

CONTEXTO LABORAL EN LA REPÚBLICA POPULAR CHINA. ESPECIAL REFERENCIA A LA INFLUENCIA DEL COVID-19

ÁLVARO SAN MARTÍN RODRÍGUEZ

Alumno de Doctorado en Derecho del Trabajo y Seguridad

Universidad de León

EXTRACTO

Palabras clave: COVID-19, despidos, China, derechos laborales mínimos

El mercado de trabajo supone un pilar maestro en el galopante crecimiento económico de China. Detrás de la segunda economía mundial, con más de 900 millones de personas de fuerza laboral y una sólida estabilidad económica que sigue su tendencia al alza, se encuentra una población trabajadora que tiene unas condiciones muy diferentes a las de sus competidores occidentales, lo que supone un punto competitivo muy beneficioso frente a ellos y un alto atractivo para inversores extranjeros. En el presente artículo será expuesta la situación del mercado de trabajo y los derechos laborales en china, el papel que juega el gobierno, las organizaciones empresariales y sindicales, así como las principales medidas tomadas a raíz de la crisis sanitaria del COVID-19 sobre el país considerado como “la fábrica del mundo”.

ABSTRACT

Keywords: COVID-19, layoffs, China, minimum labor rights

The labor market is a master pillar in China's booming economic growth. Behind the second world economy, with more than 900 million people in the labor force and solid economic stability that continues its upward trend, is a working population that has conditions that are very different from those of its western competitors, which means a very beneficial competitive point in front of them and a high attraction for foreign investors. This article will present the situation of the labor market and labor rights in China, the role played by the government, business and union organizations, as well as the main measures taken as a result of the health crisis of COVID-19 on the country considered as “the factory of the world”.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CRECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL EN CHINA
3. MIGRACIONES LABORALES
4. PRINCIPALES DERECHOS LABORALES
 - 4.1. Relaciones colectivas
 - 4.2. Jornada laboral y permisos
 - 4.3. Contrataciones y despidos
 - 4.4. Condiciones salariales mínimas
 - 4.5. Régimen de trabajadores extranjeros.
 - 4.6. Seguridad social
5. IMPACTO LABORAL TRAS LA CRISIS DEL COVID-19
6. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Según el Fondo Monetario Internacional, la economía de la República Popular China es la segunda más grande en términos de producto interior bruto y la mayor economía del mundo en paridad de poder adquisitivo¹.

Desde que a partir de 1978 iniciara una andadura de reformas y desarrollo, ha superado todas las expectativas de crecimiento --a pesar de que en el último año registrado bajara unas décimas el porcentaje anual de crecimiento del PIB (de 6.75% en 2017 a 6,56% a 2018, el último año registrado)²--. En población también lidera las estadísticas (con más de 1390 millones de personas³) situándose muy por delante de su principal competidor a nivel poblacional, que es Estados Unidos⁴ (según estimaciones del mismo gobierno de Beijing para el año 2025 también a nivel económico, ya que destronaría a este último como primera potencia económica mundial).

A pesar de que a nivel de riqueza y producción ha conseguido posicionarse competitivamente en los mercados internacionales, en materia de derechos laborales, sin embargo, todavía existe una considerable distancia. China adolece de

¹International Monetary Fund: *Report for Selected Countries and Subjects*, 2014, en https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/01/weodata/weorept.aspx?sy=1980&ey=2018&sort=country&ds=.&br=1&pr1.x=40&pr1.y=0&c=924&s=NGDP_RPCH%2CPPPPC&grp=0&a= (última consulta: 18-04-2020).

²Banco Mundial: *Datos sobre las cuentas nacionales del Banco Mundial y archivos de datos sobre cuentas nacionales de la OCDE*, 2018 en <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2018&locations=CN&start=2015> (última consulta: 18-04-2020).

³National Bureau Of Statistics Of China: *China Statistical Yearbook*, 2018, en <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2018/indexeh.htm> (última consulta: 18-04-2020).

⁴United States Census Bureau: *U.S. and World Population Clock*, 2020, en <https://www.census.gov/popclock/> (última consulta: 18-04-2020).

un marco de derechos laborales poco actualizado a estándares internacionales que sí alcanzan muchos de sus principales competidores, a pesar de que la situación haya variado mucho desde que comenzaron las reformas de 1978 y su espectacular crecimiento económico.

En 2007, se aprobó la Ley del Contrato de Trabajo, que pretendía unificar en un solo cuerpo legal todas las cuestiones relativas a la relación laboral. Sin embargo, su alcance no es total y todavía quedan en vigor buena parte de las disposiciones de la anterior Ley del Trabajo, que data de 1995. La consecuencia es un fragmentado contexto normativo que genera confusión, en algunas ocasiones, a inversores extranjeros.

Además, la crisis sanitaria del COVID-19 ha implicado la aprobación de medidas extremas que han limitado la actividad económica y las relaciones laborales. Esto se ha traducido en aumento del desempleo en los primeros meses del año y en una serie de restricciones que, como en todos los países donde ha azotado esta pandemia, han congelado ingresos, ampliando las vacaciones, paralizado los conflictos y reclamaciones judiciales y, sobre todo, generado un importante desamparo a ciertos sectores.

El presente artículo pretende hacer una sintetizada exposición de la situación actual de las relaciones laborales en china y su mercado de trabajo, con una especial referencia a las principales medidas tomadas a raíz de la crisis sanitaria del COVID-19 y su concreto impacto sobre los derechos de los trabajadores.

2. CRECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL EN CHINA

Con la proclamación en 1949 de la República Popular China en la plaza de TianMen se inicia un régimen paternalista para la mayoría de los trabajadores chinos, que, a cambio de lealtad política al régimen, este garantizaba una serie de derechos considerados como bases del contrato social. Un momento histórico que se gestaba en un país con una economía precaria, sin desarrollo científico ni tecnológico, una industria exigua y altos índices de pobreza.

La mayoría de estos trabajadores, especialmente de las zonas urbanas, accedieron a una estabilidad laboral y vivienda, y solamente un pequeño porcentaje de temporales era reclutado en zonas rurales para encarar picos de producción. Esta situación, supuso una desaceleración de la economía China en ese periodo frente a lo que ocurría con sus competidores capitalistas, lo que implicó la necesidad de encarar nuevas reformas para reactivar la situación del país.

A partir del año 1978, se produciría un sorprendente crecimiento económico de la mano de Deng Xiaoping, que impulso radicalmente la economía sin modificar los fundamentos políticos. En el primer periodo de reformas, de 1978 a 1984,

se relajó considerablemente los controles sobre el sector agrícola, permitiendo así la emergencia de industrias a pequeña escala. Se produjo la devaluación del yuan y un modelo económico ahorro y exportaciones baratas que es mantenido a día de hoy. La agricultura fue descolectivizada, aumentando, de esta manera, de forma considerable la productividad de los agricultores.

