

Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas

Mario Esteban Rodríguez

Documento de Trabajo 60/2011



Mario Esteban Rodríguez

Profesor titular en Estudios de Asia Oriental en la Universidad Autónoma de Madrid y coordinador para Asia-Pacífico del Observatorio de Política Exterior Española de la Fundación Alternativas. Su área de especialización comprende las relaciones internacionales de Asia Oriental y los sistemas políticos de China y Taiwán. Sobre estos temas ha escrito el libro *China después de Tian'anmen: nacionalismo y cambio político* y numerosos artículos en revistas especializadas (*China Quarterly*, *China Aktuell*, *European Journal of East Asian Studies*, *Política Exterior*, *Estudios de Asia y África* y *Revista Española de Ciencia Política*).


Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Mario Esteban Rodríguez

ISBN: 978-84-92957-65-1

DL: M-21572-2011

Impreso en papel ecológico 



Índice

Abstract	5
Resumen ejecutivo	7
1. Del contrato social socialista al contrato laboral	12
2. Evaluación de la situación de los derechos laborales en China	16
3. ¿Cuáles son los mecanismos de resolución de conflictos laborales en China?	21
4. Los sindicatos	23
5. El papel de las empresas extranjeras	26
6. Evolución de las protestas laborales en China	29
7. ¿Qué potencial destabilizador tienen los conflictos laborales en China?	34
8. ¿Qué peso tiene el <i>dumping</i> social en la competitividad de los productos chinos?	37
9. ¿Cómo acabar con el <i>dumping</i> social en China?	39
9.1 Las autoridades españolas y europeas	39
9.2 Las empresas extranjeras	42
9.3 La sociedad civil internacional	44
Bibliografía	46
Índice de Gráficos	48

Abstract

Las condiciones laborales en China inciden sobre las del resto del planeta. Cuando un país con una población activa de 800 millones de personas y un papel central en la economía global mina los derechos de sus trabajadores para atraer inversiones y aumentar la competitividad de sus productos, los demás Estados se ven presionados a hacer lo propio, so pena de perder oportunidades de inversión y puestos de trabajo. Este documento presenta la situación de los derechos laborales en China, su evolución reciente y sus perspectivas de futuro, así como el papel que desempeñan las autoridades chinas, los sindicatos y las empresas extranjeras sobre su configuración. Además, analiza el impacto de la conflictividad laboral sobre la estabilidad del régimen chino. Por último, ofrece una serie de recomendaciones para mejorar las condiciones laborales en China.

Working conditions in China influence on the rest of the planet. When a country with an active population of 800 million people and a central role in the global economy undermines labor rights to attract investment and increase the competitiveness of their products, other states are pressured to do likewise, or risk losing investment opportunities and jobs. This working paper presents the status, recent developments and future prospects of labor rights in China; as well as the role played by the Chinese authorities, the unions and the foreign companies on its configuration. Moreover, the impact of labor unrest on the stability of the Chinese regime is analyzed. Finally, it offers a series of recommendations for improving working conditions in China.

Resumen ejecutivo

Las condiciones laborales de los trabajadores chinos han experimentado cambios muy profundos durante el periodo reformista, que se inició hace más de tres décadas. Este es un asunto de interés global, porque, al tener una población activa de unos 800 millones de personas, prácticamente el doble que la de Estados Unidos y la Unión Europea juntos, y un papel central en la economía global, la situación laboral en China incide en las condiciones laborales del resto del planeta. En la era de la globalización, donde el capital traspasa libremente las fronteras, pero las relaciones laborales siguen dependiendo fundamentalmente de las condiciones específicas de cada país, hay Estados que han socavado los derechos de sus trabajadores para atraer inversiones y aumentar la competitividad de sus productos. Cuando un país como China sigue este tipo de prácticas, está presionando a otros países a hacer lo propio, so pena de perder oportunidades de inversión y puestos de trabajo.

Además, el hecho de que gran parte de los productos que se fabrican en China sean consumidos en el extranjero (la UE es el principal consumidor de productos chinos) y de que las empresas con capital extranjero tengan un notable peso específico dentro de la economía china suscita relevantes cuestiones éticas en torno al impacto que ejercemos desde Europa sobre las condiciones laborales de los trabajadores chinos.

Este documento presenta una serie de recomendaciones a las autoridades españolas y europeas, a las empresas extranjeras y a la sociedad civil internacional orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores chinos. Esta es una labor compleja, debido a la cantidad de actores involucrados y de intereses contrapues-

tos existentes en torno a este asunto. En cualquier caso, merece la pena subrayar que todos los actores mencionados tienen también intereses comunes en la mejora de las condiciones laborales en China, por lo que deberían mantener una **interacción lo más cooperativa posible** en esta materia.

- **Las autoridades españolas y europeas**

Los derechos laborales en China deben ser un **tema prioritario y recurrente** en los contactos que mantengan las autoridades europeas y chinas sobre derechos humanos. Ello se debe a que es un asunto de gran interés para la Unión Europea y con mayores posibilidades de éxito que otras cuestiones que tradicionalmente han copado la agenda bilateral sobre derechos humanos. Un foro privilegiado en este sentido sería el Diálogo UE-China sobre Derechos Humanos. Además, este asunto debería plantearse **de forma coordinada** con los otros interlocutores internacionales de China sobre derechos humanos, por ejemplo, en el Proceso de Berna. En estos encuentros hay que concienciar a los líderes chinos de que las masivas violaciones de los derechos laborales en su país dañan gravemente su **imagen internacional**.

Entre las sugerencias que debería presentar la Unión Europea a China en esta materia destacan:

- **Garantizar los derechos colectivos** de los trabajadores (asociación y huelga), pues solo así conseguirán que se respeten sus derechos individuales. Actualmente, los trabajadores chinos se ven obligados a negociar con sus empleadores como individuos aislados, lo que les sitúa en una posición de debilidad.
- Permitir la **creación de sindicatos independientes**, que actúen como representantes y defensores de los intereses de los trabajadores. Con unos sindicatos tan subordinados a la patronal como los actuales, resulta imposible garantizar la aplicación de los derechos laborales recogidos en el ordenamiento jurídico chino.
- **Reconocer el derecho de huelga**. Sería muy positivo que la Regulación sobre la Gestión Democrática de las Empresas en Cantón, que se está debatiendo en los últimos meses, incluyese este punto, como se ha planteado en algún borrador. Esto supondría un gran avance, que posteriormente podría extenderse a todo el país.

- **Crear un programa de incentivos** para las empresas que cumplan modélicamente con la legislación laboral o que incluso tengan programas propios que garanticen mejores condiciones laborales que las estipuladas por ley. Ente los incentivos que podrían ofrecerse están exenciones fiscales, agilización de trámites burocráticos, mayores posibilidades de obtener contratos públicos, etc.
- **Adecuar las sanciones** que se aplican por violar la legislación laboral **a la gravedad de las infracciones y mejorar el sistema de inspecciones laborales**. Solo así se podrá establecer un marco institucional que favorezca el cumplimiento de la ley. Actualmente, las penas vigentes en China por infringir la legislación laboral son tan bajas y las posibilidades de que se apliquen tan remotas que existen muy pocos incentivos para que los empresarios la cumplan.
- Incrementar la **información sobre sus derechos** a los trabajadores y brindarles **asesoramiento jurídico**, ya fuese directamente, a través de la Federación de Sindicatos de Toda China (FSTC), o de organizaciones no gubernamentales (ONG). La realización de campañas informativas a nivel nacional, y la oferta de más cursos y seminarios sobre la materia, sería bienvenida. Este punto es clave, ya que el desconocimiento de sus derechos y de los mecanismos legales existentes para su defensa es uno de los principales obstáculos para que los trabajadores chinos hagan valer sus derechos.
- **Ratificar los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo:** el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), el Convenio sobre el trabajo forzoso (1930) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1997).
- **Modificar la ley de secretos de Estado**, que actualmente supone una complicada barrera para difundir información sobre la situación de los derechos laborales en China. Especialmente preocupante es la provisión que clasifica como secreto de Estado la información y las estadísticas sobre el trabajo infantil a nivel nacional en China.

En estos temas, Europa no debe sobrevalorar la utilidad de la cooperación técnica con China para mejorar las condiciones laborales en este país, ya que el problema no radica en la falta ni de recursos ni de capacidad institucional, sino de voluntad política, especialmente por parte de los gobiernos locales.

También sería deseable un mayor **apoyo** por parte de los poderes públicos europeos hacia las iniciativas de la **sociedad civil** orientadas a monitorizar y mejorar las condiciones laborales en China.

- **Las empresas extranjeras**

Las empresas deben ofrecer a sus trabajadores unas condiciones laborales que, como mínimo, **respeten la legislación** vigente. Hay muchas empresas extranjeras en China que vulneran la legislación laboral, especialmente en lo referente a la duración de la jornada de trabajo y a las horas extraordinarias. En este sentido, no es suficiente con que las empresas extranjeras respeten los derechos laborales de sus trabajadores, sino que deben asegurarse de que **sus proveedores también** lo hacen. Para lograrlo, hay que tomar medidas como: promover el establecimiento de criterios comunes por sectores productivos, recogidos en **sistemas de certificación**, sobre las condiciones laborales mínimas aceptables para sus trabajadores y los de sus proveedores; **distribuir de forma equitativa** a lo largo de la cadena de suministro global **los costes** de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores chinos; e **incrementar y perfeccionar las auditorías laborales**.

Tomar este tipo de medidas sería más sencillo si las empresas asumiesen que desde una perspectiva meramente economicista también **les interesa respetar y hacer respetar** a sus proveedores **los derechos de los trabajadores**. Una cadena de suministro que respeta a sus trabajadores tendrá una fuerza de trabajo estable, lo que redundará en una mayor productividad, en productos de mejor calidad y en suministros puntuales. Este ha sido el caso en países como Japón, Corea del Sur y Taiwán, donde el desarrollo de los sindicatos más que crear relaciones conflictuales entre trabajadores y patronal contribuyó a un mayor compromiso de los trabajadores con su empresa. Además, comprometerse en el ámbito de los derechos laborales permite a una empresa mejorar su reputación ante consumidores e inversores, presentándose como un actor responsable.

- **La sociedad civil internacional**

La sociedad civil internacional no tiene capacidad de presión ni sobre las autoridades, ni sobre las empresas chinas, pero sí sobre sus gobiernos y las grandes multinacionales, de ahí que sus acciones para mejorar las condiciones laborales en China deban centrarse en estos actores.

La sociedad civil internacional debe movilizarse y **demandar a sus gobiernos** que promuevan acciones como las que se han recomendado anteriormente.

La sociedad civil internacional puede y debe desempeñar un papel muy valioso de **supervisión y presión sobre las multinacionales** que producen o tienen proveedores en China. Esta labor no debe limitarse a las grandes marcas del sector textil, juguetero, etc., sino incluir también a las grandes cadenas de distribución comercial que con su enorme poder de compra presionan a los productores chinos a reducir al máximo sus costes de producción, lo que reduce directamente sobre las condiciones laborales de sus trabajadores.

