

Condiciones laborales en China y el impacto de la pandemia por Covid-19

Adaptación de Trabajo Final de Máster (Universitat Autònoma de Barcelona), tutorizado por el profesor Dídac Cubeiro Rodríguez

Introducción

Las condiciones laborales engloban las prácticas relativas a un puesto profesional que deben garantizar la seguridad y bienestar del trabajador, con el fin de que este pueda ejercer y contribuir tanto a la empresa como a la sociedad. Son aspectos fundamentales que deben ser recogidos en la legislación laboral de cualquier país, evitando vacíos legales que puedan aprovecharse a nivel lucrativo a costa de la salud personal. A diferencia de otros Estados estas leyes en China son relativamente ambiguas, lo que les ha permitido explotar durante las últimas décadas una dinámica de producción masiva destinada a satisfacer la demanda externa, una de las claves de su éxito económico. En otras palabras, la actividad manufacturera acelerada ha puesto en evidencia las condiciones precarias que experimentan los trabajadores chinos cada día. Afortunadamente, durante los últimos años el gran crecimiento de China ha ido de la mano con una mejora gradual en las condiciones de sus empleos gracias, en parte, al desarrollo social y, por otra parte, a las presiones impuestas desde el exterior. Durante la pandemia, si bien el gobierno hizo un esfuerzo por adaptar sus políticas a la situación de crisis, ha habido ciertas tensiones, tanto laborales como sociales, derivadas de las medidas de prevención. La controversia creada a raíz del desempeño estatal en la gestión de la pandemia ha puesto a China una vez más en el punto de mira internacional.

El presente artículo tiene como objetivo principal realizar una aproximación teórica al contexto laboral actual de la República Popular de China, para lo que se tratarán tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, el establecimiento de un marco legal contemporáneo, incluyendo el estado de las condiciones laborales vigentes. En segundo lugar, el estudio de los mecanismos de protesta utilizados por los trabajadores para defender sus derechos y libertades, así como sus

Julia Fernández García

Graduada en Estudios de Asia Oriental, con especialización en lengua y cultura chinas, Universidad de Sevilla; Máster Unión Europea-China: Cultura y Economía, Universitat Autònoma de Barcelona; actualmente cursando Doctorado en Traducción y Estudios Interculturales (línea de Asia Oriental), Universitat Autònoma de Barcelona; miembro del Grupo de Investigación InterAsia.

Interesada en la lengua china y en aspectos tanto socioeconómicos como culturales de la República Popular China, especialmente en la temática del mercado laboral, sus dinámicas de evolución y el papel del activismo laboral en la mejora de las condiciones y derechos de los trabajadores.

características, motivaciones y evolución desde finales de la época maoísta hasta el presente. En tercer lugar, el análisis del impacto del coronavirus sobre estos dos aspectos anteriores. De esta forma, trataremos de conocer los antecedentes, el desarrollo y las consecuencias de los acontecimientos que han tenido lugar hasta nuestros días, fundamentalmente en materia de mercado laboral.

Pese a ser este un tema estudiado por economistas y sociólogos de las esferas tanto occidental como oriental a lo largo de los años, hay cierta carencia de fuentes académicas recientes que analicen la situación durante y tras la pandemia. Una de las fuentes de información más completas y actualizadas en relación con la temática laboral es la plataforma online del organismo no-gubernamental China Labour Bulletin (*zhōngguó láogōng tōngxùn* 中国劳工通讯), el cual tiene como objetivo principal defender los derechos de los trabajadores chinos. En su página recogen noticias, informes y contenido multimedia acerca de una amplia variedad de aspectos relativos al mercado de trabajo del país. Por tanto, debido a las limitaciones derivadas de la falta de disponibilidad de publicaciones oficiales fiables por asuntos de censura y transparencia gubernamental, debemos basarnos en la valiosa aportación que suponen los artículos académicos existentes y los testimonios personales de los que disponemos.

Evolución del mercado laboral chino y su legislación

La República Popular de China cuenta actualmente con una población de alrededor de 1400 millones de habitantes. Entre ellos, 73,3 millones quedaron registrados como población ocupada en el pasado año 2022, siendo 46 millones los trabajadores urbanos frente a los 27 millones de su contraparte rural¹. Sin embargo, esto no ha sido siempre así. El panorama actual se explica por la gran transformación que ha experimentado su mercado laboral desde el período de “Reforma y Apertura” (*gǎigé kāifàng* 改革开放). Si bien previamente con Mao Zedong hubo cierta inquietud por mejorar las condiciones de los trabajadores urbanos a cambio de su lealtad política (Rodríguez, 2011: 12), el cambio real vino más tarde con la llegada de Deng Xiaoping al poder en 1978. Durante los primeros años de su mandato se abolió el sistema “cuenco de arroz de hierro” (*tiě fàn wǎn* 铁饭碗)² (Akee *et al.*, 2018: 1), fomentando la recolocación de recursos y, consecuentemente, el avance hacia una economía de mercado con características chinas. La peculiaridad de este sistema se basa en la creación de unas instituciones comparables a las del modelo occidental que, al mismo tiempo, conserva los rasgos políticos de un régimen comunista (Bronstein, 2021: 22).

Las reformas aplicadas a finales de los ochenta y los noventa permitieron la apertura del país al exterior, así como su liberalización económica, convirtiendo a China en una gran potencia política y económica. Asimismo, el desarrollo acelerado vino mayoritariamente propiciado por la decisión del gobierno en el XV Congreso del Partido Comunista Chino de promover la privatización empresarial (Song, 2017: 220). Este proceso generó oportunidades para los trabajadores urbanos, como una mayor libertad para elegir su profesión, un incremento de los salarios y el acceso a un abanico más amplio de bienes de consumo (Rodríguez, 2011: 13). Sin embargo, el sector público sufrió las desventajas del nuevo sistema ya que se reorganizaron y cerraron numerosas empresas estatales poco rentables (Lee, 2007: 74), realizando despidos masivos (*xiàgǎng* 下岗) de funcionarios que

1 Datos de China's Bureau of Statistics.

2 Sistema de contratación que garantizaba a los trabajadores un sueldo estable y su permanencia en el puesto de trabajo sin riesgo de despido hasta su jubilación.

vieron dificultado su acceso a otros oficios. Si bien la situación resultaba pesimista, el Producto Interior Bruto del país presentó una tendencia ascendente, aún más acusada tras el acceso a la Organización Mundial del Comercio. De esta forma, la cifra pasó de ser 18,69 billones de yuanes en 2001, cuando este evento tuvo lugar, a 51,54 billones en 2011 y casi se duplicó una década después, con 98,71 billones en 2021 (BM, 2023), demostrando así el crecimiento exponencial de la economía.