El segundo periodo de reformas, de 1984 a 1993, resaltó por la descentralización del control estatal y se permitió a las provincias invertir fórmulas de crecimiento. Las empresas privadas cambiaron el panorama de trabajo y no tenían por qué poner a disposición de sus trabajadores los mismos beneficios de los que disfrutaban los empleados de las empresas estatales, al estar sus condiciones laborales en manos del mercado, lo que significó el desmantelamiento progresivo del contrato social socialista. Al apartar las prestaciones sociales que históricamente venían gozando los obreros del país, las empresas se vuelven más competitivas y por lo tanto florecen enormes oportunidades de negocio⁵.

De 1979 a 1995 se crearon 220 millones de nuevos empleos, cifra superior en 20 millones a la registrada de 1989 a 1978, período en que se aplicó el modelo tradicional del sistema socialista. En el maoísmo se crearon al año 8 millones de nuevos puestos de trabajo, en tanto que de 1979 a 1998 la cifra fue de 14.7 millones. Si bien, la gran diferencia poblacional entre los sectores urbano y rural era manifiesta en esta primera época, la reforma económica supuso importantes cambios en las circunstancias socioeconómicas, tanto dentro como fuera del sector agrícola que favoreció el crecimiento de las empresas rurales. En un ámbito estable y con poca competencia, la iniciativa de los campesinos y la ambición empresarial supuso el auge de las empresas rurales que multiplicó el número de trabajadores de 22 millones en 1978 a 123 en 1995⁶. A pesar de esta mejoría, nada evitó que desde 1978, se haya producido un éxodo masivo de más de 500 millones de campesinos a áreas rurales.

Todos estos cambios en el contexto económico-social fueron acompañados de cambios, principalmente, en el ámbito laboral, tanto para bien como para mal. Si bien este crecimiento supuso una serie de mejorías, como reducción del control político en el puesto de trabajo, libertad para elegir ocupación, acceso a bienes de consumo e incremento de salarios, millones de trabajadores desplazados de zonas rurales sufrieron condiciones laborales extremadamente severas y otros

⁵ Esteban Rodríguez, M.: *Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas*, Madrid (Fundación Alternativas), 2011, pág. 12, en https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/opex_documentos_archivos/ea41ee7b76c9b278101cf6727bb3321a.pdf (última consulta: 18-04-2020).

⁶ González García, J. y Xue Dong, L.: “El mercado laboral en china: situación actual y perspectivas”, *Comercio Exterior*, Vol.49, num.7, 1999, pág. 630.

tantos de empresas estatales perdieron sus puestos de trabajo sin posibilidad de recolocación.

En el año 1995 entró en vigor el primer código laboral nacional unificado de China. Con 107 artículos, recogía derechos básicos como promoción en el empleo, salarios, horas de trabajo y protección al trabajo infantil y fue publicada e intensamente promocionada desde el gobierno chino con el objetivo de estandarizar las condiciones laborales en todas las empresas⁷. A pesar de todo al mismo tiempo también fue ampliamente criticada por sus importantes defectos.

Existían factores como la falta de efectividad en su aplicación por parte de los gobiernos locales, la clara inaplicación por parte de los empleadores, el desconocimiento por parte de los trabajadores o el miedo de estos por las represalias que hacían de la utilidad de esta ley prácticamente muy limitada, otorgando un amplio margen, durante los más de diez años siguientes hasta la posterior reforma, a las empresas (mayormente extranjeras) a imponer todo tipo de excesos sobre los trabajadores.

En aquel momento el empleo en China ya no estaba asociado a factores políticos, sino que estaba sujeto al mercado, la capacidad laboral, y la habilidad del propio empleado y por ello las condiciones eran muy distintas. En un contexto donde una ebullente y agresiva industria precisaba de urgente mano de obra, la débil y limitada normativa laboral (la Ley del Contrato de Trabajo de 1995) no evitó que muchos trabajadores vieran vulneradas sus condiciones de trabajo en cuanto a impago de salarios, horas extraordinarias, condiciones de seguridad o despidos masivos. El descontento se reflejaba a través del seguimiento de huelgas y manifestaciones con destrozos e incluso suicidios colectivos en algunas plantillas de empresas.

Para enfriar el descontento de la fuerza laboral las autoridades chinas promocionaron la figura del contrato de trabajo. Este esencial elemento, a pesar de que suponía aparentemente un punto de encuentro entre las dos partes en cuanto a condiciones de trabajo, no siempre resultaba muy útil, al no firmarse en muchas ocasiones o firmarse sin incluir toda la información necesaria.

Existía además otro punto novedoso en este crítico contexto socio laboral que era la movilidad que tenían muchos trabajadores al no estar a la altura de las exigencias profesionales de las empresas. Los usos de nuevas tecnologías exigían que las organizaciones requirieran un mayor nivel de capacitación a los empleados y, por lo tanto, el mercado de trabajo chino comenzó a tener

⁷ OIT: *La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva*, 2000, en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/c2.htm> (última consulta: 18-04-2020).

más dinamismo implicando la terminación del pleno empleo tradicional del socialismo.

Con este panorama laboral, no fue hasta el año 2001 hasta que comenzaron a plantearse cambios en el mercado de trabajo chino. Este mercado, vinculado siempre al contexto global de cambio estructural e institucional de la economía, adquirió un importante protagonismo a partir del ingreso del gigante asiático en la Organización Mundial del Comercio.

El 11 de diciembre de 2001, tras 15 años de arduas negociaciones, China ingresó como miembro número 143 en la Organización Mundial de Comercio y supuso la llegada de mercancías de todo el mundo al mercado más grande del planeta y por ende la comercialización de productos chinos a 159 naciones. Compañías extranjeras —sobre todo europeas y estadounidenses— aumentaron notoriamente sus inversiones en China al facilitar la apertura de fábricas en todos los sectores dando seguridad a los inversores y aumentando la oferta de puestos de trabajo (especialmente en la industria textil).

A partir de este momento las autoridades chinas aumentaron sus esfuerzos por garantizar los derechos de los trabajadores. En el año 2003 fue aprobada la Ley sobre Seguridad en el Trabajo, que otorgaba el derecho a los trabajadores a que en el caso de que se vean expuestos a situaciones que pongan en peligro su vida o condiciones de seguridad y salud en la empresa, puedan abandonar su puesto de trabajo de forma inmediata. El Consejo de Estado también recomendó promover las condiciones de trabajo de los migrantes y en el año 2005 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de China emitió una orden estableciendo que la formalización de un contrato escrito no era imprescindible para que un trabajador pudiese demostrar la existencia de una relación laboral con su empleador, ofreciendo, de esta forma, sobreprotección legal a millones de trabajadores chinos.

Todas estas medidas fueron la antesala de los cambios laborales más importantes de los últimos 15 años que llegaron en el año 2008 con la entrada en vigor de la Ley de Conciliación y Arbitraje de las Disputas Laborales, la Ley de Promoción al Trabajo y la más importante, la Ley del Contrato de Trabajo. Todas acercaron al país a una regulación laboral de estándares internacionales, haciendo hincapié en contratos de trabajo de duración definida e indefinida exigibles por ley y a mecanismos más desarrollados para la resolución de conflictos.

La Ley de Contrato de Trabajo introdujo importantes mejoras en la protección laboral del empleado sin limitar por ello la capacidad de las empresas para competir en el mercado. En este texto fueron impulsados los contratos laborales fijos, modificando los periodos máximos de prueba en función de los contratos y los procesos internos de reestructuraciones empresariales.