Los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales internacionales deben **recoger y difundir información** sobre las condiciones laborales en China, especialmente sobre el comportamiento de las empresas extranjeras en este país. Para ello sería de gran utilidad reforzar sus lazos con los defensores de los derechos laborales en China. De esta manera, aquellas empresas que contribuyan al deterioro de las condiciones laborales en aquel país, ya sea en detrimento de sus propios trabajadores o de los de sus proveedores, sufrirán el menoscabo de su **reputación corporativa**. Ello puede traducirse en una caída de sus ventas y de su cotización en bolsa. Existen precedentes exitosos de este tipo de campañas de presión, como los casos de Reebok y Adidas, lo que evidencia la eficacia de esta estrategia de movilización social.

1. Del contrato social socialista al contrato laboral

El régimen maoísta mejoró notablemente las condiciones materiales de los trabajadores urbanos, que gozaron de un acceso a comida, vivienda, sanidad, educación, formación y pensiones sin precedentes en China. En aquellos años, el grueso de los trabajadores chinos disfrutaba de una gran estabilidad laboral y solo un pequeño porcentaje de trabajadores temporales era reclutado en las zonas rurales para afrontar picos de producción. Este sistema de protección social vitalicio era garantizado por el Estado a cambio de obediencia y lealtad política. Esta era la base del contrato social socialista, con el que las empresas públicas monopolizaban la economía y, además de ser la unidad básica de producción, lo eran también de provisión de servicios y de control político. Estábamos, por tanto, ante un régimen paternalista, donde los derechos socioeconómicos de los trabajadores no eran fruto de la lucha del movimiento obrero, sino de la voluntad política de unos gobernantes que se proclamaban a sí mismos representantes de una clase trabajadora a la que restringieron enormemente sus libertades civiles y sus derechos políticos.

El modelo económico maoísta, que privilegiaba a una minoría de trabajadores urbanos frente a una amplia mayoría de campesinos, llevó al estancamiento de la economía china, lo que contrastaba con el alto ritmo de crecimiento económico que experimentaron los vecinos capitalistas de China. En aras de una reactivación económica, el Gobierno chino comenzó a finales de la década de los setenta a liberalizar e internacionalizar la economía, y a permitir la aparición de empresas privadas chinas y extranjeras, que no van a tener que proveer a sus trabajadores de los beneficios de los que disfrutaban los empleados de las empresas estatales. Estas, a su vez, irán desarticulando progresivamente esta red de prestaciones sociales para poder

mantenerse competitivas frente a estos nuevos actores. Con el desmantelamiento del contrato social socialista, las relaciones laborales quedan en manos del mercado y la iniciativa privada comienza a generar numerosas oportunidades económicas. Este cambio conlleva sustanciales mejoras, como una mayor libertad para elegir ocupación, una reducción del control político en el puesto de trabajo y un notable incremento de los ingresos de los trabajadores y de su acceso a bienes de consumo.

Sin embargo, no todo el mundo va a poder aprovechar de la misma manera ese nuevo contexto económico. Los trabajadores veteranos de las empresas estatales fueron los más castigados por las reformas, pues millones de ellos perdieron su puesto de trabajo sin ser capaces de recolocarse satisfactoriamente. También hay que mencionar a una nueva generación de trabajadores inmigrantes, que ha sufrido unas condiciones laborales draconianas en la empresa privada y en el sector informal. El descontento de estos grupos se ha manifestado de múltiples maneras, llegando, cada vez con más frecuencia, a derivar en huelgas y manifestaciones, e incluso en suicidios y actos de violencia contra bienes y personal de las empresas o públicos.

Alarmadas por esta creciente conflictividad laboral, desde mediados de los años noventa las autoridades chinas han adoptado diversas medidas para mejorar las condiciones laborales. Estas acciones se han orientado fundamentalmente a establecer un marco legal que regule los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, y que responda a las violaciones de los mismos. Este marco se fundamenta en la suscripción de un contrato laboral entre la empresa y el trabajador, con lo que dicho contrato laboral va a ser la piedra angular sobre la que se regulen las relaciones laborales en el contexto de una economía de mercado.

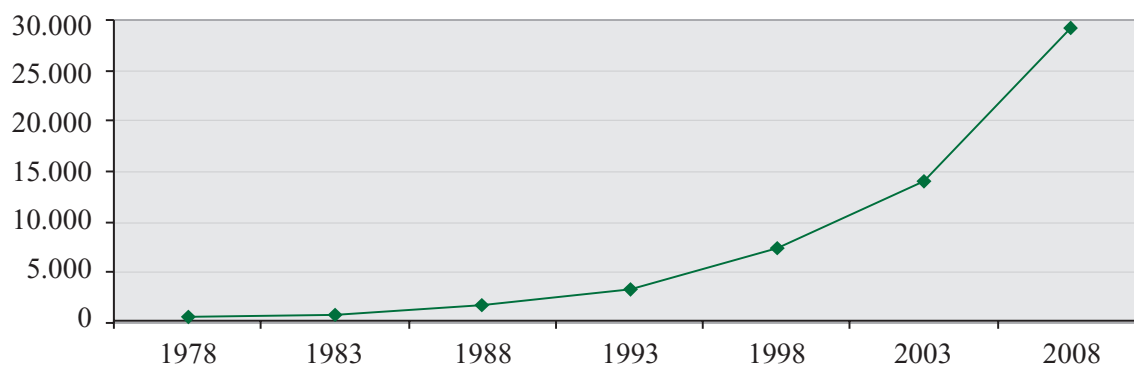
Los esfuerzos gubernamentales por garantizar los derechos de los trabajadores han sido mayores bajo el mandato de Hu Jintao y Wen Jiabao, siendo su punto álgido la nueva reforma laboral que entró en vigor en 2008. El 5 de enero de 2003, el Consejo de Estado emitió una circular recomendando diferentes medidas al resto de la Administración para que mejorasen las condiciones de los trabajadores migrantes. Ese mismo año, también se aprobó la Ley sobre la Seguridad en el Trabajo, que concede a los trabajadores el derecho a abandonar el puesto de trabajo ante situaciones que pongan en peligro su seguridad personal o a rechazar órdenes que violen la normativa en materia de salud y seguridad. El 25 de mayo de 2005, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió una orden declarando que la presentación de un contrato escrito no era imprescindible para que un trabajador pudiese demostrar la existencia de una relación laboral con su empleador. De esta manera, millones de trabajadores en la economía informal pasaban a tener protección legal. En 2008

entraron en vigor la Ley del Contrato de Trabajo, la Ley de Conciliación y Arbitraje de las Disputas Laborales y la Ley de Promoción del Trabajo, lo que supuso el mayor cambio en 15 años del Derecho laboral chino. Entre las principales novedades que suponen estas leyes, destacan el requerimiento de que se suscriba un contrato de trabajo en el plazo de un mes desde que se inicia una relación laboral, so pena de que el contratante deba pagar el doble de su salario al contratado y de que el contratado tenga derecho a un contrato indefinido si trascurrido un año no se ha firmado un contrato. También se limita el uso de contratos temporales hasta un máximo de dos contratos consecutivos, con una duración total máxima de 10 años, tras los cuales el trabajador tiene automáticamente derecho a un contrato indefinido. Lamentablemente, siguen siendo muchos los trabajadores chinos que no han suscrito un contrato con sus empleadores, o cuyo contrato no incluye toda la información que exige la ley.

Estas medidas de los actuales dirigentes chinos para mejorar los derechos laborales obedecen, en parte, a su deseo de reducir una conflictividad laboral creciente y de aumentar su popularidad, pero también a un replanteamiento de las bases del modelo de desarrollo chino. En su discurso de año nuevo, Hu Jintao identificó como principal prioridad de China para 2011 el cambio de su modelo económico. El espectacular ritmo de crecimiento económico experimentado por China desde finales de los años setenta ha estado fundamentado en una estrategia de desarrollo basada en las exportaciones y centrada en manufacturas intensivas en mano de obra, que exigen unos bajos costes laborales. Sin embargo, a los actuales líderes chinos les inquieta, especialmente a la luz de la última crisis económica mundial, la excesiva dependencia del exterior y de las inversiones que conlleva el modelo de desarrollo chino. Para paliarla, quieren potenciar el mercado interno, lo que exige un aumento del consumo interno, cuya tasa es especialmente baja (menos del 40% frente al 70% de Estados Unidos o el 55% de India). Según datos del Ministerio de Comercio chino, en 2010 el consumo interno solo contribuyó un 37,3% al incremento anual del producto interior bruto¹. Reactivar el consumo interno pasa por seguir incrementando los ingresos de los trabajadores. Según datos oficiales, desde inicios de los años ochenta, el salario medio en China se dobla cada cinco años, y desde 1990 ha crecido siempre por encima de la inflación. Es más, en los diez años previos a la crisis financiera global, el salario medio real creció anualmente por encima del 10%, con el consiguiente ascenso de la capacidad de compra de la población china (Gráficos 1 y 2). Este proceso, inevitablemente, incrementa el coste de producción y presenta un escenario en el que el Gobierno chino espera que aquellas empresas que llegaron buscando mano de obra barata se queden por el aumento del mercado interno.

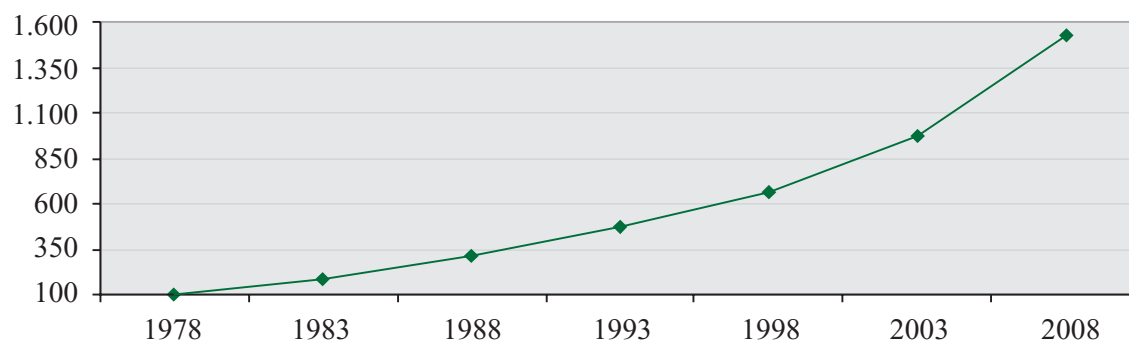
1 <http://english.peopledaily.com.cn/90001/90778/90862/7292657.html>.

Gráfico 1. Evolución del salario medio anual en China (yuanes)



Fuente: Oficina Nacional de Estadística, *China Compendium of Statistics 1949-2008*. Pekín: China Statistics Press, 2009, p. 9.

Gráfico 2. Evolución del consumo familiar en China (año 1978 = 100)



Fuente: Oficina Nacional de Estadística, *China Compendium of Statistics 1949-2008*. Pekín: China Statistics Press, 2009, p. 14.

