresas de chinos expatriados y las de capital mixto (nacional y foráneo). Los salarios medios de las firmas estatales y colectivas aumentaron de manera gradual durante todo el período. Las empresas de propiedad enteramente extranjera son las que más sufrieron las consecuencias de los severos controles financieros y las medidas de ajuste económico dictadas por el Gobierno en 1988 y 1990, que hicieron oscilar los salarios.

Cuadro 3. Salarios anuales medios, de 1985 a 1992 (en renminbi)

| Tipos de empresa | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1992 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Estatales | 1 213 | 1 414 | 1 546 | 1 853 | 2 055 | 2 284 | 2 876 |
| Colectivas | 967 | 1 092 | 1 207 | 1 426 | 1 557 | 1 681 | 2 109 |
| Con capital extranjero | | | | | | | |
| - empresas mixtas | 2 111 | 2 062 | 2 245 | 2 447 | 2 669 | 2 095 | 3 973 |
| - empresas propiedad de chinos expatriados | 2 500 | 1 613 | 1 830 | 2 966 | 2 995 | 3 667 | 4 415 |
| - otras empresas de propiedad extranjera | 2 144 | 2 360 | 2 626 | 2 012 | 3 567 | 3 411 | 3 616 |

Fuentes: China Labour and Wages Statistics Yearbook, 1990 y Yearbook of Labour Statistics of China, 1993

En cuanto al sistema asistencial, las empresas lo consideran un lastre financiero, por lo que buscan modos para reducir las partidas correspondientes. El más utilizado es concertar un seguro que sufrague las pensiones de jubilación, las prestaciones por desempleo, la atención sanitaria, etc.

Tras la reforma del sistema de empleo son pocos los trabajadores que siguen teniendo un puesto asegurado para toda la vida. Los fenómenos recientes de quiebras de empresas, reforma de la producción, reducción de personal y despidos pueden traducirse en situaciones de desempleo masivo. El seguro de desempleo se creó en 1986, con una cotización empresarial equivalente al 1 por ciento de la suma total de los salarios básicos de su personal. El subsidio de desempleo oscilaba del 50 al 70 por ciento del salario básico anterior; duraba veinticuatro meses para los trabajadores con más de cinco años de antigüedad y doce meses para los que llevaban trabajando menos tiempo (Geng, 1992). Recientemente se ha incrementado el nivel de las prestaciones y la cuota de la empresa se ha elevado del 1 por

ciento del conjunto de salarios básicos al 1 por ciento de la masa salarial total. Los subsidios antedichos se han sustituido por una prestación básica por desempleo que suele ser superior a la antigua: las administraciones locales establecen su cuantía en función del nivel de vida de cada zona. La mayoría de las empresas con capital extranjero están fomentando una póliza de seguro por la que pagan un 25 por ciento de la masa salarial y que cubre todas las contingencias. En cuanto a las empresas estatales y colectivas, están en vías de transición del sistema asistencial al de aseguramiento. Por ejemplo, los trabajadores sujetos al régimen contractual suelen estar amparados por el nuevo seguro, mientras que el remanente de trabajadores fijos sigue cubierto por el sistema de previsión tradicional.

Aparición del mercado de trabajo

La reforma del sistema de empleo ha dado libertad a la empresa individual para contratar al personal que prefiera, tanto técnicos como trabajadores no calificados. Aparece así un mercado laboral independiente y flexible en el que ya no es el Estado quien asigna los puestos de trabajo. Este se puso en marcha con la reforma de todos los niveles administrativos del Instituto Nacional de Trabajo, que ha visto transformada su función de asignar empleados a las empresas a presentárselos o recomendárselos. A raíz de esos cambios han aparecido agencias de empleo de todo género (agencias de servicio doméstico, firmas subcontratistas de proyectos, bolsas de trabajo, etc.), primero en las zonas urbanas y después en las rurales. En esas agencias pueden inscribirse quienes buscan empleo o desean cambiar de colocación. De ese modo se ha empezado a constituir una red que hará más fácil el funcionamiento del nuevo mercado laboral. Un problema serio es que la población flotante queda excluida de esa red. Cada año, nada menos que 160 millones de personas se trasladan temporalmente del campo a las ciudades en busca de toda clase de ocupaciones por su cuenta o por medio de familiares y amigos que trabajan ya en las ciudades o tienen conocidos en ellas. Esta situación no sólo agrava las presiones demográficas y los problemas de vivienda y abastecimiento de las ciudades, sino que brinda oportunidades a los empleadores del sector privado para explotar a dichos trabajadores.

Los sindicatos

Al movimiento sindical se le plantean ahora nuevos retos que obligan a los sindicatos a reorganizarse y a renovar sus funciones. La organización oficial, la Federación de Sindicatos de China, actúa en tres niveles: nacional, local (sindicatos y uniones provinciales, municipales y de distrito) y primario (en la empresa). Ese esquema viene siendo básicamente el mismo desde 1949, a pesar del aumento de la afiliación consiguiente al desarrollo industrial, que llevó más trabajadores a la industria manufacturera. Sin embargo, el número de sindicatos pasó de 100 000 en 1951-1952 a más de 540 000 en fecha reciente (Warner, 1993). La afiliación al sindicato único ha pasado de

tan sólo 2.4 millones de miembros en 1949 a 103 millones en 1994, y se reparte entre dieciséis federaciones sectoriales de ámbito nacional (ACFTU, 1994). En las empresas con capital extranjero se han formado 8 260 sindicatos, con 1.3 millones de miembros (*Labour Daily* (Pekín), 4 de julio de 1994).

Según el sindicato oficial, el papel de los sindicatos consiste en motivar a los trabajadores y velar por su bienestar, es decir, organizar campañas a fin de promover la tecnología moderna, adiestrar a los trabajadores en técnicas de producción, fomentar clubes sociales y cooperativas de crédito, mantener instalaciones recreativas y proporcionar servicios de apoyo al empleo (ACFTU, 1994). El «congreso de trabajadores» es una organización de nuevo cuño, semejante a los comités de empresa, que complementa las funciones representativas del sindicato oficial. Está formado por delegados elegidos por los trabajadores para participar en el proceso decisorio del establecimiento: hay entre ocho y diez representantes por cada cien trabajadores, la mitad de ellos procedentes de los talleres. Estos órganos se han implantado en la mayoría de las empresas estatales y colectivas tras las reformas de los sistemas de gestión empresarial y de empleo. Convocan una asamblea general dos veces al año, y se responsabilizan de varios cometidos: examinar y debatir las decisiones de producción de la empresa; aprobar las directrices; determinar los salarios y las prestaciones sociales; evaluar la gestión y la labor realizada por la dirección, hacer sugerencias constructivas y elegir a los directivos (con el visto bueno de las autoridades superiores). El comité sindical de la empresa (que funciona ahora como comisión permanente del «congreso de trabajadores», pero mantiene sus vínculos jerárquicos con la Federación de Sindicatos de China) tiene a dirigentes liberados del trabajo cotidiano que se ocupan de los asuntos corrientes: la supervisión de las condiciones de salud y seguridad en la empresa, la formación profesional y la mediación en los conflictos individuales entre la empresa y los trabajadores.