A través de la Ley de Promoción del Empleo también fueron introducidas importantes medidas para combatir la discriminación de los emigrantes internos, estableciendo el marco para la formación y orientación profesional e incentivando a empresarios y empresas a invertir en la formación de la fuerza laboral.

También la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales mejoro la eficacia de los acuerdos en las disputas laborales, simplificando y abaratando el procedimiento para el trabajador y endureciendo los costes en caso de incumplimiento por parte de los empleadores. En este sentido desde la Ley Laboral de 1994 se establecieron tres vías para resolver los conflictos laborales en China: la litigación, el arbitraje y la conciliación. Desde un inicio la conciliación ha sido la vía más utilizada, sin embargo, debido a la capacidad amplia de tutela de los derechos que tienen los tribunales en comparación con el arbitraje y conciliación (como embargos, ejecuciones, y sanciones) esta vía está ganando terreno. A pesar de todo, el crecimiento económico agresivo, la privatización del mundo empresarial y la sensibilización de los trabajadores, empuja al reconocimiento de sus derechos en organismos externos, que, aunque más lentos, son más efectivos de cara a sus intereses.

Esta circunstancia beneficia a las autoridades, pues interesa que la conflictividad laboral se desactive a través de los cauces legales y no se manifieste en forma de disturbios —más aún cuando un porcentaje superior al 60% (aunque las cifras varíen notablemente según las provincias) de los casos sean resueltos a favor del trabajador—.

En este nuevo contexto, se ven mejoradas considerablemente las condiciones laborales de los trabajadores chinos en comparación con las décadas anteriores, sin embargo, las reivindicaciones de los trabajadores son continuas y las movilizaciones están a la orden del día⁸.

En un país donde el derecho a la huelga no está contemplado como tal (únicamente bajo la Federación China de Sindicatos que está controlada por el gobierno) y por tanto los empleados que se organizan por su cuenta pueden ser arrestados (no por hacer huelga sino por alterar el tráfico, los negocios o el orden social), la conflictividad laboral ha ido progresivamente aumentando desde el año 2008.

⁸ Esta mejora de las condiciones de trabajo es un reflejo de la evolución económica y social que está teniendo lugar en China, Mattioli, M.C. y Sapovadia, V.: “Laws of Labor”, *Harvard International Review*, núm. 26 (2), pags. 60-64.

Las disputas laborales alcanzaron niveles máximos en 2015 y en 2016⁹ y el activismo de los trabajadores en el año 2019 ha aumentado de forma paralela al ritmo en que va debilitándose el crecimiento la economía, el más lento en casi tres décadas¹⁰. Según un estudio realizado por la Universidad Capital de Economía y Negocios de China, alrededor del 75% de los conflictos entre trabajador y empresario están vinculados a los salarios y un tercio de los casos el conflicto se resuelve mediante el acuerdo entre las partes, sin la mediación de los tribunales de justicia¹¹.

Con todo esto en los últimos años se ha observado que del espectacular ritmo de crecimiento económico experimentado por China desde finales de los años setenta y fundamentado en una estrategia de desarrollo basada en las exportaciones y manufacturas intensivas en mano de obra, se ha está enfocando hacia una estrategia económica de inversión interna¹². Este cambio de estrategia, desde una excesiva dependencia del mercado exterior hasta un aumento del consumo interno y una promoción del sector servicios, ha conseguido estabilizar la economía y las condiciones laborales de sus trabajadores, quienes cada vez están más concienciados de sus derechos.

3. MIGRACIONES LABORALES

La desaparición de los antiguos privilegios recogidos en el modelo socialista y centralista, como la vivienda gratuita o el trabajo vitalicio, fueron algunos de los daños colaterales provocados por el acelerado crecimiento descrito. Estos agresivos cambios implicaron drásticas consecuencias sobre el modelo de justicia social y por tanto sobre las prioridades de la población, pues, “en solo veinte años [el sistema chino pasó] de ser reconocido como una de las sociedades más

⁹ Datos extraídos antes de la desaparición de la fuente por causas desconocidas, en China Labor Bulletin, *Strike Map*, 2018, en <https://clb.org.hk/> (último consulta: 15-09-2018).

¹⁰ National Bureau Of Statistics Of China: *National economy maintained overall stability with steady progress made in restructuring in the first three quarters of 2019*, 2018, en http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/201910/t20191018_1703353.html (última consulta: 15-06-2020).

¹¹ Feng, X.: “Research on Characteristics of China Labor Disputes in the Social Transition”, *ILERA 16th World Congress, 2012*, 2012, en <https://pdfs.semanticscholar.org/ad3f/a7dbf846fa5cb-cbe9af87cbf64db1f5540f5.pdf> (última consulta: 19-04-2020).

¹² Bing, X.; Roth, M. y Santabarbara, D: *Impacto Global de una desaceleración en China*, Madrid (Banco de España), 2019, pág. 1.

igualitarias del mundo a ocupar casi el último lugar en términos distributivos de renta”¹³.

Este cambio de sistema, tuvo un profundo calado sobre la sociedad china de la época, la cual veía que el desequilibrio en la riqueza (especialmente en zonas rurales en comparación con urbanas) era cada vez superior, (manteniéndose, incluso, esa desigualdad en la distribución de la riqueza hasta nuestros días, pues desde la implantación de las políticas de puertas abiertas de finales de los años 70, hasta el año 2012, ha aumentado en casi un 200%¹⁴), lo cual unido a la falta de incentivos en las zonas rurales, la bajada de los precios de los productos agrícolas y el encarecimiento de los factores productivos posicionaron a las grandes ciudades del prospero litoral como un atractivo destino para mejorar su condiciones de vida.

Sin duda, el acelerado crecimiento de las ciudades no fue provocado en exclusiva por la masificada migración de la población de zonas rurales a zonas urbanas, si no que otros factores como el rápido crecimiento de la natalidad, las menores tasas de mortalidad, los cambios en la ordenación y planificación urbana tuvieron una importante implicación en este fenómeno. A pesar de todo, ninguna duda cabe que la magnitud de las migraciones de población rural a urbana en China en aquella época no tuvo ningún precedente en comparación con sus economías competidoras a nivel internacional y supuso un importante impacto sobre el mercado de productivo en china y sobre el contexto económico y social en el momento.

Si en 1972, el total de la población rural del país era del 82,81%, en 2016 representaba menos de la mitad con un 43.22%, según estimaciones del Banco Mundial ¹⁵. En Europa este cambio tardo siglo y medio en producirse y en américa latina más de dos siglos.

Este aceleramiento poblacional urbano desmesurado no era más consecuencia que la mejoría económica y la necesidad de dotar de fuerza laboral a la ebullente industrialización¹⁶. Sin embargo, en este contexto las políticas del

¹³ Fernandez Loommen, *China, la construcción de un Estado Moderno*, Catarata (Madrid), 2001, pág. 200.

¹⁴ Según resultados comparativos del coeficiente Gini, utilizado para medir la desigualdad económica en la sociedad, en la época de aplicación de políticas económicas de puertas abiertas en comparación con el año 2012, el cual paso a ser de 0.16 en 1978 a 0.422 en el año 2012, en BANCO MUNDIAL: *GINI index (World Bank estimate) - China*, 2016, en <https://data.worldbank.org/indicador/SI.POV.GINI> (última consulta: 19-04-2020).

