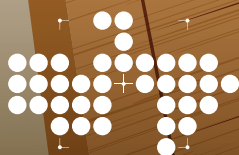
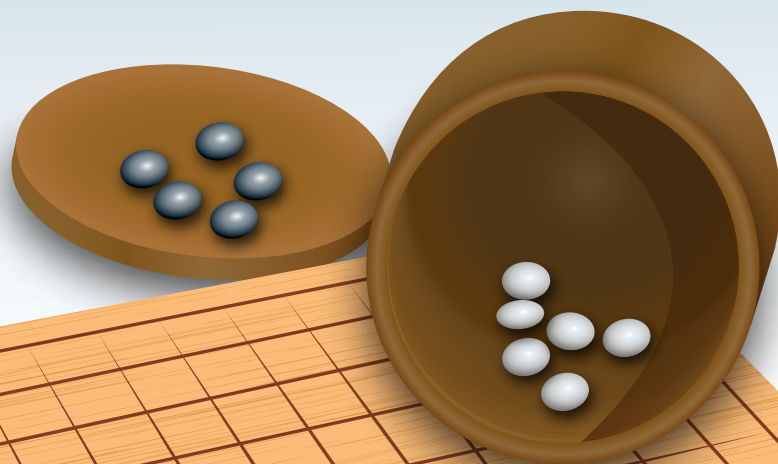


Condiciones de trabajo de las inversiones de China en Venezuela

Angeyeimar Gil



CENTRO DE INVESTIGACIÓN
CHINO LATINOAMERICANO
FUNDACIÓN ANDRÉS BELLO

ENERO 2021

Título: Condiciones de trabajo de las inversiones de China en Venezuela.

Autor: Angeyeimar Gil.

Edición: Fundación Andrés Bello Centro de Investigación Chino Latinoamericano.

Acerca del autor

Angeyeimar Gil es Licenciada en Trabajo Social y docente e investigadora de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Se encuentra doctorando en Ciencias Sociales y es integrante del Centro de Investigación de la Crisis Venezolana (CICV). Se especializa en investigaciones de índole social con énfasis en políticas públicas, derechos humanos y derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Acerca de la organización

La Fundación Andrés Bello – Centro de Investigación Chino Latinoamericano es una entidad sin fines de lucro, de carácter independiente, dedicada a la investigación y análisis de las relaciones internacionales entre la República Popular China y los países de América Latina y el Caribe. Basada en Bogotá, el objetivo de la fundación es fomentar la concientización y el entendimiento del impacto que China ha tenido en la región y cómo se proyecta a futuro. La organización está compuesta por un grupo multidisciplinario de profesionales encargado de desarrollar proyectos de índole académica y periodística, que abarquen las distintas facetas de la relación Sino Latinoamericana.

Las opiniones expresadas en este documento representan las opiniones y el análisis del autor y no reflejan necesariamente las de la Fundación Andrés Bello – Centro de Investigación Chino Latinoamericano o su personal.

Introducción

La expansión comercial de la República Popular China ha estado fundamentada en su interés por buscar nuevos socios en las diferentes regiones a nivel internacional. En esa búsqueda por ampliar sus mercados para conservar su crecimiento interno, encontró en Venezuela un territorio fértil y rico en materias primas con un mercado idóneo para el consumo de sus productos. Parte del interés de China hacia Venezuela ha estado centrado en su materia prima, razón por la cual la capacidad petrolera del país suramericano ha sido uno de los motores del fortalecimiento de las relaciones comerciales entre ambos países. Igualmente, las condiciones que, brindadas por Venezuela, en los convenios alcanzados entre ambos países, abrieron las puertas a la inversión y a la instalación de empresas chinas en territorio venezolano.

Entre 2007 y 2015, Venezuela y China firmaron cerca de 500 acuerdos de cooperación, trayendo consigo la participación de cerca de un centenar de empresas chinas en el país suramericano. En virtud de esta proximidad, resulta importante revisar el tema laboral en el marco de los acuerdos pactados entre ambos países, ahondando en la respuesta por parte de las empresas chinas frente a lo preceptuado en la legislación laboral venezolana, como también revisar el estado de la garantía de los derechos laborales por parte del gobierno venezolano. De igual manera, la documentación de esta información es importante en virtud del vacío que existe a nivel académico frente al particular.

En este contexto, el siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo revisar el cumplimiento de la legislación laboral venezolana por parte de un grupo de empresas chinas que hicieron parte de los consorcios creados para la ejecución de proyectos en Venezuela en las últimas dos décadas. Esta investigación es de carácter cualitativo y se fundamenta en una serie de entrevistas semiestructuradas a trabajadores venezolanos que estuvieron vinculados laboralmente con empresas mixtas lideradas por filiales chinas.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera. En la primera sección se realiza una documentación del relacionamiento de China y Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo, en donde se tienen en cuenta los tipos de acuerdos que comprende el organismo, los que han sido ratificados por ambos países, como también las principales denuncias de las que han sido objeto ante dicha organización. En la segunda sección se elabora un análisis comparado entre la legislación laboral de China y la de Venezuela, ahondando en lo que cada una resalta sobre el contrato de trabajo, jornada laboral, tiempo de prueba, salario mínimo, edad mínima de trabajo, vacaciones y seguridad social. En la tercera sección, a fin de dar contexto al trabajo de campo, se aborda el tema de la relación de China con Venezuela y su incidencia en las condiciones de vida de los trabajadores venezolanos. En la cuarta sección se presentan los casos de estudio y los resultados de las entrevistas. Finalmente, se concluye que Venezuela ha sido objeto de diferentes formas de vulneración de los derechos laborales y de incumplimiento de su legislación laboral, en primera instancia, por las empresas chinas estudiadas, y últimamente por el mismo estado venezolano al infringir su propia legislación y al no ofrecer protecciones a trabajadores venezolanos frente a empresas extranjeras.