El aumento de la concienciación de los trabajadores chinos fue fruto de una amalgama de factores que acontecieron de forma simultánea en el tiempo. Por una parte, se dio un gran proceso de desarrollo endógeno, el cual conllevó una mejora significativa del nivel de vida. Por otra parte, los sindicatos y grupos de consumidores occidentales ejercieron presión sobre las empresas transnacionales y proveedores chinos apelando al cumplimiento de la responsabilidad social empresarial (Chan y Nadvi, 2014: 560), incluyendo el respeto y bienestar profesional. Así, los trabajadores chinos advirtieron la necesidad de exigir al Estado un nuevo marco jurídico que les proporcionara unos derechos laborales dignos. Gracias a esto, durante la década de los noventa no solo se ratificaron varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo³, sino que también se crearon las primeras leyes laborales formales. Entre ellas cabe destacar la Ley Sindical, adoptada en abril de 1992, y la Ley Laboral, que entró en vigor en enero de 1995. Según el Artículo 3 de la Ley Laboral, a partir de ese momento los trabajadores debían gozar de igualdad en su puesto de trabajo, tener libertad para elegir su ocupación, recibir una remuneración conforme a su actividad, tenían derecho al descanso y vacaciones, a recibir formación, a disfrutar de seguros laborales y a solicitar ciertos métodos de resolución de conflictos laborales. Otra normativa que dotó de mayor autonomía a los trabajadores fue la Ley sobre la Seguridad y el Trabajo de 2003, la cual autorizaba el abandono del oficio tanto si la seguridad personal se veía amenazada como si se recibían órdenes que violaban las normas (Arze, 2020: 3).

Con el presidente Hu Jintao, cuyo propósito fue construir una “sociedad armoniosa” (*héxié shèhuì* 和谐社会) (Chan y Nadvi, 2014: 566), hubo una mayor preocupación por mejorar el sistema a favor de los empleados. Así se publicaron tres nuevos reglamentos: La Ley de Conciliación y Arbitraje de las Disputas Laborales, la Ley de Promoción Laboral, y la Ley de Contratos Laborales de 2008, siendo esta última la más trascendental. Asimismo, esta fue producto de mucha controversia entre los agentes económicos nacionales ya que, dadas las circunstancias derivadas de la crisis global, el modelo de crecimiento chino basado en las exportaciones sufrió graves consecuencias. Por tanto, el espectro más conservador de la política propuso una regresión a la situación tradicional carente de derechos laborales (CLB, 2020). Afortunadamente, no pudieron evitar la tendencia del sistema hacia el progreso social. Si bien este documento no incluía apenas normas nuevas, sino que fundamentalmente corregía las anteriores, se suman dos aportaciones trascendentales. La primera de ellas fue la relevancia que se le dio al establecimiento de contratos escritos independientemente de si el trabajador poseía o no un *hùkǒu* (户口) (Akee *et al.*, 2018: 7). De esta forma, la mayor parte de las empresas comenzaron a redactar contratos formales, donde se incluyeron diversas cláusulas y las penalizaciones correspondientes si estas no se cumplían. La segunda contribución fue el establecimiento de una relación bilateral entre empleador y empleado (Bronstein, 2021: 234), lo cual rompe con el modelo de imposición jerárquica tradicional.

A pesar de todo, las leyes no fueron tan exitosas como se esperaba a la hora de aliviar el malestar social por la negligencia de diversos agentes. Por una parte, muchos empresarios aprovecharon el vacío legal contratando “trabajadores de agencia” (*lǎowù pàiqiǎn* 劳务派遣) que no requerían de

3 Ver Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de China. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103404

contratos con la empresa para llevar a cabo la actividad económica (CLB, 2020), lo que suponía un importante ahorro de dinero y preocupaciones. Por otra parte, había un alto nivel de corrupción jurídica y los poderes locales no cumplían con lo estipulado (Rodríguez, 2001: 34pp). La mayoría de los cuerpos administrativos encargados de garantizar el correcto cumplimiento de la ley carecían de recursos y motivación, sobre todo en las zonas rurales (CLB, 2020). Aprovechando la ausencia de supervisión, se buscaron formas de evadir la ley actuando conforme al propio criterio y cometiendo abusos que permitieran el lucro personal.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales pueden ser entendidas como aquellos factores relativos a un puesto de trabajo que repercuten de forma positiva o negativa sobre la salud física y mental del trabajador. Los estándares laborales en China carecen de homogeneidad, pues varían en relación con la naturaleza corporativa de cada empresa, así como con el sindicato y el sector de actividad. Asimismo, cada departamento de Recursos Humanos sigue un plan sumamente personalizado conforme al desempeño de la propia organización, tomando como base la deshumanización del trabajador como un mero “factor de producción” (Luo, 2011: 56). Sin embargo, es fundamental que se garanticen unas condiciones mínimas para que el sistema pueda seguir funcionando correctamente a la vez que se promueve el bienestar social. Para asegurar la implementación de estos estándares, el gobierno chino acude a los sindicatos, empresas, especialistas y académicos en busca de consejo para modificar las leyes si fuera necesario, de forma que se ajusten en mayor medida a las necesidades de los trabajadores (Casale y Zhu, 2013: 23pp).

La duración de la jornada laboral es de ocho horas diarias como máximo, cuarenta horas semanales en total. Asimismo, la legislación permite a las unidades de trabajo ampliarla si fuera necesario para cumplir con sus objetivos de producción tras consultarlo con el sindicato y los empleados afectados. Si las partes están de acuerdo, la jornada se puede extender una hora más cada día. Bajo circunstancias excepcionales, se puede ampliar hasta tres horas diarias siempre y cuando la empresa garantice la seguridad física y psicológica del trabajador. En todo caso, el total de horas extraordinarias mensuales no puede superar las treinta y seis (Casale y Zhu, 2013: 32) y deben ser remuneradas acorde a la cuantía estipulada. A pesar de esto, muchas empresas han adoptado el polémico sistema “996”, con jornadas de doce horas durante seis días a la semana (Arze, 2020: 9), lo que excede con creces la jornada establecida por ley.

Respetar los períodos de vacaciones y descansos es otro elemento de debido cumplimiento, pues el Artículo 43 de la Constitución de la República Popular indica que todo trabajador tiene derecho al descanso. De esta forma, aquellos empleados que hayan trabajado para su empresa durante al menos un año con un contrato permanente tienen derecho a cinco días de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, la cifra será de diez días para aquellos que hayan contribuido durante mínimo una década (Akee et al., 2018: 8). Además de esto, la legislación estipula que las empresas deben dar al empleado un día de descanso por semana, así como vacaciones en fechas especiales como Año Nuevo, el Festival de Primavera, el Día Internacional del Trabajo o el Día Nacional, entre otras. Además, se deben dar permisos por maternidad, por fallecimiento de un allegado, por cita médica y por su celebración nupcial (San Martín, 2020: 222pp). La baja laboral por malestar físico y psicológico está permitida por ley, pero dependiendo de las circunstancias podría no ser remunerada.

La regularización del salario mínimo interprofesional atiende a un doble propósito. Por una parte, sirve para establecer una cuantía vital básica que garantice la satisfacción de las necesidades básicas del individuo; y, por otra parte, es una herramienta que permite distribuir los ingresos de forma más igualitaria (Zenglein, 2011: 74). El salario mínimo en China es fijado a nivel provincial puesto que puede haber diferencias significativas en el nivel de vida dependiendo de la región. Así, para establecer la cifra se tienen en cuenta el coste medio de vida de la población local, el salario medio de la sociedad china como conjunto, las contribuciones individuales a la Seguridad Social, la tasa de paro local y el nivel de desarrollo económico de la provincia (Casale y Zhu, 2013: 33) en comparación con otras. Tomando como referencia los datos publicados por *Rénshètōng* (人社通, 2023)⁴ durante los últimos años, el salario mínimo se ha mantenido por encima de los 1800 yuanes (aproximadamente 230 euros) en todas las provincias del país. Pese a haber experimentado un crecimiento salarial de entre el 10% y el 15% interanual (Maiza y Bustillo, 2016: 17), el salario mínimo en China ha crecido a un ritmo más lento, lo que ha acabado acentuando la brecha salarial. Cabe destacar que, según Rodríguez (2011) y Luo (2011), parte de los trabajadores son ofrecidos salarios base inferiores al mínimo y se ven obligados a cubrir el margen mediante horas extra, siendo esta una violación de la ley.