¹⁵ Banco Mundial: *Población rural (% de la población total) – China*, 2018, en <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.RUR.TOTL.ZS?locations=CN> (última consulta: 19-04-2020).

¹⁶ Por este hecho, los daños colaterales de esta inmigración rural han resurgido; “la afluencia sin precedentes ha creado hacinamiento, desorden social y presión a la baja sobre los salarios en las

gobierno chinas han ido dirigidas o contralar las migraciones laborales y evitar un desalojo masivo de las zonas rurales a través de efectivas herramientas como el llamado *Hùkǒu*, un permiso especial de contratación que será desarrollado más adelante. El gobierno ha conseguido controlar de una forma eficaz estos flujos migratorios, sin embargo, en cierta medida han resultado ser contraproducente en determinadas ocasiones, por cuanto es complicado encontrar perfiles laborales adecuados y ha supuesto importantes costes económicos y sobre el bienestar de ciudadanos de zonas rurales.

Varios expertos han recomendado la eliminación progresiva de políticas restrictivas como el *Hùkǒu*, para controlar estos éxodos e implementar políticas públicas basadas no en ofertas de trabajo, sino en inversiones de alto rendimiento en zonas rurales y gobiernos municipales —especialmente en salud y educación— para movilizar recursos necesarios y atraer talento¹⁷.

4. PRINCIPALES DERECHOS LABORALES

El derecho del trabajo en China no se diferencia de estándares internacionales de forma significativa excepto en lo relativo a la libertad sindical y al trabajo forzado (permitido legalmente para presos condenados judicialmente y condenados en sanciones administrativas laborales). La vulneración de derechos laborales no se debe a un sistema normativo precario sino a la deficiencia en su aplicación.

En los crecientes conflictos laborales las demandas más relevantes son las relativas a jornadas laborales, salarios, discriminación, medidas de seguridad y prestaciones sociales. A continuación son expuestas las principales condiciones mínimas en las relaciones laborales en China.

ciudades, ya que la economía china, incluso con un impresionante crecimiento, no logra crear suficientes empleos para dar cabida a todos los migrantes rurales. Por lo tanto, los más ambiciosos entre ellos ven salir de China como una opción atractiva”, en Kwong, P.: “Chinese Migration Goes Global”, *YaleGlobal Online*, 2017, en <https://yaleglobal.yale.edu/content/chinese-migration-goes-global> (última consulta: 19-04-2020).

¹⁷Park, A.: “Rural–Urban Inequality in China”, en Yusuf, S. y Saich, A. (Eds.): *China Urbanises: consequences, strategies, and policies*, Washington D.C. (Banco Mundial), 2008, págs. 41-63.

4.1. Relaciones colectivas

La *All-China Federation of Trade Unions (ACFTU)* es la única organización obrera reconocida y legal del país. Todos los sindicatos de las empresas dependen de esta organización y cualquier organización sindical independiente es ilegal.

A pesar de los profundos cambios que ha experimentado la economía china desde finales de los años ochenta, la principal función de la ACFTU sigue ayudando al gobierno a mantener la estabilidad social y política, recurriendo al patrocinio de programas sociales, asesoramiento jurídico de los trabajadores y oponiéndose a movilizaciones obreras para que estos tengan una base de poder autónoma de negociación colectiva, sin reflejar realmente la defensa de la clase trabajadora. Debido a esta situación y por sus vinculaciones con el gobierno y la patronal (al estar financiados directamente por la empresa) los sindicatos son duramente criticados por los trabajadores¹⁸.

Esta situación provoca circunstancias que favorecen la vulneración de los derechos laborales, como represalias a representantes sindicales que verdaderamente intentan defender los intereses de sus compañeros, los cuales son abandonados por partes de sus sindicatos. Sin embargo, esto no impide que el activismo laboral se duerma en China, sino más bien todo lo contrario. Ha habido un notable aumento en el número de huelgas y protestas de trabajadores en todos los sectores de la industria y todas las regiones de China en los últimos años y ahora prácticamente están a la orden del día, siendo normalizado por los sindicatos. Conflictos laborales en fábricas de empresas extranjeras como IBM, Walmart, o proveedores de importantes marcas como Apple o Samsung se han visto envueltos en conflictos laborales para mejorar o no empeorar las condiciones de sus trabajadores¹⁹.

A pesar de esto, la normativa laboral ha evolucionado notoriamente en los últimos años favoreciendo las condiciones de los trabajadores y por ende su poder de negociación con la empresa. La nueva normativa laboral otorga participación sindical en asuntos como los contratos colectivos, el reglamento interno de la empresa e incluso despidos individuales. La negociación colectiva ha logrado

¹⁸ Roberts, D: *Beijing Wants One Union to Rule Them All*, Bloomberg Business Week, 2016, en <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-11-10/beijing-wants-one-union-to-rule-them-all> (última consulta: 19-04-2020).

¹⁹ Bloomberg: *China Workers Power Sets Off Strikes for Nike, Wal-Mart*, 2014, en <https://www.bloomberg.com/news/articles/2014-05-06/china-workers-power-sets-off-strikes-for-nike-wal-mart> (última consulta: 19-04-2020).

protagonismo los últimos años a través de esta herramienta de la que dispone el gobierno y de momento la única legalizada en materia de organización obrera.

En este punto crítico de representación obrera, donde crece a la misma velocidad el activismo sindical y la represión por parte del gobierno central, es esencial para el desarrollo correcto y estable de China que tanto los empleadores como el sindicato oficial reconozcan esta nueva realidad y se adapten a las circunstancias que demanda el mercado. China, a día de hoy, no ha ratificado ninguna convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo referente a libertad de asociación²⁰.

4.2. Jornada laboral y permisos

La jornada laboral en China consiste en 40 horas semanales distribuidas en 8 horas al día durante cinco días de la semana. Este tiempo, se puede alargar, previa consulta a los sindicatos, por un máximo de 36 horas al mes.

Existen una serie de motivos por los cuales no se tiene en consideración este límite de horario, como son reparaciones de urgencia requeridas por los equipos, las líneas de transporte o los suministros de carácter público que se encuentren fuera de servicio y que por ello afecten a la producción y al interés público, desastres naturales, accidentes u otras razones que pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de los trabajadores.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a once días de vacaciones al año y además días libres según los años trabajados que lleve en la empresa y su experiencia laboral histórica, pero hay que estar a lo que se establezca en el contrato, contrato laboral colectivo o el contrato del propio trabajador. El empresario que no permita al trabajador disfrutar de sus vacaciones deberá indemnizarle con la cantidad resultante al 300% de su salario diario por cada día no disfrutado.

También son contemplados una serie de permisos como son el permiso por maternidad (tras el nacimiento del hijo, con una duración de 90 días), permiso por fallecimiento (entre uno y tres días en caso de fallecimiento de familiares

²⁰ ICEX: *China, Mercado de trabajo*, 2014, en <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en-mercado-de-trabajo/index.html?idPais=CN#indice>, (última consulta: 19-04-2020).

directos), permisos médicos (para la recuperación de enfermedades y accidentes) y permiso nupcial (suele ser de tres días después de la boda).