Relación de la OIT con China y Venezuela

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas creado en 1919 como uno de los acuerdos alcanzados en el tratado de Versalles. La organización establece en su constitución atender asuntos del área laboral, verbigracia horas de trabajo, condiciones laborales, seguridad social, salario digno; protección a poblaciones vulnerables como niños, mujeres y personas con discapacidad, jubilaciones, entre otros.

Este organismo funciona a través de una asamblea general en la que se somete a discusión y votación los asuntos que resultan necesarios para mejorar las condiciones laborales en el mundo, como también la aprobación de los Estados miembros. Cada convenio o recomendación es sometido a una evaluación por parte de quienes componen la organización y tendrán un año para decidir su ratificación. Algunos convenios establecen los pasos que deben mediar para la entrada en vigor del mismo, como un número determinado de ratificaciones. Sin embargo, en la mayoría de los casos, luego de las dos primeras ratificaciones el convenio entra en vigor y los Estados están obligados a su cumplimiento (OIT, 2012).

Los convenios definidos por la OIT se dividen en fundamentales, de gobernanza y técnicos. Los primeros están relacionados con los derechos humanos. Hasta la fecha, han establecido 8 convenios de este tipo abordando temas de remuneración, trabajo forzado, sindicación, trabajo infantil y edad mínima para trabajar. La segunda categoría aborda asuntos concernientes a la supervisión y fiscalización por parte de los Gobiernos que favorecen el cumplimiento de los tratados relacionados al trabajo; estos son cuatro y tienen que ver con el tripartismo, con las políticas de empleo y con la inspección en los lugares de trabajo. Por su parte, los convenios técnicos atienden asuntos más específicos y particulares sobre los distintos tipos de trabajo o grupos vulnerables. Estos son en total 178 convenios (OIT, 2012).

La OIT establece que, si un Estado no ratifica un convenio o acepta formalmente una recomendación, al ser miembro de la organización le obliga a ser acatada. Los Estados deben informar de forma obligatoria sobre el cumplimiento de los convenios cada tres años, cuando se trata de los convenios fundamentales y los de gobernanza. Para el caso de los técnicos, estos deben ser notificados cada cinco años.

Teniendo en cuenta la relevancia de este organismo en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores, vale la pena analizar cómo ha sido su relación con China y Venezuela, revisar cuáles han sido los convenios que han sido ratificados, como también las denuncias de las que han sido objeto cada Estado ante dicha organización internacional.

Relación de China con la OIT

China es miembro de la OIT desde su fundación en 1919. Entre 1919 y 1971, la membresía fue mantenida por el gobierno de la República de China (Taiwán). A partir de 1971, cuando la OIT reconoce oficialmente a la República Popular China, la membresía pasa a manos del gobierno del Partido Comunista Chino en Beijing.

En total, China ha ratificado 26 convenios de la OIT: 4 de los 8 convenios fundamentales, 2 de los 4 convenios de gobernanza y 20 de los 178 convenios técnicos. De los 26 convenios firmados, 5 han sido sustituidos por convenios más avanzados en materia de derechos y protección de la población trabajadora y 1 ha sido abrogado por decisión de la propia asamblea general de la OIT.

Convenios Fundamentales	Estado
Convenio sobre el trabajo forzoso	No Ratificado
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	No Ratificado

Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	No Ratificado
Convenio sobre igualdad y remuneración	Ratificado (02/11/1990)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	No Ratificado
Convenio sobre la discriminación	Ratificado (12/01/2006)
Convenio sobre la edad mínima	Ratificado (28/04/1999)
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	Ratificado (08/08/2002)

Elaboración propia con datos tomados de Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020a; OIT, 2020b)

Convenios de Gobernanza (prioritarios)	Estado
Convenio sobre la inspección de trabajo	No Ratificado
Convenio sobre la política de empleo	Ratificado (17/12/1997)
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo)	Ratificado (02/11/1990)
Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura)	No Ratificado

Elaboración propia con datos tomados de Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020a; OIT, 2020b)

Sobre los convenios técnicos aprobados recientemente, que no han sido asumidos por China, encontramos el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006), el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca (2007), el Convenio sobre los Trabajadores Domésticos (2011), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso (1930) y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (2019).¹

Principales denuncias hacia China ante la OIT

La legislación laboral china se caracteriza por una limitación de los derechos colectivos y de la libertad sindical.

La legislación laboral china se caracteriza por una limitación de los derechos colectivos y de la libertad sindical.

En 1982, por ejemplo, el gobierno chino excluye de su constitución el derecho a huelga. Esto hace que las exigencias de salarios justos, así como de condiciones dignas de trabajo o cumplimiento de la legislación, se conviertan en un riesgo de prisión tanto para los trabajadores como para los defensores de los derechos laborales en China.