2. Evaluación de la situación de los derechos laborales en China

El Derecho laboral chino no difiere significativamente de los estándares internacionales sobre la materia, salvo en lo referente a la libertad sindical y al trabajo forzado. China no ha ratificado cuatro de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), el Convenio sobre el trabajo forzoso (1930) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1997). Dejando de lado la cuestión sindical, que será tratada de forma independiente posteriormente, China no ratifica los convenios referentes al trabajo forzoso porque su legislación lo autoriza tanto para los presos condenados por la vía judicial como para aquellos que sufren sanciones administrativas de reeducación por el trabajo.

La vulneración en China del resto de derechos laborales no está propiciada por un ordenamiento jurídico deficiente, sino que evidencia su precaria aplicación. El diagnóstico que se presenta a continuación de las condiciones laborales en China no pretende ser exhaustivo, sino que se centra en los aspectos más preocupantes o que han recibido mayor atención mediática.

La legislación laboral que es vulnerada con más frecuencia es la referente a los salarios, a la jornada laboral, a las medidas de seguridad e higiene, a las coberturas sociales y a la discriminación en el trabajo.

Según varios informes del Dagongzhe Migrant Worker Centre, con sede en Shenzhen, y la organización Worker Empowerment, radicada en Hong Kong, en

torno a un 25% de los trabajadores chinos gana menos que el salario mínimo y en torno al 95% gana menos de lo que le corresponde legalmente. Las dos artimañas usadas más frecuentemente en China por los empresarios para reducir ilegalmente el salario de sus trabajadores son no equiparar el salario base con el salario mínimo y establecer estrictos sistemas de multas y sanciones. La mayor parte de las compañías ofrece a sus trabajadores un salario base que está por debajo del salario mínimo que les corresponde legalmente, de ahí que este solo se alcance a través de horas extra y de bonus de productividad. También es frecuente que muchas empresas impongan sanciones económicas desmesuradas a sus trabajadores.

Otro mal endémico es el de los retrasos y los impagos de los salarios, especialmente en algunos sectores, como el de la construcción. Cifras parciales de la FSTC cuantificaban en unos 8.000 millones de dólares el montante de los salarios que se adeudaban a los trabajadores chinos.

La jornada laboral ordinaria en China está fijada por ley en 40 horas semanales, con un máximo de tres horas extra por día, hasta un tope de nueve horas por semana y 36 al mes, y con dos días de descanso semanales. Esta legislación es más avanzada que la de muchos países e incluso que la de los códigos corporativos de muchas empresas europeas, que estipulan una jornada semanal ordinaria máxima de 48 horas, que se elevaría hasta las 60 horas incluyendo las horas extraordinarias. Sin embargo, en el sector privado chino es muy raro que se cumpla la normativa y son numerosas las empresas en las que incluso se realizan jornadas superiores a las 12 horas diarias. En los momentos de mayor actividad, tampoco es raro que un trabajador se pase un mes entero sin ningún día libre. Por otra parte, debido a la precaria situación en la que viven muchos de estos trabajadores, que cobran salarios muy inferiores a los que les corresponderían por ley, son bastantes quienes se oponen a que se limiten las horas extra, ya que lo perciben como una forma de reducir su salario.

La salud y la seguridad en el trabajo son muy deficientes en numerosas empresas chinas, que las sacrifican para conseguir unos costes de producción lo más bajos posibles. La situación es tan grave que China no publica datos agregados de siniestralidad. Uno de los sectores para el que sí se publican este tipo de datos, debido a una fuerte presión pública, es el de la extracción del carbón. Según unas muy conservadoras estadísticas oficiales, actualmente unas 3.000 personas pierden la vida anualmente en las minas de carbón, por las 6.000 que lo hacían hace apenas cinco años. China es el mayor productor mundial de carbón y su índice de mortalidad laboral por millón de toneladas extraídas es siete veces mayor que el de la India.

Las minas más peligrosas son las pequeñas explotaciones, que invierten menos en materia de seguridad y cuentan con la connivencia de las autoridades locales.

Las empresas tienen obligación de suscribir cinco seguros para sus trabajadores fijos: sanitario, accidentes laborales, desempleo, pensiones y maternidad. Sin embargo, en la práctica sigue habiendo muchos trabajadores sin asegurar. Valga de ejemplo el caso del seguro de jubilación, que es el que cuenta con más beneficiarios. Según datos del *China Statistical Yearbook 2010*, solo el 30% de los trabajadores chinos en activo tiene seguro de jubilación, cifra que baja al 15,5% para los trabajadores de las zonas rurales.

Aunque la legislación China prohíbe la discriminación en el trabajo, esta afecta severamente a colectivos como el de las mujeres y el de los emigrantes, que, debido a su situación de debilidad, son identificados por los empresarios como una fuerza de trabajo altamente flexible y explotable. Resulta ilustrativo un informe publicado por el Consejo de Estado chino en 2006, titulado *Research Report on China's Migrant Workers*, que señala que los trabajadores migrantes padecían de manera sistemática unas condiciones laborales que estaban fuera de la legalidad: solo el 12,5% había firmado un contrato de trabajo, el 52% había sufrido impagos o retrasos en el cobro de los salarios, el 68% no tenía ningún día de descanso semanal, el 76% no tenía vacaciones pagadas, el 54% no cobraba por las horas extraordinarias lo estipulado legalmente, etc.

En cuanto al trabajo forzoso y al trabajo infantil, la legislación china se aplica con mucha más frecuencia que en los asuntos anteriores, pero sigue habiendo casos de violaciones que resultan especialmente preocupantes. Muchos empresarios chinos siguen cobrando depósitos a sus trabajadores o reteniéndoles parte de su salario para evitar que abandonen su empresa. Incluso hay empresarios que obligan por la fuerza a trabajar a personas en condiciones de esclavitud, como evidenciaron en 2007 los escándalos de varias fábricas de ladrillos y de varias minas en las provincias de Shanxi y Henan. Muchos de estos casos están vinculados con el tráfico de seres humanos, incluyendo niños y discapacitados.

El trabajo infantil es menos prevalente en China que en otros países en vías de desarrollo, pero ha experimentado un repunte en los últimos años debido a la creciente dificultad que tienen muchas familias para sufragar el coste de la educación de sus hijos. Esta lacra es especialmente frecuente en los programas de trabajo-estudio, que se usan muchas veces como tapadera para el trabajo infantil. En los últimos años ha habido varios escándalos de trabajo infantil vinculados

con proveedores de multinacionales como Apple, Walmart o Microsoft, o con el *merchandising* de los Juegos Olímpicos de Pekín, que recuerdan a la comunidad internacional que este estigma está lejos de ser erradicado en China.

También hay que tener presente que el tipo de empresa influye notablemente en los derechos de que disfrutaban sus trabajadores. Las mejores condiciones se dan en las empresas estatales, donde trabajan unos 65 millones de personas, y las peores en el sector informal, que ocupa fundamentalmente a trabajadores migrantes. Dentro del sector privado, las condiciones suelen ser mejores en las empresas que se dedican a actividades de mayor valor añadido, en las grandes empresas, en aquellas que cuentan con capital extranjero, y en las que cuentan con códigos de buenas prácticas.

La pobre implementación del Derecho laboral chino se explica fundamentalmente por cinco factores:

- La propia estructura de los derechos laborales en China, que, al no reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse, a declararse en huelga y a la acción colectiva, daña gravemente su capacidad de hacer presión para que se respeten el resto de sus derechos laborales.
- China sigue una estrategia de desarrollo económico basada en la exportación de manufacturas intensivas en mano de obra, cuya competitividad depende, fundamentalmente, de unos bajos costes laborales.
- La descentralización fiscal ha generado una enorme competencia entre los gobiernos locales por atraer inversiones, crear empleo y dinamizar la economía local. Esto hace que sean más laxos al garantizar el respeto de los derechos laborales, cuya supervisión está en manos de inspectores laborales que dependen de los propios gobiernos locales.
- Muchos gobernantes y funcionarios corruptos permiten que se vulnere la legislación laboral, lo que resulta particularmente dramático en referencia a las medidas de salud y seguridad en el trabajo. De ahí que haya una vinculación directa entre corrupción y mortalidad laboral, que se ilustra con especial crudeza en sectores como el de la minería y la construcción.
- La gran cantidad de mano de obra disponible, lo que debilita la posición de negociación de los trabajadores y reduce las posibilidades de que surjan protestas

laborales. El paro es muy superior a la cifra oficial del 4,2% y hay más de 120 millones de trabajadores inmigrantes poco cualificados, que suponen casi dos tercios del total de trabajadores industriales y un tercio de los empleados del sector servicios.

3. ¿Cuáles son los mecanismos de resolución de conflictos laborales en China?

A medida que China ha ido avanzando en su transición económica, los conflictos laborales han ido aumentando en número y complejidad. Con la Ley Laboral de 1994 se estableció un sistema múltiple, con tres vías, para dirimir dichos conflictos: la conciliación, el arbitraje y la litigación. Originalmente, la vía más utilizada era la conciliación, pero en la última década la litigación está ganando protagonismo a pasos forzados. Esto se debe al creciente conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales y a que son los tribunales de justicia los que tienen la última palabra a la hora de resolver los conflictos laborales, además de poderes como la capacidad de embargar propiedades, de los que carecen los tribunales de arbitraje. En cualquier caso, hay que recordar que sigue habiendo una mayoría silenciosa de trabajadores que no hacen públicos los abusos que sufren, ya sea por temor a las repercusiones o por desconocimiento de sus derechos. Las disputas laborales más frecuentes son salariales o motivadas por el impago de coberturas sociales, un 50% del total, seguidas de las relacionadas con la rescisión de contratos, un 30%.

Recurrir al comité de conciliación de la empresa tiene la ventaja de que los trabajadores pueden verse resarcidos de forma más rápida que si recurren a los tribunales de arbitraje o de justicia. Hasta mediados de los años noventa, más del 60% de las disputas laborales se resolvían por esta vía. Sin embargo, el avance en la reforma de la economía china ha supuesto un descenso en la popularidad de este mecanismo y ha hecho que los trabajadores recurran con más frecuencia a mecanismos de resolución de conflicto fuera de su empresa. Esto se debe a dos factores: a la privatización del mundo empresarial, que lleva a un mayor

enconamiento del conflicto de intereses existentes entre empresa y trabajador; y a la pérdida de poder de negociación de los trabajadores dentro de las empresas.

La creciente frustración de los trabajadores con los mecanismos de conciliación, su creciente conocimiento de sus derechos laborales y el requisito legal de que un caso deba pasar por un tribunal de arbitraje antes de ser procesado por un tribunal de justicia han supuesto un incremento muy notable de la actividad de los tribunales de arbitraje. Entre 1995 y 2001 se multiplicó por cinco el número de disputas presentadas ante los tribunales de arbitraje, para superar la barrera de las 100.000. En los seis años siguientes volvió a multiplicarse por cinco, para alcanzar las 500.000 en 2007. En general, los tribunales de arbitraje suelen fallar a favor del trabajador, especialmente si este trabaja en la empresa privada. Solo un 15% de las disputas laborales procesadas por los tribunales de arbitraje se resuelve exclusivamente a favor del empleador. A pesar de su creciente actividad, los tribunales de arbitraje corren el riesgo de ser irrelevantes, debido a que carecen de autoridad para garantizar la implementación de sus fallos.

