



LA LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE LA ÉPOCA DE LA REPÚBLICA DE CHINA ENTRE 1912 y 1949

Xiaomei HAN

Para citar este artículo puede utilizarse el siguiente formato:

Xiaomei Han (2017): “La legislación laboral durante la época de la República de China entre 1912 y 1949”, en *Revista europea de historia de las ideas políticas y de las instituciones públicas*, nº 11 (octubre de 2017). Puede leerse en el siguiente sitio: <http://www.eumed.net/rev/rehipip/11/xiaomei.han.html>.

RESUMEN: En China, el Derecho laboral y su revolución, igual que en muchos países del mundo, no tiene antecedentes remotos. La primera legislación laboral fue publicada en 1923 por el Gobierno de Beiyang de la República de China. Desde el punto de vista histórico, la época de la República de China (1912–1949) fue una etapa de grandes convulsiones políticas y sociales, marcada por la independencia de amplias zonas de China. Durante ese periodo, en China continental existían varios gobiernos y partidos que controlaban diferentes zonas y provincias. Con las fluctuaciones políticas, la Segunda Guerra Mundial y la Guerra de Liberación de China, la vida de la mayoría pueblo chino era accidental. Bajo las influencias del Movimiento de Occidentalización y la recuperación internacional, más las presiones de los levantamientos y movimientos ciudadanos, los gobiernos de dicha época se dieron cuenta de la importancia del derecho de los ciudadanos, especialmente el de los trabajadores. En esas más de tres décadas, con los objetivos principales de fortalecer los controles, mejorar el orden de la sociedad de cada gobierno, por un lado, los gobiernos de la República de China publicaron 4 leyes y reglamentos en el ámbito del Derecho laboral; por otro lado, el gobierno y sus gobiernos locales del Partido Comunista promulgaron diversas leyes y otras normas de rango inferior de contenido laboral, entre ellas, hubo 4 normas representativas y significativas. En el presente trabajo, se trata de esbozar una aproximación a la historia y la revolución en la que se forjó la legislación laboral y los reglamentos representativos durante la época de República de China, a la vez que investigar y analizar sus antecedentes históricos, sus fundamentos jurídicos, sus cláusulas, sus valores prácticos, sus influencias positivas y negativas para el establecimiento o la modificación de la legislación posterior en materia laboral.

PALABRAS CLAVE: China, Historia de China Contemporánea, Historia del Derecho Laboral, Legislación Laboral, República de China, Partido Kuomintang, República Soviética de China, Partido Comunista, Gobierno de Beiyang, Gobierno de Nankín, Gobierno de Guangzhou, Bases de Apoyo Revolucionario, Obrero Industrial, Reglamento Provisional de Fábricas, Estatuto Sindical, Ley Sindical, Ley de Fábricas, Ley de Inspección de Fábricas, Proyecto de Código Laboral, Código Laboral, Reglamento Provisional de Protección Laboral, Decisión sobre las Misiones Actuales de Movimiento Obrero en China.

内容提要: 中国劳动法及其发展与世界其它国家劳动法规一样历史较短, 中国第一部劳动法规是由中华民国时间北洋政府于1923年颁布的。从历史角度看, 中华民国时期(1912年–1949年) 中国社会处于大范围政治动荡、社会不安定的阶段, 伴随着一系列的

政治波动加之第二次世界大战的暴发，以及之后的中国解放战争，绝大多数中国人生活在水深火热之中。在十九世纪末中国洋务运动和国际形势复苏的影响下，加之城市平民及工人在政治波动情况下组织的大规模武装起义及运动的压力下，中华民国时期的政府意识到了公民权益，特别是保障工人阶级利益的重要性。在中华民国政府统治中国大陆的三十几年里，为了巩固和加强政府的统治，维护社会秩序，在劳动法规领域，中华民国政府先后颁布了4部法规及条例；与此同时，中国共产党中央政府及其领导下的地区政府也制定并出台了各种法令及法规，其中4部劳动法规就其重要性及代表性而言，具有较高的研究价值。本文从介绍上述几部劳动法规和条例的历史、设定、修订及变革出发，研究、分析其制定背景、依据、内容及条款、实践意义以及对于后续劳动法规制定的指导性意义及影响。

关键词：中国，近代中国历史，劳动法历史，劳动法规，中华民国，国民党，中华苏维埃共和国，共产党，北洋政府，南京政府，广州政府，革命根据地，工业企业工人，暂行工厂条例，工会条例，工会法，工厂法，工厂检查法，劳动法大纲，劳动法，革命根据地劳工保护暂行条例，关于中国职工运动当前任务的决议。

知之者不如好之者，好之者不如乐之者。

[Escoge un trabajo que te guste, y nunca tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida]

——孔子 《论语·雍也》

Confucio, *Analectas de Confucio*, Capítulo VI

China es un país con una civilización que puede considerarse entre las más antiguas del mundo, y uno de los lugares claves a los que la ciencia han vinculado con el origen del ser humano. El pueblo chino, laborioso e inteligente, ha contribuido con muchos inventos al desarrollo de la humanidad, de los cuales los más conocidos son la brújula, el papel, la pólvora, la imprenta con un sistema particular de papel de arroz y tipos móviles.

Desde los primeros *hominines erecti* descubiertos –los denominados Yuanmouensis¹– y sus herramientas, los ancestros chinos ya empezaron sus trabajos. Podemos decir que el trabajo es tan antiguo como la humanidad, pero lo que ya no es tan viejo es el derecho laboral.

En China, después de la Primera Guerra de Opio de 1840, junto con el desarrollo de la industria moderna, aparecieron por primera vez los trabajadores denominados obreros industriales. Mediante el desarrollo de capitalismo en China y el aumento de los capitales extranjeros, hasta el 1919, en el territorio de China ya existían aproximadamente unos 2.000.000 obreros industriales.

Igual que muchos países del mundo, el Derecho Laboral en China y su revolución no son antiguos: la primera legislación laboral –《暂行工厂规则》[*Reglamento Provisional de Fábricas*] fue publicada en 29 de marzo de 1923 por el Gobierno de Beiyang² (北洋政府1912–1928) de la República de China–; hasta el 1 de octubre de 1949, cuando el presidente del Partido Comunista Mao

¹ Los Yuanmouensis: Hace en torno a 1,7 millones de años, los primeros homines erecti descubiertos en el territorio chino. Fueron encontrados el 1 de mayo de 1965 cerca de la ciudad de Danawu, en el distrito de Yuanmou de la provincia china de Yunnan. Se estima que estos restos tienen unos 1,7 millones de años y junto a ellos también se encontraron herramientas.

² El Gobierno de Beiyang [北洋政府]: se refiere colectivamente a una serie de regímenes que gobernaron desde Pekín entre 1912 y 1928 en el Zhongnanhai –un complejo de edificios, ubicado al oeste de la Ciudad Prohibida, desde la Dinastía Qing hasta el día de hoy; allí se llevan a cabo las funciones y tareas de las oficinas centrales del gobierno–.

Zedong proclamó en la Plaza de Tian'anmen de Pekín la República Popular China, durante la época de la República de China (1912–1949)³ se habían publicado 8 leyes y reglamentos con contenido de Derecho del trabajo por distintos gobiernos de la República de China. Bajo la dirección del Partido Comunista, desde el 1 de octubre de 1949 hasta 5 de julio de 1994 cuando se publicó el Código Laboral de la República Popular China, vieron la luz pública 28 estatutos y leyes, con sus respectivas modificaciones aprobadas y publicadas por el gobierno central de la República Popular China, el Consejo de Administración del Estado⁴, el Consejo del Estado, la Asamblea Popular Nacional y el Comité Permanente de la Asamblea Popular Nacional.

En el presente trabajo, tratamos de aproximarnos a la historia y la revolución del marco legislativo y reglamentario representativo durante la época de República de China; a la vez que nos proponemos como objetivo paradigmático investigar y analizar sus antecedentes históricos, sus fundamentos jurídicos, sus cláusulas, sus valores prácticos, sus influencias positivas y negativas para el establecimiento o la modificación de las legislaciones sucesivas.

1. Las legislaciones y los reglamentos publicados por los gobiernos dirigidos por la República de China.

Desde el punto de vista histórico y político podemos decir que la época de República de China (1912–1949), fue una etapa de grandes convulsiones políticas y sociales, marcada por la independencia virtual de amplias zonas de China. Durante ese periodo, en China continental existían varios gobiernos y partidos que controlaban diferentes zonas y provincias, por ejemplo, el Manchukuo (01/03/1932–18/08/1945), que fue un estado títere, el último emperador de la Dinastía Qing (1644–1911) –Puyi (溥仪)– fue colocado en 1932 por los japoneses como jefe del ejecutivo y en 1934 proclamado emperador de Manchukuo, cuyo territorio correspondería con las actuales regiones de Nordeste de China y Mongolia Interior –el área fue conocida colectivamente como Manchuria por los países occidentales–. El Gobierno de Beiyang, que fue reconocido internacionalmente como el legítimo gobierno de la República de

³ La República de China: el 30 de diciembre de 1911, en la ciudad de Nankín, se proclamó la República de China, que oficialmente comenzaba el 1 de enero de 1912. Desde entonces tuvo varios gobiernos centrales de la República de China, por ejemplo, el Gobierno de Beiyang, el Gobierno de Nankín, el Gobierno de Guangzhou, el Gobierno de Chongqing, etc. El 1 de octubre de 1949, el Presidente del Partido Comunista Mao Zedong (毛泽东) proclamó en la plaza de Tian'anmen de Pekín la República Popular China. En el mismo tiempo, el presidente Chiang Kai-shek (蒋介石) del Partido Kuomintang volvió al continente de China para intentar organizar la defensa de las pocas ciudades aún controladas por el Partido de la República de China. La capital provisional se trasladó a la ciudad Chongqing el 15 de octubre de 1949, y finalmente a Chengdu el 29 de noviembre del mismo año. Chiang Kai-shek participó en la defensa de la ciudad de Chengdu hasta el 10 de diciembre hasta que la abandonó, junto a su hijo Chiang Ching-kuo (蒋经国), en avión con rumbo a Taiwán. Allí restableció el gobierno de la República de China en Taipéi, Taiwán. La caída de Chengdu supuso la victoria definitiva del Partido Comunista en el continente.