El país asiático ha sido denunciado en siete oportunidades ante la OIT por violación de los derechos de libertad sindical (OIT, 2019), seis de los casos han sido cerrados y uno de estos aún se encuentra abierto. La primera denuncia ante la OIT contra China fue por el evento acontecido en la Plaza de Tiananmén en 1989 y

¹ Toda la información sobre la relación de China con la OIT está disponible en la página especial de la OIT sobre cada uno de los Estados. Allí se tiene acceso a los convenios firmados, ratificados y cuáles se encuentran en vigor. Igualmente se puede revisar información sobre las denuncias presentadas ante la organización por incumplimiento de los convenios.

las acciones coercitivas contra los líderes sindicales (OIT, 2019). Las cinco denuncias siguientes también están relacionadas con la organización sindical y la actuación represiva por parte del Gobierno en la que incluyen detenciones, juicios penales, trabajo reeducativo catalogado por la OIT como “una forma de trabajo forzoso” (OIT, 2005, párr. 480) y en ocasiones el asesinato o desaparición de dirigentes sindicales por parte de Cuerpos de Seguridad del Estado (OIT, 2019). Aunque no hay, por parte de la OIT, una determinación a favor o en contra del querellante o del Estado, sus conclusiones y recomendaciones, en las que se repiten frases como “nota con grave preocupación” o “lamenta profundamente” en relación con las acciones del Gobierno, permiten suponer que era válida la denuncia y las violaciones a los derechos laborales de las personas trabajadoras querellantes.

La denuncia que continúa activa fue presentada en 2016 y se trata de la detención de 8 defensores de los Derechos Humanos (DDHH) de los trabajadores, cuya labor en su organización es la defensa colectiva de los derechos laborales. Los trabajadores fueron detenidos y sus familiares amedrentados, según refleja el informe de la OIT en su página web (OIT, 2017). Como alegato la Confederación Sindical Internacional indicó “la detención y arresto de ocho asesores y asistentes jurídicos que han prestado servicios de apoyo a los trabajadores y sus organizaciones para resolver conflictos laborales individuales y/o colectivos, así como injerencia policial en conflictos colectivos de trabajo” (OIT, 2019b, p. 59).

En materia de edad mínima de trabajo, la OIT ha recomendado al país asiático la modificación de instrumentos legales para evitar la incorporación de niños, niñas y adolescentes (NNA) a actividades laborales que puedan afectar su desarrollo personal. Por ejemplo, una observación que realiza la OIT tiene que ver con la incorporación de NNA en conflicto con la ley penal a campos laborales como medida socioeducativa, tal como lo establece el código penal chino. Los programas de rehabilitación “trabajo y estudio”, “trabajo esmerado y estudios económicos” y “reeducación mediante el trabajo” vinculan a las empresas con los centros de detención de los NNA en conflicto con la ley para que sean incorporados al trabajo. Una apreciación de la OIT es que “los niños que son enviados a dichos establecimientos sin respeto de los procesos legales debidos quedaban detenidos y se les exigía que trabajaran no menos de 12 horas por semana;” además de indicar que las niñas y adolescentes víctimas de delitos sexuales se incluían en estos programas tratadas como victimarias, cuando lo correcto es la protección en tanto son víctimas de esas situaciones. También eran enviados a estos programas NNA que recibían castigos por comportamiento en instituciones educativas, cuando son programas de responsabilidad penal, en virtud de lo cual la OIT concluyó que “China no cumple con el Convenio n° 182 ni con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (OIT, 2007, párr. 26).

Relación de Venezuela con la OIT

Venezuela fue miembro de la OIT desde 1919 hasta 1957 y desde 1958 hasta la fecha. El país ha firmado y ratificado 54 convenios: todos los 8 convenios fundamentales, tres de los cuatro convenios de gobernanza, y 43 de los 178 convenios técnicos.

Convenios Fundamentales	Estado
Convenio sobre el trabajo forzoso	Ratificado (20 /11/1944)
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	Ratificado (20/11/1982)
Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	Ratificado (19 /10/1968)
Convenio sobre igualdad y remuneración	Ratificado (10/08/1982)
Convenio sobre la abolición de trabajo forzoso	Ratificado (16/11/1964)

Convenio sobre la discriminación	Ratificado (03/06/1971)
Convenio sobre la edad mínima	Ratificado (15/07/1987)
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	Ratificado (26/10/2005)

Elaboración propia con datos tomados de Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020c; OIT, 2020d)

Convenios de Gobernanza	Estado
Convenio sobre la inspección de trabajo	Ratificado (21/07/1967)
Convenio sobre la política de empleo	Ratificado (10/08/1982)
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo)	Ratificado (17/06/1983)
Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura)	No Ratificado

Elaboración propia con datos tomados de Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2020c; OIT, 2020d)

De los 54 convenios ratificados 6 ya no están en vigor, dos han sido denunciados por convenios nuevos, uno fue denunciado por el país (sobre protección a la maternidad) y tres han sido derogados por la Asamblea General de la organización. (OIT, 2020)

En los últimos 12 meses Venezuela no ha ratificado ningún instrumento nuevo. Entre 1998 y 2020 solo ratificó dos convenios, el n° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y el convenio n° 169 sobre pueblos indígenas y tribales (OIT, 2020). En este sentido, al igual que China, no ha sido asumido el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006), el Convenio sobre el Trabajo en la Pesca (2007), el Convenio sobre los Trabajadores Domésticos (2011), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso (1930) y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (2019).