Para alcanzar el bienestar social, es necesario prestar atención a la seguridad del trabajador. La Ley de Seguridad Social (2010) engloba todos aquellos seguros y cláusulas que pueden ser disfrutados por los residentes del país. Entre ellos, el seguro sanitario recoge un plan específico para los trabajadores, principalmente urbanos. No obstante, los trabajadores migrantes se encuentran en una posición de desventaja, pues tienen un menor acceso a estos seguros sociales y difícilmente tienen la oportunidad de consultar a profesionales acerca de su estado de salud (Ferreira, 2017: 15). Por otro lado, existe un seguro de accidentes laborales que acoge a empleados de entidades públicas y privadas. En caso de siniestro, es la empresa o el gobierno local, dependiendo de las circunstancias, quien se responsabiliza de los gastos. Además, se debe seguir retribuyendo al empleado durante el período de tratamiento y se le ha de compensar económicamente si quedase discapacitado (Maiza y Bustillo, 2016: 23). El seguro de desempleo puede ser disfrutado bajo el requisito de contribuir económicamente al fondo durante una cantidad de años establecida. Si bien esta ayuda va dirigida tanto a la clase obrera nacional como a las empresas y autónomos extranjeros, la verdad es que solo una pequeña proporción de la población activa obtiene este beneficio (CLB, 2021).

Aparte de estos, se estableció un seguro de maternidad dirigido a todas las mujeres independientemente de su condición y puesto de trabajo, protegiéndolas de posibles despidos y reducciones de sueldo (Casale y Zhu, 2013: 34). Por último, el plan de pensiones puede ser obtenido por aquellos trabajadores jubilados hayan o no cotizado los años suficientes. En el segundo caso, se les ofrece la alternativa de prorrogar su edad de jubilación o recibir un pago único (Casale y Zhu, 2013: 15) en lugar de una manutención mensual vitalicia. Pese a los intentos del gobierno para homogeneizar y ampliar la cobertura de las pensiones, este plan presenta aún ciertas carencias. De igual manera, el envejecimiento de la población activa y el descenso de la natalidad (Maiza y Bustillo, 2016: 11) presentan grandes desafíos de cara a un futuro próximo. Si bien existen multitud de planes de seguros, la realidad es que la tasa de empleados asegurados en China nunca ha alcanzado el 80% (Zhang, 2020: 205), mientras que en el caso de los trabajadores migrantes es inferior al 50% (Wang, 2020, como se citó en Zhang, 2020: 205). Por tanto, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar la cobertura total de los trabajadores.

4 Plataforma utilizada por el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China.

En último lugar, es importante mencionar el derecho a pertenecer y ser representado por un sindicato. La Federación Nacional de Sindicatos de China (*zhōnghuá quánguó zǒnggōnghuì* 中华全国总工会) engloba a todos los sindicatos verticales existentes en el país y es la única organización reconocida por el gobierno, ya que se ha encontrado circunscrita en el sistema administrativo chino desde su establecimiento (Bai, 2011: 21). A diferencia de otros países, su función no es la de defender a los trabajadores, sino que asiste al Partido Comunista a nivel laboral, patrocinando programas sociales y manteniendo la armonía mediante la supresión de movilizaciones empresariales (San Martín, 2020: 221) que puedan poner en peligro la estabilidad nacional. Sin embargo, la ley estipula que cualquier empresa con más de veinticinco empleados debe poseer su propio sindicato de base (Lee, 2007: 57), subordinado al central. Esto permite al trabajador disfrutar de un mejor seguro médico, subsidios de desempleo, pensiones, bajas por maternidad y ayudas para la vivienda (Rodríguez, 2011: 24), por lo que implica importantes ventajas. Este modelo presenta aspectos diferenciales respecto a otros como puede ser el europeo, donde los sindicatos son horizontales y la mayoría de las movilizaciones son protagonizadas por sectores afectados de la economía, en lugar de agrupaciones de trabajadores.

Uno de los mayores desafíos a los que se ha enfrentado China durante las últimas décadas ha sido el resultado de los métodos utilizados para garantizar su crecimiento. Con el fin de satisfacer tanto a la demanda externa e interna, se ha abusado de los trabajadores ofreciendo condiciones laborales pésimas para así rebajar los costes al mínimo posible. Sin embargo, a medida que ha progresado el sistema, los individuos han adquirido más conocimiento sobre sus derechos y ha ido creciendo su conciencia acerca de la situación desfavorable en que se encuentran. Por este motivo, han buscado mecanismos para manifestar sus necesidades y hoy en día siguen luchando por los derechos laborales que les pertenecen, enfrentándose a numerosas dificultades.

La lucha por los derechos laborales

La principal herramienta utilizada por los trabajadores para conseguir mejores derechos laborales es la huelga. No obstante, cada vez han ido usando métodos más diversos como la firma de peticiones colectivas, paralizaciones de producción, bloqueo de carreteras y manifestaciones (Leung, 2015: 2). La huelga se corresponde con uno de los derechos básicos que todo Estado debe garantizar y recoger en su legislación, aunque no es así para el caso de la República Popular. Además de esto, en comparación con otros países del mundo, en China es más difícil para los trabajadores lograr victorias en la batalla por unos derechos laborales dignos debido a la carencia de ciertos elementos fundamentales, entre los que se encuentran el sufragio universal, la democracia laboral, la libertad de prensa y de expresión (Lin, 2020: 62).

La huelga como fenómeno activista estaba ya presente durante el período maoísta, siendo incorporada en la modificación constitucional de 1975. Sin embargo, este derecho fue nuevamente derogado en la revisión de 1982 y tampoco era posible hacer libre uso del debate público (*dà míng, dà fàng, dà biànlùn* 大鸣、大放、大辩论) o de colocar en la vía pública los llamados “pósters a grandes caracteres” (*dà zì bào* 大字报) que incluían mensajes políticos y morales (Chang y Cooke, 2015: 443pp). Lo singular de la legislación china actual es que, si bien no protege el derecho a huelga, tampoco lo ilegaliza en el Código Penal. Pese a esto, el gobierno de Xi Jinping no apoya estas acciones y hace uso tanto del sindicato central como de las fuerzas del orden para suprimirlas. La represión también se ve reflejada en los medios de prensa, ya que la mayoría de ellos se encuentran

subordinados al Departamento de Propaganda del Partido Comunista Chino y, por tanto, restan importancia a los hechos o los ocultan.