El 3 de abril de 1992, en la quinta sesión del séptimo Congreso Nacional del Pueblo se aprobó la nueva ley sindical (Biddulph y Cooney, 1993). Aunque constituye una revisión sustancial de la ley anterior de 1950, su objetivo no es reformar los usos vigentes, sino garantizar la aplicación de los principios que gobiernan las actividades sindicales y la ordenación de la mano de obra, con el fin de impulsar el desarrollo económico y salvaguardar de forma duradera la estabilidad social. Existe, pues, una contradicción latente en los cometidos de los sindicatos: por una parte, se espera de ellos que representen los intereses de los trabajadores; por otra, deben esforzarse por la buena marcha de la empresa y por el bien común de todos los trabajadores y del Estado.

Los sindicatos oficiales carecen de los medios necesarios para defender los logros sociales de los trabajadores, y ello ha impulsado la creación de sindicatos extraoficiales, que funcionan fuera de la legalidad. Aunque actúan algunas veces en contra del Gobierno, podrían ganarse a muchos trabajadores cuyo interés primordial estriba en las ventajas económicas que logren conseguir tales sindicatos. Frente a este peligro, las autoridades del Estado contemplan ahora la posibilidad de conceder a los sindicatos oficiales un

mayor grado de participación en las decisiones. Soplan vientos reclamando cambios a la Federación de Sindicatos de China.

Datos empíricos

Las nuevas pautas políticas que se vienen aplicando son todavía insuficientes frente a los cambios espectaculares que se han producido en el sistema de relaciones laborales. Los datos empíricos que ofrecemos a continuación dan idea de los problemas que se plantean en ese ámbito dentro de los diferentes tipos de empresa. En el resto de esta parte se analizará la respuesta del Gobierno, además de dar una breve ojeada a la reciente ley del trabajo.

Problemas de las empresas con capital extranjero

En los últimos quince años se han establecido en China más de 80 000 empresas con capital extranjero, que dan empleo a más de 10 millones de personas, con una inversión que rebasa los 60 000 millones de dólares estadounidenses. Su contribución a la economía nacional es significativa: en el decenio de 1980, la inversión extranjera constituyó en promedio un 2,5 por ciento de la inversión nacional total, pero esa proporción pasó a un 4,5 por ciento en 1991, un 8,9 por ciento en 1992 y un 13 por ciento en 1993. La aportación de las empresas con capital extranjero a la producción industrial china aumentó de un 7,5 por ciento en 1992 a un 11 por ciento en 1993. En este último año se repartieron un 34 por ciento del valor total del comercio exterior nacional, y su contribución tributaria también se duplicó, de 10 700 millones de renminbi en 1992 a 20 600 millones en 1993 (Zhang, 1994).

Las empresas con capital extranjero emplean a trabajadores extranjeros y autóctonos. En estos momentos hay en ellas unos 100 000 extranjeros, en su mayoría personal técnico, mandos y directivos. Los salarios de los trabajadores extranjeros son, en promedio, diez veces superiores a los de sus homólogos chinos y, junto con sus familias, gozan de facilidades especiales en lo que se refiere a vivienda, centros comerciales, instalaciones recreativas y educación.

Los trabajadores autóctonos suelen desempeñar tareas manuales, aunque también los hay que ejercen puestos técnicos y de mando. Estas empresas se surten de personal con arreglo al nuevo régimen contractual. El Gobierno dispuso que el salario mínimo en las empresas con capital extranjero debía ser superior al menos en un 120 por ciento al salario medio nacional (Zhang, 1994). Según una encuesta gubernativa, la situación general de las relaciones laborales en las empresas de propiedad extranjera tiende a ser mejor en las firmas grandes que en las pequeñas y medianas (Zhang, 1994). Hay muchos factores que influyen en la actitud que adoptan las empresas con capital extranjero frente a las normas legales y a los derechos de los trabajadores. Ahora bien, las firmas grandes, y sobre todo las multinacionales de países industrializados con mucha experiencia de relaciones laborales

en su país de origen, suelen cumplir las normas chinas: por ejemplo, cooperan en la formación de secciones sindicales y de los mencionados «congresos de trabajadores», y facilitan algunas ventajas y prestaciones sociales, tales como vivienda, asistencia médica, organización de vacaciones, pago de horas extraordinarias, etc. En cambio, las empresas extranjeras pequeñas y medianas traen consigo actitudes más peculiares, a veces negativas, sobre el respeto debido a los derechos de los trabajadores. Zhang y Yang (1994) indican que ha habido denuncias por falta de instalaciones higiénicas básicas en los lugares de trabajo y de alojamiento, accidentes laborales frecuentes, hacinamiento en el trabajo, exposición a agentes contaminantes, temperaturas elevadas y ruido excesivo sin protección, horas extraordinarias forzosas, exigencias de productividad extremadamente altas, salarios inferiores al mínimo legal y empleo de trabajadores sin contrato. Se han comunicado casos de lesiones, accidentes laborales, incendios y vulneración de derechos humanos (por ejemplo, prohibición de interrumpir el trabajo ni siquiera para ir al lavabo, sanciones por ausencia debida a enfermedad, uso de bastones para supervisar la producción y maltratar a los trabajadores, y castigos tales como encerrar a un presunto ladrón en una perrera).

Si se confirmaran las acusaciones, tales abusos serían sin duda casos de explotación. Una de las razones de que se haya llegado a ese estado de cosas es que, en su afán por atraer la inversión extranjera, algunos funcionarios tal vez han descuidado la supervisión legal de las empresas con capital foráneo. Otra es que los medios de que disponen las organizaciones sindicales para proteger a los trabajadores son seguramente insuficientes: en este momento sólo existen secciones sindicales en un 30 por ciento de las empresas extranjeras. Una tercera razón es que los trabajadores carecen de experiencia en conflictos laborales, lo cual propicia que los inversores foráneos se aprovechen de ellos. Finalmente, se han producido cambios rápidos en muy poco tiempo, y la legislación ha quedado desfasada respecto de la realidad.

Problemas de las empresas estatales

Las presiones que están sufriendo las empresas estatales tienen su origen en el exceso de personal y el enorme grado de endeudamiento causados por la ineficiencia de la producción y la competencia de las demás empresas. Ello repercute en su acceso a las materias primas, su cuota de mercado y sus costos de producción. A partir de la reforma, casi todas las grandes empresas estatales han pasado por procesos de reestructuración: unas se han transformado en sociedades anónimas por acciones y otras han pasado a funcionar en régimen de contrato o de arrendamiento. Los nuevos equipos directivos tienen que hacerse plenamente responsables de conseguir rentabilidad y ganancias, y las empresas ineficientes se exponen a la quiebra.