Principales denuncias hacia Venezuela ante la OIT

Venezuela fue el segundo país denunciado ante la OIT por incumplimiento de los convenios de protección al trabajo y de los trabajadores el 30 de mayo de 1950 (OIT, 2019). Esto, con motivo a la disolución de 46 organizaciones de trabajadores petroleros tras estallar la huelga del 1 de mayo frente al gobierno militar que asumía el poder. Adicionalmente, Venezuela ha sido denunciada ante el organismo en 85 oportunidades. Estas se dividen en 77 denuncias sobre asuntos vinculados a la libertad sindical, 5 por incumplimiento de algunos convenios con base en el artículo 24 de la constitución de la OIT y tres quejas en contra que se efectuaron de conformidad con lo estipulado en el artículo 26 de la misma constitución (OIT, 2019). Todos estos casos se encuentran cerrados.

Venezuela ha sido denunciada ante el organismo en 85 oportunidades. Estas se dividen en 77 denuncias sobre asuntos vinculados a la libertad sindical, 5 por incumplimiento de algunos convenios con base en el artículo 24 de la constitución de la OIT y tres quejas en contra que se efectuaron de conformidad con lo estipulado en el artículo 26 de la misma constitución.

Es de resaltar que dos de las tres quejas interpuestas a Venezuela, fueron atendidas por equipos de alto nivel de la OIT, que visitaron el país en su momento y elaboraron un informe final presentado en 2019 en el que se concluye, entre otras cosas:

La Comisión concluye expresando su condena de los mecanismos y prácticas que conforman el entramado denunciado y que abarcan graves atentados a los convenios objeto de la queja en forma de actos de violencia, incluidos asesinatos, así como impunidad o falta de esclarecimiento de los mismos; persecución y múltiples formas de acoso a empleadores y sindicalistas; prácticas de favoritismo o promoción de organizaciones paralelas y de discriminación, suplantación y trabas al funcionamiento de organizaciones no afines; y ausencia de consulta tripartita y exclusión del diálogo social. (OIT, 2019d, p. 228).

Ahora bien, de las 77 denuncias por asuntos relacionados con libertad sindical, 64 ya fueron cerradas, 8 se encuentran en seguimiento y 5 se encuentran activas. Del total de casos de libertad sindical, 25 han sido iniciados entre 1999 y 2020. La última de estas denuncias—aún activa—fue presentada el 07 de junio de 2020 por el Sindicato Nacional Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Pesca, Acuicultura y Actividades Conexas (SINSTRAPESCAVE), donde los alegatos aparecen como “confidencial”. Cabe resaltar que dos de las denuncias activas fueron presentadas por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), refiriéndose a la actitud coercitiva y agresiva con la que el Estado venezolano se dirige a este sector y por no haber sido incluidos en las discusiones de leyes relacionadas con el trabajo y de salario mínimo, evadiendo el principio del Tripartismo que obliga la OIT.

Por su parte, dentro de las conclusiones del organismo se identifican elementos que ubican al país en el incumplimiento de principios y convenios de la OIT. Como la siguiente:

El Comité toma nota con profunda preocupación de los graves y detallados alegatos de intimidación, hostigamiento y descrédito por parte de las autoridades, del partido del Gobierno y de organizaciones próximas al mismo contra la entidad empleadora, su grupo empresarial y el presidente del mismo y contra la organización de empleadores a la que dicho grupo empresarial está afiliado (FEDECAMARAS). Los mismos incluyen alegatos de violencia, acoso, invasión de la privacidad, confiscaciones y detenciones a trabajadores con responsabilidades gerenciales. (OIT, 2017a, párr. 669).

Estos elementos indican que, a pesar de que Venezuela ha asumido y ratificado los principales convenios de la OIT, las denuncias interpuestas ante este organismo dejan entrever una evasión marcada por parte del Estado venezolano frente a la garantía de los derechos de los trabajadores.

A pesar de que Venezuela ha asumido y ratificado los principales convenios de la OIT, las denuncias interpuestas ante este organismo dejan entrever una evasión marcada por parte del Estado venezolano frente a la garantía de los derechos de los trabajadores.

Las legislaciones laborales de China y Venezuela

Medir socialmente el desarrollo de un país supone conocer las condiciones de vida de su población. En la mayoría de los casos estas condiciones se miden por tasa de empleo y desempleo, salario mínimo establecido y su capacidad de compra, como también la protección social que los Estados y las empresas brindan a los trabajadores. Todo esto aparece reflejado en las leyes laborales de cada país.

A continuación, se presenta una revisión de las legislaciones laborales de China y Venezuela, ahondando en variables como las horas de trabajo, la reglamentación en materia de horas extras, contrato de trabajo, tiempo de prueba, edad mínima de trabajo, el salario mínimo establecido y los beneficios de seguridad social para los trabajadores. Esto, a fin de desentrañar cómo ha sido el desarrollo del trabajo y las condiciones laborales de las empresas chinas que han operado en Venezuela, asumiendo la importancia que la reglamentación tiene para el cumplimiento de los derechos laborales. Culminada la revisión, se identifican las convergencias

y divergencias de cada una de las variables señaladas en el marco de ambas legislaciones. Esto permitirá comparar la cobertura y protección de ambos cuerpos legislativos en materia laboral.