Uno de los efectos más inmediatos de la Ley del Trabajo que entró en vigor en 2008 es que los trabajadores están más familiarizados con sus derechos y dispuestos a recurrir a los tribunales de justicia para defenderlos. Ya que la mayoría de las demandas son presentadas por los trabajadores, esto ha hecho que el número de disputas laborales procesadas por los tribunales de justicia se doblase en 2008, llegando a las 280.000, y de nuevo en 2009, para llegar al medio millón. Aunque las cifras varían muy notablemente según las provincias, los tribunales chinos fallan a favor del trabajador en más del 60% de los casos. De esta forma, las autoridades intentan que la conflictividad laboral se desactive a través de estos cauces legales y no se manifieste en forma de protestas y disturbios. Sin embargo, los tribunales de justicia no pueden cumplir completamente con esta misión, ya que no dan abasto para procesar todos los casos que reciben, se niegan a tramitar demandas relacionadas con la reestructuración de empresas estatales y frecuentemente fallan en colusión con las autoridades locales y/o el empleador en contra de los trabajadores.

4. Los sindicatos

Según datos oficiales, en China hay casi dos millones de sindicatos, que cuentan con cerca de 230 millones de afiliados. El establecimiento de sindicatos es obligatorio en las empresas estatales, mientras que en las privadas depende de la iniciativa de cada empresa. De ahí que muchos trabajadores del sector privado, y especialmente los trabajadores migrantes, no tengan sindicatos a los que afiliarse.

La ley china obliga a que todos los sindicatos se integren dentro de la FSTC, que es la única permitida por las autoridades. La FSTC es un órgano cuasi gubernamental que está formalmente subordinado al Partido Comunista Chino. En otras palabras, en China no hay sindicatos independientes, y cualquier movimiento en esta línea es severamente reprimido. De hecho, según la Fundación Duihua, actualmente hay unos 50 activistas laborales encarcelados, y aquellos que han intentado organizarse de forma independiente son los que reciben las penas más severas. El temor de los líderes chinos ante el sindicalismo independiente está fundamentado en gran parte en el papel que desempeñó el sindicato Solidaridad en el derrocamiento del régimen comunista polaco. En esta misma línea, las autoridades chinas también reprimen la creación de organizaciones independientes por parte de los trabajadores inmigrantes, cuyo colectivo solo está integrado de forma muy minoritaria dentro de la FSTC.

Durante los tiempos de la economía planificada, cuando todas las empresas chinas eran públicas, se entendía que los intereses de los trabajadores coincidían con los de los empleadores, ya que los trabajadores eran, en última instancia, los dueños de estas empresas. En este contexto, el sindicato no es visto como un contrapeso a los intereses del empleador, ni participa como garante de los intereses de los

trabajadores en los procesos de negociación colectiva, ni se le permite organizar huelgas. A pesar de los profundos cambios que ha experimentado la economía china desde finales de los años ochenta, la principal función de la FSTC sigue siendo ayudar al gobierno a mantener la estabilidad social y política. Para lograrlo, la FSTC recurre al patrocinio de programas sociales y recreacionales, además de al asesoramiento jurídico de los trabajadores, y se opone a la movilización de los trabajadores y a que estos tengan una base de poder autónoma para negociar colectivamente. Es decir, los sindicatos chinos funcionan más como agencias de asistencia jurídica y trabajo social que como organizaciones laborales que defienden los derechos colectivos de los trabajadores.

Los trabajadores chinos no solo critican a los sindicatos por su carácter progubernamental, también por sus vinculaciones con la patronal. La posición estructural de los sindicatos dentro de las empresas limita notablemente su capacidad de actuar a favor de los intereses de los trabajadores, ya que son financiados directamente por la propia empresa y suelen estar dirigidos por algún miembro de la gerencia. Por tanto, aunque formalmente el sistema de resolución de conflictos laborales en China es similar al de los países occidentales (tripartito y compuesto por trabajadores, empresarios y gobierno), en la práctica la parte de los trabajadores no está representada. Esto explica la rapidez con la que se acuerdan los contratos colectivos en China. En esta línea, tampoco es de extrañar que en las ocasiones en que algún representante sindical intenta defender de forma más firme los intereses de los trabajadores, sufra directamente las represalias de sus empleadores sin contar con respaldo de su sindicato. Uno de los ejemplos más conocidos de esta problemática se produjo a principios de 2009, cuando un sindicalista fue despedido en un hotel que pertenece a la Federación de Sindicatos de Cantón.

A pesar de todas estas carencias, los sindicatos no son completamente irrelevantes y desempeñan un papel positivo en la defensa de los intereses de los trabajadores. Los trabajadores de las empresas que cuentan con un sindicato tienen más posibilidades de suscribir un contrato de trabajo y disfrutan de mejores beneficios médicos, subsidios de desempleo, seguros laborales, pensiones, bajas por maternidad y ayudas para vivienda, que los de las empresas que carecen de sindicato. Además, la FSTC ha sido clave para el desarrollo de una legislación laboral que pone cada vez más énfasis en la defensa de los derechos de los trabajadores, como ha quedado constatado en la última reforma laboral de 2008. Incluso hay estudios que muestran una correlación entre la creación de sindicatos y el aumento de la productividad.

Además de los sindicatos, existen ONG que se dedican a defender los derechos de los trabajadores. Este tipo de ONG laboralistas comenzaron a surgir en la provincia de Cantón a mediados de los noventa, debido a la proliferación de empresas privadas que ofrecían unas deplorables condiciones laborales a decenas de millones de trabajadores emigrantes. En términos generales, estas ONG han contribuido a canalizar el descontento laboral a través de las vías legales establecidas oficialmente. Sus principales actividades consisten en ofrecer asesoramiento jurídico e información sobre derechos laborales a los trabajadores. De esta forma, facilitan que estos recurran a los sistemas de conciliación, arbitraje y litigación para resolver sus quejas. A pesar de que solo una minoría de ONG laboralistas ha apoyado el uso de tácticas más confrontacionales para reclamar mejoras laborales, las autoridades chinas desconfían de estas instituciones y las someten a una estrecha vigilancia.

5. El papel de las empresas extranjeras

Las empresas extranjeras tienen un papel muy importante dentro de la economía china. Según datos oficiales, las empresas con capital extranjero o proveniente de Taiwán, Hong Kong o Macao emplean a unos 23,5 millones de trabajadores y el valor de sus exportaciones supone en torno a la mitad del total de las exportaciones chinas. El peso específico de las empresas extranjeras obliga a un análisis específico de cómo son las condiciones laborales en dichas empresas y de su efecto sobre las del resto.

En términos generales, las condiciones laborales en las empresas extranjeras son mejores que en las empresas privadas con capital local, lo que se manifiesta en un mayor respeto por la normativa en materia de seguridad e higiene, por una mayor formalización de las relaciones laborales a través de la firma de contratos, mejores prestaciones sociales y una jornada laboral más reducida. Estas diferencias son particularmente visibles en relación con las prácticas laborales más inhumanas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el uso del castigo físico.

Sin embargo, el impacto de estas empresas sobre las condiciones laborales de los trabajadores chinos es ambivalente. Algunas grandes multinacionales, como Nike, Reebok, Adidas, Salomón, Levi Strauss, Pentland, Hasbro, Disney o Matel, han abierto oficinas dedicadas no solo a supervisar que se respeten los derechos laborales y que se cumpla con el reglamento vigente en seguridad e higiene en sus empresas, sino también en las empresas que les sirven de proveedores. Hay muchos casos documentados en los que, gracias a su poder de compra, estas multinacionales consiguen que sus proveedores mejoren las condiciones de sus trabajadores.

Por ejemplo, la exigencia de Timberland a sus proveedores de obtener el certificado SA8000, que da fe de la responsabilidad social de las empresas, supuso que la empresa Chai Da Manufacturing, con sede en Kaiping, Cantón, comenzase a cubrir a sus trabajadores con los seguros que exige la ley y a darles un bonus de productividad mensual de hasta 380 yuanes.

No obstante, hay que ser consciente de que este proceso está generalmente limitado a multinacionales que venden directamente a los consumidores y, por consiguiente, que están muy preocupadas por una imagen corporativa que ya no depende exclusivamente de las condiciones laborales de la propia empresa, sino también de sus proveedores. De ahí que este tipo de iniciativas sean muy raras en las multinacionales que solo se dedican a proveer a otras empresas y que no están tan sujetas al escrutinio público de medios de comunicación y ONG.

Lamentablemente, en numerosas ocasiones los intentos de las empresas multinacionales de imponer unos determinados códigos de responsabilidad corporativa sobre sus proveedores se muestran ineficaces por varias razones. En primer lugar, la mayoría de las multinacionales y de sus proveedores no ven el cumplimiento de estos códigos de responsabilidad corporativa como un fin en sí mismo, sino como un instrumento para incrementar sus beneficios. Esta falta de un interés sincero por los derechos de los trabajadores hace que en muchos casos todos estos mecanismos de promoción de derechos laborales no sean más que formalismos carentes de contenido, orientados a que parezca que las empresas cumplen con unos códigos que realmente ni cumplen ni pretenden cumplir. Esto resulta especialmente patente en los periodos de más actividad, donde la presión por cumplir con los pedidos a tiempo es mayor. Un par de ejemplos ilustrativos de esta situación es que muchas de las inspecciones son anunciadas con gran antelación por parte de las multinacionales y que las empresas proveedoras persuaden a sus trabajadores para que mientan en las inspecciones y así no reduzcan sus posibilidades de obtener nuevos pedidos. En segundo lugar, las empresas proveedoras acceden a incrementar sus costes de producción y reducir sus beneficios a corto plazo con la esperanza de recuperar la inversión a medio plazo, al asegurarse un determinado volumen de pedidos por parte de la multinacional. El problema es que, además de transferir sobre sus proveedores la totalidad del coste de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, muchas de estas multinacionales pagan cada vez un precio menor por los productos. Esto supone una dramática reducción de los beneficios de los proveedores, que, o bien acaban transfiriendo dicho coste a sus trabajadores, en forma de jornadas más largas y menores salarios, o, como se señaló anteriormente, se limitan a aparentar que cumplen con estos códigos corporativos en vez de cumplirlos.

Es más, hay veces en que las empresas extranjeras ejercen abiertamente una influencia negativa sobre las condiciones laborales de los trabajadores chinos. Un caso claro es cuando presionan a los poderes públicos para que aprueben una legislación laboral lo menos garantista posible. Esto sucedió en repetidas ocasiones durante la tramitación de la última reforma laboral en China, cuando diversas organizaciones empresariales extranjeras, como la Cámara de Comercio de la Unión Europea en China, la Cámara Americana de Comercio de Shanghái y el Consejo de Negocios Estados Unidos-China enviaron al Comité de Asuntos Legales del Comité Permanente de la Asamblea Nacional del Pueblo informes oponiéndose al proyecto de ley. Incluso hubo compañías, como General Electric, que se dirigieron directamente a varios parlamentarios chinos para expresarles su preocupación sobre este asunto, y hubo amenazas de retirada de inversiones si se procedía a aprobar la ley en los términos que recogía su borrador.