En la actualidad, los sectores con mayores problemas son la minería del carbón, el textil y la metalurgia. En la minería del carbón, por ejemplo, han surgido por todo el país pequeñas firmas privadas y de propiedad colectiva que compiten con las grandes empresas estatales disputándoles los recursos

y los mercados, hasta el punto de hacer difícil su supervivencia. Estas pequeñas empresas mineras no pagan salarios ni suministran prestaciones sociales a sus trabajadores: todos los días pagan a cada minero el carbón que haya extraído. Los mineros trabajan bajo su propio riesgo, sin ninguna protección sindical, en condiciones muy duras y con unas medidas de seguridad anticuadas. De este modo, los costos de producción son muy inferiores a los de las grandes empresas estatales, y estas minas pequeñas pueden vender sus productos a precios muy bajos. En 1993 se produjeron en China 1 140 millones de toneladas de carbón, y casi la mitad, 480 millones de toneladas, salieron de la minería privada. Las empresas estatales acumularon las existencias invendidas, que llegaron a alcanzar los 200 millones de toneladas. Como resultado de ello, escasearon los fondos para pagar los salarios, renovar el equipo y mejorar las instalaciones de seguridad, y hubo un deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento de los accidentes laborales: en 1993 murieron 5 036 personas por accidente laboral en la minería del carbón. El sector estatal de la minería del carbón da empleo a 3,6 millones de trabajadores, de los que se calcula que sobran cerca de un millón, algunos de los cuales han sido despedidos. Pero, como en la mayoría de las regiones del país no existe un sistema de seguridad social y hay peligro de que se llegue a una situación de inestabilidad popular, las empresas estatales conservan en su plantilla a muchos trabajadores que no tienen nada que hacer (llamados en chino *xia gang*), a los cuales se les paga sólo el 70 por ciento de su salario básico. El pago en especie es frecuente, debido al citado problema de falta de liquidez. Desde 1991 ha habido muchas huelgas y manifestaciones en la provincia de Heilongjiang, en el nordeste de China, donde se ubican la mayoría de los complejos de industria pesada de propiedad estatal. El Gobierno intenta ahora paliar el problema ofreciendo créditos bancarios a esas empresas para que puedan pagar el salario básico a sus trabajadores y prestaciones de desempleo a los despedidos; además, asigna anualmente 2 000 millones de renminbi a la minería del carbón para facilitar la transferencia de la mano de obra superflua a otros sectores.

Reacción de los poderes públicos

Frente a esos retos, el Estado ha intervenido con miras a evitar un agravamiento de la crisis.

El Gobierno central pretende promulgar leyes más adecuadas para hacer frente a las transformaciones del sistema de relaciones laborales. La ley del trabajo recientemente aprobada establece un marco jurídico para la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque es incompleta, prevé varias medidas importantes, entre las que destacan la obligatoriedad del contrato de empleo escrito, unos topes máximos de cuarenta y cuatro horas de trabajo a la semana y una hora extraordinaria por día, las tarifas de remuneración de las horas extraordinarias (150 por ciento los días normales, más del 200 por ciento los días de asueto y más del 300 por ciento los días festivos) y un nivel de salario mínimo. Otros aspectos que la ley contempla

son las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, medidas en favor de las trabajadoras y de los jóvenes de edad comprendida entre dieciséis y dieciocho años, la formación, el seguro y la asistencia sociales y los conflictos laborales; también se reglamentan la supervisión e inspección gubernativas, así como las responsabilidades civiles y las sanciones por incumplimiento de la ley.

En cuanto a las administraciones locales, algunas han formado equipos de inspección para averiguar los problemas existentes dentro de las empresas. El primero fue creado por la oficina del Instituto Nacional de Trabajo en la zona económica especial de Shenzhen. Su principal cometido es comprobar que las relaciones laborales y la gestión de las empresas (en este caso fundamentalmente empresas con capital extranjero) se ajusten a las leyes y normas vigentes. Para ello se han arbitrado tres procedimientos: una inspección general anual de cada empresa; inspecciones selectivas en determinadas empresas, e inspecciones de las empresas previa denuncia de los trabajadores.

El Gobierno y los medios de comunicación divulgan los problemas que surgen en las empresas con capital extranjero, pero se muestran más remisos a comentar los de las empresas estatales. Aun así, las autoridades están poniendo cada día mayor empeño en diferenciar la propiedad de la gestión en esas empresas, con el fin de que el Gobierno no aparezca en oposición a los trabajadores en los conflictos laborales, sino que se instauren relaciones directas de cada empresa con su personal y cauces de negociación colectiva sin injerencia de los poderes públicos.

Observaciones finales

China vive una transformación radical desde hace quince años, y la reforma ha modificado las relaciones sociolaborales del Estado con las empresas y con los trabajadores, y de éstos con las empresas. La aparición de nuevos empresarios y de una nueva clase trabajadora ha fraguado divisiones distintas a las de antes. Es posible que los conflictos entre el personal y la dirección de las empresas cobren una importancia predominante dentro de los conflictos de trabajo. Parece probable que el desempleo y la población flotante pasen a ser factores de inestabilidad social en el futuro inmediato. El experimento sociolaboral que se está llevando a cabo en China es inmenso, y sus costos sociales pueden ser altos.

Bibliografía

- All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) (Federación de Sindicatos de China), 1994. «Economic development and reform in China», en *Trade Union Work* (Pekin), num. 1, 1994.
- Biddulph, S., y Cooney, S. 1993. «Regulation of trade unions in the People's Republic of China», en *Melbourne University Law Review* (Victoria, Australia), vol. 19, págs. 253-292.

- Chang, G. Q. 1992. *Enterprises' labour organization* (Pekin, Beijing Economic Institute Press) (en chino).
- China Labour Publishing House 1993. *Yearbook of Labour Statistics of China* (Pekin) (en chino).
- China Statistics Press (CSP), 1990. *China Labour and Wages Statistics Yearbook* (Pekin) (en chino).
- Geng, L. 1992. «Promoting the reform of the social security system», en China Enterprises Management and Training Centre (director de la publicación): *Changing the function of enterprise management: Theory and practice* (Pekin, China People's University Press) (en chino).
- Goodman, D. 1994. «State ideology tackles western economies», en *The Australian* (Sydney), 30 de septiembre de 1994, pág. 25.
- Korzec, M. 1992. *Labour and the failure of reform in China* (Nueva York, St. Martin's Press).
- Ma, H., y otros. 1994. *What is the socialist market economy?* (Pekin, China Development Press) (en chino).
- Walsh, J. 1993. «China, the world's next superpower», en *Time* (Nueva York), 10 de mayo de 1993, pág. 32.
- Warner, M. 1993. «Chinese trade unions: Structure and function in a decade of economic reform, 1979-89», en S. Frenkel (director de la publicación): *Organized labor in the Asia-Pacific region* (Ithaca, Nueva York, ILR Press).
- Yang, F. «Lao zi Mao Duen: Zheong Guo Shi Hui Wei Lai Mao Duen Jiadan» (La contraposición entre trabajo y capital: centro del conflicto social en la China del futuro), en *Viewpoint* (Pekin, China News Service), 8 de mayo de 1994, págs. 6-10 (en chino).
- Zhang, Q. 1994. *Waizi Qivet Laodong Yongguang Zhidu* (Relaciones laborales en las empresas con capital extranjero). Documento presentado en la Conferencia Chino-Japonesa de Relaciones Laborales celebrada en Pekin el 24 de marzo de 1994 (en chino).

CHINA

Ley del trabajo de 5 de julio de 1994. (*China Daily*, 6 de julio de 1994, 2 págs.)

Indice

| | <i>Artículos</i> |
|--|------------------|
| CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES | 1-9 |
| CAPÍTULO II. PROMOCIÓN DEL EMPLEO | 10-15 |
| CAPÍTULO III. CONTRATOS DE TRABAJO Y CONVENIOS COLECTIVOS | 16-35 |
| CAPÍTULO IV. HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES | 36-45 |
| CAPÍTULO V. SALARIOS | 46-51 |
| CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO | 52-57 |
| CAPÍTULO VII. PROTECCIÓN ESPECIAL DEL PERSONAL FEMENINO Y DE LOS TRABAJADORES JÓVENES | 58-65 |
| CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL | 66-69 |
| CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL | 70-76 |
| CAPÍTULO X. CONFLICTOS DE TRABAJO | 77-84 |
| CAPÍTULO XI. SUPERVISIÓN E INSPECCIÓN | 85-88 |
| CAPÍTULO XII. RESPONSABILIDADES LEGALES | 89-105 |
| CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS | 106-107 |

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Esta ley es promulgada de conformidad con la Constitución¹ y tiene por objeto la protección de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, el reajuste de las relaciones laborales, el establecimiento y salvaguarda de un sistema laboral adecuado para la economía de mercado socialista y la promoción del desarrollo económico y del progreso social.