Legislación laboral de la República Popular China

La actual ley laboral de China entró en vigor el 1° de enero de 1995. Contiene trece capítulos y 106 artículos. Esta ley establece el derecho a un empleo, a elegir el tipo de empleo, derecho a remuneración, descanso y vacaciones, protección y seguridad social, como también la posibilidad de demandar ante el incumplimiento de estos derechos. Es una ley que abarca los derechos individuales de los trabajadores, pero reduce libertades para crear procesos de protección efectiva de los derechos colectivos. Aunque incluye una amplia consulta para establecer los contratos y decisiones colectivas, desaparece la posibilidad de conformar sindicatos independientes, ya que todos deben funcionar con la Federación China de Sindicatos, lo que finalmente cercena la libertad sindical.

En cuanto al salario mínimo, el Estado indicará el monto, estableciendo diferencias por localidades. La base de cálculo de este es el gasto mínimo de un trabajador para su subsistencia y la del grupo familiar que depende de él. En relación con el contrato laboral, la ley establece un tiempo de prueba de seis meses y oficializa el requerimiento de la firma de un contrato laboral por escrito. De igual forma, estableció la jornada laboral a un máximo de 8 horas diarias y 44 horas semanales, además de un solo día libre a la semana. En el caso de algunas empresas, por la naturaleza de su trabajo, pueden solicitar una jornada distinta al Departamento Administrativo de Trabajo. Las horas extras se establecen desde una a tres horas diarias, sin exceder las 36 horas al mes, con un incremento salarial entre 150 y 300 % por cada hora extra. Las horas extras deben ser establecidas por un acuerdo entre las partes y corresponder a horarios fuera de la jornada laboral (incluidos días libres o feriados) y no se pueden reponer.

La ley prohíbe la incorporación a trabajos peligrosos a mujeres y jóvenes. De igual manera incluye artículos especiales sobre maternidad, lactancia y período menstrual de las mujeres, evitando que sean expuestas a situaciones de trabajo peligroso o forzado. Cuida el respeto por la lactancia materna y el tiempo de postparto. En relación con el trabajo infantil, China ha logrado avances significativos, con base en un conjunto de leyes además de las aquí mencionadas, llegando a establecer la edad mínima de trabajo en 16 años, lo que es un avance en materia de protección a la infancia, así como la prohibición de trabajos peligrosos o forzados en los adolescentes trabajadores.

En cuanto al cumplimiento de la ley laboral, los derechos que las leyes establecen se infringen con regularidad, pues recae en los gobiernos locales y de las provincias su inspección y aplicación, y son comunes las instancias en que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley llegan a acuerdos con las empresas que quebrantan la legislación (Chan y Siu, 2010).

En cuanto al cumplimiento de la ley laboral, los derechos que las leyes establecen se infringen con regularidad, pues recae en los gobiernos locales y de las provincias su inspección y aplicación, y son comunes las instancias en que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley llegan a acuerdos con las empresas que quebrantan la legislación (Chan y Siu, 2010).

Además de la Ley Laboral de 1995, China también ha aprobado otras leyes que inciden directamente en las condiciones de vida de los trabajadores, como los son los casos de la Ley sobre la Seguridad en el Trabajo, la Ley de Contratos de Trabajo, la Ley de Conciliación y Arbitraje de las Disputas Laborales, la Ley de Promoción del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Ley sobre la Seguridad en el Trabajo 2003

Esta es una ley especial para situaciones de trabajo que ponen en riesgo la integridad de los trabajadores, y permite a los mismos abandonar sus puestos de trabajo en caso de correr riesgo. De igual manera, ofrece la oportunidad de no asumir órdenes que puedan afectar su integridad física o vayan en contra de las legislaciones.

Ley de Contratos de Trabajo 2008

Se especializa en establecer la regulación de los contratos de trabajo y las condiciones en las que éstos se establecen y las implicaciones que conllevan. La ley no incluye temas sobre jornada laboral, edad mínima y otras condiciones de trabajo.

La ley advierte cambios en el período de prueba, limitándolo a un mes si el contrato de trabajo es por un año, a dos meses si el contrato es hasta tres años y puede ser seis meses como máximo, si excede los tres años. En caso de trabajos a destajo o por culminación de trabajos, no debe haber período de prueba. Es un avance en relación con la ley anterior que solo establecía un periodo de seis meses de prueba sin especificar el tiempo del contrato y dando la opción a empresas de mantener a los trabajadores en períodos de prueba y en rotación para evitar el pago de prestaciones y seguridad sociales.

Esta ley incluye una penalidad al trabajador que renunciara a su puesto pese a haberlo aceptado y recibir formación y adiestramiento. La penalidad suponía el pago a la empresa del gasto por el proceso de formación. La ley anterior no indicaba penalidades a los trabajadores, salvo la finalización de la relación laboral en determinadas circunstancias. Pero también incluye penalidades a las empresas que retienen documentos de los trabajadores o les exigen entregar cosas de valor como dinero para la garantía del cumplimiento del contrato (artículo 84). Establece sanciones en caso de incumplimiento o retraso en el pago de los salarios, si está por debajo del salario mínimo o si no se cumple con los pagos generados por la culminación de un contrato laboral (artículo 87). Contiene varios artículos relacionados con la penalidad y sanción en caso de tratos crueles y torturas, vejaciones y humillaciones a los trabajadores.

Ley de Conciliación y Arbitraje de las Disputas Laborales 2008

Ley que establece los procedimientos para pedir la intervención del Estado en caso de disputas laborales, apoyando así lo establecido en la Ley de Contratos y en la propia Ley de Trabajo de China, en las que se establece la creación de mecanismos de intermediación para resolver el incumplimiento de los derechos de los trabajadores, como también el incumplimiento de contratos individuales o colectivos.