⁴ El Consejo de Administración del Estado: desde el 21 de octubre de 1949 al 27 de septiembre de 1954, el Consejo de Administración fue el máximo órgano del poder ejecutivo de la República Popular China y la autoridad máxima de la administración del Estado. Después del 27 de septiembre hasta el día de hoy, el nombre de dicho departamento es Consejo de Estado.

China desde 1912 a 1928, su sede central estaba situada en el Zhongnanhai⁵ de la ciudad de Pekín. El 12 de enero de 1921, el fundador de la República de China –Sun Yat-sen⁶– estableció el Gobierno de Guangzhou. Y en 1927, el gobierno central se trasladó a Nankín, el enero de 1928 Chiang Kai-Shek⁷ fue nombrado comandante, y se integró una vez más en el Comité Ejecutivo Central del Partido de República de China. Por otro lado, en julio de 1921 se fundó el Partido Comunista de China en Shanghai, en 1931 el Gobierno de República Soviética de China –el Estado Socialista durante el periodo de la República de China desde 1931 a 1937– tomó la provincia Jiangxi para establecer la base del Partido Comunista.

En esas más de tres décadas, con las fluctuaciones políticas, la Segunda Guerra Mundial y la Guerra de la Liberación⁸, la vida de la mayoría del pueblo chino estuvo plagada de sobresaltos. Bajo las influencias del Movimiento de Occidentalización⁹ y las repercusiones internacionales, más las presiones de los levantamientos y movimientos de los ciudadanos, sobre todo los que organizaron los trabajadores o los estudiantes, los gobernantes se dieron cuenta de la importancia del derecho de los ciudadanos, especialmente el de los trabajadores. Durante los primeros años de la República de China, su primer gobierno –el Gobierno de Beiyang– publicó la primera legislación laboral –《暂行工厂规则》 [*Reglamento Provisional de Fábricas*] el 29 de marzo de 1923–.

⁵ Zhongnanhai: es un complejo de edificios de Pekín. Hoy en día se llevan a cabo allí las funciones propias de la oficina central del Partido Comunista de China y es la sede oficial del gobierno de la República Popular China. Históricamente, en la Dinastía Jin (1115–1234), la sección norte de Zhongnanhai era el denominado Lago Taiye con un palacio adosado llamado Daming Gong. Durante la Dinastía Yuan (1279–1368) se construyeron tres palacios alrededor del Lago Taiye. Durante Dinastía Ming (1368–1644), se trasladó la capital a Pekín, en 1406 se empezó a construir la Ciudad Prohibida, en esa época, el conjunto de Lago Taiye de Zhongnanhai, era parte de un extenso parque real al oeste del Palacio Imperial. Durante el reinado de la Emperatriz Regente Cixi (29/11/1835–15/11/1908) de la Dinastía Qing, ella y los emperadores vivían a menudo en el complejo de Zhongnanhai. Durante la época de República de China, Zhongnanhai cobró una importancia significativa, por ejemplo, fue el centro de decisiones del Gobierno de Beiyang.

⁶ Sun Yat-sen (1866–1925) fue un político, estadista e ideólogo chino, primer presidente y fundador de la República de China. También fue fundador del partido Kuomintang. Hasta hoy en día, es considerado en China como el padre de la China moderna.

⁷ Chiang Kai-shek (1887–1975) fue un militar y estadista chino, que sucedió a Sun Yat-sen como líder del partido Nacionalista Chino –conocido como Kuomintang–, fue su líder máximo y ostentó diversos cargos de la República de China fundada en Nankín en 1927. Tras la derrota de los nacionalistas frente a los comunistas en 1949, se refugió con su gobierno en la isla de Taiwán, manteniéndose hasta nuestros días dicho gobierno.

⁸ La Guerra de Liberación: en junio de 1946, Chiang Kai-shek ordenó atacar las zonas liberadas por el Partido Comunista. Los militares y civiles de estas zonas se alzaron valientemente en la resistencia. La Guerra de Liberación se inició oficialmente. Después de una serie de batallas entre el ejército del Gobierno Kuomintang y el Ejército Popular de Liberación del Partido Comunista, hasta el 23 de abril de 1949, el Ejército Popular de Liberación ocupó Nankín, el gobierno central de la República de China se trasladó a Taiwán. En junio de 1950, las grandes maniobras militares de la Guerra de Liberación se terminaron en todo el país.

⁹ El “Movimiento de Occidentalización”: desde los años 60 hasta los años 90 del siglo XIX, funcionarios de autoridad efectiva en el gobierno de la Dinastía Qing, como son los casos de Zeng Guofan, Li Hongzhang, Zuo Zongtang y Zhang Zhidong como máximos representantes, abogaron por aprender y asimilar las ciencias y las tecnologías avanzadas de mundo occidental, desarrollar la producción, buscar vías para hacerse poderosos, enriquecerse y salvar la dominación feudal de la Dinastía Qing. Este proceso pasó a la historia como el Movimiento de Occidentalización.

En el Gobierno de Guangzhou, que fue liderado por Sun Yet-sen, se decretó la vigencia del Estatuto Sindical en 1922, que fue la primera legislación que trata sobre la institución de los sindicatos en China; en 1929, el gobierno central de la República de China –Kuomintang (国民党)¹⁰– publicó la Ley Sindical y la Ley de Fábricas; y en febrero de 1931 anunció la Ley de Inspección de Fábricas por el mismo conducto.

1.1. *La primera legislación de Derecho Laboral –《暂行工厂规则》[Reglamento Provisional de Fábricas]–*

Bajo la presión de los movimientos sindicales durante los primeros años del siglo XX, los gobernantes del gobierno de Beiyang se veían obligados a publicar la primera legislación de Derecho Laboral –《暂行工厂规则》[Reglamento Provisional de Fábricas] en el 23 de marzo de 1923–. En dicho reglamento había 28 cláusulas; el contenido substancial de dichas cláusulas eran: el ámbito aplicable de los reglamentos; la edad mínima para los trabajadores infantiles –la edad mínima del trabajador masculino es 10 años, y para una trabajadora femenina es 12 años¹¹–, la clasificación del trabajo para los trabajadores infantiles, el número de las horas ordinarias de trabajo y las horas de descanso –en principio, los trabajadores debían trabajar 10 horas diarias–; la normativa sobre la retribución salarial; la cláusula sobre la pensión para los inválidos o la familia del difunto causados por el accidente del trabajo; las reglas de prevención de riesgos laborales –la cláusula 22: los trabajadores infantiles no deben hacer los trabajos de (o trabajar con) los productos explosivos o tóxicos–.

Aunque el gobierno de dicho periodo había publicado las cláusulas para formalizar la normativa de los trabajos y suavizar los conflictos de los trabajadores con los empleadores de las fábricas y los políticos, varias cláusulas del Reglamento Provisional de Fábricas que no tenían importancia real, ni habían sido puestas en práctica de manera efectiva. Tal es el caso de la edad para trabajadores infantiles. Resulta ser demasiado temprana la edad con que se iniciaban en el trabajo, aunque así, en muchas fábricas sobre todo en las fábricas textiles se encontraban numerosos trabajadores con menos de 10 años y los salarios de ellos solían ser menos de la mitad que los de un trabajador adulto; la mayoría de las fábricas obligaban a que los trabajadores trabajaran más de 12 horas.

1.2. *La legislación sindical y la Ley de Fábricas puesta en marcha por el Gobierno de Guangzhou y el Gobierno de Nankín de la República de China entre 1922 y 1947.*

Los años de la República bajo el control del Gobierno de Beiyang fue una época de crisis, fundamentalmente por los intentos de restauración imperial en Pekín de Yuan Shikai (1859–1916) –el gobernante del Gobierno de Beiyang–, y

¹⁰ Kuomintang: es un partido político nacionalista chino de la República de China fundado tras de la Revolución de Xinhai de 1911 –es el nombre dado a la rebelión contra la última dinastía imperial china (la Dinastía Qing), que llevó al establecimiento de la República de China–.