Artículo 2. Esta ley se aplicará a las empresas y a las organizaciones económicas individuales (en adelante, unidades empleadoras) dentro del territorio de la República Popular China, así como a los trabajadores que mantengan relaciones de trabajo con ellas.

Las relaciones de trabajo contractuales que se establezcan entre trabajadores y órganos, instituciones y organizaciones sociales del Estado se conformarán a esta ley.

Artículo 3. Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos: al empleo sobre bases igualitarias; a la elección de un empleo; a la remuneración por su trabajo; al descanso, a las licencias y a las vacaciones; a la salud y a la seguridad en el trabajo; a recibir formación profesional; a la seguridad y al bienestar sociales; a formular peticiones para la solución de los conflictos de trabajo y a otros derechos laborales que establece la ley.

Los trabajadores cumplirán con las obligaciones de su empleo, mejorarán su capacitación profesional, observarán las normas de seguridad e higiene en el trabajo, la disciplina laboral y la ética profesional.

Artículo 4. Las unidades empleadoras formularán y mejorarán las normas y reglamentos de conformidad con la ley, para asegurar que los trabajadores gocen de sus derechos laborales y que cumplan con sus obligaciones.

¹ *Serie Legislativa*, 1983-China 1.

Artículo 5. El Estado tomará diversas medidas para promover el empleo, desarrollar la enseñanza profesional, elaborar normas laborales, adaptar los ingresos sociales, mejorar la seguridad social, coordinar las relaciones laborales y mejorar gradualmente el nivel de vida de los trabajadores.

Artículo 6. El Estado alentará a los trabajadores a participar en el trabajo social voluntario, a poner en práctica la emulación en el trabajo y las sugerencias útiles. Promoverá y protegerá sus investigaciones científicas e innovaciones técnicas, sus creaciones e inventos. Los trabajadores ejemplares y avanzados serán destacados y premiados.

Artículo 7. Los trabajadores tendrán derecho a participar en sindicatos y a organizarlos, de conformidad con la ley.

Los sindicatos representarán y salvaguardarán los legítimos derechos e intereses de los trabajadores y llevarán a cabo sus actividades de manera independiente y de acuerdo a la ley.

Artículo 8. De conformidad con la ley y los reglamentos y por medio de asambleas y congresos de trabajadores y por otros medios, los trabajadores participarán en la gestión democrática o en consultas, en un pie de igualdad con las unidades empleadoras, en las cuestiones relacionadas con sus legítimos derechos e intereses.

Artículo 9. El Departamento de Administración del Trabajo del Consejo de Estado estará a cargo de las cuestiones laborales en todo el país.

Los departamentos de administración del trabajo de los gobiernos populares locales, a partir del nivel de distrito, estarán a cargo de las cuestiones laborales en sus respectivas jurisdicciones.

CAPÍTULO II. PROMOCION DEL EMPLEO

Artículo 10. El Estado creará condiciones para el empleo e incrementará las oportunidades de empleo mediante la promoción del desarrollo económico y social.

El Estado alentará a las empresas, organizaciones institucionales y sociedades para que, dentro de los límites estipulados por la ley y los reglamentos administrativos, instalen industrias o amplíen sus actividades con el fin de aumentar el empleo.

El Estado apoyará a los trabajadores que se procuren empleos organizándose sobre bases voluntarias o que emprendan sus propios negocios.

Artículo 11. Los gobiernos populares locales de las distintas regiones tomarán medidas para establecer diferentes tipos de agencias de empleo que proporcionen servicios en esa materia.

Artículo 12. Los trabajadores no sufrirán discriminación en el empleo en razón de su comunidad étnica, raza, sexo o creencia religiosa.

Artículo 13. Las mujeres gozarán de igual derecho al empleo que los hombres. No está permitido rechazar la candidatura de las mujeres para un empleo a causa de su sexo ni elevar los requisitos para un empleo respecto de las mujeres; sólo se admitirán excepciones en casos de tipos de trabajo o empleo que el Estado haya declarado inconvenientes para las mujeres.

Artículo 14. Cuando existan disposiciones legales o administrativas especiales para el empleo de los inválidos, las minorías étnicas y personal militar dado de alta del servicio activo, deberán aplicarse dichas disposiciones.

Artículo 15. Se prohíbe a las unidades empleadoras reclutar y emplear personal menor de 16 años.

Las unidades empleadoras de literatura y arte, cultura física y deportes y de artes y oficios especiales que necesiten reclutar y emplear personal menor de 16 años deberán seguir los procedimientos de examen y aprobación establecidos en las reglamentaciones estatales correspondientes y garantizar el derecho del joven a recibir educación obligatoria.

CAPÍTULO III. CONTRATOS DE TRABAJO Y CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 16. Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y una unidad empleadora que establece la relación laboral entre ambos y especifica los derechos, intereses y obligaciones de ambas partes.

Para establecer relaciones laborales debe celebrarse un contrato de trabajo.

Artículo 17. Cuando se celebren o revisen contratos de trabajo se respetarán los principios de igualdad, de decisión voluntaria y de acuerdo previa deliberación y no se violarán las disposiciones legales y reglamentos administrativos.

Los contratos de trabajo que se ajusten a la ley tendrán efecto inmediato a partir del momento de su celebración. Las partes deben cumplir sus obligaciones como esté estipulado.

Artículo 18. Serán nulos los siguientes contratos de trabajo:

- 1) los que contravengan la ley o los reglamentos administrativos;
- 2) los que hayan sido celebrados mediante engaño o intimidación.

Los contratos nulos no tendrán fuerza legal alguna, desde su celebración hasta su conclusión. Cuando sólo una parte del contrato sea nula, el resto conservará su validez siempre que no le afecte la parte nula del contrato.

La nulidad de los contratos de trabajo debe ser confirmada por el Comité de Arbitraje de Conflictos de Trabajo o el tribunal popular.

Artículo 19. Los contratos de trabajo deberán celebrarse por escrito y contener lo siguiente:

- 1) la duración del contrato;
- 2) la descripción de las tareas y funciones;
- 3) la protección y las condiciones de trabajo;
- 4) la remuneración;
- 5) la disciplina;
- 6) las condiciones de terminación del contrato de trabajo;
- 7) las responsabilidades en caso de violación del contrato de trabajo.

Las partes de común acuerdo pueden incluir otras cláusulas además de las indicadas precedentemente.

Artículo 20. Los contratos de trabajo pueden tener una duración determinada, indefinida o dependiente de la realización de una labor determinada.

Transcurridos diez años o más de trabajo en la misma unidad empleadora, y si ambas partes deciden de común acuerdo prolongar el contrato, el trabajador tendrá derecho a un contrato de duración indefinida, si así lo solicita.

Artículo 21. En todo contrato de trabajo, se podrá estipular un período de prueba, el que no podrá exceder de seis meses.