La Ley de Conciliación y Arbitraje, así como la Ley de Contratos de Trabajo, ha permitido que los trabajadores puedan optar por la intermediación para solucionar sus quejas y denuncias, incrementado el número de solicitudes para iniciar procedimientos de arbitraje. El costo que debían pagar los trabajadores antes de esta ley era de 500 RMB para iniciar el arbitraje ante un conflicto laboral, lo que limitaba que los trabajadores optaran por esta vía para atender el incumplimiento de la legislación. Hoy es un trámite gratuito (Soler, 2009), lo que ha provocado un aumento exponencial de solicitudes: en 1994 se tramitaron 19.098 casos de conflictos laborales y en 2003 alcanzó 226.391 (Chan y Nadvi, 2014). Luego de la entrada en vigor de ambas leyes, en 2008, se tramitaron 280.000 y en 2009 se duplicó la cifra llegando a medio millón de denuncias. (Esteban, 2011).

Ley de Promoción del Trabajo 2008

Ley que establece mecanismos para la inversión de las empresas en el mejoramiento profesional de los trabajadores. Para el momento, la ley buscaba tener una incidencia en la disminución de la rotación del personal que se ubica entre 20 y 30 % (Adecco Institute, 2007). De igual forma, la ley apunta a incidir en elevar la calidad y competencia de los trabajadores chinos en niveles gerenciales medios y altos. Según el Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Adecco Institute, el sector privado genera una demanda de profesionales para cargos gerenciales con un "aumento anual de un 20 por ciento como mínimo" (Adecco I, 2007, pág 30).

Ley de Seguridad Social 2011

La Ley de Seguridad Social se crea para codificar en la ley lo que hasta el momento había sido una norma en materia legislativa, generando así un cambio importante en materia de protección a los trabajadores, ya que logra estructurar un sistema de seguridad social unificado que amplía su alcance geográfico y demográfico.

Cuenta con 5 fondos de cotizaciones obligatorias, de los cuales tres dependen de aportes de los trabajadores y los empleadores, y dos de ellos referidos a accidentes laborales y maternidad son financiados exclusivamente por los empleadores (Ramo, 2011).

La pensión por jubilación en China está establecida para hombres de 60 años y mujeres de 55 que hayan cotizado como mínimo 15 años al fondo correspondiente. Uno de los cambios y avances de esta legislación tiene que ver con permitir que los trabajadores pudieran cotizar en cualquier localidad o provincia, cuestión que antes les era imposible y generaba que, en virtud del alto índice de rotación laboral en China, los trabajadores optaban por hacer cotizaciones personales utilizando intermediarios para ello (Adeco, 2007).

El fondo de asistencia médica básica ahora ofrece a los pensionados servicios de atención médica, medicinas, y atención de emergencias. Además de ello, incorpora el hospedaje, alimentos y transporte en caso de que la atención no se diera en el lugar de trabajo del beneficiario. También incluye un fondo de vivienda para quien no fuese obligatoria la cotización.

Legislación laboral de Venezuela

En la actualidad, Venezuela cuenta con una legislación integral para la protección de los trabajadores. La historia de la legislación laboral formalmente tiene fecha de 1928, cuando se aprobó la Ley del Trabajo y su reglamento. Esta Ley fue objeto de sucesivas reformas parciales (en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), hasta que en 1991 le fue otorgado el carácter orgánico, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo del 1° de mayo de 1991.

En el año 2012, con el amparo de una Ley Habilitante que le otorgó al entonces presidente de Venezuela, Hugo Rafael Chávez, el poder de gobernar a través de decretos especiales, se anunció la nueva Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Lottt). Esta nueva ley, aún vigente, incluyó cambios importantes para las personas trabajadoras. Disminuyó la jornada laboral semanal de 44 horas a 40 horas, en virtud de ocho horas al día por cinco días. Se estableció dos días libres a la semana, continuos y de manera obligatoria. Hubo cambio en el ámbito de la maternidad y paternidad con una ampliación de los plazos, permisos pre y post natal, pasando de tres meses a seis meses e inamovilidad laboral de un año a dos.

En relación con el trabajo infantil, la legislación venezolana incluye en el Título I de la Lottt, sobre principios constitucionales la prohibición del trabajo a personas con menos de 14 años y que en virtud de esto asume lo dispuesto en la ley especial para la protección de los niños, niñas y adolescentes (Lopnna).

Otros elementos importantes del cambio de la legislación tienen que ver con la prohibición de tercerización e intermediarios para la contratación de personal. Se incluye la creación de un registro nacional de sindicatos y aumentos en el pago de horas extras, vacaciones y utilidades. Sobre las horas extras se establece que no deben exceder en la jornada nocturna las 7 horas diarias ni las 35 horas semanales. En el caso de jornadas mixtas, indica que no podrá exceder de 7.5 horas diarias ni de 37.5 horas semanales. Esto supone una disminución sólo en el caso de la jornada mixta que en la semana pasó de 42 horas a 37.5 horas. Por su parte, para el pago de estas horas extras se establece el 50 % sobre la base del salario general devengado; no hubo una modificación en relación con la ley anterior. Sobre los días feriados, en la legislación de 1997 se incluían 5 días libres y en la ley de 2012 se incluyen 9 días feriados.