4.3. Contrataciones y despidos

En lo que respecta a los contratos de trabajo, estos deben seguir una forma determinada. Deben recoger un contenido mínimo (como la identificación de las partes, duración, descripción del puesto y lugar, horario, remuneración y responsabilidades, entre otros básicos) y se deben formalizar por escrito en el plazo de un mes como máximo desde el comienzo de la prestación de los servicios por parte del trabajador, so pena de sanciones laborales (las cuales obligan a la empresa a pagar al empleador el doble de su salario hasta un periodo máximo de 12 meses, adquiriendo el trabajador, en caso contrario, la condición de indefinido en la empresa).

Respecto a la extinción del contrato de trabajo, está puede darse en cualquier momento por parte del trabajador o de la empresa y siempre de acuerdo con las disposiciones establecidas en la normativa. Existen una serie de supuestos en los cuales no se puede extinguir el contrato de trabajo por parte de la empresa hasta que ciertas circunstancias desaparezcan como son el embarazo, la enfermedad laboral o los empleados con más de quince años de servicio en la empresa y a menos de cinco de la edad de jubilación legal.

No se prevé una indemnización para el trabajador ni un previo aviso cuando se produce uno de los siguientes seis motivos: competencia desleal, coacción o amenazas, comisión de delitos o infracciones según la normativa, incumplimiento de condiciones del contrato durante el periodo de prueba, infracción de las reglas de la empresa o sus directrices e incumplimiento del deber o un importante daño a la empresa.

Debe existir un periodo de preaviso de 30 días en el despido para los siguientes supuestos: cuando el trabajador haya quedado incapacitado para realizar su trabajo y siempre que esta situación perdure tras el periodo de baja médica, el periodo de prueba, o tras el cambio de puesto; en los casos de bajo rendimiento del trabajador tras un cambio de puesto o un periodo de formación y en el caso de que las circunstancias bajo las que se firmó el contrato sufran una variación sustancial que impida alcanzar los objetivos del contrato. Este plazo de aviso se puede subsanar con el abono de un mes extra de trabajo.

La extinción por parte del trabajador es menos limitada que por parte del empresario: puede darse en cualquier momento y se debe respetar un plazo de preaviso de 30 días en todo caso (salvo excepciones en las cuales se den

determinadas circunstancias como amenazas, ordenes ilegales o en las cuales se pone en peligro la vida del trabajador, en las cuales este no está obligado a respetarlo).

En lo que se refiere a la forma de contratar, hay que tener en cuenta un importante termino dentro de los procesos de contratación que es el Hùkǒu o sistema de permisos de residencia temporal y de inscripción de residencia que se aplica entre ciudadanos nacionales chinos. Estos, aunque tienen libertad de movimiento por todo el país, en el momento en que deciden trabajar y vivir en un lugar diferente de donde se encuentra su hùkǒu pueden ver reducidos sus derechos sociales (como pueden ser la educación o la vivienda) por ello que para evitar disputas laborales es recomendable realizar la contratación de trabajadores cuyo hùkǒu coincida con el lugar donde está localizada la empresa o con su permiso de residencia en vigor.

La forma de contratación en China está legalmente permitida tanto de forma directa por parte de la empresa o a través de intermediarios como agencias de empleo públicas o privadas, ferias u otros medios de comunicación. Para este proceso están a disposición de las organizaciones empresariales distintos medios en función de sus necesidades.

Las empresas extranjeras tienen libertad absoluta para contratar a sus trabajadores a través de las llamadas Corporaciones de Servicio Laboral, creadas por el gobierno, las cuales mantienen un continuo contacto con las Oficinas de Representación de las empresas extranjeras. Estas organizaciones se encargan de muchas tareas de gestión de recursos humanos que precisan las empresas, facilitando mucho su actividad. Entre ellas destacan la selección de personal, formación, tramites con la seguridad social, obtención de visados y permisos de trabajo, asesoría legal y transmisión y gestión del Hùkǒu, entre otras.

De entre ellos se encuentra el FESCO el primer organismo que fue creado para este fin y que lidera la cuota de mercado de estos servicios, pero se encuentran otras corporaciones como China International Intellectech Corp. (CIIC), China Star Corp., China International Talent Development Centre o China International Enterprise Co-operative Corp.

4.4. Condiciones salariales mínimas

Todo empresario en china debe pagar a sus trabajadores el salario mínimo que establecen las autoridades locales y que estas comunican al Consejo de Estado. Este salario está determinado en función del desarrollo económico, los niveles de vida, las contribuciones a la seguridad social correspondientes y el IPC (índice de precios al consumo) y varía según las zonas geográficas y la

cualificación de los trabajadores, por lo tanto, no son un indicador objetivo de los salarios reales en China.

En las zonas en las que la apertura a empresas extranjeras ha sido mayor, los salarios son más altos debido a la competencia por la mano de obra, su alta rotación y las normas locales.

Los niveles salariales se diferencian mucho de unas provincias a otras, existiendo un crecimiento mayor en las regiones menos desarrolladas que en las más desarrolladas. Así, por ejemplo, la tasa de crecimiento de los salarios mínimos en Shanghái disminuyó a 8,4% en 2016 mientras que el gobierno provincial de Guangdong anunció que mantendría los niveles de salario mínimo de 2015 en 2016 y 2017. En contraste se encuentra la provincia de Guizhou, como la región que lleva la subida más significativa de los niveles de salario mínimo en 2016²¹.

4.5. Régimen de trabajadores extranjeros

El régimen del trabajo en China está regulado por las mismas normas, con independencia de la nacionalidad del trabajador. Únicamente existen algunas especialidades para los extranjeros, concretamente ciertas excepciones en materia fiscal, seguridad social y la necesidad de obtención de visados y permisos de residencia por parte de los trabajadores expatriados.

La ley de China da prioridad de trabajo en las empresas de capital extranjero a cubrir sus vacantes con nacionales chinos exceptuando situaciones que precisen necesidades especiales manifiestas. Generalmente, las empresas extranjeras contratan personal nacional chino excepto para los puestos de gerencia o dirección, en los que se precian conocimientos técnicos muy específicos y durante los primeros años, tras la implantación de la empresa.

El 15 de octubre de 2011 entró en vigor el Reglamento de Desarrollo de la Nueva Ley de Seguridad Social, y es preceptivo para los trabajadores extranjeros cotizar a la Seguridad Social china por diferentes conceptos, lo que ha supuesto que las empresas con trabajadores extranjeros hayan visto aumentados sus costes laborales. Estos trabajadores deberán contar con afiliación al sistema

²¹ Yao, R. Y Rosettani, E.: “A complete guide to 2015 minimum wage levels across China”, China Briefing, 2015, en <https://www.china-briefing.com/news/complete-guide-2015-minimum-wage-levels-across-china/> (última consulta: 19-04-2020).

de Seguridad Social chino que obliga a contribuir con prestaciones obligatorias salvo que exista un convenio bilateral con el país de origen²².