El régimen Hu-Wen (2002-2012) trató de combinar el desarrollo económico del país con el progreso social, siendo más permisivo con las acciones de los trabajadores que defendían sus intereses. No obstante, la inquietud social siguió escalando hasta alcanzar su punto de inflexión en el año 2010, cuando tuvieron lugar importantes actos de protesta. Entre ellos se encuentran las revueltas en el seno de la empresa Honda, cuyos trabajadores se quejaban de la desigualdad en la distribución de la riqueza, así como un suicidio colectivo entre la plantilla de Foxconn, fruto del sobreesfuerzo físico y psicológico al que estaban sometidos los empleados (Leung, 2021: 22-23). Los movimientos que acontecieron durante esta época estuvieron motivados por unos costes de vida cada vez más altos sumados a un estancamiento salarial (Crothall, 2018: 31) que despertaba gran preocupación en ese panorama de crisis global. Además, la escalada gradual del activismo (ver figura 1) estaba fundamentada en varios factores. Por una parte, en la escasez de mano de obra (*míngōng huāng* 民工荒), puesto que los trabajadores migrantes comenzaron a exigir a las fábricas de la zona urbana unas mejores condiciones laborales (Zhang, 2019: 122 y Arze, 2020: 3). Y, por otra parte, en la visibilidad que los medios de comunicación dieron a los problemas que enfrentaban los sectores de servicios y transportes –los dos más afectados tras los sectores de la construcción y el manufacturero (ver figura 2)– por su fuerte vinculación a la vida cotidiana. Los acontecimientos tuvieron repercusión real y psicológica sobre la población china de a pie, aumentando su conciencia sobre la situación real a la que hacían frente sus compatriotas afectados. Asimismo, numerosos

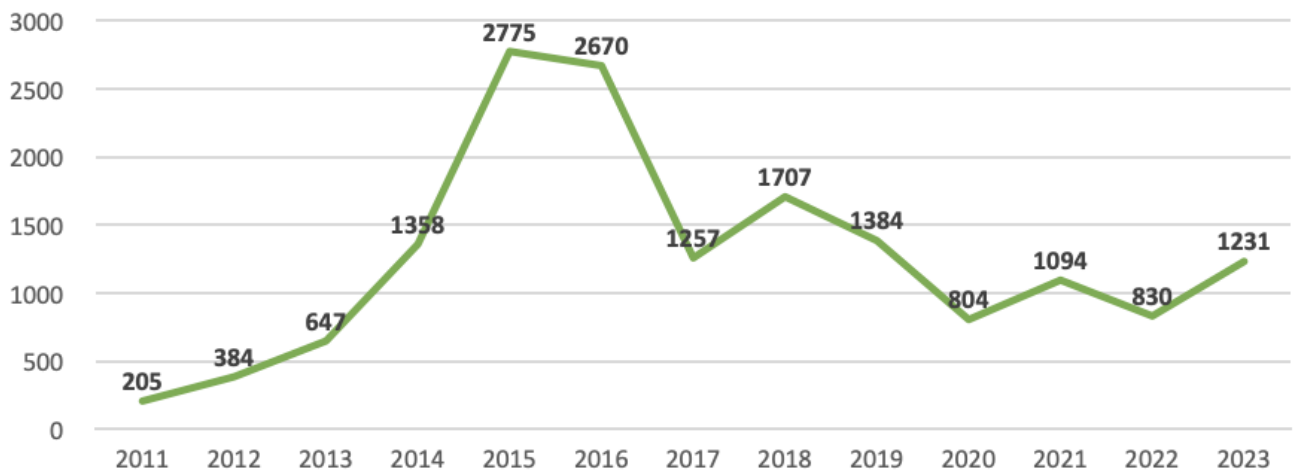


Figura 1: Número de protestas laborales (2011-2023). Fuente: Elaboración propia a partir de CLB (2023).

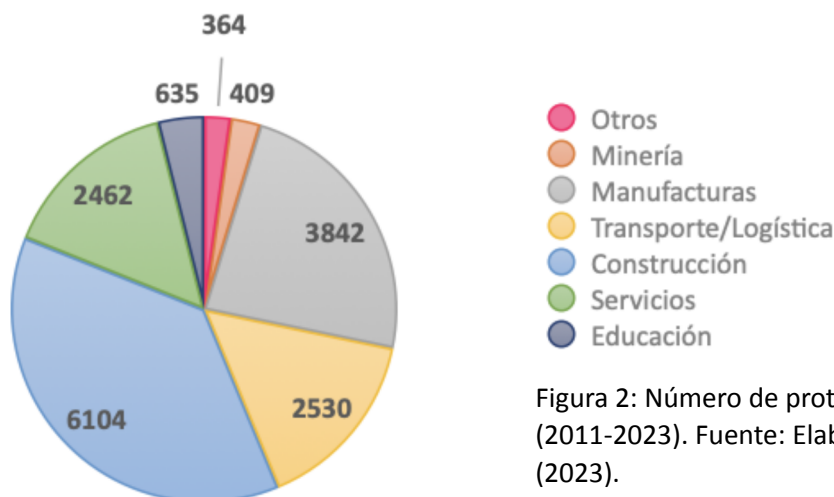


Figura 2: Número de protestas por sector económico (2011-2023). Fuente: Elaboración propia a partir de CLB (2023).

investigadores han tratado de demostrar que esta escalada se fundamenta en el aumento de la “conciencia de clase” (Leung, 2021: 24) de estas personas que sufren explotaciones y maltrato laboral.

La situación de tolerancia hacia los movimientos laborales volvió a dar un giro tras la llegada de Xi Jinping al poder en 2012, ya que aumentó el control y la represión hacia el activismo y las organizaciones laborales no-gubernamentales (Zhang, 2019: 119). Estas entidades han sido vigiladas de cerca por las autoridades debido a su naturaleza semi-legal, por lo que presentan limitaciones a la hora de asistir a los trabajadores en la defensa de sus intereses (Lin, 2020: 41). Asimismo, se calificó a las protestas de forma peyorativa como amenazas al mantenimiento de la estabilidad (*wéiwěn* 维稳) (Zhang, 2019: 131). La escalada del malestar social durante este período vino en parte provocada por el giro en la política económica, la cual pasó a centrarse en el fomento del consumo interno, así como en el desarrollo de industrias de alto valor añadido. Esto provocó la quiebra o cierre de parte de las empresas manufactureras que producían a bajo coste, dejando a muchos trabajadores desempleados o sometidos a unas condiciones laborales pésimas. A pesar de todo esto, el descontento de los trabajadores no estaba dirigido hacia el Estado central, sino mayoritariamente hacia los gobiernos locales. Se debe a que las autoridades locales son las encargadas de prevenir las protestas y, para ello, amenazan con imponer castigos severos (Benney, 2016, como se mencionó en Leung, 2021: 28). Este factor, sumado a la relación cercana que han mantenido el poder municipal con las empresas de la zona, hizo a los trabajadores cuestionarse si en realidad actuaban juntos en su contra (Lin, 2020: 92).

Durante los últimos años el activismo no solo ha experimentado una diversificación a nivel sectorial, sino también en el ámbito de las demandas laborales. Así, se han ampliado desde una cuestión de trato personal hacia los asuntos económicos, como son el aumento de sueldo y la obtención de subsidios que pueda conceder la empresa, lo que pone de manifiesto el problema ya mencionado vinculado al salario. De esta forma, la motivación más asidua de los movimientos de protesta ha sido, con diferencia, el atraso en el pago de los salarios, superando en total los doce mil casos hasta el día de hoy (ver figura 3). La segunda peculiaridad que ha surgido recientemente con relación al activismo tiene que ver con el desarrollo de las tecnologías. Al estar cada vez más extendido el uso de plataformas digitales como Weibo, QQ y WeChat, las personas afectadas pueden estar en contacto constante, debatir sobre sus intereses, diseñar planes de acción y mantenerse actualizados