¹¹ 《暂行工厂规则》第3条: 男子未满10岁、女子未满12岁厂主不得雇用之。

[Reglamento Provisional de Fábricas, cláusula 3: los empleadores de las fábricas no pueden contratar a los trabajadores masculinos con menos de 10 años, ni a las trabajadoras femeninas con menos de 12 años].

los “señores de la guerra”¹² que ejercían el poder en distintas partes de China, eran quienes tenían el poder efectivo y controlaban la administración y la recaudación de impuestos en las zonas bajo su control. Tras la muerte del fundador de República de China –Sun Yat-sen falleció en 1925– se desencadenó una lucha por el poder entre Wang Jingwei¹³ (1883–1944) y Chiang Kai-shek; al final Chiang fue el nuevo líder del Partido Kuomintang, en enero de 1928, sería nombrado comandante en jefe y se integró una vez más en el Comité Ejecutivo Central de Kuomintang. Su gobierno central estaba ubicado en la ciudad de Nankín.

Bajo la dirección del Gobierno de Guangzhou y el Gobierno de Nankín, con el objetivo de fortalecer sus controles y mejorar la orden de la sociedad, en el ámbito de derecho laboral, anunciaron el Estatuto Sindical, la Ley Sindical, la Ley de Fábricas y la Ley de Inspección de Fábricas.

1.2.1. *El Estatuto Sindical del Gobierno de Guangzhou de la República de China.*

En 1922, según la orden del líder el Gobierno de Guangzhou –Sun Yat-sen–, publicó el Estatuto Sindical con 20 artículos, que fue la primera ley sindical en la historia de China. Sus principales contenidos son: los términos y el procedimiento de aprobación de la organización de sindicato y que el sindicato es una persona jurídica.

凡从事于同一职业之劳动者，有五十人以上，得令本条例组织工会。工会是法人。

[Los trabajadores de la misma profesión, con más de 50 miembros, pueden organizar un sindicato según las normativas publicadas en el presente Estatuto Sindical. El sindicato tiene la naturaleza de persona jurídica].

El procedimiento para constituir un sindicato es el siguiente: los promotores iniciales de un sindicato deben presentar una solicitud (3 copias originales) en el registro del gobierno local; dicha solicitud debe ser firmada por todos los promotores de la entidad sindical de que se trate, adjuntar los currícula vitarum de todos los organizadores y una Constitución por escrito. Después de presentar la solicitud, dicho sindicato siempre será objeto de protección por el Estatuto Sindical. Los contenidos necesarios para redactar la Constitución son: I. denominación de la organización y su esfera de actividad; II. el objetivo de la organización y los cargos administrativos; III. la dirección y la localidad registrada; IV. las normativas para incorporarse a la organización y dejar de ser miembro; V. las funciones y poderes de los oficiales del sindicato, y las reglas para contratar y despedir a un oficial; VI. la normativa atinente a las reuniones; VII. la política financiera y la recaudación de fondos; VIII. las estipulaciones sobre inspección y estadística.

Sobre el comité administrativo, los cargos del consejo de administración y sus funciones, todos los afiliados del organismo deben participar en la votación para

¹² Los “señores de la guerra”: hay que ubicarlos desde 1916 a 1928, cuando China estaba dividida entre camarillas militares, una división que continuó hasta la caída del Gobierno de Beiyang en las regiones de las provincias de Sichuan, Shanxi, Qinghai, Ningxia, Guangdong, Guangxi, Gansu, Yunnan y Xinjiang.

¹³ Wang Jingwei: fue un político chino de la primera mitad del siglo XX, conocido por el papel que jugó durante la época de República de China y la Segunda Guerra Mundial.

seleccionar los miembros del comité. Los miembros del comité administrativo deben ser afiliados de la correspondiente organización. El comité debe quedar constituido con un mínimo de siete personas.

Las funciones y los objetivos de la organización sindical son: I. principalmente, ayudar y apoyar el desarrollo industrial; II. aconsejar a la administración local del gobierno sobre el establecimiento, la modificación y la abolición de una legislación industrial; III. trabajar en bien de los obreros, establecer y dirigir las cooperativas de producción, de consumo, de vivienda, de seguros y de ayuda mutua, etc.; IV. constituir y administrar el instituto, la biblioteca, el laboratorio, el colegio de educación social y profesional, la imprenta, etc., para los trabajadores; V. bajo las mismas condiciones, firmar los acuerdos con otras cooperativas, empresas, comercios, fábricas o empresas públicas y organización pública para ayudar la búsqueda y la contratación de puestos de trabajo de los miembros de su organización; VI. favorecer y proteger los derechos de sus miembros; VII. ser mediador cuando haya conflictos entre los trabajadores y empleadores de la empresa o fábrica; VIII. investigar la condición económica y la vida cotidiana de los miembros.

Sobre la reglamentación para inscribirse y darse de baja en el sindicato, y trabajar como oficial administrativo en la organización, todos los trabajadores mayores de edad pueden ser miembros del sindicato, y libremente separarse de dicha organización. Para trabajar como oficial del sindicato, se ha de tener un mínimo de un año de experiencia en la profesión relacionada, y estar trabajando en la fábrica o la empresa relacionada con dicha profesión cuando solicite el puesto de oficial.

En relación a la cotización de los miembros y la protección de bienes colectivos, la cuota de cada miembro no debe ser mayor del 3% de su salario, a excepción de que los miembros deseen pagar voluntariamente más del 3%. Los fondos del sindicato proceden de las ayudas y donaciones de las organizaciones públicas, pero al mismo tiempo no se puede descartar la donación voluntaria de los miembros.

El capital, los bienes, las propiedades y los inmuebles del sindicato no se pueden confiscar salvo en el caso de que medie la correspondiente la orden judicial.

Otra cuestión es la supervisión por el gobierno local. En este sentido cada sindicato debe presentar anualmente los siguientes documentos al registro del gobierno local: I. nombres y curricula vitarum de los miembros del comité administrativo y oficiales; II. número de miembros total, número de nuevos afiliados y de aquellos que han causado baja, estadística de desempleos, fallecimientos y accidentes de trabajo; III. contabilidad anual de la organización; IV. éxitos y méritos; V. los asuntos contenciosos y su procedimiento de mediación. Los gobiernos locales deben tener conocimiento de la documentación sindical de las corporaciones que actúan en su territorio, y presentar anualmente un informe al gobierno central de la República de China; en ese caso, se presentaban al Gobierno de Guangzhou liderado por Sun Yat-Sen, ya que el Estatuto Sindical fue publicado y reconocido por dicho gobierno.

En 1924, el Estatuto Sindical fue modificado por el Gobierno de Guangzhou, y publicado oficialmente bajo la Orden del Presidente el 1 de octubre del mismo año. Los principales cambios del Estatuto de 1924 fueron:

El intento de incrementar el número de afiliados del sindicato.

En la nueva versión del Estatuto Sindical se estableció: los trabajadores con más de 16 años, de la misma profesión o rama de industria, los que se dedican trabajos intelectuales tienen el mismo derecho que los que llevan a cabo trabajos manuales. Con más de 50 personas, podrán organizar el sindicato.

Acerca de las directivas del sindicato, definir que la mayoría de los sindicatos debe estar constituidos por los obreros; todos los organismos sindicales deben reforzar la colaboración internacional¹⁴.

Ampliar los poderes y las responsabilidades del sindicato. En la nueva versión de 1924, se reafirmó que el sindicato es una persona jurídica. El sindicato no es responsable de los comportamientos personales de los miembros. Los sindicatos y las asociaciones organizadas por los empleadores de las empresas o las fábricas se encuentran en igualdad de condición; ambas partes deben reunirse cuando hagan planes para mejorar las condiciones de los trabajadores y tengan que discutir y solucionar los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Hay que añadir además el derecho de huelga. Suplir los artículos para mejorar las condiciones de los trabajadores, por ejemplo, el sindicato puede dar sugerencias a los dueños y empleadores de las fábricas o empresas, y reunirse con ellos para discutir los asuntos sobre las jornadas laborales, la prevención de riesgos laborales, las condiciones de salubridad de la fábrica o del taller.

Con respecto a las cuotas de los miembros, habían subido el porcentaje —el 5% sobre el salario—, pero los fondos, la recaudación temporal y la participación no estaban limitados. Y si los fondos, las primas del seguro laboral, los ahorros de los miembros ya están guardados en el banco, y dicho banco se encuentra en la situación de quiebra, el sindicato y sus afiliados tienen derecho de reclamar dicho importe con carácter preferencial.

Sobre la supervisión del gobierno local, se rectificó que los sindicatos locales debieran presentar cada seis meses un informe y un formulario de estadística sobre los nombres y los curricula vitarum de los oficiales y miembros del comité administrativo, un resumen de trabajo de la organización y su situación económica. Cuando hubiese controversias entre los trabajadores y los empleadores de las fábricas o empresas, el gobierno local debía llevar el asunto a la mediación o el arbitraje, no se podía sentenciar por la fuerza.