4.6. Seguridad social

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en China y supone para la empresa un pago adicional de alrededor de un 40% del sueldo del trabajador (aunque los porcentajes varíen de un municipio o provincia a otro).

Estas cotizaciones se componen de tres fondos obligatorios a las que deben aportar tanto los trabajadores como los empresarios (asistencia médica, desempleo y pensión de jubilación) y dos voluntarios al que únicamente le corresponde al empleador (accidentes laborales y maternidad).

Además de estos hay que añadir el sobrecoste salarial para las empresas del llamado Fondo de Vivienda que, aunque también es preceptivo, no está encuadrado en el sistema de la Seguridad Social. Los trabajadores y empleadores están obligados a participar en este fondo con el objetivo de construir comprar o rehabilitar las viviendas de los empleados. Como en el caso de los seguros, los trabajadores expatriados no están autorizados a participar en él.

5. IMPACTO LABORAL TRAS LA CRISIS DEL COVID-19

El 20 diciembre del año 2019, en Wuhan —provincia china de Hubei —, un brote epidémico de neumonía de causa desconocida llegó a afectar a más de medio centenar de personas que habían sido infectadas durante ese mes²³. El 29 de diciembre, el Centro Chino para el Control y Prevención de Enfermedades (CCDC) pudo confirmar que la procedencia del virus era de un mercado mayorista de mariscos en el que varios trabajadores y comerciantes habían sido infectados²⁴ y días más tarde, el comité de salud municipal de Wuhan reportó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) diagnósticos, de entre los cuales siete pacientes se encontraban en estado crítico²⁵.

A los pocos días comenzaron a reportarse los primeros casos en los países vecinos y la enfermedad fue extendida rápidamente por todos los continentes

²² ICEX: *China, Mercado de trabajo*, cit.

²³ AA.VV.: “The continuing 2019-nCoV epidemic threat of novel coronaviruses to global health—The latest 2019 novel coronavirus outbreak in Wuhan, China”, *International Journal of Infectious Diseases*. núm.91, págs.264–266. (última consulta: 14-06-2020).

²⁴ AA.VV.: “An Outbreak of NCIP (2019-nCoV) Infection in China — Wuhan, Hubei Province, 2019–2020”, *China CDC Weekly*, Vol. 2, núm. 5, 2020, págs. 79-80, en <http://weekly.chinacdc.cn/en/article/id/e3c63ca9-dedb-4fb6-9c1c-d057adb77b57> (última consulta: 19-04-2020).

²⁵ International Society For Infectious Diseases: *PRO/AH/EDR> COVID-19 update*

a excepción de la Antártida, reconociéndose como una pandemia internacional por la OMS²⁶. Muchos gobiernos impusieron restricciones a la libre circulación de las personas, medidas de confinamiento y aprobaron normativas legales para aliviar el considerable efecto disruptivo socioeconómico que la crisis sanitaria provocaba, de las que luego fueron probados sus positivos resultados²⁷.

El impacto ha sido devastador, no solo para la salud –con un reporte, según la Universidad de Johns Hopkins, de 7.96 millones de casos a través de 188 países y territorios y un total de 434.000 muertos y 3.8 millones de curados²⁸–, sino también para la economía. Al principio del brote, China impuso fuertes restricciones de circulación y trabajo para frenar la propagación del virus, reduciendo los suministros de mano de obra y emplazando estratégicamente a los exportadores para que cumplieran con los pedidos. Sin embargo esta situación se ha revertido, pues las exportaciones han disminuido considerablemente a medida que la pandemia ha devastado a las economías de los socios comerciales de China²⁹.

Lo que inicialmente anticiparon como una recuperación en forma de “V” para la economía, similar a la observada después de la epidemia de SARS en 2003, los analistas posteriormente redujeron los pronósticos a niveles no vistos desde hace décadas³⁰. Por este motivo las medidas no se han hecho esperar.

El 27 de enero del 2020 el Consejo de Estado publicó el Aviso de la Oficina General del Consejo de Estado en el que se extendían las vacaciones del año nuevo chino de 2020 de los siete días iniciales hasta el 2 de febrero de 2020. Tras este anuncio, los departamentos del gobierno local anunciaron uno tras otro que las compañías dentro de su jurisdicción (excluidas las compañías que brindaban servicios públicos urgentes y necesarios, o aquellas que están relacionadas con la

(59): *global, cruise ship, more countries*, WHO, 2020, en <https://promedmail.org/promed-post/?id=20200328.7153651> (última consulta: 19-04-2020).

²⁶ World Health Organization: *Clinical Management of Severe Acute Respiratory Infection When Novel Coronavirus (2019-nCoV) Infection Is Suspected: Interim Guidance*, 2020, en <https://www.who.int/publications/i/item/clinical-management-of-covid-19> (última consulta: 16-06-2020).

²⁷ Chakraborty, I. Y Prasenjit, M.: “COVID-19 outbreak: Migration, effects on society, global environment and prevention”, *Science of the Total Environment*, Vol. 728, núm.1, 2020, pág. 5.

²⁸ Johns Hopkins University: *COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU)*, 2020, en <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6> (última consulta: 16-06-2020).

²⁹ Sohrabi, C. *et alii*: “World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19)”, *International Journal of Surgery*, 2020, págs. 71-76.

³⁰ Baldwin, R. Y Weder Di Mauro, B.: *Economics in the time of COVID-19*, London (Centre for Economic Policy Research), 2020, pág.2.

prevención y control de epidemias y el sustento de la población local) no podían reanudar el trabajo antes del 10 de febrero.

Estas restricciones al trabajo durante esa época han ido acompañadas de fuertes limitaciones en la circulación de personas. Pasadas estas fechas China volvió al trabajo, pero no a la normalidad pues los controles fueron intensificados y la reincorporación de los empleados era gradual y bastante restrictiva para muchos colectivos, dando un importante protagonismo al trabajo a distancia³¹.

El 7 de febrero de 2020 el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China emitió doce recomendaciones sobre la estabilización de las relaciones laborales y el apoyo a la reanudación del trabajo y la producción de las empresas. Entre ellas era impulsado el teletrabajo, y recomendados los permisos retribuidos, la flexibilidad en el horario de trabajo (distinto al sistema del horario laboral flexible, que generalmente requiere aprobación previa del gobierno) o el disfrute de las vacaciones. Los gobiernos locales, como la Oficina Municipal de Recursos Humanos y Seguridad Social de Beijing, en la provincia de Hainan y la provincia de Sichuan alentaron a las empresas de la zona adoptar acuerdos de trabajo flexible con sus empleados sin extender aún más el periodo vacacional del año nuevo chino, por ejemplo³².

Por ello, estas recomendaciones publicadas por el Ministerio, con ayuda de la Federación de Sindicatos de China, la Asociación de Emprendedores de China y la Federación de Industria y Comercio de China, y tituladas “Aviso sobre la reanudación del trabajo”, promocionaban el mantenimiento de los contratos de trabajo como principal objetivo al obligar al abono salarial por parte del empleador durante la cuarentena obligatoria, o durante el periodo de incapacidad laboral por infección, así como alentando a la negociación bilateral entre empresa y trabajador para trabajar a distancia o disfrutar de vacaciones en caso de no poder hacerlo³³.