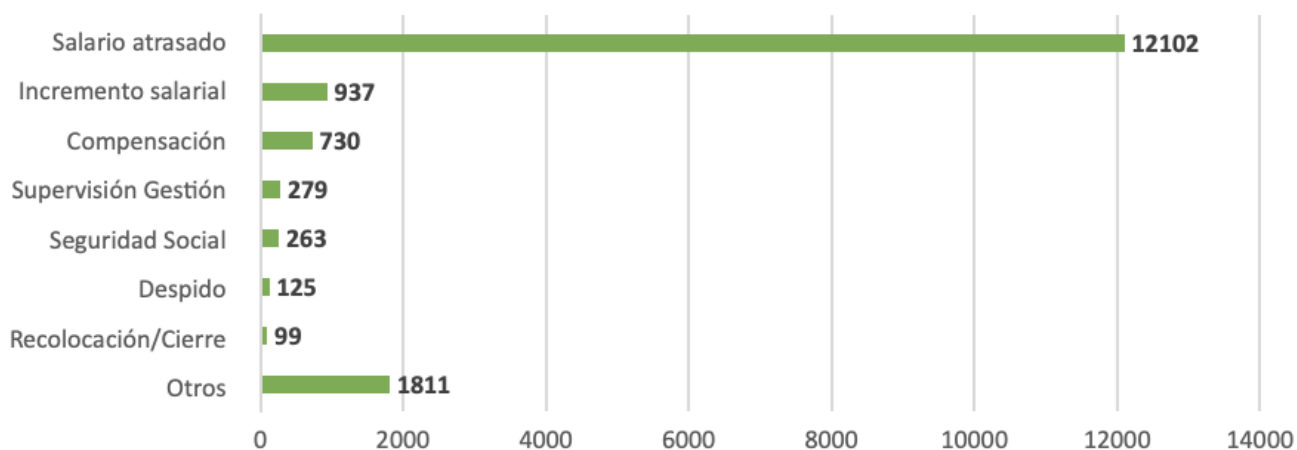


Figura 3: Número de incidentes por demandas de los trabajadores (2011-2023). Fuente: Elaboración propia a partir de CLB (2023).

acerca de los acontecimientos que tienen lugar durante los movimientos de protesta (Zhang, 2019: 128). Además, las redes sociales son herramientas muy útiles para compartir información y llamar la atención sobre ciertos asuntos de interés, teniendo un alcance superior respecto a los medios de prensa convencionales.

Hasta la fecha de redacción del presente artículo, octubre de 2023, han tenido lugar 1231 movimientos de protestas laborales, y puede ser que esta cifra supere a la de hace cuatro años antes de que comience el 2024. Como vimos en la figura 1, el descontento social ha ido estabilizándose progresivamente, pero no parece que vaya a disminuir en un futuro próximo. Para garantizar el bienestar social el gobierno chino debería tomar acción y garantizar el derecho a la negociación colectiva sin represalias por parte de las empresas. Muchos trabajadores deciden no defender sus derechos o negociar con sus empleadores por el miedo a las consecuencias, ya que se enfrentan a un posible despido o incluso a castigos más severos, tales como la lista negra creada por el sector de la joyería de Guangzhou (Leung, 2015: 88). Por todo esto, la pluralidad de las huelgas en China sigue siendo de breve duración, fragmentada, carente de liderazgo y limitada en cuanto a su escala (Leung, 2015: 5). Se trata de un “activismo celular” (ver Lee, 2007) puesto que se da en el seno de empresas individuales y no como actividades regionales o colectivas. Por tanto, son fáciles de suprimir mediante el uso de la fuerza o bien la firma de un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas partes.

En caso de que surjan disputas en el lugar de trabajo, los empleados pueden recurrir al sistema de resolución de conflictos laborales como vía alternativa a la protesta. Según Ching Lee (2007), se trata de un arma de doble filo para el Estado, ya que no solo transmite al trabajador una mayor sensación de seguridad, sino que a su vez puede posibilitar el desafío al statu quo. No obstante, la implantación de este modelo ha supuesto un avance positivo en la búsqueda de soluciones pacíficas. De este modo, la opción preferente es el recurso al Comité Local de Arbitraje de Disputas Laborales (*dāngdì láodòng zhēngyì zhòngcái wěiyuánhuì* 当地劳动争议仲裁委员会), el cual supone el paso previo al proceso judicial y usa la mediación como herramienta resolutoria. Si este mecanismo fallase, se acude entonces al arbitraje, donde la decisión depende de los árbitros jurídicos (Bronstein, 2021: 250). Sin embargo, la posibilidad de éxito se encuentra limitada debido a la parcialidad de la resolución o al incumplimiento de los pactos. Por consiguiente, el sistema chino aún tiene mucho que mejorar en este aspecto para garantizar el correcto funcionamiento de estos instrumentos. Solo de esta forma se podrán alcanzar soluciones satisfactorias que avalen la justicia y el progreso social.

Consecuencias de la política “Cero Covid” y situación postpandemia

La República Popular de China ha sido uno de los países más afectados por la pandemia de coronavirus o Covid-19, con casi cien millones de casos confirmados⁵ pese a la rápida acción del gobierno desde los inicios. Se optó por una estrategia denominada “batalla rápida y decisión rápida” (*sùzhàn sùjué* 速战速决), adoptando las llamadas “políticas Cero-Covid” (*qīng líng zhèngcè* 清零政策) para evitar la propagación vírica (Cai, 2021: 5). Entonces se llevó a cabo un primer “encierro” (*fēng chéng* 封城) en los principales núcleos urbanos de todos los territorios administrativos, con una duración media de 45 días. El Estado pidió a las empresas exportadoras clave que siguieran funcionando con el fin de cumplir las demandas exteriores (San Martín, 2020: 227) pero, debido a la gravedad de la situación internacional, se vieron en la obligación de paralizar toda actividad no

⁵ Datos de la Organización Mundial de la Salud.

esencial. Asimismo, muchos trabajadores migrantes que habían vuelto a sus hogares durante el Festival de Primavera de 2020 se vieron imposibilitados de volver a sus puestos de trabajo debido a las estrictas restricciones de movilidad internas. Puesto que la economía nacional se encuentra interconectada entre regiones, el efecto spillover supuso que la implantación de medidas en ciertas zonas provocara una caída dramática de la actividad en el resto del país (Gong et al, 2022: 1pp). Pero estos acontecimientos no solo tuvieron repercusiones a nivel interno, sino que también afectaron al resto del mundo por el detenimiento de la cadena de suministro global.

En febrero de 2020 el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China publicó doce recomendaciones dirigidas a las empresas para solicitar una flexibilización de las condiciones laborales. Sin embargo, la ausencia de ingresos durante los primeros meses de pandemia afectó mayoritariamente a las pequeñas y medianas empresas que carecían de recursos suficientes para mantenerse a largo plazo en un período de crisis. Según un estudio conjunto entre las Universidades de Tsinghua y Beijing, cuyos datos fueron expuestos por Huang (2021), el 85% de las pymes estaban desprovistas de medios para perdurar por un período superior a tres meses bajo estas circunstancias; mientras que un tercio del total presentaba dificultades para sobrevivir al primer mes. Para paliar este impacto negativo, el gobierno chino instó a los bancos a ofrecer préstamos y refinanciar deudas sin penalizaciones para aquellas organizaciones e individuos con problemas financieros (Rahman y Dey, 2020: 9), facilitando así el acceso a liquidez. Por otro lado, esta crisis sanitaria desembocó en un agravamiento del fenómeno del subempleo. Pese a la reanudación progresiva de la actividad productiva, aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores que regresaron a su lugar de trabajo ejercieron durante seis horas o menos cada día (Qu y Cheng, 2020: 128). La fragilidad del mercado laboral, sumada al riesgo de quedar en paro y a la dificultad para acceder a otros oficios por la reducción de puestos, supusieron un deterioro de la salud mental de la población activa. El desasosiego fue más acentuado en el caso de grupos vulnerables, tales como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes de sectores de bajo valor añadido (Cai, 2021: 8).