Artículo 22. Los contratos de trabajo podrán contener cláusulas sobre el mantenimiento y salvaguarda de secretos comerciales de la unidad empleadora.

Artículo 23. Los contratos de trabajo terminan cuando expira el plazo del contrato o cuando se cumplen las condiciones estipuladas por las partes en el contrato.

Artículo 24. Los contratos de trabajo pueden darse por terminados si las partes así lo acuerdan.

Artículo 25. Las unidades empleadoras podrán dar por terminado el contrato de trabajo en las siguientes circunstancias:

- 1) durante el período de prueba, si el trabajador ha demostrado no ser competente;
- 2) cuando el trabajador infrinja gravemente la disciplina laboral o las normas y reglamentos de la unidad empleadora;

- 3) cuando el trabajador haya descuidado seriamente sus obligaciones o haya incurrido en prácticas desleales en beneficio propio que afecten gravemente los intereses de la unidad empleadora;
- 4) cuando se haya establecido, en una investigación penal efectuada con arreglo a la ley, la culpabilidad del trabajador por hechos delictuosos.

Artículo 26. La unidad empleadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, mediante preaviso de 30 días notificado por escrito al trabajador, en las siguientes circunstancias:

- 1) cuando el trabajador no esté en condiciones de realizar el trabajo estipulado en el contrato o el que le asigne la unidad empleadora, después de haber terminado un tratamiento médico por enfermedades o lesiones sufridas cuando no estaba cumpliendo con sus obligaciones laborales;
- 2) cuando el trabajador sea incompetente para las tareas de su empleo y siga siéndolo después de haber recibido formación o de haber sido asignado a otro puesto; y
- 3) cuando sea imposible cumplir con los términos del contrato de trabajo como consecuencia de cambios fundamentales en las condiciones objetivas que sirvieron de base al mismo y las partes no lleguen a un acuerdo para modificarlo.

Artículo 27. Cuando una unidad empleadora, en un período reglamentario de reajuste causado por una situación próxima a la quiebra o por serias dificultades de producción o funcionamiento, se vea realmente obligada a reducir su personal, deberá informar de esta circunstancia al sindicato o a todo su personal, 30 días antes de llevar a cabo la reducción. Podrá proceder a la reducción de su personal después de haber escuchado la opinión del sindicato o de todo el personal y de haber presentado un informe al departamento de administración del trabajo.

Si contrata personal dentro de los seis meses siguientes al de la fecha de reducción efectuada de conformidad con las disposiciones de este artículo, deberá dar prioridad al personal despedido.

Artículo 28. Cuando se den por terminados los contratos de trabajo de conformidad con las disposiciones de los artículos 24, 26 y 27 de esta ley, se deberá pagar una indemnización a los trabajadores según lo establecido en las disposiciones estatales pertinentes.

Artículo 29. No se permitirá a las unidades empleadoras que den por terminados los contratos de trabajo basándose en las disposiciones de los artículos 26 y 27 de esta ley, en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 1) cuando el trabajador sufra una enfermedad o lesión contraídas en el trabajo y se estableciera que ha perdido total o parcialmente su capacidad de trabajo;
- 2) cuando el trabajador esté en tratamiento médico por enfermedad o lesiones, dentro del plazo autorizado por la reglamentación;
- 3) cuando una trabajadora esté embarazada, con licencia por maternidad o en período de lactancia; y
- 4) en toda otra circunstancia establecida en la ley o en los reglamentos administrativos.

Artículo 30. Cuando una unidad empleadora decida dar por terminado un contrato de trabajo, el sindicato tendrá derecho a expresar su opinión si estima que el despido es injustificado. Si la unidad empleadora ha transgredido la ley, los reglamentos o el contrato de trabajo, el sindicato podrá pedir reconsideración del despido; si el trabajador solicitara un arbitraje o iniciara una acción en justicia, el sindicato deberá prestarle apoyo y ayuda, de conformidad con la ley.

Artículo 31. El trabajador que desee dar por terminado su contrato de trabajo debe dar a la unidad empleadora preaviso por escrito, con 30 días de anticipación.

Artículo 32. En cualquier momento, el trabajador puede informar a su unidad empleadora que desea dar por terminado su contrato de trabajo, en los siguientes casos:

- 1) durante el período de prueba;

- 2) cuando la unidad empleadora lo obligue a trabajar por medio de la violencia, de amenazas o de restricciones ilegales a su libertad; y
- 3) si la unidad empleadora no le paga los salarios o no le proporciona las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.

Artículo 33. Las empresas y sus trabajadores pueden celebrar convenios colectivos en materia de remuneraciones, horarios de trabajo, descanso y vacaciones, salud y seguridad en el trabajo, seguridad y bienestar sociales. El proyecto de convenio colectivo será presentado a la asamblea de trabajadores o a todo el personal para que lo discuta y apruebe.

Los convenios colectivos serán firmados por el sindicato, en representación de los trabajadores, y por la empresa. Si en la empresa no hubiere un sindicato, el convenio colectivo será firmado por la empresa y la persona elegida por el personal como su representante.

Artículo 34. Una vez celebrado, el convenio colectivo debe ser presentado al departamento de administración del trabajo y comenzará a regir dentro de los 15 días de su presentación, si el departamento no hubiere formulado objeciones.

Artículo 35. Un convenio colectivo celebrado de conformidad con la ley tendrá fuerza obligatoria para la empresa y para todo su personal. Los contratos de trabajo celebrados por la empresa con los trabajadores individualmente no podrán contener cláusulas sobre condiciones de trabajo y remuneración menos favorables al trabajador que las establecidas en el convenio colectivo.

CAPÍTULO IV. HORARIOS DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 36. El Estado establecerá un sistema de horarios de trabajo según el cual un trabajador no podrá trabajar más de ocho horas por día o más de 44 horas por semana, como promedio.

Artículo 37. Para los trabajadores que trabajan a destajo, las unidades empleadoras establecerán normas razonables de trabajo y pago por pieza, basándose en el sistema de horarios establecido en el artículo 36 de esta ley.

Artículo 38. Las unidades empleadoras garantizarán a los trabajadores un día por semana de descanso, como mínimo.

Artículo 39. Las empresas que no puedan poner en práctica lo establecido en los artículos 36 y 38 de esta ley debido a las características de su producción, podrán aplicar otros sistemas de horas de trabajo y descanso, con la aprobación del departamento de administración del trabajo.

Artículo 40. Las unidades empleadoras otorgarán a sus trabajadores los siguientes días feriados:

- 1) Año Nuevo;
- 2) Fiesta de la Primavera;
- 3) Día Internacional del Trabajo;
- 4) Fiesta Nacional;
- 5) Otros días feriados establecidos por las leyes y los reglamentos.

Artículo 41. Para las necesidades de la producción, las unidades empleadoras podrán normalmente prolongar el horario de trabajo no más de una hora por día, previa consulta con el sindicato y los trabajadores. En circunstancias especiales, el horario de trabajo podrá ser prolongado hasta tres horas diarias, en tanto se asegure la salud de los trabajadores. En ningún caso los horarios de trabajo podrán prolongarse más de 36 horas mensuales.