Sobre el contrato de trabajo, la legislación es ambigua al señalar que “preferiblemente” será por escrito, por lo que permite el establecimiento de una relación laboral de forma oral. Sin embargo, se estableció en su artículo 58 que, esto no afectará la posibilidad de probar que la relación laboral existe (Lottt, 2012, Art.58). No hay taxativamente dentro de la ley el término “tiempo de prueba”, que suele ser el tiempo en el que un trabajador demuestra que tiene las aptitudes y capacidades para cumplir con el trabajo, sin embargo, el artículo 78 de la ley indica que se garantiza la estabilidad laboral a partir del primer mes de trabajo, por lo que la seguridad legislativa comienza a tener validez y no podrá un empleador despedir sin justificación a un empleado.

Sobre el salario mínimo, la legislación venezolana establece que recae en el Ejecutivo Nacional el establecimiento de este, que se deberá hacer cada año y deberá ser igual para todos los trabajadores sin ningún tipo de

discriminación. Para su definición, la misma ley indica que se establecerá “previo estudio y mediante decreto”, pero además señala que “mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica” (Lottt, 2012, Art. 129).

En materia de seguridad social, Venezuela cuenta con la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Esta ley entró en vigor en el año 2002 y tiene por objeto según su primer artículo la creación de un “Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social” (Losss, 2002, Art.1). Busca proteger además a las personas frente a contingencias. El sistema será el “conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias” (Losss, 2002, Art. 5).

El sistema de Seguridad Social cuenta con tres sistemas prestacionales, que incluyen a su vez una derivación de regímenes prestacionales, a saber: Salud: Sistema Público Nacional de Salud; Previsión Social: Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Empleo; Pensiones y Otras Asignaciones Económicas; y Seguridad y Salud en el trabajo; Vivienda y Hábitat: Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. El sistema incluye 14 tipos de prestaciones sociales.

A su vez, cada régimen prestacional supone una ley orgánica particular. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo regula las condiciones de trabajo para la prevención de accidentes y calidad de vida de los trabajadores. La Ley de los Servicios Sociales establece la estructura administrativa y el funcionamiento del régimen prestacional de servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas. La Ley del Régimen Prestacional del Empleo establece el funcionamiento del régimen prestacional relacionado con la atención de los trabajadores en situación de desempleo, incluido el apoyo y asesoría para incorporarse al mercado laboral y el apoyo dinerario en caso de pérdida imprevista de su empleo.

Venezuela también cuenta con la Ley del Cesta Ticket Socialista para los Trabajadores (Lcstt). La Lcstt es una ley especial aprobada en 2015 que ordena el pago de un beneficio alimenticio a los trabajadores. Dentro de su objetivo establece “proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad” (Lcstt, 2015, Art. 1). El monto mínimo de este beneficio según la ley es de 45 unidades tributarias, sin embargo, la misma ley indica que el ejecutivo nacional podrá hacer variaciones por razones de interés social. En este sentido, el último aumento de salario mínimo decretado por el Gobierno venezolano, de fecha 01 de mayo 2020, incluyó la modificación del beneficio ubicándolo en 400.000 bolívares, el mismo monto que el salario mínimo.

Elementos comunes y divergentes entre China y Venezuela en legislación laboral

Para efectos de la comparación que se realiza a continuación, se tendrán en cuenta lo consignado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Lottt) para el caso venezolano y la Ley Laboral de China de 1995 para el caso chino. De igual forma, en marco comparativo también se incluirán las provisiones legales de ambos países mencionadas en la sección anterior.

Jornada laboral

La jornada laboral para ambas legislaciones es de 8 horas al día y un máximo de 40 horas a la semana. La diferencia está en los días libres obligatorios, uno para la ley china y dos para la ley venezolana.

Con relación a las unidades de empleos en las que por su naturaleza sea necesario una jornada mayor, en China se permite una flexibilización con la previa aceptación del sindicato y de los trabajadores que no puede superar las 3 horas diarias y las 36 horas extras mensuales (artículo 41). En el caso de la legislación venezolana, se establece que solo se podrá extender la jornada laboral hasta 42 horas a la semana en casos en los que el trabajo sea continuo y por turnos de trabajo. En el caso de horas extras, lo permitido por la ley venezolana

es máximo tres horas extras por día, hasta un máximo de cuarenta horas extras por mes y cien horas al año, entendidas éstas como “extraordinarias”, de carácter “eventual o accidental” (Lottt, 2012).

Un aspecto diferencial en las legislaciones es el emolumento establecido en las leyes respectivas para las horas extraordinarias. En el caso venezolano los artículos 118 y 120 establecen un incremento de 50 % del salario por horas extras y en caso de trabajar en días de descanso o días feriados. Por su parte, China incluye unos aumentos más representativos que incluyen un 150 % sobre el costo de hora de trabajo regular en caso de horas extras; 200 % por días libres trabajados y que no pueda reponer su disfrute y 300 % por días festivos trabajados.

Contrato de trabajo

La Lottt incluye todos los elementos necesarios para reglamentar el trabajo en Venezuela. Dentro de esta legislación, el título II contiene el articulado de regulación para las relaciones de trabajo y, en su capítulo II, establece las normativas sobre el Contrato de Trabajo. El artículo 55 señala que el contrato de trabajo, “es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo...” (Lottt, 2012). Sin embargo, el planteamiento de la normativa no establece la obligatoriedad del contrato o una sanción en caso de no establecer por escrito la relación laboral. Ante esta ausencia, la ley indica en el artículo 58 que, aunque no haya quedado por escrito el contrato laboral, esto no perjudicará la afirmación de una relación laboral entre las dos partes y en este caso “se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador o trabajadora” en relación con las condiciones de trabajo, salario y responsabilidades (Lottt, 2012).