A medida que se controló la expansión del virus a nivel nacional, se relajaron levemente las restricciones durante el mes de marzo. La circulación inter e intraurbana fue permitida siempre que no hubiera riesgo de contagio, pero se siguió aplicando la cuarentena a ciertos núcleos poblacionales afectados y no se permitió a los ciudadanos salir del país. Además, el control individual ha sido considerablemente severo y se ha dado en forma de tomas masivas de muestras PCR, toques de queda y el uso de aplicaciones móviles para vigilar la ubicación de los infectados y personas en riesgo de contagio (Lu et al, 2020: 12) a través de códigos QR.

Durante la pandemia el gobierno publicó varios informes y anuncios referentes a las condiciones laborales. Entre ellos se encuentra el pago de la retribución correspondiente a aquellos empleados infectados, que hubieran estado en contacto con algún caso positivo o que por motivos de fuerza mayor no pudieran desplazarse al lugar de trabajo (Ban, 2020: 3). Asimismo, según la Ley de Contratos Laborales, no se podía despedir a los trabajadores que presentaran alguna de las condiciones mencionadas, por lo que el Estado alentó a las compañías a negociar soluciones alternativas (Ban, 2020: 4), como podían ser el ajuste de los salarios, rotaciones de turnos o reducciones de la jornada laboral (Ding, 2020: 4). Para aliviar los costes derivados de la ausencia de facturación, el gobierno eximió a un gran número de pymes de las contribuciones a la Seguridad Social en materia de pensiones, pagas por desempleo e indemnizaciones por accidentes laborales durante unos meses. De igual forma, reforzó las subvenciones por desempleo y subsidió a las empresas que cumplieron con las indicaciones gubernamentales (Ban, 2020: 6; Lu et al, 2020: 5). Gracias a la medida de ampliación de la cobertura del seguro de desempleo, los parados que no

cumplían los requisitos para obtener esta ayuda, así como aquellos que ya la habían recibido hasta alcanzar el límite (Ding, 2020: 3), fueron apoyados financieramente por el Estado. Sin embargo, la efectividad de estas medidas fue limitada, pues los grupos más afectados carecían de cobertura de seguros (Zhang, 2020: 206), tal y como mencionamos en el apartado de las condiciones laborales.

La percepción y satisfacción de la población general con relación al desempeño gubernamental en la implantación de las políticas Cero-Covid no ha sido homogénea. Esta imagen, a su vez, se ha formado en parte a través de la información ofrecida por canales formales e informales. Muchos de los trabajadores eligieron softwares para móviles, tales como WeChat, QQ o Weibo, para informarse sobre el coronavirus en lugar de recurrir a plataformas oficiales (Li *et al.*, 2020: 7). El inconveniente que presenta el uso de estos medios recae en la censura practicada por las autoridades para modificar, eliminar contenido e incluso negar hechos con el fin de mantener esa armonía social (Zhang, 2022: 50) tan anhelada durante las últimas décadas. Durante el primer año de crisis, el pueblo prestó especial atención al cumplimiento de las medidas gubernamentales bajo la creencia de que el Partido Comunista Chino estaba haciendo una buena labor de protección (Ong, 2023: 43). La sensación de falsa seguridad existente en el interior del país se mostró como un problema real con la propagación de la variante Ómicron durante el año 2022, a lo que el gobierno no supo cómo responder de forma eficaz (Sen, 2023: 16). Las medidas que se tomaron a continuación, las cuales pasaron de ser razonables a severamente estrictas y, en ocasiones, carentes de humanidad, provocaron una reacción en cadena por todo el país. De esta forma, muchas voces empezaron a poner en duda la validez de estas acciones (Ong, 2023: 36) y, por ende, fueron surgiendo muestras de activismo.

A nivel laboral, los despidos, las reducciones de sueldo, el riesgo de infección en el lugar de trabajo y el aumento significativo del estrés supusieron un gran deterioro de la salud mental de los trabajadores. Además de todo esto, durante estos años se han cometido injusticias laborales que han llevado a diversas movilizaciones obreras. Según los datos de la plataforma China Labour Bulletin (2023), han acontecido como mínimo un total de 56 protestas directamente vinculadas con la situación pandémica, mayoritariamente localizadas en las regiones de Shanghái, Hubei y Guangdong. De entre todas ellas, cabe destacar tres casos representativos. El primero de ellos es la protesta de unos dos mil taxistas en la ciudad de Langfang (abril de 2020), quienes demandaban la exención del pago de impuestos de circulación y consiguieron firmar un acuerdo satisfactorio. El segundo caso es el movimiento de los trabajadores de Foxconn en Zhengzhou (noviembre de 2022), el cual es conocido por su retransmisión a través de los canales de prensa internacionales. La tensión vino provocada por la decisión de los encargados de encerrar a los empleados dentro de la fábrica para continuar la producción, a pesar de haber infectados entre la plantilla y unas pésimas condiciones de habitabilidad. Como resultado, cientos de empleados se lanzaron a las calles y se vieron envueltos en una disputa violenta contra las fuerzas del orden. El tercer acontecimiento vino protagonizado por unos veinte mil trabajadores de la farmacéutica Zybio en Chongqing (enero de 2023), quienes se quejaron de los despidos masivos de su plantilla y el atraso en los pagos de los salarios. Finalmente, consiguieron llegar a una solución con el fabricante tras enfrentarse a la policía. Estos tres casos de activismo destacan por su número de participantes ya que, como se ha mencionado previamente, la gran mayoría de los casos acontecidos durante los últimos años han sido a pequeña escala. Sin embargo, las cifras de los últimos años demuestran que aún estamos lejos de presenciar el nacimiento de la tendencia hacia el activismo laboral masivo en la República Popular. Finalmente, el enfado y descontento general con las políticas Cero-Covid alcanzó su clímax en noviembre del pasado año, tras el incidente de Ürümqi (Xinjiang) en que murió una decena de personas consecuencia de un incendio en el edificio donde se encontraban confinados. Este hecho

fue el detonante de una ola de protestas que se expandieron por diversas regiones del país. Una mera hoja de papel se convirtió en el símbolo de las denominadas “protestas del papel blanco” (*báizhǐ yùndòng* 白纸运动), siendo esta una crítica silenciosa y, por tanto, libre de conflicto con las autoridades, hacia las políticas de confinamiento, la inexistencia de libertades civiles y la pérdida innecesaria de miles de vidas (Ong, 2023: 38). Cabe destacar que este acontecimiento es representativo por su capacidad de unir al pueblo en una crítica directa hacia las acciones del Partido, lo que no ocurría desde el incidente de Tiananmen en 1989 (Sen, 2023: 14). Pese a la relajación de las medidas, las protestas se intensificaron durante el mes de diciembre. Esto llevó al gobierno a tomar medidas más radicales, dejando de actualizar completamente el conteo diario de contagios y anunciando la degradación del virus a un nivel menor de peligrosidad (Nordin, 2023: 4), lo que permitió la reanudación del flujo de salidas y entradas al país. Vemos así que el pueblo es una herramienta de presión poderosa, lo que se ha demostrado a raíz del éxito de este movimiento y la posterior decisión del gobierno de derogar finalmente la totalidad de las medidas de prevención del coronavirus en enero de este año 2023.