Sobre la eliminación de la cláusula sobre disolver y liquidar el organismo sindical, se añadió una cláusula —Cláusula 20—:

《工会条例》(1924): 凡刑事违警律¹⁵中所限制之聚众领会等条文, 均不适用于本法。

¹⁴ 《工会条例》(1924),第6条:工会以产业组织为主,但因特殊之情形,经多数会员之同意,亦得设职业组织。已设立之同一性质之工会有两个或两个以上者,应组织工会联合会。工会或工会联合会,得与别省或外国同性质之团体联合或结合。[*El Estatuto Sindical (1924), cláusula 6: la organización sindical se constituye principalmente por los trabajadores de las sociedades industriales; pero en las circunstancias especiales, cuenta con la aprobación mayoritaria de los miembros del sindicato, se puede organizar por tipos de profesiones. Si en la misma localidad tienen una catidad igual o mayor que dos sindicatos con las mismas características y funciones, los mismos sindicatos deben constituir un sindicato de coalición. Los sindicatos y los sindicatos de coalición han de colaborar con los de otras localidades u otros países*].

¹⁵ 刑事违警律:指北洋政府所制定的《暂行新刑律》(1912)和《治安警察条例》(1914).

[*Los reglamentos criminales de la Policía. Se refiere la Nueva Ley Criminal «Provisional» (1912) y el Reglamento de Policía de Seguridad Pública, que fueron publicados por el Gobierno de Beiyang (1914)*].

[El Estatuto Sindical (1924): las cláusulas publicadas en las legislaciones criminales de policía, que van en contra de la libertad de reunión y de asociación, no afectan al Estatuto Sindical].

El Estatuto Sindical de 1922 y su modificación de 1924 fueron de los más significativos éxitos que alcanzaron conseguir los trabajadores durante los movimientos y las luchas en defensa de sus derechos y contra la desigualdad, y las normativas precursoras de las posteriores leyes sindicales en China; fueron también frutos de la Primera Cooperación entre el Kuomintang y el Partido Comunista¹⁶, y de la política de Ayuda a los Campesinos y Obreros de Sun Yat-sen durante los primeros años de la República de China.



La foto de Mao Zedong (izquierda) y Chiang Kai-shek (derecha) en la Primera Cooperación entre el Kuomintang y el Partido Comunista.

¹⁶ La Primera Cooperación entre el Kuomintang y el Partido Comunista: en los primeros años de la segunda década del siglo XX, el Sun Yat-sen intentaba encontrar el camino correcto de la revolución, desde entonces, recibió la ayuda de la Internacional Comunista, la Rusia soviética y el Partido Comunista de China. Adoptando sugerencias de Henk Sneevliet (14/05/1883–13/04/1942, es reconocido en China como G. Maring, fue representante en China de la Internacional Comunista) –acoger la cooperación del Partido Comunista de China y acordar la incorporación al Kuomintang de miembros del Partido Comunista de China a título personal–. En junio de 1923 se celebró el Tercer Congreso Nacional del Partido Comunista de China, en que se discutió de manera concreta lo referente al ingreso de sus miembros en el Kuomintang. Se definió oficialmente la orientación de la Cooperación entre Kuomintang y Partido Comunista. En enero de 1924, el Kuomintang celebró en Guangzhou su Primer Congreso Nacional, al cual asistieron Li Dazhao, Mao Zedong, y otros comunistas que habían ingresado en esa organización. El Congreso confirmó oficialmente las tres políticas –unión con Rusia, unión con el Partido Comunista de China y ayuda a los campesinos y obreros–. Se explicaron nuevamente los Tres Principios del Pueblo –Sun Yat-sen resumió sus ideales revolucionarios en los Tres Principios del Pueblo: nación, derecho y vida del pueblo–, y se reorganizó el Kuomintang.

1.2.2. *La Ley Sindical, la Ley de Fábricas y la Ley de Inspección de Fábricas publicados por el Kuomintang de la República de China, liderado por Chiang Kai-shek.*

Durante los años del Gobierno Nankín, gobernado por Chiang Kai-shek, el gobierno central de la República de China dictó tres normas de contenido laboral –la Ley Sindical de 21 de octubre de 1929, la Ley de Fábricas de 30 de diciembre de 1929 y la Ley de Inspección de Fábricas de 10 de febrero de 1932–.

La Ley Sindical (1929) fue aprobada en el Tercer Congreso Nacional del Kuomintang¹⁷; se aprobó el 21 de octubre del mismo año. La ley contiene 8 capítulos, divididos en 53 cláusulas. Según los contenidos de la Ley Sindical, comparados con los del Estatuto Sindical de 1922 y su modificación de 1924, el Gobierno de Kuomintang había puesto más cláusulas con más detalles para limitar y controlar las actividades, los derechos y los poderes de la organización sindical. Por ejemplo, en el capítulo I, cláusula 1 señalaba que el sindicato de los obreros industriales debía tener un mínimo 100 miembros, y el de los trabajadores profesionales debía constituirse con un mínimo de 50 miembros. En la cláusula 3 restringía que los funcionarios (incluidos los trabajadores del departamento administrativo del gobierno, de tráfico, de asuntos militares y de industrias bélicas, de fábrica industrial del estado, de organización de educación y de servicio público) no pueden ser miembros de sindicatos. Sobre las actividades del sindicato, en el capítulo III, cláusula 27, asignaba que el sindicato y sus miembros no pueden ejercer las siguientes actividades: bloquear las actividades de los negocios o de las fábricas, coger sin causa justificable o deteriorar los bienes o los productos de los negocios o las fábricas, detener o golpear a los trabajadores o empleadores, obligar a los empleadores a contratar a trabajadores recomendados por el sindicato, llevar armas en las reuniones o manifestaciones, extorsionar a los trabajadores o miembros de su organización, obligar a sus miembros a estar en huelga o denegar el trabajo, recaudar donación o comisión sin autorización o permiso por parte del gobierno. También había limitado el tiempo de fusión de los sindicatos de la misma área industrial o la misma profesión –cláusula 52–, en la misma localidad si existen dos o más sindicatos de la misma área industrial o de la misma profesión, han de fusionarse obligatoriamente en un tiempo máximo de dos meses desde la publicación de la presente ley.

Al contrario de las limitaciones a los sindicatos, en la Ley Sindical de 1929 habían ampliado el poder del gobierno local. En la cláusula 9 del capítulo I se señalaba que la modificación de la constitución de un sindicato estaría en vigor tras la autorización y la aprobación por parte del gobierno local. En el capítulo III la cláusula 28 demuestra que el gobierno local tiene el poder de destituir la organización sindical si las decisiones tomadas o las actividades de selección ejecutivas por dicha organización contravienen las leyes, los reglamentos del gobierno, y la Constitución del sindicato. En cuanto a la comunicación con los sindicatos extranjeros, en la cláusula 46 del capítulo VI orienta que, sin la aprobación del gobierno local, el sindicato no puede construir la confederación con otro sindicato extranjero.

¹⁷ El Tercer Congreso Nacional de Kuomintang se celebró desde el 15 al 28 de marzo de 1929 en la ciudad de Nankín.

No obstante, si establecemos una comparación con el Estatuto Sindical del Gobierno de Guangzhou, en esa Ley Sindical hay varias mejoras:

1. Proteger los derechos de los miembros. En el capítulo IV, las cláusulas 31, 32 y 33 señalan claramente que el empleador de la fábrica o la empresa no puede despedir al trabajador por la causa de que participe en un sindicato, o cuando tengan conflictos entre ellos y dicho conflicto esté en el procedimiento de mediación o arbitraje; el empleador no puede negar la contratación del trabajador por la razón de que es miembro u oficial de un sindicato. En caso de que los hechos del empleador sean contrarios a las cláusulas 31 y 32, el gobierno local debe imponerle una multa de 300 yuanes de la época (máximo) –capítulo VII, cláusula 48–; si el empleador no cumple la cláusula 33, despedir al trabajador, debe pagar una indemnización de 10 a 100 yuanes de la época por trabajador –cláusula 49–.

2. En relación con el tema financiero, en la cláusula 34 del capítulo IV se precisa que la organización sindical no paga los impuestos sobre la renta de personas jurídicas, los impuestos de transacción y los impuestos de registro mercantil. En la cláusula 35 se indica que, si un deudor del sindicato presenta el expediente de quiebra, el sindicato tiene la prioridad de cobro perteneciente al acreedor. Acerca de la cuota de la organización, en la presente ley se ha reducido al 2% sobre el salario de cada miembro, en vez del 3% en el Estatuto Sindical de 1922 y el 5% en la modificación de 1924 del Estatuto.