En supuestos de incapacidad, en concreto, para trabajadores que hubiera o tengan implicación con el COVID-19, fue establecido que, si un empleado no puede regresar al trabajo después de una cuarentena obligatoria u otra medida

³¹ Xu, A.; Liu, D. y Yin, E.: “HR Management during public health crises: learning From the COVID-19 outbreak”, *China Briefing*, núm. 189, 2020, pág. 10-13.

³² Gong, S. y Zhu, C.: *Impact of the Coronavirus outbreak on Employment Relationship*, Hogan Lovells, 2020, en https://f.datasrvr.com/fr1/620/12922/Impact_of_the_Coronavirus_outbreak_on_Employment_Relationship.pdf (última consulta: 19-04-2020).

³³ Gong, S. y Zhu, C.: *Impact of the Coronavirus outbreak on Employment Relationship*, cit.

obligatoria, y necesita tratamiento médico certificado, tiene derecho (generalmente) a un permiso retribuido por enfermedad de tres a 24 meses³⁴.

En el caso de que existan probadas razones económicas que pongan en peligro la estructura de la empresa debido a la crisis sanitaria, el empleador puede negociar con los empleados un ajuste de sus condiciones de trabajo para trabajar por turnos, o incluso por horas, de tal forma que se evite en la mayor medida de lo posible los despidos masivos.

Si un empleador suspende las operaciones comerciales como resultado del brote de coronavirus, deberá de pagar la primera nómina a los trabajadores sin ningún tipo de descuento. A partir de esta primera nómina, la empresa deberá pagar un salario no inferior al mínimo local a aquellos empleados que hayan realizado algún trabajo y pagar una “tarifa de vida” a aquellos que no hayan acudido a trabajar (la obligada tarifa a la vivienda que se paga en la nómina estará determinada según las regulaciones locales aplicables). En ningún caso a los empleadores les está permitido aplicar a los empleados un “permiso sin sueldo” o “licencia no remunerada” de trabajo³⁵.

De conformidad con la Ley de Prevención y Tratamiento de Enfermedades Infecciosas de la República Popular China y las Medidas para la Administración de Información sobre el Monitoreo de Emergencias de Salud Pública y Situación Epidémica de Enfermedades Infecciosas, los empleadores deben informar de inmediato sobre emergencias de contagio entre miembros de sus plantillas, sin ocultar ni obstruir información, a las autoridades competentes de prevención y control de enfermedades o las instituciones médicas. Además, los empleadores deben cooperar con la investigación in situ en la empresa, y la inspección y la recopilación de pruebas de la enfermedad infecciosa realizada por el departamento administrativo de salud, en función a la Ley de Prevención y Tratamiento de Enfermedades Infecciosas de la República Popular China³⁶.

El mantenimiento de los puestos de trabajo y la disminución de los despidos durante esta crisis es una medida que preocupa de manera considerable al partido

³⁴ Xie, A., Voon, F. y Luo, C.: *COVID-19: Certain Labor Law Considerations in China*, The National Law Review, 2020, en <https://www.natlawreview.com/article/covid-19-certain-labor-law-considerations-china> (última consulta: 19-04-2020).

³⁵ Isaacs, J., Lu, Z. y Peng, J.: *What should employers in China be doing in the face of the coronavirus outbreak?*, Shangai (Baker McKenzie), 2020, en https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2020/02/baker-mckenzie-client-alert--employment--what-should-employers-in-china-be-doing-in-the-face-of-the-coronavirus-outbreak_v2.pdf (última consulta: 19-04-2020).

³⁶ Gong, S. y Zhu, C.: *Impact of the Coronavirus outbreak on Employment Relationship*, cit.

comunista en China y, por tanto, pretende reducirse al máximo³⁷. La tasa de desempleo urbano de China alcanzó el 6,2% en febrero, un punto porcentual más que a fines de 2019, y un récord desde que la oficina de estadísticas comenzó a publicar los datos a principios de 2018³⁸.

Por estos motivos, durante esta crisis no está permitido despedir unilateralmente a un empleado de acuerdo con el art. 40 (por ejemplo, despido preavisado por motivos derivados del propio trabajador) o 41 (despidos masivos) de la Ley de contratos de trabajo de China. Además, si el contrato de un empleado expira durante este tiempo, deberá ser extendido automáticamente hasta el final del período establecido para el permiso médico, observación médica, cuarentena o aquel que haya sido determinado por el gobierno competente según las medidas de emergencia tomadas. Aunque esta extensión de término es automática, de acuerdo con esta disposición, debe ser documentarla por escrito. Si el empleado acaba la cuarentena y necesita un tratamiento médico, debe percibir el salario según las normas establecidas para el permiso médico sin sufrir ninguna merma, según lo establecido en art. 41 de la Ley de Prevención y Tratamiento de Enfermedades Infecciosas y art. 21 de las Disposiciones Provisionales sobre el Pago de Salarios y el Aviso sobre el Manejo Adecuado de las Relaciones Laborales durante la Prevención y Control del Brote por COVID-19, emitido por la Oficina General del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social el 24 de enero de 2020. Las disputas en estos supuestos ante los tribunales de arbitraje también han cambiado sus reglas, y se han establecido suspensiones de plazos y cambio en muchos vencimientos, respecto a los cuales, muchos no reactivarán sus efectos hasta que sea superada esta crisis³⁹.

El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, el Ministerio de Finanzas y la Administración Tributaria del Estado emitieron conjuntamente el 20 de febrero de 2020, el Aviso de reducción temporal y exención de las primas de seguro social pagaderas por las empresas que autorizó a los gobiernos provinciales a reducir o eximir temporalmente contribuciones de las compañías a las primas de los seguros sociales de sus empleados durante 5 meses. Las empresas

³⁷ Yue, Z: *China to roll out a host of policies to boost economic development*, Pekin (The State Council of the People's Republic of China), 2020, en http://english.www.gov.cn/premier/news/202002/19/content_WS5e4c1dbcc6d0595e03c2101a.html?mc_cid=6bc3cce90f&mc_eid=012e1203ce (última consulta: 15-06-2020).

³⁸ National Bureau Of Statistics Of China: *Decline of Major Economic Indicators Significantly Narrowed Down in March*, 2020, en http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202004/t20200417_1739339.html (última consulta: 15-06-2020).

³⁹ Roedl And Partner: *Chinese Labor law in times of CoVid-19: Salary Cuts, Short-time work and dismissals*, 2020 en <https://www.roedl.com/insights/covid-19/corona-china-labor-law-short-time-work-dismissal-salary-cuts> (última consulta: 19-04-2020).

que enfrentan dificultades severas en la producción y operación afectadas por el brote de COVID-19 pueden solicitar el pago diferido de las primas del seguro social por seis meses.