La eficacia y severidad de la campaña Cero-Covid ha sido duramente criticada por gobiernos, organizaciones e investigadores de la esfera occidental. Sin embargo, el gobierno chino ha calificado estas políticas como “una historia de éxito íntimamente ligada a la sabiduría del presidente chino Xi Jinping” (Sen, 2023: 15). El desenlace de esta historia sigue siendo fruto de controversia, pues se estimó que la decisión abrupta de abandonar completamente las medidas sanitarias en lugar de ir evaluando la situación progresivamente supuso el contagio y muerte de al menos un millón de chinos a comienzos del año 2023, debido a la falta de inmunidad general, la efectividad moderada de las vacunas diseñadas en China y la escasa cobertura de vacunación en las personas mayores (Du *et al.*, 2023: 2122-2123), entre otros factores. Este manejo de la crisis sanitaria ha desembocado en una doble problemática. A nivel interno, el gobierno chino debe recuperar la legitimidad y confianza de las que disfrutaba en el período pre-pandemia evitando el uso de la coacción (Ong, 2023: 43pp), puesto que una parte de la población ha puesto en duda la validez de su desempeño. Y, a nivel externo, la falta de transparencia ha imposibilitado la salida a la luz de toda la verdad sobre los hechos acontecidos en el interior del país. Hay cierto escepticismo a la hora de aceptar las estadísticas elaboradas en China debido a la censura y manipulación, que podrían haber sido usadas para “salvar la cara” (*miànzi* 面子) (Zhang, 2022: 48), es decir, evitar humillaciones.

El gobierno chino se encuentra en una situación delicada, ya que está en el punto de mira internacional después de todo lo acontecido. Si decide seguir suprimiendo el malestar civil y aboral mediante el uso de la fuerza, tendrá que lidiar con las críticas endógenas y exógenas y, por consiguiente, deberá diseñar unas nuevas políticas más respetuosas con el bienestar de las personas. Por lo tanto, es fundamental estar pendiente de la situación y seguir dando visibilidad a estos acontecimientos, de forma que la realidad llegue a un mayor número de oyentes y se puedan alcanzar mayores libertades en un futuro próximo.

Conclusiones

Pese a la inquietud existente por el bienestar del trabajador durante la época socialista, no se tomaron medidas reales hasta el mandato de Deng Xiaoping, quien consiguió otorgar al país su posición privilegiada en la economía global. La privatización empresarial permitió el desarrollo pero, a su vez, se intensificaron las exigencias laborales, favoreciendo así la creación de leyes a partir de

los noventa. El mandato de Hu Jintao se propuso mejorar aún más la situación de los trabajadores, pero la inmoralidad de ciertas entidades obstaculizó el avance hacia sus objetivos. La falta de supervisión provocó que muchos empleadores aprovecharan la situación de libre albedrío para lucrarse a costa del bienestar del trabajador, vulnerando sus derechos y libertades. No obstante, la legislación vigente intenta fomentar las buenas prácticas empresariales y ofrecer al trabajador un entorno laboral saludable. Aunque se hayan regulado la extensión de la jornada laboral y los períodos de descanso, lo cierto es que son aspectos que siguen dependiendo mucho de cada empresa y sector de actividad. Además, la cuantía del salario mínimo podría no ser suficiente para satisfacer las necesidades primarias de los individuos, por lo que suelen realizar horas extra. Se ofreció seguridad tanto físico-mental como financiera a los obreros, aunque no todos ellos disfrutaban de estos beneficios. Y, por último, se aseguró el derecho a la representación sindical, pese a que la naturaleza de esta organización pueda parecer, según nuestra perspectiva etnocéntrica, cuestionable. Por tanto, hay mucho aún que mejorar en estos campos.

El despertar de la militancia laboral a mediados del pasado siglo se debió a la asidua violación de los derechos laborales, convirtiéndose la huelga en el instrumento principal de protesta. A partir de 2010 las revueltas comenzaron a extenderse por toda China, puesto que sectores vinculados a los ciudadanos de a pie se vieron perjudicados. La situación se ha deteriorado aún más con el mandato actual, el cual usa conceptos peyorativos para referirse al activismo y lo suprime usando los instrumentos necesarios. Asimismo, se han diversificado las demandas de los trabajadores, con una mayor preocupación por los asuntos económicos. Además, las nuevas tecnologías han adoptado un papel fundamental a la hora de organizar protestas y dar a conocer la situación que viven los afectados. Cabe destacar que, pese a tratarse de un país tan grande, la mayoría de los movimientos son pequeños y fragmentados, con una pobre organización. Sin embargo, una gran cantidad de estos conflictos laborales podrían evitarse si se garantiza el derecho a la negociación colectiva y se mejora la eficiencia del sistema de resolución de conflictos, lo que suponen aspectos a mejorar de cara al futuro.

China ha sido fuertemente afectada por el Covid-19 a nivel de crecimiento económico, pese a la implantación de las políticas Cero-Covid. La paralización de toda actividad no esencial, sumada a la imposibilidad de los trabajadores de acudir a sus centros de trabajo tras el Festival de Primavera de 2020 y al riesgo de desempleo, tuvieron además graves repercusiones sobre la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, el gobierno publicó una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas con el fin de buscar alternativas que permitieran solucionar estos problemas. Afortunadamente, poco después se relajaron las medidas para limitarse solo a aquellas zonas afectadas, a la vez que se llevaba a cabo un control de la exposición individual para evitar la propagación del virus. En cuanto a las condiciones laborales, el gobierno trabajó para flexibilizarlas y reducir las presiones derivadas de la pandemia, con cierto éxito. No obstante, también se cometieron injusticias que pusieron en riesgo la seguridad y bienestar personal, teniendo como reacción un aumento de los movimientos de protesta laborales y sociales. Las presiones ejercidas sobre el gobierno llevaron a la derogación de las medidas, lo que ha levantado polémica acerca del desarrollo de la gestión estatal con relación al desenlace de la pandemia.

La República Popular de China ha avanzado a pasos agigantados durante las últimas décadas para ponerse al nivel de otras naciones en materia de legislación laboral. Sin embargo, le queda mucho por hacer para perfeccionar el sistema a medida que los trabajadores han ido fortaleciendo sus exigencias. No solo es necesario el acatamiento de los principios laborales internacionales restantes, sino que también se debe garantizar el correcto funcionamiento de los mecanismos de apoyo al

trabajador para fomentar el bienestar de la sociedad. En este aspecto, es fundamental regular adecuadamente y homogeneizar las condiciones laborales. Por otro lado, la pandemia no solo ha tenido consecuencias negativas, sino que nos ha proporcionado herramientas útiles como un cambio en el modelo de trabajo, que puede ser utilizado de ahora en adelante para aumentar la flexibilización y rendimiento laboral. Por tanto, pese a los problemas estructurales de China, se ha demostrado que se trata de un país con un alto nivel de adaptabilidad a las circunstancias cambiantes, lo que presenta la posibilidad de una evolución positiva en un futuro próximo.