Otro ejemplo evidente es cuando sus códigos de responsabilidad corporativa violan la legislación china, lo que sucede frecuentemente en relación con la duración de la jornada laboral, tanto en lo referente al número de días laborales por semana como al número de horas extras permitidas. A pesar de ello, la mayoría de estas empresas no solo no ha modificado sus códigos para acomodarlos a la ley china, sino que sostienen que son los propios trabajadores quienes prefieren trabajar más días a la semana y más horas extras para aumentar sus ingresos.

6. Evolución de las protestas laborales en China

Durante el periodo maoísta, las protestas laborales eran muy esporádicas. La gran dependencia que tenían entonces los trabajadores de sus empleadores desincentivaba poderosamente cualquier expresión de acción colectiva. En un contexto en el que no trabajar en el sector primario era un privilegio que disfrutaba una pequeña minoría frente a una mayoría de población campesina, en el que había muy pocas opciones de empleo fuera de la empresa en la que uno trabajase, y en el que el acceso a beneficios laborales y servicios sociales dependía en gran parte de la voluntad de tu encargado, los trabajadores no podían permitirse enfrentarse abiertamente a sus jefes. Por lo tanto, recurrían a la resistencia pasiva para canalizar su descontento a través del absentismo laboral, el escaqueo, un trabajo descuidado, etc.

La profunda reestructuración de las empresas públicas modificó sustancialmente los patrones de resistencia de los trabajadores. Aquellas decenas de millones de trabajadores que fueron despedidos desde mediados de los años ochenta dejaron de poder recurrir a tácticas de resistencia pasiva al perder su puesto de trabajo. Además, aunque formalmente seguían vinculados a su empresa y esta debía pagarles un subsidio, en la práctica muchos dejaron de recibir dichas compensaciones, lo que facilitó que recurriesen a formas de acción colectiva más atrevidas, al no tener nada que perder. Incluso para aquellos que mantuvieron sus trabajos en las empresas públicas, la resistencia pasiva era cada vez más difícil, debido al endurecimiento de la disciplina laboral en dichas empresas. De esta forma, se acabó con una válvula de escape del descontento laboral, forzando a los trabajadores a tomar medidas más agresivas para canalizar su malestar. En no pocas ocasiones se ha llegado al

empleo de la violencia física contra los gerentes de las empresas, incluso hasta extremos como el secuestro y el homicidio.

En los años ochenta, las zonas de China donde se produjo una mayor conflictividad laboral fueron Manchuria, Sichuan, Hunan, Shaanxi y Henan, debido al peso específico que tenía la industria pesada en su tejido productivo, ya que fue precisamente este sector uno de los que más pronto y más profundamente comenzó su reestructuración. Aunque las demandas de los trabajadores solían ser de índole material, el ejemplo de Solidaridad en Polonia, el atractivo de la figura de Gorbachov en la Unión Soviética y el agudo incremento de la inflación en un contexto de crisis internacional del socialismo hizo que, tanto a principios como a finales de los años ochenta, se diesen en China movimientos laborales que exigían profundas reformas de índole socioeconómica y política. Sin embargo, en la década siguiente, los trabajadores de las empresas estatales se dieron cuenta de la imposibilidad de modificar las nuevas líneas directrices de la economía y del sistema político chino, de ahí que sus demandas se centrasen en asegurar su subsistencia con eslóganes como “Queremos trabajo”, “Queremos comida”, “Necesitamos comer, necesitamos sobrevivir”.

También en los años noventa, a medida que iba adquiriendo protagonismo el sector privado y decenas de millones de chinos abandonaban el campo en busca de trabajo, comenzaron a manifestarse nuevas formas de conflictividad laboral. Este fenómeno ha sido particularmente significativo en las provincias de Cantón, Jiangsu y Zhejiang, donde están radicadas decenas de miles de empresas manufactureras intensivas en mano de obra. Estas protestas afectan a un sector de la población claramente diferenciado de los trabajadores de las empresas estatales y suelen estar protagonizadas por mujeres jóvenes emigrantes de origen rural y con un bajo nivel educativo. A diferencia de los trabajadores de las empresas estatales, los empleados privados pueden recurrir a los tribunales de justicia para hacer valer sus derechos. Sin embargo, al ser un proceso largo y gravoso, muchos optan por recurrir a la acción colectiva en forma de huelgas, bloqueo de vías de comunicación, ocupación de las instalaciones de la propia empresa o de edificios públicos, etc. Más recientemente, también están recurriendo a tácticas más sutiles, pero enormemente efectivas, como contactar con los medios de comunicación o utilizar Internet para llamar la atención sobre su situación y suscitar apoyo popular para su causa. Uno de los primeros casos más sonados que respondió a este patrón fue el de 36 trabajadoras intoxicadas en una fábrica de zapatos, Anjia, en Dongguan. Una amplia cobertura mediática y la ola de indignación que sacudió numerosos foros chinos en Internet hizo que

las autoridades locales tuviesen que intervenir en este conflicto para acelerar su resolución.

Tanto en el sector público como el sector privado, la conflictividad laboral ha sido creciente en las últimas dos décadas, debido al incremento del número de empresas que quiebran sin poder garantizar a sus trabajadores las compensaciones que les corresponden, de la colusión entre empresarios explotadores y funcionarios corruptos (41.500 cargos públicos fueron juzgados por corrupción en China en 2009), de las desigualdades sociales (según el Banco Mundial, el coeficiente Gini de China era del 0,415 en 2005) y del conocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores. Según estadísticas oficiales, los denominados incidentes de masas (aquellos en los que participan al menos 15 personas) pasaron de 8.700 en 1993 a 24.500 en 1998, a 58.000 en 2003 y a 127.000 en 2008. Esto supone casi 15 veces más protestas en apenas 15 años. Aunque no se haga pública la cifra exacta, puede aseverarse que un porcentaje significativo de dichos incidentes es de carácter laboral.

Generalmente, las protestas laborales en China son espontáneas y están poco organizadas. Normalmente no aparecen representantes de estos movimientos que puedan negociar con las autoridades. Esto hace que la acción colectiva de los trabajadores chinos sea en muchos casos volátil e impredecible. Las huelgas y protestas suelen ser sorpresivas, debido a que no hay comunicación previa entre los trabajadores y los sindicatos que teóricamente les representan. De hecho, este tipo de acciones evidencia tanto un fracaso de las vías legales establecidas en China para la resolución de disputas laborales como de los sindicatos, que no son capaces de mantener la paz social. Asimismo, estos movimientos de protesta suelen ser aislados y localizados, actúan sin ningún tipo de coordinación entre sí y presentan demandas de carácter material.

Dichas características de las movilizaciones laborales chinas son en gran parte fruto de la estrategia que siguen las autoridades para enfrentarlas. Los poderes públicos suelen seguir una estrategia de palo y zanahoria, que combina concesiones materiales para los manifestantes con detenciones arbitrarias entre ellos y una férrea represión de cualquier intento de organización sindical o de impulsar cambios políticos. De ahí que los trabajadores eviten presentarse como un movimiento organizado y que no haya voluntarios para dirigir las protestas, pues “el pájaro que asoma la cabeza, es el primero al que se dispara”. Las autoridades no siguen una política más represiva contra las protestas laborales, porque consideran que, dentro de unos determinados límites, son útiles como

válvula de escape del malestar social, para no aparecer insensibles ante la situación de estos grupos y para evitar alienar todavía más a los trabajadores, lo que podría desembocar en mayores movilizaciones y con una agenda de un calado político más profundo.

En los dos últimos años, una vez que China supera la crisis económica internacional y se sitúa en el centro de la agenda política, la vigorización del mercado interno, el riesgo que supone articular el descontento laboral al margen de los canales establecidos oficialmente para ello se ha reducido. Las autoridades chinas tienen una actitud más condescendiente con las protestas laborales, que incluso están recibiendo cobertura en la prensa oficial, debido a que ahora también las ven como un instrumento que ayuda a incrementar la renta de los trabajadores, y esto ha pasado a ser un objetivo político de mayor calado frente al tradicional énfasis en la atracción de inversión extranjera.

Esta mayor sintonía entre los intereses del Gobierno y de los trabajadores, unida a una mayor presencia de los conflictos laborales en la agenda pública, está incrementando la efectividad de las protestas laborales. E incluso en los casos en que las autoridades usan la fuerza para suprimir las protestas y se detienen o encarcelan a algunos de los manifestantes, también hacen concesiones, accediendo a algunas de las demandas de los trabajadores. Esto lleva a que cada vez sea más frecuente asistir a casos de “contagio”, en los que movilizaciones en una empresa sirven de detonante para que se manifiesten los trabajadores de otras empresas, animados por el éxito de la anterior que les llega a través de los medios de comunicación. En un primer momento, las protestas se propagaban entre diferentes fábricas de una misma empresa, luego entre diferentes empresas de un mismo lugar, y más tarde también entre empresas de un mismo sector ubicadas en diferentes zonas del país. Esto apunta hacia una creciente capacidad de arrastre de las protestas laborales, que se ha manifestado tanto en las empresas públicas como en las privadas. A continuación, se presentan algunos de los primeros ejemplos de cada tipo de propagación. El 21 de abril de 2004, más de 4.000 trabajadores de la fábrica de calzado que tiene la empresa taiwanesa Stella Internacional en Xing Xong (Cantón) se manifestaron para exigir incrementos salariales, la reducción de su jornada laboral, el fin de los retrasos en los pagos de sus salarios y una mejor calidad de la comida en la cafetería de la empresa. Apenas dos días después, 1.000 trabajadores de la fábrica que tiene la misma empresa en Xing Ang (Cantón) se pusieron en huelga y presentaron unas demandas análogas a las de los trabajadores de la fábrica de Xing Xong. El 26 de julio de 2005 se inició una serie de huelgas que en los dos meses siguientes afectó a 18 empresas

japonesas y una coreana del Área de Desarrollo de Dalian. En las 19 empresas en que hubo movilizaciones, los trabajadores consiguieron incrementar sus salarios y que se acabase con diferentes prácticas que vulneraban sus derechos laborales. En el marco de la reestructuración de la industria acerera, en verano de 2009 la empresa privada Jianglong, con sede en Pekín, había sido autorizada a hacerse con el control de la empresa estatal Compañía Acerera de Tonghua (Jilin). Tras una reunión del futuro director de la compañía con los trabajadores, en la que anunció un recorte de 8.000 puestos de trabajo, el 31 de julio se iniciaron unos graves disturbios en los que participaron 30.000 personas y que costaron la vida al nuevo director *in pectore*. Ante el cariz que estaban tomando los acontecimientos, las autoridades optaron por suspender los planes de privatización de la compañía. Menos de tres semanas después se produjo una situación similar en la Compañía de Hierro y Acero de Linzhou (Henan), que había sido vendida el mes anterior a la acerera privada Fengbao. Descontentos acerca de cómo estaba marchando el proceso de privatización, cientos de trabajadores comenzaron a protestar el 11 de agosto. Ante la escalada de los disturbios, que incluyeron el sitio de la sede de la Comisión de Supervisión y Administración de las Empresas Estatales en Linzhou, las autoridades cancelaron los planes de privatización de esta empresa.

7. ¿Qué potencial desestabilizador tienen los conflictos laborales en China?