En 1947, el gobierno central de Kuomintang de la República de China regresó a Nankín¹⁸, modificaron la Ley Sindical. La nueva Ley Sindical tiene 63 artículos, ampliaron los 8 capítulos de la Ley Sindical de 1929 a 13 capítulos –separaron el capítulo II Responsabilidad en 4 capítulos: capítulo III Miembros del Sindicato, capítulo IV Oficial del Sindicato, capítulo V Reunión y capítulo VI Recursos. Añadieron los capítulos sobre la Norma General (capítulo I), Organización a Nivel Base (Capítulo XI) –los miembros del sindicato deben organizar grupos y células bajo la dirección del comité administrativo; el grupo debe contar con un mínimo de 5 miembros y un máximo de 20 miembros del mismo sindicato, y cada 3 grupos deben constituir una célula; dentro de los miembros de cada grupo o célula, se elige un secretario para dirigir las actividades, el periodo de ejercer el cargo de secretario sería de un año; dicho cargo podría ser reelegido por los miembros. En la modificación de 1947 asignó aún más limitaciones para los miembros y la organización, tal como: I. en la cláusula 7 del capítulo II, cuando hubiesen más de 50 trabajadores con más de 20 años de edad en la misma fábrica de una localidad, o cuando hubiesen más de 30 trabajadores con más de 20 años en el ejercicio de la misma profesión en una localidad, habría que organizar obligatoriamente un sindicato. II. En el capítulo IV, la cláusula 17 señalaba la limitación de la nacionalidad de los miembros –todos los miembros

¹⁸ Entre 1925 y 1949, el Gobierno de Kuomintang había cambiado varias veces su sede central: El Gobierno de Guangzhou: liderado por Sun Yat-sen, desde 1 de julio de 1925 hasta 5 de diciembre de 1926; el Gobierno de Wuhan: liderado por Wang jingwei, del 21 de febrero al 19 de agosto de 1927; el Gobierno de Nankín: liderado por Chiang Kai-shek, desde el 18 de abril de 1927 al 17 de noviembre de 1937; el Gobierno de Chongqing – la segunda capital del República de China durante 21 de noviembre de 1937 y 5 de mayo de 1946–, gobernado por Chiang Kai-shek y Wang Jingwei; el Gobierno de Nankín: entre el 5 de mayo de 1946 y el 20 de mayo de 1948, bajo el control de Chiang Kai-shek, en la Orden del Gobierno de la República de China de enero de 1948 demostró que la ciudad de Beiping (posteriormente Pekín) era la segunda capital, hasta que en octubre de 1949 el Partido Comunista fundó la República Popular China en Pekín, en diciembre de 1949 el gobierno central de Kuomintang se trasladó a Taiwán.

del sindicato deben tener nacionalidad china—, también estaba limitada la edad de los miembros del comité administrativo —los miembros del comité administrativo deben tener un mínimo de 23 años—. III. Se añadió nuevo contenido en la cláusula 38 del capítulo de VIII de restringir el derecho de pedir permiso para ausentarse: para organizar y preparar las reuniones, los oficiales o miembros del comité permanente deben pedir permiso en su trabajo, el tiempo del permiso máximo para un oficial es de 30 horas al mes, para un miembro del comité permanente es media jornada del día. IV. En relación con el tema de la huelga, en la cláusula 28 del capítulo VII se señala que la decisión de la huelga por conflicto salarial, debía ser mediante votación con un mínimo de 50% de votos; si la controversia estaba en procedimiento de arbitraje, no se podía anunciar ni organizar la huelga; el sindicato no podía declarar la huelga para exigir la subida del salario que superase el límite establecido y reglamentado. Para reforzar el control, mejorar el orden público, desarrollar la economía capitalista, el gobierno de Nankín promulgó en 30 de diciembre de 1929 la Ley de Fábricas, con 77 artículos en 13 capítulos —Normativas generales, obrero niño y obrero femenino, jornada laboral, descanso y vacaciones, salario, finalización de contrato, bienestar de obrero, equipos de seguridad y de sanidad, subvención y pensión de obrero, reunión de fábrica, aprendizaje, incumplimiento y multa, anexo—.

Según los contenidos de la Ley de Fábricas, podemos decir que es la primera legislación en la historia de China bastante completa de formalizar la fábrica y proteger el derecho de los obreros. Lo más brillante de esa ley es determinar los derechos fundamentales del trabajador infantil, obrero femenino, y los derechos atinentes al descanso, vacaciones, salario y pensión, prevención laboral; a la vez que marcar también los casos de incumplimiento de la ley y sus penalizaciones correspondientes.

En lo que se refiere a los derechos del trabajador infantil y obrero femenino, en el capítulo II designaba que: la fábrica no podía contratar a los trabajadores con menos de 14 años¹⁹ (incluso los aprendices —capítulo XI artículo 57—); los trabajadores con menos de 16 años y más de 14 años son trabajadores infantiles, los trabajadores infantiles solamente pueden hacer los trabajos ligeros —artículo 6—. También indicó en la ley los tipos de trabajo que no debían llevar a cabo los trabajadores infantiles y las obreras: I. trabajar con los productos o los materiales explosivos, tóxicos o combustibles; II. trabajar en la habitación o el taller de gas asfixiante o de polvo; III. limpiar, engrasar, examinar, reparar, poner o quitar la cinta, correa o cadena de la máquina rodando y de la parte de engranaje de un motor; IV. conectar los cables eléctricos de alta tensión; V. dedicarse al mineral de disolución y escoria; VI. trabajar como calderero; VII. otros trabajos peligrosos o de influencias nocivas.

En cuanto al horario de trabajo y derecho de descanso y vacaciones, en el capítulo III señalaba claramente las horas límites de la jornada (artículos 8–13): la jornada laboral ordinaria de los trabajadores adultos es de 8 horas, si fuese necesario podrá trabajar horas extras —máximo 2 horas—; para los trabajadores de jornada nocturna, es obligatorio cambiar su turno una vez a la semana; por causa de fuerza mayor, por ejemplo el cambio de tiempo, el incidente de la sociedad, podrá trabajar horas extras con un máximo de 4 horas al día, 36 horas

¹⁹ Capítulo II artículo 5 de la Ley de Fábrica (1929): la persona que no haya cumplido los 14 años no puede ser contratada por un establecimiento fabril.

al mes; los trabajadores infantiles no pueden trabajar más de 8 horas al día y las obreras no pueden trabajar desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana del día siguiente. En el capítulo IV de cláusula 14–19 indica que: 1. Si el obrero trabaja 5 horas seguidas, debe tener media hora de descanso; 2. Los obreros deben tener descanso un día a la semana; 3. En las fiestas y los días conmemorativos asignados por el gobierno, los obreros deben coger días de descanso; 4. Las vacaciones legales son: un obrero trabaja en la misma fábrica más de un año y menos de 3 años, le corresponden en este caso 7 días/año de vacaciones; entre 3 años y 5 años, 10 días/año; de 5 años a 10 años, 14 días/año; trabaja más de 10 años, corresponde 1 día de vacaciones por año, máximo 30 días/año. En el capítulo VII (Bienestar de obrero) el artículo 37 estableció la normativa de maternidad del trabajador femenino: las trabajadoras tienen derecho a 8 semanas de baja por maternidad, y cobran la paga completa durante la baja.

Acerca de las cláusulas sobre el salario y la pensión de los trabajadores, en los capítulos V y IX demuestran que: I. el salario mínimo fijado por la fábrica debe ser designado por el nivel de vida estándar –artículo 20–. II. Igualdad de salario del mismo trabajo entre los trabajadores masculinos y femeninos –artículo 24–. III. en el caso de enfermedad causada por el trabajo, la fábrica debe ser responsable de los gastos médicos y, pagar la pensión diaria de 2/3 sobre el salario ordinario durante los primeros 6 meses de baja, 1/2 de salario desde el séptimo mes hasta el duodécimo mes. IV. si el trabajador está discapacitado por enfermedad causada por el trabajo o accidente durante el trabajo, la fábrica debe pagar una pensión compensatoria de un mínimo de 1 año de salario por medio y un máximo de 3 años. V. si el accidente o enfermedad del trabajo conduce al fallecimiento del trabajador, la fábrica debía pagar 50 yuanes de la época para los gastos de funeral, y 200 yuanes de la época más dos años de salario medio del dicho trabajador a la familia del fallecido.

Salvo los derechos y las obligaciones del empleado y del empleador, esa ley también marcó por primera vez la normativa de la reunión y la comunicación entre ellos. En el artículo 49 se determinaba que la reunión de la fábrica se forma por los representantes de la parte del empleador y los de todos los obreros. Los objetivos de las reuniones son (artículo 50): investigar las formas de mejorar el trabajo; perfeccionar la relación de los trabajadores y mediar en los conflictos; apoyar la ejecución de los contratos y la normativa de la fábrica; discutir los temas de ampliación de jornada y de modificación de la condición de bienestar; mejorar los equipos de seguridad y sanidad; dar sugerencias a los empleadores para mejorar la condición de la fábrica.

Sobre la Ley de Inspección de Fábrica, que dictó el 10 de febrero de 1931, de alguna manera podemos decir que es una ley suplementaria de la Ley de Fábrica. En sus 20 disposiciones marcaban: I. el gobierno central acredita los inspectores a las fábricas –artículo 3–. II. los asuntos principales de inspección son el cumplimiento de la Ley de Fábrica, por ejemplo, la edad de los obreros, el horario de trabajo, el tiempo de descanso y de vacaciones, los equipos de seguridad y sanidad, el pago de salario y pensión, etc. –artículo 4–. III. la profesionalidad de los inspectores: los inspectores deben tener estudios o formación industrial y profesional adquirida tras su pase por los colegios nacionales o internacionales del ramo, deben estar trabajando en el área de la empresa industrial con un mínimo de 10 años –artículo 5–. IV. las obligaciones y responsabilidades de los inspectores serán: tener comunicaciones directas con

los obreros y con los sindicatos; presentar un informe cada 3 meses; corregir los errores o dar sugerencias para modificar los fallos en materia de seguridad y de sanidad de las fábricas –artículos 9, 11 y 13–. V. los actos ilícitos de los inspectores (artículos 14 y 15) serán: corrupción, amenaza, falsificación de documentos e informes, revelar secretos relacionadas con la entidad, destruir la relación entre el empleador y el empleado, aceptar las peticiones del empleador o de los obreros sin autorización del gobierno, tener puesto concurrente en otra organización pública o privada.