Artículo 42. La prolongación del horario de trabajo no estará limitada por las disposiciones del artículo 41 de esta ley, en las siguientes circunstancias:

- 1) cuando por desastres naturales, accidentes u otras causas que requieran urgente atención, exista un peligro para la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores y para los bienes;

- 2) cuando haya que realizar reparaciones urgentes en los equipos de producción, comunicaciones, transporte o instalaciones públicas cuya falta de funcionamiento afecte la producción y el interés público;
- 3) otras circunstancias que establezcan la ley y los reglamentos administrativos.

Artículo 43. Las unidades empleadoras no podrán prolongar los horarios de trabajo en infracción a las disposiciones de esta ley.

Artículo 44. Las unidades empleadoras pagarán a sus trabajadores un incremento sobre la remuneración que el trabajador recibe en su horario normal, en los casos y con las modalidades siguientes:

- 1) por su trabajo en horas suplementarias el trabajador recibirá no menos del 150 por ciento de lo que percibe en horario normal;
- 2) por horas suplementarias trabajadas en días de descanso, si no pueden compensarse con tiempo de descanso, no menos del 200 por ciento de lo que el trabajador percibe en horario normal;
- 3) por horas suplementarias trabajadas en días feriados legales, no menos del 300 por ciento de lo que percibe por su trabajo en horario normal.

Artículo 45. El Estado establecerá un sistema de vacaciones anuales pagadas.

Tendrán derecho a ellas todos los trabajadores que hayan trabajado continuamente durante un año o más. El Consejo de Estado dictará medidas especiales sobre esta materia.

CAPÍTULO V. SALARIOS

Artículo 46. Los salarios serán pagados respetando el principio de la distribución según el trabajo realizado y corresponderá un salario igual por trabajo igual.

Los salarios serán aumentados gradualmente, sobre la base del desarrollo económico. El Estado realizará una macro-regulación y control sobre la nómina total de los salarios.

Artículo 47. Las unidades empleadoras establecerán sus propios métodos de distribución de salarios y los niveles de estos últimos según las características de su producción, su funcionamiento y resultados económicos y de conformidad con la ley.

Artículo 48. El Estado pondrá en práctica un sistema de salario mínimo garantizado. Los gobiernos de las provincias, de las regiones autónomas y de las municipalidades que dependen directamente del Gobierno central determinarán los niveles de salarios mínimos e informarán al Consejo de Estado para su registro.

Los salarios pagados por las unidades empleadoras no pueden estar por debajo de los niveles mínimos establecidos en su región.

Artículo 49. La determinación y el reajuste de los salarios mínimos se hará tomando en cuenta los siguientes factores generales:

- 1) los gastos mínimos para la subsistencia del trabajador y de una familia tipo a su cargo;
- 2) el nivel promedio de los salarios en la sociedad;
- 3) la productividad del trabajo;
- 4) la situación del empleo; y
- 5) las diferencias en el desarrollo económico de las distintas regiones.

Artículo 50. Los salarios se pagarán mensualmente a los trabajadores en efectivo y no se efectuarán deducciones ni se demorará su pago sin razón.

Artículo 51. Las unidades empleadoras abonarán, según la ley, los salarios correspondientes a los trabajadores que gozan de sus vacaciones reglamentarias, que están de licencia por matrimonio o por funeral o que participan en actividades sociales de conformidad con la ley.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO

Artículo 52. Las unidades empleadoras establecerán y perfeccionarán sistemas de seguridad y salud del trabajo, aplicarán estrictamente las normas y reglamentos estatales dictados con ese fin, darán formación a sus trabajadores sobre la materia, prevendrán los accidentes de trabajo y reducirán los riesgos profesionales.

Artículo 53. Las instalaciones para la seguridad y la salud del trabajo deberán cumplir con las normas establecidas por el Estado en esta materia.

El proyecto, la construcción y la puesta en funcionamiento de las instalaciones para la seguridad y la salud del trabajo en las obras nuevas, modificaciones y ampliaciones, se realizarán al mismo tiempo que el proyecto, la construcción y la puesta en funcionamiento de la obra principal.

Artículo 54. Las unidades empleadoras proporcionarán a sus trabajadores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y los necesarios equipos de protección, de conformidad con las disposiciones estatales. Los trabajadores que realicen tareas que involucren riesgos deberán ser sometidos regularmente a examen médico.

Artículo 55. Los trabajadores contratados para tareas especiales deberán recibir la formación especializada necesaria que los capacite para esas tareas.

Artículo 56. Los trabajadores observarán estrictamente las reglas de seguridad durante su trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a rehusarse a realizar las tareas que les sean ordenadas por el personal de dirección de la unidad empleadora en violación de las reglas y reglamentos o que impliquen riesgos. Los trabajadores tienen derecho a criticar y a denunciar o presentar cargos contra los actos que pongan en peligro la seguridad de su vida o de su salud.

Artículo 57. El Estado establecerá un sistema de estadísticas, informes y disposiciones sobre accidentes, lesiones, muertes y enfermedades profesionales. Los departamentos de administración laboral y otros departamentos pertinentes de todos los gobiernos populares a partir del nivel de distrito y las unidades empleadoras llevarán estadísticas, informarán y adoptarán disposiciones, de conformidad con la ley, sobre los accidentes, las lesiones y muertes de trabajadores durante su trabajo y sobre los casos de enfermedades profesionales.

CAPÍTULO VII. PROTECCION ESPECIAL DEL PERSONAL FEMENINO Y DE LOS JOVENES

Artículo 58. El Estado protegerá especialmente al personal femenino y a los jóvenes en el trabajo. *

Son jóvenes trabajadores los que hayan cumplido 16 años y no hayan llegado a los 18 años.

Artículo 59. Se prohíbe emplear a personal femenino en trabajos subterráneos en las minas, así como hacerle realizar tareas de 4.º grado de intensidad física, según las especificaciones estatales, y en otras tareas que las trabajadoras deben evitar.

Artículo 60. Durante su período menstrual, no se encargará a las mujeres la realización de tareas en lugares de altura, de bajas temperaturas o en agua fría, ni tampoco la realización de tareas de 3.º grado de fuerza física según las especificaciones estatales.

Artículo 61. Durante el embarazo, no se encargará a las mujeres la realización de tareas de 3.º grado de fuerza física según las especificaciones estatales, ni otros trabajos que deben evitarse durante el embarazo. Después del séptimo mes de embarazo, no se pedirá a las mujeres que cumplan horas suplementarias o turnos nocturnos.

Artículo 62. El personal femenino tendrá una licencia pagada de maternidad de no menos de 90 días después del parto.

Artículo 63. En el período de lactancia de niños menores de un año, no se pedirá a las madres que realicen tareas de 3.º grado de intensidad física según las especificaciones estatales

suplementarias o turnos nocturnos.

Artículo 64. No se encargará a los jóvenes la realización de trabajos subterráneos en las minas, de tareas con sustancias tóxicas o peligrosas, de 4.º grado de intensidad física según las especificaciones estatales ni otros trabajos que los jóvenes deben evitar.

Artículo 65. Las unidades empleadoras se ocuparán de que los jóvenes tengan exámenes médicos regulares.

CAPÍTULO VIII. FORMACION PROFESIONAL

Artículo 66. El Estado tomará diversas medidas para promover la formación en el trabajo por diferentes medios, desarrollar las habilidades de los trabajadores, mejorar sus calificaciones y elevar la capacidad de los trabajadores para diversas actividades laborales.