Desde finales de los años setenta del siglo pasado, la principal fuente de legitimidad de las autoridades chinas es de carácter instrumental, cimentando su autoridad en su capacidad para desarrollar el país e incrementar el nivel de vida de la población. Apelar a una determinada fuente de legitimidad no solo ofrece oportunidades para incrementar la popularidad de las autoridades, también les impone una serie de obligaciones, ya que marca los temas principales por los que va ser evaluada su labor de gobierno. En otras palabras, para un régimen como el chino, que fundamenta gran parte de su autoridad en su capacidad para desarrollar China, hay pocos factores con tanto potencial desestabilizador como una profunda crisis económica que suponga un notable descenso del nivel de vida de la población. Dentro de este contexto, se entiende el alto potencial desestabilizador que tienen los conflictos laborales en China si el Gobierno no atiende las demandas de los trabajadores.

Esto explica el temor de las autoridades a tener que enfrentar movilizaciones laborales masivas y coordinadas a nivel nacional, de ahí que no se hayan limitado a reprimir las protestas y la formación de entidades sindicales independientes, sino que también intenten prevenirlas a través de la formalización de las relaciones laborales, mediante la firma de contratos y del establecimiento de un sistema eficaz de conciliación, arbitraje y litigación.

La reforma laboral que entró en vigor en 2008 ha sido la materialización más importante de los intentos del Gobierno por canalizar el descontento laboral al margen de las movilizaciones colectivas. Sin embargo, estos esfuerzos no acaban

de tener éxito, debido a la colusión entre poderes políticos y económicos a nivel local, los altos niveles de corrupción dentro del sistema jurídico y la falta de capacidad de los tribunales de justicia para procesar todos los casos que les llegan. De ahí que los trabajadores sigan optando en muchos casos por la acción directa.

La crisis económica internacional, que en China se dejó sentir especialmente entre finales de 2008 y principios de 2009, supuso una prueba de fuego para las autoridades. El salario mínimo se congeló, los sueldos bajaron, en muchas empresas las condiciones laborales se deterioraron, decenas de miles de compañías cerraron y más de 25 millones de trabajadores inmigrantes perdieron su empleo. Este era el escenario perfecto para comprobar hasta qué punto las protestas laborales podían desestabilizar al régimen.

A pesar de que hubo numerosas movilizaciones de trabajadores descontentos por todo el país, que afectaron a varios sectores de la economía, no solo al manufacturero, su impacto político fue bastante limitado, debido fundamentalmente a cuatro razones.

En primer lugar, sus demandas siguen siendo de carácter material y limitadas a las condiciones laborales en su empresa, lo que facilita su satisfacción por parte de las autoridades. Durante la crisis, la prioridad para muchos trabajadores era mantener su puesto de trabajo, de ahí que las autoridades prohibiesen a las empresas públicas despedir a nadie sin una autorización gubernamental explícita, y ofreciesen incentivos a las empresas privadas para que no cerrasen.

En segundo lugar, en China no ha surgido un movimiento obrero organizado, entendiendo como movimiento un desafío colectivo y duradero planteado por personas con objetivos comunes que se respaldan entre sí en una interacción sostenida con élites, oponentes y autoridades. Las protestas laborales en China son espontáneas, puntuales, carentes de líderes y sin coordinación entre los trabajadores de diferentes empresas, por lo que no existen redes sociales ni organizacionales que puedan dar continuidad a estas protestas efímeras. Además de la exitosa política de palo y zanahoria seguida por el Gobierno, esto se explica por la fragmentación de la clase obrera en China. Durante el periodo maoísta, las empresas se organizaron en unidades de trabajo que proveían de todo lo necesario a sus empleados, quienes apenas tenían contacto con el exterior. Esto ha hecho que los trabajadores chinos tiendan a preocuparse exclusivamente por lo que sucede en su empresa, dificultando la aparición de vínculos de solidaridad entre trabajadores de diversas compañías y la coordinación de su acción colectiva a nivel interempresarial. Incluso dentro

de una misma empresa existen grandes disparidades entre las condiciones de los trabajadores temporales y fijos, que, por consiguiente, plantean demandas bien diferentes. Esto por no hablar de la brecha existente entre los desposeídos por las reformas de las empresas estatales urbanas y los trabajadores inmigrantes. Mientras que los primeros suelen ser varones urbanos de mediana edad o mayores, los segundos suelen ser mujeres jóvenes de origen rural, que se ven compitiendo por los mismos trabajos poco cualificados y mal pagados.

En tercer lugar, no existen dentro de la cúpula del régimen sectores interesados en utilizar las demandas de los trabajadores como un instrumento en el que apoyarse para incrementar su cota de poder dentro de aquel. Esto reduce notablemente las posibilidades de consolidación de un movimiento obrero y su influencia sobre las políticas públicas.

Por último, los manifestantes suelen tener una imagen benigna del Gobierno central. En numerosas ocasiones, las movilizaciones laborales se producen una vez que los trabajadores constatan la incapacidad o la falta de voluntad de los gobiernos y tribunales de justicia locales para resolver sus demandas. En ese contexto, recurren a la acción colectiva para llamar la atención de niveles superiores de la administración, en los que confían para que satisfagan sus quejas.

8. ¿Qué peso tiene el *dumping* social en la competitividad de los productos chinos?

Existe una visión generalizada a nivel internacional de que las pésimas condiciones laborales que padecen gran parte de los 120 millones de trabajadores chinos empleados en el sector manufacturero son la clave que explica el éxito de sus exportaciones. Según cifras de *The Economist*, el coste estimado de una hora de trabajo en el sector manufacturero chino es poco más del 3% del coste que tiene en Estados Unidos, pero ya no es tan barato como antes. En 2009, el salario medio de los trabajadores emigrantes creció más del 16% para llegar a los 1.350 yuanes, y el coste de un trabajador urbano chino alcanzó el de sus pares filipinos y tailandeses.

Pero los salarios *per se* solo nos dicen cómo han variado los costes de producción, no la competitividad. Para ello es necesario conocer la evolución del valor de la producción de los trabajadores chinos. Según el Banco Mundial, entre 1998 y 2009 el valor de la producción media de un trabajador chino pasó de 4.318 a 10.386 dólares, lo que supuso un crecimiento del 140%. En ese mismo periodo, y según datos oficiales, el salario medio anual pasó de los 7.446 a los 32.244 yuanes. En otras palabras, cada yuan invertido en mano de obra en china generaba 0,54 dólares en 1998, mientras que solo generaba 0,31 dólares en 2009. Esta tendencia se acentúa todavía más si tenemos en cuenta que un yuan valía 12 centavos en 1998 y 14,5 centavos en 2009. Esta situación afecta especialmente a los sectores intensivos en mano de obra, que tienen dificultades para seguir manteniendo aumentos tan rápidos en el valor añadido de su actividad como el que están teniendo los salarios. Ello hace que las zonas costeras de China sean un destino cada vez menos atractivo para las empresas intensivas en mano de obra, que están comenzando a posicionarse con más fuerza en zonas del interior de China o en otros países asiáticos. Esto, en

realidad, es una buena noticia para China, que aspira a seguir los pasos de otras economías de la región, como Japón, Hong Kong, Taiwán o Corea del Sur, cuyo tejido productivo se ha ido concentrando en actividades de un mayor valor añadido.

Otro aspecto igualmente importante es el impacto de los costes laborales sobre la rentabilidad de las inversiones. China ha sido capaz de atraer una gran cantidad de inversión extranjera directa, en gran parte gracias al escaso porcentaje del valor añadido generado por su actividad industrial, que ha ido a manos de los trabajadores, menos del 30%, frente a una media superior al 65% en los países industrializados (Garnaut, Song y Woo, 2009:110). De esta manera, muchos de los inversores que han apostado por China han disfrutado de altos beneficios, lo que ha sido promovido por las autoridades para atraer inversiones. Sin embargo, esta tendencia está cambiando, toda vez que el Gobierno chino quiere reducir la dependencia de la economía china del exterior y aumentar el protagonismo del mercado interno, lo que requiere que los trabajadores chinos disfruten de un mayor porcentaje de la riqueza que están generando. Esto es cada vez más factible, debido a que la inversión extranjera directa tiende a ser menos necesaria para el mantenimiento del crecimiento económico chino, dado que su peso dentro del PIB chino es decreciente, la disponibilidad de capital en China es creciente y la brecha tecnológica y técnica entre China y los países de la OCDE es menguante.

9. ¿Cómo acabar con el *dumping* social en China?

A continuación se ofrecen una serie de recomendaciones a las autoridades españolas y europeas, a las empresas extranjeras y a la sociedad civil internacional orientadas a mejorar las condiciones de los trabajadores chinos. Esta labor es compleja, debido a la cantidad de actores involucrados y de intereses contrapuestos existentes en torno a este asunto. En cualquier caso, merece la pena subrayar que todos los actores mencionados tienen también intereses comunes en la mejora de las condiciones laborales en China, por lo que deberían mantener una **interacción lo más cooperativa posible** en esta materia.

9.1 Las autoridades españolas y europeas

Los derechos laborales en China deben ser un **tema prioritario y recurrente** en los contactos que mantengan las autoridades europeas y chinas sobre derechos humanos. Ello se debe a que es un asunto de gran interés para la Unión Europea y con mayores posibilidades de éxito que otras cuestiones que tradicionalmente han copado la agenda bilateral sobre derechos humanos. Un foro privilegiado en este sentido sería el Diálogo UE-China sobre Derechos Humanos. Además, este asunto debería plantearse **de forma coordinada** con los otros interlocutores internacionales de China sobre derechos humanos, por ejemplo, en el Proceso de Berna. En estos encuentros hay que concienciar a los líderes chinos de que las masivas violaciones de los derechos laborales en su país dañan gravemente su **imagen internacional**.

Entre las sugerencias que debería presentar la Unión Europea a China en esta materia, destacan:

- **Garantizar los derechos colectivos** de los trabajadores (asociación y huelga), pues solo así conseguirán que se respeten sus derechos individuales. Actualmente, los trabajadores chinos se ven obligados a negociar con sus empleadores como individuos aislados, lo que les sitúa en una posición de debilidad.
- Permitir la **creación de sindicatos independientes**, que actúen como representantes y defensores de los intereses de los trabajadores. Con unos sindicatos tan subordinados a la patronal como los actuales, resulta imposible garantizar la aplicación de los derechos laborales recogidos en el ordenamiento jurídico chino.

Para lograr que los sindicatos actúen como una base independiente de poder de los trabajadores, sus representantes deberían escogerse entre los propios trabajadores, no entre los cuadros directivos de la empresa, y modificar su actual sistema de financiación. Cada empresa contribuye a financiar directamente a los sindicatos con una tasa de organización social, equivalente al 2% del total de los salarios que paga. De esta forma, se rompe la conexión entre trabajadores y sindicatos, lo que se corregiría si ese dinero se añadiese al salario de los trabajadores y se descontase de ahí para financiar al sindicato.