En suma, de las legislaciones laborales redactadas o publicadas por los gobiernos de la República de China, históricamente son los frutos de las reformas, movimientos y modernizaciones nacionales e internacionales desde el final del siglo XIX hasta el mediado el siglo XX. Dichas leyes y reglamentos fueron el punto de partida de la legislación laboral de China. Existen claramente muchos artículos que tratan de proteger los derechos de libertad e igualdad de los trabajadores y sindicatos, aunque en algún sentido tienen las cláusulas muy limitadas, y demuestran la fuerza por una parte y los deseos por otro de los controles por el gobierno local y por el gobierno central.

2. Las leyes y los decretos redactados y expedidos por el Partido Comunista durante la época de República de China entre 1922 y 1949.

En 1917, tuvo lugar en Rusia la Gran Revolución Socialista de Octubre²⁰, a través de la cual se fundó el primer Estado social del mundo. La victoria de la Revolución de Octubre y las ideas socialistas atrajeron la atención de los elementos progresistas de China. El pueblo chino encontró en la práctica de la revolución soviética, su importante arma ideológica –el marxismo-leninismo–. En agosto de 1920, Chen Duxiu²¹, Li Da²², Lihanjun²³ y otros compatriotas fundaron en Shanghai la primera organización comunista de China. El 23 de julio de 1921, Mao Zedong, He Shuheng, Dong Biwu y otros diez delegados procedentes de todo el país celebraron en la ciudad de Shanghai el Primer Congreso Nacional del Partido Comunista de China. En la reunión se leyeron informes sobre las actividades de las organizaciones del Partido Comunista y de la Liga de la Juventud Comunista de los diversos lugares y se elaboró y aprobó el Programa del Partido Comunista de China. Después de la reunión, en China nació una nueva fuerza –el Partido Comunista de China–. Tras una serie de luchas y guerras contra la dominación de los caudillos militares, el imperialismo, y las guerras de agresión de Japón, entre ellas, las más inolvidables e importante en

²⁰ La Gran Revolución Socialista de Octubre: el 25 de octubre de 1917 (corresponde al calendario juliano vigente en el Imperio ruso), también conocida como Revolución bolchevique. Según la historiografía oficial de la antigua Unión Soviética y el acuerdo con grupos comunistas – particularmente los antirevisionistas–, fue la segunda fase de la Revolución Rusa de 1917, tras la revolución de febrero.

²¹ Chen Duxiu (1880-1942): fue fundador del Partido Comunista de China, del que sería su primer presidente y secretario general.

²² Li Da (1890-1966): fue un filósofo marxista y uno de los fundadores del Partido comunista de China. En 1923 se retiró del Partido Comunista, y en 1949 volvió a adherirse al Partido Comunista de la República Popular China.

²³ Li Hanjun (1890-1927): fue igualmente fundador del Partido Comunista de China y miembro del Tercer Comité Ejecutivo del Partido Comunista de China desde 1923 a 1925.

la historia contemporánea de China son: La guerra de la Expedición al Norte²⁴, el Levantamiento de Nanchang²⁵, la Gran Marcha del Ejército Rojo Obrero y Campesino de China²⁶, el Incidente del 18 de Septiembre de 1931²⁷, el Movimiento de 9 de Diciembre de 1935²⁸, el Incidente de 7 de Julio de 1937²⁹, la Rendición de Japón de 15 de agosto de 1945, la Negociación de Chongqing³⁰ y la Guerra de Liberación. Finalmente, el Partido Comunista logró la victoria y fundó la República Popular China en octubre de 1949.

Durante esas casi tres décadas, bajo la dirección del Partido Comunista habían redactado y publicado 4 códigos y reglamentos sobre derecho laboral:

2.1. *El Programa del Código Laboral de 1922.*

En 1922, el Programa del Código Laboral fue redactado por la Secretaría de Sindicatos del Partido Comunista –actualmente es la Federación Nacional de Sindicatos (China)–. Dicho Programa había sido anunciado en 16 de agosto del mismo año, pero finalmente no había sido reconocido ni aprobado por el gobierno central de la República de China. A principios de agosto del mismo año, la Secretaría de Sindicatos del Partido Comunista presentó una petición sobre Establecimiento de Legislación Laboral a la Cámara de Diputados de la República de China; en la citada petición exigieron al Parlamento que añadieran las cláusulas de derecho laboral en la Constitución:

²⁴ La Guerra de Expedición al Norte duró desde julio de 1926 a marzo de 1927. El Ejército Revolucionario Nacional tomó juramento en Guangzhou iniciando oficialmente la Guerra de Expedición al Norte; se terminó durante la primera mitad del mes de marzo de 1927, cuando Zhou Enlai (1898-1976) se convirtió en un destacado político de la República Popular China, miembro del Partido Comunista y primer ministro de China desde 1949 hasta 1976. Además, dirigió a los obreros de Shanghai en el levantamiento armado, posibilitando al Ejército de Expedición al Norte entrar sin tropiezo en la ciudad.

²⁵ El Levantamiento de Nanchang: el 1 de agosto de 1927, después de que se rompió totalmente la cooperación entre el Kuomintang y el Partido Comunista de China, los líderes del Partido Comunista desencadenaron el Levantamiento de Nanchang, que fue el primer disparo de las fuerzas armadas revolucionarias contra los reaccionarios del Kuomintang.

²⁶ La Gran Marcha del Ejército Rojo Obrero y Campesino de China: de octubre de 1934 a octubre de 1936. Tras el Levantamiento de Nanchang, el Partido Comunista estableció su primera base de apoyo revolucionario en Jinggangshan de la provincia Jiangxi, desde 1930 a 1934, el Kuomintang realizó en varias ocasiones a gran escala el “cerco y aniquilamiento” contra las bases del Partido Comunista. En 1933, el Ejército Rojo del Partido Comunista fracasó la quinta campaña contra el “cerco y aniquilamiento”, en octubre de 1934 las fuerzas vertebrales del Ejército Rojo Central se vieron obligadas a retirarse de la base de apoyo revolucionario central para iniciar el desplazamiento estratégico hasta octubre de 1936.

²⁷ El Incidente del 18 de septiembre: Para ocupar las tres provincias del noreste de China, Japón creó el Incidente del 18 de septiembre de 1931.

²⁸ El Movimiento del 9 de diciembre de 1935: el 9 de diciembre de 1935, unos 6.000 estudiantes de Beiping (actualmente Pekín), bajo la dirección del Partido Comunista, llevaron a cabo una grandiosa manifestación contra Japón y a favor de la salvación nacional.

²⁹ El Incidente del 7 de Julio de 1937: Para hacer realidad de los intentos de ocupar toda China, Japón desató el Incidente de 7 de Julio en Beiping (actualmente Pekín), tuvo lugar en Lugouqian, por lo que fue llamado también Incidente de Luogouqian.

³⁰ La Negociación de Chongqing: En agosto de 1945, el Presidente de Kuomintang –Chiang Kai-shek– emitió sucesivamente tres invitaciones a Mao Zedong para viajar a Chongqing a llevar a cabo consultas y acuerdos acerca de los problemas referentes a la paz en China. El 28 de agosto, Mao Zedong y otros líderes del Partido Comunista partieron de la ciudad Yan’an a Chongqing para efectuar negociaciones con el Kuomintang. La negociación duró 43 días, el 10 de octubre del mismo año se anunció el Resumen de la Negociación.

同人等素从事劳工运动，连年来亲睹国内劳工饱受暴力摧残之惨状，深知国内劳工无法律保护之痛苦，加以感受操政柄者之巧于舞文玩法，益觉得劳动法案规诸宪法之重要。为全国劳工请命计，为国家立法前途计，理合拟具劳动法案大纲19条，依法请愿贵院尽量采纳通过，规诸宪法。

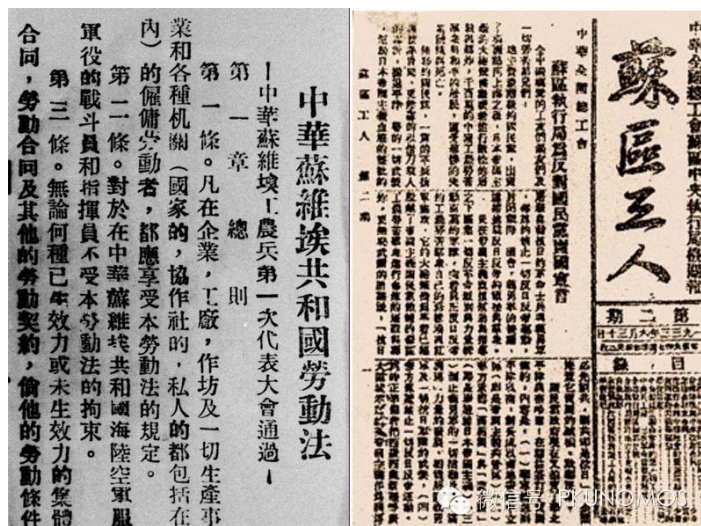
[En los últimos años, junto con los obreros organizamos los movimientos para cambiar la situación, hemos visto con nuestros propios ojos las condiciones miserables de los obreros, sabemos profundamente los sufrimientos de los obreros por no contar con una legislación laboral para proteger sus propios derechos; además, los gobernantes no daban importancia a establecer dicha normativa; pensamos aún más la importancia que tiene el recoger las cláusulas sobre Derecho Laboral en la Constitución. Con el objetivo de interceder a favor de los obreros y mejorar el sistema de legislación del estado, elaboramos el Programa de Código Laboral con 19 cláusulas, según las leyes vigentes pedimos la posible aprobación y adaptación por el Parlamento, para que lo pusieran en la Constitución].