Bibliografía

- Akee, R. *et al.* (2018). *Unintended Consequences of China's New Labor Contract Law on Unemployment and Welfare Loss of the Workers*. IZA Institute of Labor Economics. Bonn, Alemania.
- Arze, C. (2020). *China: Derechos laborales y situación del trabajo*. Serie: Comprendiendo la compleja relación China-Bolivia. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario.
- Bai R. (2011). The role of the All China Federation of Trade Unions: Implications for Chinese Workers Today. *The Journal of Labor and Society*, vol. 14, pp. 19-39.
- Ban X. (2020). Responding to the Impact of COVID-19 on Labor Relationship in China. *Noticias CIELO*, nº extra 0.
- Banco Mundial (2023). *PIB (UMN a precios constantes) – China*. BM. Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KN?end=2022&locations=CN&start=1999> (última consulta: 14/10/2023)
- Bronstein, A. (2021). El nuevo derecho del trabajo de la República Popular China. *Revista jurídica de Buenos Aires*, vol. 46(102), pp. 221-253.
- Cai F. *et al.* (2021). 新冠肺炎疫情对中国劳动力市场的影响——基于个体追踪调查的全面分析 (Xīnguān fèiyán yìqíng duì zhōngguó láodònglǐ shìchǎng de yǐngxiǎng—jīyú gètǐ zhuīzōng tiáochá de quánmiàn fēnxī. The Impact of COVID-19 on the Chinese Labor Market: A Comprehensive Analysis Based on the Individual Tracking Survey). *经济研究 (Jīngjì yánjiū. Economic Research Journal)*, vol. 2, pp. 4-21.
- Casale, G. y Zhu C. (2013). *Labour administration reforms in China*. Organización Internacional del Trabajo. Suiza.
- Chan C. y Nadvi, K. (2014). Evolución de la reglamentación laboral y de las condiciones de trabajo en China. Visión retrospectiva y retos. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133(4).
- Chang K. y Cooke, F. (2015). Legislating the right to strike in China: Historical development and prospects. *Journal of Industrial Relations*, vol. 56(3), pp. 440-455.

- China Labour Bulletin (30 de junio de 2020). *Workers' rights and labour relations in China*. CLB. Recuperado de: <https://clb.org.hk/content/workers%E2%80%99-rights-and-labour-relations-china> (última consulta: 03/07/2023)
- (18 de agosto de 2021). *China's social security system*. CLB. Recuperado de: <https://clb.org.hk/en/content/china%E2%80%99s-social-security-system> (última consulta: 22/09/2023).
- (2023). *Strikes map*. CLB. Recuperado de: <https://maps.clb.org.hk/su/KAzHfFTr> (última consulta: 04/10/2023)
- Crothall, G. (2018). China's labor movement in transition. *Made in China Journal*, vol. 3(2).
- Ding W. (2020). COVID-19 and Labour Law: China. *Italian Labour Law e-Journal*, Special Issue 1, vol. 13.
- Du Z. *et al.* (2023). Estimate of COVID-19 Deaths, China, December 2022–February 2023. *Emerging Infectious Diseases*, vol. 29(10), pp. 2121-2124.
- Ferreira, F. (2017). Seguro social de salud en china: principales reformas y desequilibrios. *Salud colectiva*, vol. 13(1), pp. 5-17.
- Gong D. *et al.* (2022). *Cost of Zero-Covid: Effects of Anti-contagious Policy on Labor Market Outcomes in China*. Social Science Research Network.
- Huang J. (2021). 新冠疫情突发背景下不可抗力在劳动合同中的适用 (Xīnguān yìqíng tú fā bèijǐng xià bùkěkànglì zài láodòng hétóng zhōng de shìyòng. La aplicación de la fuerza mayor en los contratos laborales en el contexto del brote de COVID-19). *Shandong Trade Union's Tribune*, vol. 27(2), pp. 93-101.
- Lee C. (2007). *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. University of California Press. Estados Unidos.
- Leung E. (2021). *The (Re)Making of the Chinese Working Class. Labor Activism and Passivity in China*. Palgrave Macmillan. Cham, Suiza.
- Leung P. (2015). *Labor activists and the new working class in China: Strike leaders' struggles*. Palgrave Macmillan. Nueva York, Estados Unidos.
- Li Z. *et al.* (2020). Knowledge, attitudes, and practices related to Coronavirus disease 2019 during the outbreak among workers in China: A large cross-sectional study. *Plos Neglected Tropical Diseases*, vol. 14(9).
- Lin J. (2020). *Chinese politics and labor movements. Politics and development of contemporary China*. Palgrave Macmillan. Cham, Suiza.
- Lu Q. *et al.* (2020). Social Policy Responses to the Covid-19 Crisis in China in 2020. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17(16).
- Luo S. (2011). Collective Contracts, but no Collective Bargaining. En: Scherrer, C. (ed.). *China's Labor Question*. Rainer Hampp Verlag. München, Mering, Alemania.
- Maiza, A. y Bustillo, R. (2016). Social reforms in China: 2016-2020. *Revista Problemas del Desarrollo*, vol. 187(47), pp. 9-32.

- Nordin, J. (2023). *China's pandemic shift: The end of Dynamic Zero-Covid*. Institute for Security and Development Policy. Issue and Policy Briefs.
- Ong L. (2023). The CCP after the Zero-Covid Fail. *Journal of Democracy*, vol. 34(2), pp. 32-46.
- Qu X. y Cheng J. (2020). 新冠肺炎疫情对劳动力市场的影响及政策反应 (Xīnguān fèiyányìqíng duì láodòngli shìchǎng de yǐngxiǎng jí zhèngcè fǎnyìng. El impacto de la epidemia de COVID-19 en el mercado laboral y respuestas políticas). *Journal of Hebei Normal University*, vol. 43(4), pp. 126-133.
- Rahman, A. y Dey, A. (14 de abril de 2020). Covid-19 pandemic: Experience of China. *Journal of Development Research*, vol. 1(2). DevResonance.
- Rénshètōng 人社通 (2023). 全国各省市最低工资标准 (Quánguó gèshěng shì zuìdī gōngzī biāozhǔn. Estándares de salario mínimo en todas las provincias y ciudades del país). Recuperado de: <https://m12333.cn/policy/wrib.html> (última consulta: 15/10/2023)
- Rodríguez, M. (2011). *Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas*. Fundación Alternativas. OPEX.
- San Martín, A. (2020). Contexto laboral en la República Popular China. Especial referencia a la influencia del Covid-19. *Temas laborales*, vol. 152, pp. 211-234.
- Sen T. (2023). Covid Nationalism and Its Discontents in China. *Economic & Political Weekly*, vol. 58(5), pp. 14-19.
- Song Y. (2017). Six central features of the Chinese labor market: A literature survey. *International Labour Review*, vol. 156(2), pp. 213-242.
- The National People's Congress of the People's Republic of China (1995). *Labour Law*. Database of Laws and Regulations. Recuperado de: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm (última consulta 12/10/2023)
- (2004). *Constitution of the People's Republic of China. Chapter II The Fundamental Rights and Duties of Citizens*. Recuperado de: http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Constitution/2007-11/15/content_1372964.htm (última consulta 15/10/2023)
- Zenglein, M. (2011). Fragmented Minimum Wage System. En: Scherrer, C. (ed.). *China's Labor Question*. Rainer Hampp Verlag. München, Mering, Alemania.
- Zhang H. (2020). China's employment stabilization policies in response to the impact of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 42(3/4), pp. 201-209.
- Zhang J. (2022). Harmoniously Denied: China's Censorship on COVID-19. En: Bringel, B. y Pleyers, G. (ed.). *Social Movements and Politics During COVID-19: Crisis, Solidarity and Change in a Global Pandemic*. Bristol University Press. Inglaterra.
- Zhang L. (2019). Worker protests and state response in present-day China: trends, characteristics, and new developments, 2011-2016. En: Wright, T. (ed.). *Handbook of Protest and Resistance in China*. Edward Elgar Publishing. Cheltenham, Reino Unido.