Artículo 67. Los gobiernos populares de todos los niveles incorporarán la formación profesional en sus planes de desarrollo social y económico, alentando y apoyando a las empresas, organizaciones institucionales e individuos para que, cuando las condiciones lo permitan, patrocinen todo tipo de formación profesional.

Artículo 68. Las unidades empleadoras establecerán sistemas de formación en el lugar de trabajo, recolectando y utilizando fondos de conformidad con las disposiciones estatales y proporcionando formación a los trabajadores de manera planificada y de acuerdo con la real situación de la unidad.

Los trabajadores que realicen tareas técnicas deberán recibir formación antes de hacerse cargo de sus puestos.

Artículo 69. El Estado clasificará las actividades profesionales, establecerá niveles profesionales y técnicos para las profesiones formalmente reconocidas y aplicará un sistema de certificados de calificación profesional. Habrá órganos autorizados por el Gobierno que tomarán exámenes y evaluarán las calificaciones profesionales de los trabajadores.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Artículo 70. El Estado desarrollará servicios de seguridad social y establecerá un sistema para ese fin, al que proveerá de fondos, con el objeto de proporcionar asistencia y prestaciones a los trabajadores en su vejez y en caso de enfermedad, lesiones por accidentes de trabajo, desempleo y nacimiento de hijos.

Artículo 71. La seguridad social tendrá un nivel que se corresponda con el grado de desarrollo social y económico y sea socialmente aceptable.

Artículo 72. Las fuentes de los fondos para la seguridad social serán determinadas sobre la base del tipo de seguros y se aplicará gradualmente un fondo común. Las unidades empleadoras y los trabajadores se afiliarán al sistema de seguridad social y pagarán cuotas establecidas por la ley.

Artículo 73. El trabajador se beneficiará de la seguridad social en cualquiera de los siguientes casos:

- 1) jubilación;
- 2) enfermedad o lesiones;
- 3) incapacidad derivada de accidente o enfermedad de trabajo;
- 4) desempleo;
- 5) nacimiento de hijos.

Cuando muera el trabajador, los dependientes que le sobrevivan tendrán derecho a una prestación, de conformidad con la ley.

Las personas que tienen derecho a la seguridad social y los niveles de ese derecho serán determinados por las leyes y los reglamentos.

Los pagos que correspondan en carácter de seguridad social serán efectuados en su totalidad y puntualmente.

Artículo 74. Los órganos encargados de la administración de los fondos de la seguridad social estarán a cargo del cobro, empleo, administración y manejo de dichos fondos de conformidad con la ley y tendrán la responsabilidad de preservar y aumentar el valor de los mismos.

Los órganos encargados de la supervisión de los fondos de la seguridad social deberán controlar que el cobro, empleo, administración y manejo de dichos fondos se realice de conformidad con la ley.

Se dictarán leyes que dispondrán acerca de las funciones de los órganos encargados de la administración y supervisión de los fondos de la seguridad social.

No se permitirá que ninguna persona u organización desvíe los fondos de la seguridad social para otros fines.

Artículo 75. El Estado alentará a las unidades empleadoras a tomar seguros complementarios para sus trabajadores, según las circunstancias.

El Estado promoverá el seguro privado para los trabajadores, a título individual, en forma de cuentas de ahorro.

Artículo 76. El Estado promoverá las iniciativas tendentes al bienestar social, construirá instalaciones para el bienestar social y procurará condiciones para el descanso, la recuperación y la rehabilitación de los trabajadores.

Las unidades empleadoras crearán las condiciones para el mejoramiento del bienestar colectivo y de los beneficios a que tiene derecho cada trabajador.

CAPÍTULO X. CONFLICTOS DE TRABAJO

Artículo 77. Cuando se produzcan conflictos entre una unidad empleadora y sus trabajadores, las partes podrán solicitar mediación o arbitraje o iniciar una demanda ante un tribunal, según lo dispuesto por la ley. Los conflictos podrán también resolverse por medio de negociaciones. Los principios de la mediación serán aplicados también al arbitraje y a las acciones legales.

Artículo 78. Para salvaguardar los legítimos derechos e intereses de las partes, los conflictos de trabajo deberán ser resueltos respetando la ley, con imparcialidad y sin demora.

Artículo 79. En caso de conflicto de trabajo, las partes pueden solicitar la mediación de los comités de mediación de su unidad de trabajo; si la mediación fracasa y una de las partes solicita el arbitraje, podrá recurrir al comité de arbitraje de conflictos de trabajo. Podrá también solicitar directamente los servicios de dicho comité. Si está en desacuerdo con la decisión arbitral, podrá presentar una demanda ante un tribunal popular.

Artículo 80. Podrán establecerse comités de mediación en conflictos de trabajo en las unidades empleadoras, los que estarán formados por representantes de los trabajadores, de la unidad empleadora y del sindicato. Será presidente del comité un representante del sindicato.

Las partes deberán aplicar el acuerdo logrado para resolver el conflicto.

Artículo 81. El comité de arbitraje de conflictos laborales estará compuesto de representantes del departamento de administración del trabajo, de un sindicato del nivel correspondiente y de la unidad empleadora. Estará presidido por un representante del departamento de administración del trabajo.

Artículo 82. La parte que solicite el arbitraje deberá hacer una presentación escrita al comité de arbitraje de conflictos de trabajo dentro de los 60 días de comenzado el conflicto. En general, la decisión arbitral será adoptada dentro de los 60 días de recibida la solicitud. Si las partes no formularen ninguna objeción a dicha decisión, estarán obligadas a cumplirla.

Artículo 83. Si una de las partes en conflicto no estuviera conforme con la decisión, podrá presentar una demanda al tribunal popular dentro de los 15 días de notificada la misma. Si una de las partes no presentara demanda ni cumpliera con lo establecido en la decisión, la otra parte podrá recurrir a un tribunal popular para que éste ordene su ejecución.

Artículo 84. Cuando surja un conflicto en la celebración de un convenio colectivo de trabajo y no se llegue a un acuerdo mediante negociaciones entre las partes interesadas, el departamento de administración del trabajo del gobierno local podrá disponer que intervengan los departamentos pertinentes.

Cuando surja un conflicto con respecto al cumplimiento de un convenio colectivo y las partes no resolvieran sus diferencias por medio de la negociación, podrán solicitar la intervención del comité de arbitraje para conflictos de trabajo. Si una parte no estuviera conforme con la decisión de este último, podrá presentar una demanda a un tribunal popular dentro de los 15 días de notificada la decisión.

CAPÍTULO XI. SUPERVISION E INSPECCION

Artículo 85. Como lo establece la ley, los departamentos de administración del trabajo desde el nivel de distrito en adelante ejercerán la supervisión e inspección del cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo por parte de las unidades empleadoras y tendrán autoridad para ordenar la interrupción de actos que contravengan las leyes y reglamentos laborales y la ejecución de medidas correctivas.

Artículo 86. Cuando los supervisores e inspectores de los mencionados departamentos actúen en el cumplimiento de sus funciones, tendrán derecho a entrar a las unidades empleadoras para investigar si se están cumpliendo las leyes y reglamentos de trabajo, a examinar los registros y a inspeccionar los lugares de trabajo.

Los supervisores e inspectores deberán identificarse con su credencial, hacer cumplir la ley con imparcialidad y respetar las disposiciones que regulan sus deberes y funciones oficiales.

Artículo 87. Dentro de los límites de sus respectivas responsabilidades, los departamentos de gobierno pertinentes desde el nivel de distrito en adelante, supervisarán el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo por parte de las unidades empleadoras.