Dentro de los 19 artículos del Programa, se indicaba que los obreros tienen derecho de reunión, de formar la asociación, de huelgas, etc.; se estableció la jornada laboral de 8 horas diarias y máximo de 6 horas para los obreros de trabajo manual pesado. También fue fijado el salario mínimo y el derecho de seguridad de los trabajadores femeninos y trabajadores infantiles. En cuanto el límite de edad del trabajador infantil, en el Programa señaló que no se podía contratar a los trabajadores con menos de 16 años, y los obreros menores de 18 años no pueden ejecutar los trabajos pesados y perjudiciales para la salud, trabajar horas extras, ni elaborar los productos o materiales explosivos o tóxicos. Después del anuncio del Programa de Código Laboral, la Secretaría de Sindicatos del Partido Comunista mandó a todas las organizaciones sindicales de China una notificación sobre el movimiento de establecimiento de legislación laboral: los miembros de los sindicatos locales han de discutir los contenidos del Proyecto de Código Laboral, difundir ampliamente el contenido de las cláusulas de dicho Proyecto a los obreros de su zona y solicitar las opiniones pertinentes sobre el mismo. Los primeros que respondieron a la notificación fueron el personal laboral del ferrocarril, el de los mineros del carbón, el de las fábricas de textil y el de las fábricas de cemento de la ciudad Tangshan (provincia Hebei). Ellos conformaron una Alianza de puesta en marcha de la Legislación Laboral de Tangshan. En otras ciudades como Wuhan, Shanghai, etc., los trabajadores y obreros también respondieron a la notificación rápidamente. Ellos organizaron las manifestaciones y reuniones, publicaron el telegrama abierto a todo el país para exigir al gobierno central de la República de China para que incluyeran el Programa de Código Laboral en la Constitución.

2.2 El Código Laboral de la República Soviética de China de 1931.

El 7 de noviembre de 1931, en la base del Gobierno de la República Soviética de China –Ruijin, Jiangxi–, se celebró la primera Asamblea de los obreros, campesinos y soldados y aprobaron la Constitución, el Código Laboral y la Ley Agraria de la República Soviética de China³¹.

³¹ La República Soviética de China: fue el Estado de facto establecido por el Partido Comunista de China en las zonas controladas por el mismo entre 1931 y 1937. El establecimiento del



La noticia sobre la aprobación del Código Laboral de la República Soviética de China en el periódico de la Federación Nacional de Sindicatos de China el 30 de junio de 1933.

El Código Laboral contiene 75 cláusulas divididas en 12 capítulos, que son: Principios Generales, Trámite de Contratación, Contrato Colectivo y Contrato de Trabajo, Jornada de Trabajo, Salario, Trabajadores Femeninos, Jóvenes e Infantiles, Prevención Laboral, Federación Nacional de Sindicatos y Sindicatos Locales, Seguridad Social, Solución de Conflictos Laborales y Anexo.

El Código Laboral de 1931 fue la primera legislación con el objetivo de proteger el derecho y la libertad laboral publicada por el Partido Comunista. Por un lado, en dicho Código demostraba muchas teorías positivas, tal como: fue la primera legislación que mencionaba el derecho de seguridad social de los trabajadores –artículo 68–. Todos los trabajadores, incluso los de los organismos estatales, las asociaciones colectivas o las sociedades privadas, sea cual fuera el trabajo que llevasen a cabo y el tiempo que hayan tenido, o el salario que tuviesen, tenían el mismo derecho a la seguridad social–; por otro lado, no podemos omitir la tendencia de “izquierdas” señalada en varios artículos, que no son aplicables en la circunstancia y las condiciones reales de dicho periodo, por ejemplo:

En el capítulo V (Jornada Laboral, artículos 19–24) fijaba demasiado tiempo de descanso y vacaciones: la jornada ordinaria es 8 horas diarias, los trabajadores entre 16 y 18 años no deben trabajar más de 6 horas diarias, los trabajadores infantiles (de 14 a 16 años, que está trabajando antes de publicar el Código Laboral) no pueden trabajar más de 4 horas al día; para el turno de la noche, la jornada debe ser una hora menos que el de día; trabajando seis meses seguidos, tienen derecho de 2 semanas de vacaciones, con salario completo durante las vacaciones; cada trabajador tiene derecho 42 horas seguidas de descanso a la semana (incluso las vacaciones, fin de semana, festivo oficial, etc.). Además, disponía 8 días de festivos oficiales establecidos por la ley: el año nuevo –el 1 de enero–, el fallecimiento de Lenin –el 21 de enero–, el día de la

Gobierno Central Provisional de la República Soviética de China tuvo lugar el 7 de noviembre de 1931 cuando celebró en la ciudad Ruijin de la provincia Jiangxi su Primera Asamblea Nacional de Representantes del Sóviet de China.

Huelga de los Obreros de Ferrocarril Jinghan³² —el 7 de febrero—, el día de la Comuna de París —el 18 de marzo—, el día de los trabajadores —el 1 de mayo—, el día del Movimiento de 30 de Mayo³³ —el 30 de mayo—, el día de la República Soviética de China —el 7 de noviembre—, el día del Levantamiento de Guangzhou³⁴ —el 11 de diciembre—.

Salvo esos festivos, el Código también indicó que el día antes del festivo o de descanso, el trabajador no debía trabajar más de 6 horas. Sumamos todos: los días y horas de descanso, los días de vacaciones y festivos oficiales, etc., para un trabajador varón y adulto, tendría un número considerable de días de descanso al año. Podemos imaginar que, con las circunstancias y condiciones de las zonas bajo del control del Partido Comunista en aquella época, estas cláusulas eran excesivas y desfavorables para el desarrollo de la sociedad y de la economía.

Disponer un nivel demasiado alto para el bienestar de los trabajadores. Artículo 53 del capítulo VII (Prevención Laboral): las fábricas debían financiar y construir las residencias o viviendas para ofrecer gratuitamente a los trabajadores y a sus familias; si la fábrica no podía edificar dichas viviendas, había que pagar a sus trabajadores el alquiler correspondiente. Y en el artículo 70.5 se señalaba que, para la subvención de nacimiento, el trabajador o la trabajadora pueden cobrar una subvención correspondiente a 10 meses de gastos de objetos personales y leche para el bebé recién nacido, pero la subvención no debía ir más allá de una retribución de dos meses de salario.

En marzo de 1933, según las investigaciones y las sugerencias sobre el Código Laboral de Liu Shaoqi³⁵ y Chen Yun³⁶, en la 38 reunión del Gobierno Central Provisional de la República Soviética de China, decidieron modificar el Código Laboral. En octubre de 1933, se promulgó la modificación del Código Laboral:

I. Reducir el ámbito del empleador. Los campesinos menos favorecidos y aquellos sumidos en la pobreza, los navieros de condición empresarial baja, los artesanos y los trabajadores de las cooperativas de producción no son empleadores.

³² La Huelga de los Obreros de Ferrocarril Jinhan, que fue llamada también la Huelga del 7 de febrero por la fecha —el 7 de febrero de 1923— contó con más de 20.000 obreros que participaron en la citada huelga. Dicha huelga originó la paralización de 1.200 km de ferrocarril.

³³ El Movimiento del 30 de mayo: 30 de mayo de 1925. Fue un movimiento obrero y antimperialista. Dicho movimiento comenzó cuando agentes de la policía municipal de Shanghai abrieron fuego contra manifestantes obreros en la concesión internacional de Shanghai. Fue un movimiento en contra de los extranjeros.

³⁴ El Levantamiento de Guangzhou tuvo lugar en la ciudad de Guangzhou, de la provincia Guangdong, el 11 de diciembre de 1927, dirigido por el Partido Comunista. Aunque el levantamiento fue un fracaso y ocurrió a pesar de las objeciones considerables de unos comandantes militares comunistas, animó los movimientos y levantamientos subsiguientes en China.

³⁵ Liu Shaoqi (1898–1969) fue un político chino, uno de los máximos dirigentes del Partido Comunista de China, y Presidente de la República Popular China desde 28 de abril de 1959 hasta 31 de octubre de 1968.

³⁶ Chen Yun (1905–1995) fue un político del Partido Comunista de China, que participó en la Gran Marcha del Ejército Rojo entre 1934 y 1936. Fue miembro del Comité Central del gobierno del Partido Comunista desde 1931 hasta 1937, miembro del Comité Permanente del Buró Político de Comité Central de la República Popular China, presidente de la Conferencia Consultiva Política (1987-1992), en 1975 también fue nombrado vicepresidente del Estado.