- **Reconocer el derecho de huelga**, abolido en 1982. Sería muy positivo que la Regulación sobre la Gestión Democrática de las Empresas en Cantón, que se está debatiendo en los últimos meses, incluyese este punto, como se ha planteado en algún borrador. Esto supondría un gran avance, que posteriormente podría ser extendido a todo el país.
- **Crear un programa de incentivos** para las empresas que cumplan modélicamente con la legislación laboral o que incluso tengan programas propios que garanticen mejores condiciones laborales que las estipuladas por ley. Entre los incentivos que podrían ofrecerse están exenciones fiscales, agilización de trámites burocráticos, mayores posibilidades de obtener contratos públicos, etc.
- **Adecuar las sanciones** que se aplican por violar la legislación laboral **a la gravedad de las infracciones y mejorar el sistema de inspecciones laborales**. Solo así se podrá establecer un marco institucional que favorezca el cumplimiento de la ley. Actualmente, las penas vigentes en China por infringir la legislación

laboral son tan bajas y las posibilidades de que se apliquen tan remotas que existen muy pocos incentivos para que los empresarios la cumplan.

En referencia a las penas, habría que abolir la práctica de no imponer sanciones cuando se corrigen las irregularidades existentes. Siempre que se comentan irregularidades graves, debería haber sanción, aunque esta pueda ser atenuada si se resuelve adecuadamente. Además, habría que revocar las licencias a aquellos negocios o empresas que comentan irregularidades muy graves, como el uso de trabajo infantil. También se podría crear una lista de empresas que vulneran la legislación laboral para negarles incentivos fiscales, créditos, etc.

Una mayor aplicación de la legislación laboral pasa también por un aumento del número de inspecciones, de las competencias de los inspectores y de su honestidad. La mayoría de los negocios en China no reciben ningún tipo de inspección laboral, y cuando la reciben e incumplen la legislación vigente es frecuente que puedan evitar un informe negativo a cambio de una gratificación económica. Incluso en los casos en los que los inspectores detectan graves irregularidades y están dispuestos a sancionarlas, carecen de la potestad para ello, que reside en exclusiva en los tribunales de justicia. Esta práctica congestiona los tribunales y produce interminables demoras que reducen notablemente la capacidad de disuasión de las sanciones.

- Incrementar la **información sobre sus derechos** a los trabajadores y brindarles **asesoramiento jurídico**, ya fuese directamente, a través de la FSTC o de ONG. La realización de campañas informativas a nivel nacional, y la oferta de más cursos y seminarios sobre la materia, sería bienvenida. Este punto es clave, ya que el desconocimiento de sus derechos y de los mecanismos legales existentes para su defensa es uno de los principales obstáculos para que los trabajadores chinos hagan valer sus derechos.
- **Ratificar los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo:** el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), el Convenio sobre el trabajo forzoso (1930) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1997).
- **Modificar la ley de secretos de Estado**, que actualmente supone una complicada barrera para difundir información sobre la situación de los derechos laborales en

China. Especialmente preocupante es la provisión que clasifica como secreto de Estado la información y las estadísticas sobre el trabajo infantil a nivel nacional en China. Este tipo de medidas evidencian la importancia que le conceden los gobernantes chinos a su imagen, tanto a nivel nacional como internacional, pero son completamente contraproducentes. En primer lugar, porque constatan que les preocupa más esconder los problemas que resolverlos. En segundo lugar, porque dificultan notablemente la realización de diagnósticos sobre los problemas laborales de China y la toma de medidas para su resolución.

En estos temas, Europa no debe sobrevalorar la utilidad de la cooperación técnica con China para mejorar las condiciones laborales en este país, ya que el problema no radica en la falta ni de recursos ni de capacidad institucional, sino de voluntad política, especialmente por parte de los gobiernos locales.

También sería deseable un mayor **apoyo** por parte de los poderes públicos europeos hacia las iniciativas de la **sociedad civil** orientadas a monitorizar y mejorar las condiciones laborales en China.

9.2 Las empresas extranjeras

Las empresas deben ofrecer a sus trabajadores unas condiciones laborales que, como mínimo, **respeten la legislación** vigente. Hay muchas empresas extranjeras en China que vulneran la legislación laboral, especialmente en lo referente a la duración de la jornada de trabajo y a las horas extraordinarias. En este sentido, no es suficiente con que las empresas extranjeras respeten los derechos laborales de sus trabajadores, sino que deben asegurarse de que **sus proveedores también** lo hacen. Para lograrlo, hay que tomar medidas como: promover el establecimiento de criterios comunes por sectores productivos, recogidos en **sistemas de certificación**, sobre las condiciones laborales mínimas aceptables para sus trabajadores y los de sus proveedores; **distribuir de forma equitativa** a lo largo de la cadena de suministro global **los costes** de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores chinos; e **incrementar y perfeccionar las auditorías laborales**.

Si se crean sistemas de certificación que muestren el compromiso de las empresas con los derechos laborales, su supervisión e implementación será más sencilla y barata que si cada empresa fija unos criterios propios. Esto también facilitaría la puesta en marcha de un sistema de incentivos públicos para las empresas que obtuviesen dicha certificación y que estas obtuviesen réditos en términos de imagen.

Este tipo de códigos de conducta son especialmente eficaces para acabar con las formas más inhumanas de violación de los derechos de los trabajadores, como el trabajo infantil, el acoso sexual, la inseguridad laboral o los castigos físicos, pero no con problemas relacionados con los salarios, la jornada laboral o la ausencia de derechos colectivos.

El coste de mejorar las condiciones laborales está recayendo exclusivamente en las empresas proveedoras de las grandes multinacionales. A pesar de los abultados y en muchos casos crecientes beneficios que cosechan las grandes marcas y cadenas de distribución internacionales, estas no se están comprometiendo a compartir con sus proveedores el coste de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que fabrican sus productos. Si estas compañías asumiesen una mayor responsabilidad en esta materia, habría avances mucho más visibles en la mejora de las condiciones laborales de sus proveedores.

Las empresas extranjeras deben poner más empeño en monitorizar las condiciones laborales de sus trabajadores y proveedores. No hay que entender esta actividad como un mero trámite, que sirve de excusa para alegar falta de responsabilidad en caso de que se filtre algún escándalo. Para mejorar las auditorías laborales, habría que contratar a expertos externos que tengan un conocimiento profundo de la legislación y la cultura empresarial locales, además de las competencias lingüísticas necesarias para realizar preguntas abiertas y crear un clima de confianza con el entrevistado. También sería conveniente no anunciar las visitas por adelantado, hacer entrevistas informales fuera de la fábrica, etc. Todo ello para evitar que se sigan dando tantos casos de auditorías que reflejan una situación que no tiene nada que ver con la realidad.

Tomar este tipo de medidas sería más sencillo si las empresas asumiesen que desde una perspectiva meramente economicista también **les interesa respetar y hacer respetar** a sus proveedores **los derechos de los trabajadores**. Una cadena de suministro que respeta a sus trabajadores tendrá una fuerza de trabajo estable, lo que redundará en una mayor productividad, en productos de mejor calidad y en suministros puntuales. Este ha sido el caso en países como Japón, Corea del Sur y Taiwán, donde el desarrollo de los sindicatos, más que crear relaciones conflictuales entre trabajadores y patronal, contribuyó a un mayor compromiso de los trabajadores con su empresa. Este tipo de relación más profunda y duradera entre trabajador y empresa es cada vez más valioso en China por dos razones: en primer lugar, por el incipiente pero progresivo descenso de la mano de obra

disponible para las empresas manufactureras asentadas en el este del país, debido al incremento de los salarios en el interior del país y el descenso de la población china entre 15 y 29 años; en segundo lugar, por la introducción de procesos productivos cada vez más complejos en China, que requieren una mayor inversión en formación. Además, comprometerse en el ámbito de los derechos laborales permite a una empresa mejorar su reputación ante consumidores e inversores, presentándose como un actor responsable. Estas razones están llevando a empresas pioneras, como Reebok, a promover elecciones sindicales abiertas a todos los trabajadores en las fábricas que producen para ellos en China.

9.3 La sociedad civil internacional

La sociedad civil internacional no tiene capacidad de presión ni sobre las autoridades, ni sobre las empresas chinas, pero sí sobre sus gobiernos y las grandes multinacionales, de ahí que sus acciones para mejorar las condiciones laborales en China deban centrarse en estos actores.

La sociedad civil internacional debe movilizarse y **demandar a sus gobiernos** que promuevan acciones como las que se han recomendado anteriormente.

La sociedad civil internacional puede y debe desempeñar un papel muy valioso de **supervisión y presión sobre las multinacionales** que producen o tienen proveedores en China. Esta labor no debe limitarse a las grandes marcas del sector textil, juguetero, etc., sino incluir también a las grandes cadenas de distribución comercial, como Wal-Mart, Carrefour, Alcampo, Tesco, que con su enorme poder de compra presionan a los productores chinos a reducir al máximo sus costes de producción, lo que reduce directamente sobre las condiciones laborales de sus trabajadores.

Los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales internacionales deben **recoger y difundir información** sobre las condiciones laborales en China, especialmente sobre el comportamiento de las empresas extranjeras en este país. Para ello, sería de gran utilidad reforzar sus lazos con los defensores de los derechos laborales en China. De esta manera, aquellas empresas que contribuyan al deterioro de las condiciones laborales en aquel país, ya sea en detrimento de sus propios trabajadores o de los de sus proveedores, sufrirán el menoscabo de su **reputación corporativa**. Ello puede traducirse en una caída de sus ventas y de

su cotización en bolsa. Existen precedentes exitosos de este tipo de campañas de presión, como los casos de Reebok y Adidas, lo que evidencia la eficacia de esta estrategia de movilización social.

Bibliografía

- Athukorala, P.-C. (2009), The rise of China and East Asian export performance: is the crowding out fear warranted? *The World Economy*, vol. 32, pp. 234-66.
- Chen, F. (2007), Individual rights and collective rights: labor's predicament in China. *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 40, pp. 59-79.
- Chen, F. (2009), Union power in China: source, operation, and constraints. *Modern China*, vol. 35, pp. 662-89.
- Clarke, S. (2005), Post-socialist trade unions: China and Russia. *Industrial Relations Journal*, vol. 36, 2005, pp. 2-18.
- Doz, J. (2008), Informe sobre la situación sociolaboral y sindical de China. Madrid, Comisiones Obreras.
- Egels-Zandén (2007), N., Supplier's compliance with MNC's codes of conduct: Behind the scenes at Chinese toy suppliers. *Journal of Business Ethics*, vol. 75, pp. 45-62.
- Esteban, M. (2007), The Human Rights Dialogue between the EU and China. Bruselas, Parlamento Europeo.
- Farh, J.-L., Zhong, C.-B., y Organ, D. W. (2004), Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, vol. 15, pp. 241-53.
- Friedman, E., y Lee, C. K. (2010), Remaking the world of Chinese labour: a 30-year retrospective. *British Journal of Industrial Relation*, vol. 48, pp. 507-33.
- Gallagher, M. E. (2005), Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China. Princeton, Princeton University Press.
- Garnaut, R., Song, L., y Woo, W. T. (eds.) (2009), China's New Place in a World in Crisis. Economic, Geopolitical and Environmental Dimensions. Canberra, Australian National University Press.

Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas

- Harper, V. E. (2009), From contracts to compliance? An early look at implementation under China's new labor legislation. *Columbia Journal of Asian Law*, vol. 23, pp. 35-107.
- Howell, J. (2008), All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow march of direct elections. *China Quarterly*, vol. 196, pp. 845-63.
- Hurst, W. (2009), *The Chinese Worker after Socialism*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Li, H., Meng, L., Wang, Q., y Zhou, L.-A., Political connections, financing and firm performance: Evidence from Chinese private entrepreneurs. *Journal of Development Economics*, vol. 87, pp. 283-99.
- Lu, Y., Tao, Z., y Wang, Y. (2010), Union effects on performance and employment relations: evidence from China. *China Economic Review*, vol. 21, pp. 202-10.
- Metcalf, D., y Li, J. (2006), Chinese unions: an Alice in Wonderland dream world. *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 15, pp. 213-68.
- Oficina Nacional de Estadística (2009), *China Compendium of Statistics 1949-2008*. Pekín, China Statistics Press.
- Oficina Nacional de Estadística (2010), *China Statistical Yearbook 2010*. Pekín, China Statistics Press.
- Riedel, J., Jin, J., y Gao, J. (2007), *How China Grows: Investment, Finance, and Reform*. Princeton, Princeton University Press.
- Smith, B., Brecher, J., y Costello, T. (2006), Multinationals to China: no new Labor Rights. *Multinational Monitor*, no. 276, pp. 34-7.
- Yu, X. (2008), Impacts of corporate code of conduct on labor standards: a case study of Reebok's athletic footwear supplier factory in China. *Journal of Business Ethics*, vol. 81, pp. 513-29.

Otras fuentes

China Labour Bulletin: <http://www.china-labour.org.hk/en/>.

Human Rights in China: <http://www.hrichina.org/public/index>.

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Evolución del salario medio anual en China (yuanes)	15
Gráfico 2. Evolución del consumo familiar en China (año 1978 = 100)	15

Documentos publicados

- 1/2006. **Propuestas para la cohesión social euro-latinoamericana.** Federico Steinberg, con la colaboración de Nicolás Sartorius y de Vicente Palacio.
- 2/2006. **Perspectivas de futuro del Convenio de Defensa España-EE UU.** Inmaculada C. Marrero Rocha.
- 3/2006. **El papel de la comunidad de inteligencia en la toma de decisiones de la política exterior y de seguridad de España.** Antonio M. Díaz Fernández.
- 4/2006. **Iniciativa española para una Red Transatlántica de Conocimiento. Una propuesta para el acercamiento de Estados Unidos al sistema educativo y científico de la Unión Europea.** Ignacio Molina y Vicente Palacio.
- 5/2007. **España en el actual contexto económico de América Latina: una política exterior coordinada con la Unión Europea y Estados Unidos.** Miguel Solana.
- 6/2007. **Políticas de reforma fiscal en América Latina desde la perspectiva española. Propuestas para Perú y México.** Domingo Carbajo Vasco.
- 7/2007. **La reforma de la carrera militar en España.** Panel de Expertos de Relaciones Transatlánticas y de Seguridad.
- 8/2007. **Política exterior y transparencia informativa.** Juan Luis Manfredi Sánchez.
- 9/2007. **La nueva Asia Central en el contexto internacional.** Nicolás de Pedro y Juan de Luis.
- 10/2007. **La acción internacional de las comunidades autónomas y su participación en la política exterior española.** César Colino.
- 11/2007. **Hacia una nueva cultura de la defensa en España.** Inmaculada C. Marrero Rocha.
- 12/2007. **Los fondos de cohesión como instrumentos de cooperación al desarrollo en América Latina.** Juan de Dios Izquierdo Collado y Rubén Darío Torres Kumbrian.
- 13/2007. **Cooperación en materia de enseñanza/formación militar entre España y los Estados de Iberoamérica.** Javier Chinchón Álvarez.
- 14/2007. **¿Es importante Mongolia para España? Geostrategia y mercado.** Yolanda Fernández Lommen.
- 15/2007. **China en Latinoamérica: oportunidades y retos para España.** Mario Esteban Rodríguez y Javier Santiso Guimaras.
- 16/2007. **La viabilidad del Mercosur. Escenarios y prioridades para España.** José Manuel García de la Cruz, Daniel Gayo Lafée y Ángeles Sánchez Díez.
- 17/2007. **Una hoja de ruta para la defensa europea.** José Enrique de Ayala y Marín.
- 18/2008. **¿Cómo fomentar la inversión asiática en España?** Ana María Goy Yamamoto y Amadeo Navarro Zapata.
- 19/2008. **Los acuerdos de asociación económica (EPA) de la Unión Europea con África Subsahariana.** Ainhoa Marín Egoscozabal.
- 20/2008. **Coordinación entre el Gobierno central y las comunidades autónomas: asignatura pendiente de la cooperación española.** Angustias Hombrado Martos.
- 21/2008. **Los objetivos de España en su acción exterior.** Fundación Alternativas.
- 21*/2008. **The goals of Spain in its Foreign Action.** Fundación Alternativas.
- 22/2008. **Las alianzas para el desarrollo a través de una gestión para resultados: retos y oportunidades para la cooperación española.** Fernando Casado Cañeque.
- 23/2008. **Una nueva etapa en las relaciones entre España y la India.** Rubén Campos Palarea.
- 24/2008. **Las clases medias latinoamericanas y España: oportunidades y desafíos.** David Matesanz Gómez y Andrés Palma Irarrázabal.
- 25/2008. **España y el futuro constitucional de la UE.** Carlos Closa Montero.
- 26/2008. **Movimientos indígenas en América Latina: cinco estudios de casos.** Pilar Monreal Requena.
- 27/2008. **Relaciones bilaterales hispano-vietnamitas.** Antonio J. Peláez Tortosa.
- 28/2008. **Proceso de Barcelona: Unión por el Mediterráneo.** Eduard Soler i Lecha.
- 28*/2008. **Barcelona Process: Union for the Mediterranean.** Eduard Soler i Lecha.
- 29/2008. **Cooperación al desarrollo y Estados frágiles. Propuestas estratégicas para la presencia activa de España en el África Subsahariana.** José Manuel Albares.
- 30/2008. **El papel de las Fuerzas Armadas en misiones humanitarias de respuesta a catástrofes en el exterior.** Borja Lasheras.
- 31/2008. **Informe-País: Nigeria ¿Por qué es importante la estabilidad de Nigeria para España?** Panel África Subsahariana de Opex.
- 32/2008. **La regulación del pañuelo islámico en el espacio público español. Alternativas a legislar.** Eva Francés Bruno.
- 33/2008. **Protección civil y fuerzas armadas: la unidad militar de emergencias.** María Gómez Escarda y Enrique Vega Fernández.

- 34/2008. **Los biocombustibles en el marco de la crisis alimentaria, energética y ambiental. Reflexiones y propuestas para España.** José Luis Vivero Pol y Carmen Porras Gómez.
- 35/2008. **Integración económica en Centroamérica: retos, oportunidades y escenarios para España.** Fernando Rueda Junquera y Diego Sánchez Ancochea.
- 36/2009. **El Plan África y las relaciones comerciales y de inversión entre España y el África Subsahariana en el contexto de los EPA.** Ainhoa Marín Egoscozábal (Dir.), Carmen Lafuente Ibáñez y Patricia Garrido Llamas.
- 37/2009. **La Cooperación Estructurada Permanente: propuestas para España.** Xira Ruiz Campillo y Francisco Salvador Barroso Cortés.
- 38/2009. **A Future Agenda for the European Security and Defence Policy (ESDP).** Borja Lasheras, Enrique Ayala, Jean-Pierre Maulny, Fabio Liberti, Christos Katsioulis y Sven Biscop.
- 39/2009. **Las relaciones de Rusia con la Unión Europea: desafíos y propuestas.** Javier Morales Hernández.
- 40/2009. **La reforma de la PAC y la agricultura española: alternativas y oportunidades para España.** Raúl Compés López y José María García Álvarez-Coque.
- 41/2009. **Las capacidades civiles y militares de la UE: estado de la cuestión y propuestas de cara a la Presidencia Española 2010.** Cristina Churruza Muguruza y Beatriz Pérez de las Heras.
- 42/2009. **Las medidas de apoyo a las familias de los militares desplegados en misiones internacionales.** María Gómez Escarda.
- 43/2009. **Realidades y espejismos del “Socialismo del siglo XXI” en Venezuela.** Manuel Hidalgo Trenado.
- 44/2009. **La Presidencia Española de la Unión Europea ante la Conferencia de Examen del Tratado de No Proliferación de Armas Nucleares de 2010.** Inmaculada Marrero Rocha.
- 45/2010. **México: quince años del TLCAN, 1994-2009: entre la crisis del efecto tequila y la crisis global.** Ciro Murayama.
- 46/2010. **El Servicio de Acción Exterior Europeo: Implicaciones para la Reforma del Servicio Diplomático Español.** Clara Portela.
- 47/2010. **Las consecuencias institucionales más relevantes de la ratificación del Tratado de Lisboa.** Cesáreo Gutiérrez Espada y María José Cervell Hortal.
- 48/2010. **Presidencia española de la Unión Europea 2010. Prioridades para el cambio climático y una economía baja en carbono.** Joaquín Nieto y Domingo Jiménez.
- 49/2010. **El Nuevo Concepto Estratégico de la OTAN: una aportación española.** Enrique Muñoz García y Antonio Ortiz.
- 50/2010. **Propuesta para un área eurolatinoamericana de comercio justo, fondos de convergencia y cohesión social.** Juan de Dios Izquierdo Collado, Rubén Darío Torres Kumbrián.
- 51/2010. **La cooperación multilateral española: de la retórica a una práctica de calidad.** María Fernández Carcedo y Carmen Sánchez-Miranda Gallego.
- 52/2010. **¿Es todavía viable un Estado palestino? Trabas y alternativas al proceso de paz.** Ignacio Álvarez-Ossorio.
- 53/2010. **Coordinación de la cooperación española al desarrollo entre el Gobierno central y las comunidades autónomas en la nueva legislatura: nuevas oportunidades y viejos retos.** Carlos Hernández Ferreiro y Angustias María Hombrado Martos.
- 54/2010. **El futuro de la Unión Económica y Monetaria Europea: ¿qué ha fallado y qué reformas se requieren?** Manuel de la Rocha Vázquez.
- 55/2011. **Pobreza, inestabilidad y conflictos en África Occidental. Riesgos para la seguridad en España y Europa.** Paulina Correa Burrows.
- 56/2011. **España ante el reto de la seguridad energética.** Soledad Segoviano Monterrubio.
- 57/2011. **Las cláusulas de asistencia mutua y solidaridad introducidas por el Tratado de Lisboa: el refuerzo de la seguridad y la defensa en la Unión Europea.** Dolores Rubio García.
- 58/2011. **La Unión Europea frente a las catástrofes. ¿Es factible una unidad multinacional europea para emergencias?** Enrique Vega Fernández.
- 59/2011. **The fight against tax havens and tax evasion. Progress since the London G20 summit and the challenges ahead.** José Luis Escario Díaz-Berrio.