En lo que respecta a las vacaciones, tras la prolongación de las festividades por parte del Gobierno del año nuevo chino, estas han sido consideradas como días de descanso por algunas autoridades en el régimen de derecho laboral en China. Los empleados que trabajan durante el período extendido de vacaciones tienen derecho a tiempo libre compensatorio o dos veces su nivel regular de remuneración en caso de no percibirlo. En ciertas ciudades y provincias como Shanghai, Jiangsu, Zhejiang y Guangdong, los gobiernos locales ordenaron retrasos en la reanudación de los negocios hasta el 9 de febrero de 2020 o una fecha posterior, a excepción de aquellas empresas que son esenciales para el funcionamiento de la ciudad, la prevención de epidemias y el control y cobertura de las necesidades básicas de las personas⁴⁰. Los empleadores que no implanten estas disposiciones pueden enfrentar graves consecuencias de conformidad con los artículos 64 y 66 a 68 de la Ley de Respuesta a Emergencias de la RPC (《中华人民共和国突发事件应对法》), que se promulgó en 2007.

De acuerdo con la Oficina Municipal de Recursos Humanos y Seguridad Social de Shanghai (“Shanghai HRSS”), la suspensión del trabajo se considerará como “días libres”. Si los empleados trabajan durante este período de tiempo, tienen derecho a disfrutar de días libres o a percibir el 200% de salario.

Según las regulaciones de las provincias de Beijing, Henan y Hainan, las empresas pueden dar prioridad en la aplicación para estas fechas del acuerdo de vacaciones anuales para los empleados. En las provincias de Guangdong, Zhejiang y Shandong, además de poder ser aplicado esto último, las empresas deben consultar con los empleados para obtener su consentimiento y acuerdo. En Beijing es señalado que después de un proceso incapacidad largo para trabajar por haber sido afectado por la epidemia, el empleador puede acordar con los empleados un tiempo de “espera al trabajo”. Durante este tiempo, el empleador deberá pagar los gastos básicos de vida de acuerdo con no menos del 70% del salario mínimo estándar de Beijing⁴¹.

Muchas provincias y regiones autónomas han desarrollado plataformas online y de financiación para ayudar e informar a empresas a estabilizar empleos y responder adecuadamente al impacto de la epidemia en su retorno a la actividad.

⁴⁰ Xie, A., Voon, F. y Luo, C.: *COVID-19: Certain Labor Law Considerations in China*, cit.

⁴¹ Leglobal: *Zhong Lun article sheds new light on Coronavirus Epidemic and Impact on Employers in China*, 2020, en <https://leglobal.org/2020/02/07/zhong-lun-article-sheds-new-light-on-coronavirus-epidemic-and-impact-on-employers-in-china/> (última consulta: 19-04-2020).

Se espera que estas oficinas laborales locales fortalezcan la orientación y los servicios para los empleadores afectados y aumenten la supervisión y cumplimiento de la seguridad laboral de los empleados. Además, estas han lanzado una amplia variedad de medidas de apoyo financiero a empresas clave en la prevención y el control de epidemias (como compañías de dispositivos médicos o farmacéuticos) y a industrias que se han visto significativamente afectadas por el brote del coronavirus (como el turismo, la restauración, el transporte o el alojamiento)⁴².

El incumplimiento de las medidas indicadas y de las disposiciones señaladas en la Ley de Prevención y Tratamiento de Enfermedades Infecciosas de China y en la Ley de Respuestas de Emergencia de China, puede traer importantes consecuencias. Son aplicables sanciones económicas, de suspensión de actividades o licencias comerciales, o incluso penas de cárcel que pueden ir desde los tres a los siete años⁴³.

6. CONCLUSIONES

Como ha sido indicado, China dispone de bases jurídicas suficientes para defender los derechos de los trabajadores y mejorar su calidad de vida, sin embargo, el problema radica en la deficiencia en la aplicación de su sistema jurídico.

Excepto en lo relativo al trabajo forzado y libertad sindical, no se diferencia de manera significativa de estándares internacionales en derechos laborales, sin embargo, la falta de eficacia en la aplicación, la falta de compromiso de las autoridades y principalmente la ausencia de organizaciones sindicales que velen por los derechos laborales ha implicado que la mejora en las condiciones de trabajo haya tenido un avance considerablemente lento.

Es innegable que desde el desarme del contrato social y la liberación de su economía hasta hoy se han producido avances en derechos laborales, pero no con la magnitud y a la velocidad deseada. El descontento y el crecimiento de las reivindicaciones han forzado a las autoridades a crear de manera paulatina un sistema de mejora de las condiciones de trabajo, pero la inadecuada aplicación de este aboca a que los conflictos sigan en aumento.

Esta ineficiencia de la legislación laboral China pasa por la necesidad de aumentar el número de inspecciones, así como de inspectores y sus competencias. En China las inspecciones son escasas y rara vez se emite un informe negativo

⁴² Gong, S. Y Zhu, C.: *Impact of the Coronavirus outbreak on Employment Relationship*, cit.

⁴³ Xie, A., Voon, F. y Luo, C.: *COVID-19: Certain Labor Law Considerations in China*, cit.

y consecuente con la realidad empresarial derivando toda la responsabilidad sancionadora a los tribunales de justicia y saturándolos.

La creciente conflictividad laboral, la paulatina mejora de las condiciones de trabajo y la escasez de mano de obra cualificada en ámbitos localizados, son factores importantes que han variado las condiciones de los trabajadores en los últimos años. Este cambio ha supuesto que muchos fabricantes e inversores extranjeros vean obstaculizado su actividad en China y hayan valorado y apostado por deslocalizar sus industrias a territorios vecinos como Vietnam, Camboya o Bangladesh⁴⁴.

Estas lentas mejoras en el contexto laboral, a pesar de todo, han sufrido un manifiesto frenazo a raíz de la pandemia global del COVID-19. China ha sido la primera de muchas economías globalizadas que ha congelado su actividad económica y laboral para reducir el contagio y ha tomado medidas que sí son aplicadas con efectividad a diferencia de lo que ocurre con su normativa laboral. Todas estas han ido dirigidas a mantener la pieza clave del mercado de trabajo en el país que es el contrato de trabajo.

La prohibición de despedir durante el periodo de confinamiento es una medida extremadamente positiva que ha sido copiada por muchos socios comerciales occidentales (como España, Italia o Dinamarca). Las recomendaciones sobre flexibilidad, la aplicación obligatoria de vacaciones a los días de confinamiento o incapacidad laboral por sufrir la enfermedad, así como los impulsos financieros a las empresas afectadas o los estrictos sistemas sancionadores son muchas de las disciplinadas medidas que han permitido dar una respuesta eficiente y con unas correctas garantías a los derechos laborales a esta crisis desde China.

Por ello, a pesar de que China se enfrenta a importantes problemas estructurales con carácter general (como una deficiente aplicación del marco legal de la protección de derechos laborales, un envejecimiento de la población o un aumento de los costes salariales que pudiera espantar a inversores extranjeros), la respuesta a esta crisis sanitaria ha evidenciado la existencia de un sólido sistema que, aplicado de la forma adecuada, ofrece las mismas garantías en derechos laborales y cualquier socio comercial europeo.

Las recomendaciones indicadas para su mejora no obstaculizan para que el país siga siendo el destino de referencia de la inversión extranjera y se confirme como el gran mercado del mundo.

⁴⁴ Ozawa, T y Bellak, C.: “Will the World Bank’s vision materialize? Relocating China’s factories to sub-Saharan Africa, flying-geese style”, *Global Economy Journal*, 2012, vol. 11, núm. 3, pág. 29.