II. Adaptar adecuadas medidas acomodaticias a la luz de las condiciones específicas sobre la jornada laboral, fundamentalmente mantiene 8 horas diarias, pero para los trabajadores de las profesiones especiales no deben cumplir la jornada de 8 horas.

III. Menguar los días de descanso y vacaciones.

IV. Eliminando la norma de pago por duplicado cuando los trabajadores han de trabajar en las vacaciones, fin de semana o tiempo de descanso.

V. Modificar la forma de pago de nómina. VI. Enmendar las cláusulas de seguridad social para aligerar las cargas del empleador.

2.3. El Reglamento Provisional de Protección Laboral en las zonas bajo el control del Partido Comunista.

En las bases de apoyo revolucionario dirigidas por el Partido Comunista, habían publicado numerosas normativas y reglamentos sobre el tema de laboral. Entre ellos, lo más importante e influyente es el Reglamento Provisional de Protección Laboral de la Zona Jinjiluyu³⁷, que fue publicado por el gobierno de la zona el 1 de noviembre de 1941.

Tras de la publicación se llevaron a cabo tres enmiendas en 1942, 1943 y 1944. Según las condiciones sociales y económicas reales de la base de apoyo revolucionario en la zona de Jinjuluyu y el Código Laboral de la República Soviética de China, el Reglamento estableció 45 artículos en 7 capítulos para explicar las normas sobre salarios, jornada laboral, contrato de trabajo, organización del sindicato, etc. Salvo la Zona Jinjuluyu, en las zonas de Shanganning³⁸, Jinchaji³⁹, etc., también se publicaron varias normas y leyes parecidas.

Estas normativas y leyes por un lado protegieron el derecho de los trabajadores y mejoraron el orden público de la zona, también demostraron la principal teoría sobre la legislación laboral durante dicho periodo bajo la dirección del Partido Comunista.

2.4. La Decisión sobre las Misiones Actuales de Movimiento Obrero en China.

En agosto de 1948, un año antes de que el Partido Comunista lograra el triunfo definitivamente, durante la celebración del Sexto Congreso Nacional de los Trabajadores del Partido Comunista en la ciudad Haerbin de la provincia Heilongjiang, uno de los resultados fue la aprobación de la Resolución sobre las Misiones Actuales del Movimiento Obrero en China.

En la misma se aprobaron las sugerencias para la legislación laboral:

I. Normalmente, la jornada laboral sería de 8 a 10 horas diarias; basándose en el principio de democracia, la sociedad tiene derecho de administrar su jornada ordinaria.

II. El sistema de salario razonable, debe garantizar los gastos del nivel de vida mínimo.

³⁷ Jinjiluyu: en chino es 晋冀鲁豫, significa las provincias de Shanxi, Hebei, Shandong y Henan, dicha zona fue una de las bases más importantes del Partido Comunista durante la época de República de China.

³⁸ Shanganning: en chino es 陕甘宁, significa las provincias de Shaanxi, Gansu y Ningxia.

³⁹ Jinchaji: en chino es 晋察冀, dicha zona está situada en el noroeste de la provincia de Shanxi, el norte y nordeste de Hebei.

III. El principio de igual salario por igual trabajo entre los hombres y las mujeres.

IV. Todos los trabajadores deben firmar un contrato con el empleador, y sería mejor si firman el contrato colectivo.

V. Para solucionar los conflictos laborales, se debe utilizar el método de mediación o arbitraje.

Estas sugerencias fueron en aquella época un instrumento del programa general para las leyes laborales sucesivas; también indicaron el principio y el fundamento en algún sentido para establecer las legislaciones laborales en los primeros años de la República Popular China. Las leyes o normativas arriba mencionadas son de las más significativas e importantes de las primeras establecidas por el Partido Comunista. Aunque algunas de ellas no habían sido aprobadas y aceptadas por los gobiernos de la República de China, y en algunas de ellas se observa la existencia de cláusulas excesivas que no se correspondían a las circunstancias y condiciones de las bases de apoyo revolucionario del Partido Comunista, la mayoría de las cláusulas recogidas en estas normas tuvieron bastante influencia práctica en dicha época para proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

3. Conclusiones

En resumen, durante la época de la República de China, con las influencias de los movimientos de finales del siglo XIX y sus repercusiones, bajo los controles de los gobiernos de la República de China y del Partido Comunista, los ciudadanos chinos sobre todo los obreros y estudiantes organizaron numerosos levantamientos y luchas con el motivo de mejorar la condición de vida, levantar nuevamente el país y estimular el desarrollo de la economía.

Para suavizar los conflictos, mejorar el orden público, forzar sus controles, los responsables de dichos gobiernos publicaron varias disposiciones en distintas áreas del mundo laboral.

En el ámbito de derecho laboral, por los gobiernos de Kuomintang de la República de China anunciaron: la primera ley laboral –Reglamento Provisional de Fábricas– del Gobierno de Beiyang, pero varias cláusulas del Reglamento Provisional que no tenían importancia práctica no alcanzaron a aplicarse de forma efectiva; el Estatuto Sindical del Gobierno de Guangzhou y su modificación, cabe ubicarlo entre los éxitos más significativos que lograron los trabajadores durante los movimientos y las luchas en defensa de sus derechos y contra la desigualdad y los frutos de la Primera Cooperación entre el Kuomintang y el Partido Comunista y de la política de Ayuda a los Campesinos y Obreros de Sun Yat-sen durante los primeros años de la República de China; la Ley Sindical, la Ley de Fábricas y la Ley de Inspección de Fábricas del Gobierno de Nankín, que contienen claramente muchos artículos que tratan de proteger los derechos de libertad e igualdad de los trabajadores y sindicatos, aunque en algún sentido tienen las cláusulas muy limitadas, patentizan por otro lado la fuerza por una parte y los deseos por otra de los controles llevados a cabo por el gobierno local y por el gobierno central.

Por parte del Partido Comunista, se establecieron y publicaron muchas normas laborales, entre ellas, las más representativas son: el Programa de Código Laboral, el Código Laboral, los Reglamentos Provisionales de Protección

Laboral (de las bases de apoyo revolucionario) y la Decisión sobre las Misiones Actuales de Movimiento Obrero en China.

Algunas de esas normativas no habían sido aprobadas y aceptadas por los gobiernos de la República de China, y en algunos de ellos existían cláusulas excesivas que no se correspondían con las circunstancias y condiciones de las bases de apoyo revolucionario del Partido Comunista, pero no podemos ignorar las influencias positivas y prácticas de muchas cláusulas de esas legislaciones en dicha época en el sentido de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar la condición de trabajo.

Podemos decir que esas leyes promovidas y publicadas por dichos gobiernos, aunque tienen algunas cláusulas muy limitadas y da la impresión de que presentan más los deseos del gobernante que otra cosa, en muchos sentidos también protegen los derechos de los trabajadores y han sido útiles para mejorar las condiciones del trabajo en diversos territorios e históricamente también sentaron precedentes y fueron ejemplos auténticamente significativos para la legislación posterior.

BIBLIOGRAFÍA

John King Fairbank, Denis Titchett, *The Cambridge History of China*, Volume 12, Republican China, 1912–1914, Cambridge University Press, Cambridge, 1983.

Arthur Waldron, *From War to Nationalism: China's Turning Point, 1924–1925*, Cambridge University Press, Cambridge, 2003.

费正清, *剑桥中华民国史 上卷*, 中国社会科学出版社, 北京, 1998.

汪敬虞, *中国资本主义的发展与不发展*, 中国财政经济出版社, 北京, 2002.

杜恂诚. *民族资本与旧中国政府 (1840-1937)*, 上海社会科学院出版社, 上海, 1991.

章有义, *中国近代农业史资料*, 三联书店出版社, 北京, 1957.

白寿彝, *中国通史 第11卷*, 上海人民出版社, 上海, 1999.

刘巨鏊, *工厂检查概论*, 商务印书馆, 北京, 1934.

谢振民, *中华民国立法史*, 上海正中书局, 上海, 1937.

李剑华, *劳工法论*, 上海法学编译社, 上海, 1934.

刘明逵, *中国工人阶级历史状况第1卷*, 中共中央党校出版社, 北京, 1985.

孙安弟, *中国近代安全史*, 上海书店出版社, 上海, 2009.

王清彬, *第一次中国劳动年鉴*, 北平社会调查部, 北京, 1928.

中共中央文献研究室, *刘少奇论断中国经济建设*, 中央文献出版社, 北京, 1993.

中国江西省委党校党史研究教研室编, *中央革命根据地史料选编*, 江西人民出版社, 江西, 1982.

玄庐, *新青年*第9卷第1号, 工会法和劳动前途, 群益书社出版, 上海, 05/1921.

蒋萍, *江南大学学报* 第2期, 论我国企业文化百年来艰难发展历程, 江南大学出版社, 无锡, 2005.

黄道炫, *近代史研究* 第5期, 第五次反“围剿”失败原因探析—不以中共军事政策为主线, 近代史研究杂志社, 2003年.

Recibido el 16 de agosto de 2017. Aceptado el 27 de octubre de 2017