Artículo 88. Los sindicatos de todos los niveles salvaguardarán, de conformidad con la ley, los legítimos derechos e intereses de los trabajadores y supervisarán el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo por parte de las unidades empleadoras.

Todas las organizaciones y todas las personas tienen derecho a denunciar y a demandar en justicia con respecto a actos que contravengan las leyes y reglamentos de trabajo.

CAPÍTULO XII. RESPONSABILIDADES LEGALES

Artículo 89. Si una unidad empleadora estableciere reglas de trabajo en contravención con las leyes y reglamentos, el departamento de administración del trabajo le hará una advertencia y le dará instrucciones para que las rectifique. Si esas reglas hubieren causado daño o pérdidas a los trabajadores, la unidad empleadora deberá indemnizarlos.

Artículo 90. Cuando una unidad empleadora haya prolongado el horario de trabajo en contravención de esta ley, el departamento de administración del trabajo emitirá una advertencia, ordenándole que rectifique la contravención y podrá también aplicarle una multa.

Artículo 91. El departamento de administración del trabajo ordenará pagar salarios e indemnizaciones a los trabajadores y puede también ordenar el pago de los daños, a la unidad empleadora que haya lesionado los legítimos derechos e intereses de los trabajadores, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1) cuando retenga una parte de los salarios de los trabajadores o no los pague, sin motivo válido;
- 2) cuando se niegue a pagar a los trabajadores las horas extraordinarias;

- 3) cuando pague salarios menores que los mínimos establecidos en el nivel local; y
- 4) cuando no pague la indemnización al trabajador de conformidad con lo dispuesto por esta ley, al dar por terminado un contrato.

Artículo 92. Cuando en una unidad empleadora las instalaciones de seguridad y las condiciones de higiene no cumplan con los requisitos establecidos por el Estado, o cuando la unidad empleadora no proporcione equipos e instalaciones de protección a los trabajadores, el departamento de administración del trabajo u otro departamento pertinente emitirá una orden para que corrija esa situación y podrá asimismo imponerle una multa. Si las circunstancias fueran graves, el mencionado departamento denunciará el caso al gobierno popular del distrito o de niveles más altos, el cual decidirá si la unidad empleadora debe interrumpir su funcionamiento hasta rectificar la situación que origina la contravención. Cuando no se tomen medidas para eliminar peligros potenciales que puedan causar accidentes graves con pérdida de vidas de trabajadores y de la propiedad, se investigará y determinará la responsabilidad penal del personal a cargo, como lo dispone el artículo 187 del Código Penal.

Artículo 93. Cuando ocurra un accidente grave con pérdida de vidas y otras consecuencias serias, debido a que la unidad empleadora opera con riesgos violando los reglamentos, se investigará y determinará la responsabilidad penal de la persona a cargo, de conformidad con la ley.

Artículo 94. Cuando una unidad empleadora haya reclutado y contratado jóvenes menores de 16 años en violación de la ley, el departamento de administración del trabajo ordenará rectificar la situación y podrá aplicar una multa. Si las circunstancias son graves, el departamento administrativo para la industria y el comercio puede revocar su licencia.

Artículo 95. Cuando una unidad empleadora haya infringido las disposiciones de esta ley con respecto a la protección del personal femenino y los jóvenes trabajadores, afectando sus legítimos derechos e intereses, el departamento de administración del trabajo ordenará rectificar la situación y podrá aplicar una multa. Si se han causado daños a los jóvenes trabajadores y al personal femenino, la unidad empleadora deberá pagarles una indemnización.

Artículo 96. El gerente de una unidad empleadora podrá ser detenido por un órgano de seguridad pública durante un máximo de 15 días, el cual podrá también aplicar multas o emitir una advertencia, si la unidad empleadora ha cometido alguno de los actos que se enuncian a continuación, sin perjuicio de la investigación y determinación de la responsabilidad penal de la persona a cargo, si existiere delito:

- 1) cuando obligue a los trabajadores a trabajar mediante la violencia o amenazas o restringiendo su libertad personal;
- 2) cuando injurie a los trabajadores o los someta a castigos corporales, agresiones, registros o detenciones ilegales.

Artículo 97. Cuando un contrato de trabajo fuera nulo por culpa de la unidad empleadora y el trabajador sufre daños por dicha causa, aquella deberá indemnizar al trabajador los daños y pérdidas sufridos.

Artículo 98. Si un contrato de trabajo fuera rescindido por una unidad empleadora en violación de las disposiciones de esta ley o la celebración de un contrato fuera intencionalmente demorada, el departamento de administración del trabajo ordenará rectificar la situación. Si los trabajadores sufrieren daños o pérdidas, la unidad empleadora tendrá que pagarles una indemnización.

Artículo 99. Cuando una unidad empleadora haya contratado trabajadores que tengan un contrato de trabajo vigente con otra unidad empleadora, causando así pérdidas a esta última, la unidad empleadora que contrató a los trabajadores en segundo término compartirá con éstos la responsabilidad por las mencionadas pérdidas, de conformidad con la ley.

Artículo 100. Si una unidad empleadora no paga sus cuotas a la seguridad social sin motivo valedero, el departamento de administración del trabajo le intimará el pago de lo adeudado dentro de un cierto plazo. Si no cumple lo requerido, le podrá imponer un pago adicional por mora.

Artículo 101. Si una unidad empleadora obstruyere sin razón el ejercicio de los poderes de supervisión e investigación del departamento de administración del trabajo, de otros departamentos relacionados con éste y de su personal o ejerciere represalias contra personas que hubieran efectuado denuncias contra ella, los departamentos mencionados precedentemente le aplicará multas. Si esos hechos constituyeran delito, serán investigados para determinar las responsabilidades penales, de acuerdo con la ley.

Artículo 102. Cuando un trabajador dé por terminado un contrato de trabajo en infracción a las disposiciones de esta ley o haya violado las cláusulas de su contrato sobre el secreto que debía guardar, causando pérdidas a la unidad empleadora, deberá pagar a esta última una indemnización por daños o pérdidas.

Artículo 103. Cuando el personal del departamento de administración del trabajo u otros departamentos relacionados con él abuse de su autoridad, descuide sus deberes o actúe ilegalmente para fines personales, si los hechos constituyen delito, serán investigados con el fin de determinar las responsabilidades penales, de conformidad con la ley. Si los hechos no constituyeran delito, se aplicarán sanciones administrativas.

Artículo 104. Si personal de los órganos del Estado o de los órganos administrativos de los fondos de la seguridad social desviare dichos fondos de la finalidad a la que están destinados, los hechos serán investigados a fin de determinar las responsabilidades penales, si hubiere delito.

Artículo 105. Cuando existan otras leyes o reglamentos administrativos que contengan disposiciones imponiendo penas a quienes infrinjan los legítimos derechos e intereses de los trabajadores contraviniendo la presente ley, se aplicarán dichas disposiciones para aplicar penas a los infractores.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 106. Los gobiernos de las provincias, de las regiones autónomas y de las municipalidades que dependen directamente del Gobierno central dictarán medidas para la aplicación del sistema de contratos de trabajo, de conformidad con esta ley y ajustándose a las circunstancias en sus respectivas áreas e informarán sobre dichas medidas al Consejo de Estado, para su registro.

Artículo 107. Esta ley entrará en vigor el 1.º de enero de 1995.