Para el caso de China, no era costumbre la redacción de un contrato pese a que la Ley de Trabajo de China lo incluyera en su artículo 16. En virtud de esto, al aprobarse la Ley de Contratos de Trabajo (LCT), se comienza a exigir la elaboración del contrato en el lapso del primer mes de trabajo, aplicando multas en caso de incumplimiento. En 2005 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de China estableció que la presentación del contrato escrito no era indispensable para demostrar la relación laboral existente entre trabajadores y empleadores, logrando un alcance mayor a la protección de los trabajadores (Esteban, 2011).

Tiempo de prueba

Se entiende por tiempo de prueba el trabajo que se ofrece a un empleador y que permite medir y verificar las capacidades de los trabajadores para cumplir una función determinada. En el ámbito legal, el período de prueba tiene—según indica el investigador laboral Martín Valverde (1976)—dos formas de entenderse: una catalogada como dualista y la otra monista. La tesis monista establece el período de prueba como un tiempo previo al contrato de trabajo y la tesis dualista considera este tiempo como desvinculado del contrato de trabajo, sin una relación directa, más como una contratación a tiempo determinado, que podría eventualmente suponer una contratación a tiempo parcial o indeterminado, pero sin una relación obligatoria.

En la legislación venezolana en vigor el término “tiempo de prueba” no aparece reflejado, por tanto, no está prevista su protección. Su no existencia en la normativa supone un vacío legal y la posibilidad para el Estado de no inmiscuirse en incumplimientos de la legislación en ese período de tiempo. En el caso de la legislación china, sí aparece taxativamente en su artículo 21, señalando que “se puede especificar un período de prueba en un contrato laboral (...) no excederá de seis meses”. (LTC, 1994). No obstante, en virtud de la laxitud de seis meses, en la nueva ley sobre contratos de trabajo se hace una modificación que limita los períodos de prueba según el tiempo de contrato. Primero hay que aclarar que aparece como una opción que se vincula con el contrato y, aunque esta ley no lo establece claramente, deja ver que solo se podrá prescindir de los servicios de un empleado que está en período de prueba si se justifica que no cumplió con las expectativas para el trabajo. Así entonces, la LCT advierte en su artículo 19 que los períodos de prueba serán de un mes, si el contrato de trabajo dura entre tres meses y un año; será de máximo de dos meses si el tiempo del contrato es superior a un año y menos de tres años; y excepcionalmente podrá ser de seis meses, si el contrato es de más de tres años o indefinido. Si el contrato dura menos de tres meses no será posible establecer período de prueba (LCT, 1994).

Edad mínima de trabajo

La Ley Orgánica para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes (Lopnna), ley especial para la infancia en Venezuela, vigente desde 1998 establece en su artículo 96 que la edad mínima de trabajo es 14 años. Y en los párrafos siguientes explica que solo en casos excepcionales y “debidamente justificados” podrá autorizarse a un niño con edad inferior a la mínima para trabajar, siempre que no afecte su derecho a la salud, a la educación y al desarrollo.

La edad mínima para el trabajo también aparece establecida en la Lottt en su artículo 32, donde se indica: “Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes, que no hayan cumplido catorce años, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizados por el órgano competente...” (Lottt, 2012).

La Lopnna establece que serán los Consejos de Protección de NNA los responsables de autorizar el trabajo de los adolescentes con la edad mínima para trabajar, previendo y garantizando el cumplimiento de la normativa legal que incluye una evaluación médica y la garantía de no entorpecer los estudios como una prioridad. Será también ante este organismo de carácter municipal en el que se deba justificar el trabajo excepcional de un niño, niña o adolescente por debajo de la edad mínima. Igualmente tienen la responsabilidad de enviar al Ministerio de Trabajo del país los datos estadísticos de los NNA trabajadores, y este último será responsable de hacer públicos estos datos.

En el caso de China, el artículo 15 de la Ley de Trabajo establece: “No se permite a las unidades de empleo reclutar menores de 16 años”; además indica que, para actividades artísticas, de literatura, cultura física, artes y oficios que acepten a niños, niñas y adolescentes, “los menores de 16 años deben pasar por los trámites de examen y aprobación de conformidad con las disposiciones pertinentes del Estado y garantizar su derecho a la obligatoria educación” (LTC, 1994).

Salario mínimo

La legislación china indica en su artículo 48 que el Estado es el encargado de establecer un sistema de salarios mínimos y que cada provincia o región determinará su aplicación particular, con la siguiente salvedad: “Los salarios que la unidad de empleo debe pagar a los trabajadores no serán inferiores a los estándares locales de salarios mínimos”. Esta disposición hace que en China existan por lo menos 25 salarios mínimos diferentes. Además del salario mínimo, existe el salario promedio que también se establece por provincia y que será la base de cálculo de los salarios mínimos, establecidos entre 40 y 60 % del salario promedio de la zona. Dada la disparidad de desarrollo económico en China (Cecogrup, 2017), las zonas cercanas a la costa, que poseen economías más robustas, logran salarios promedio y mínimo dos y tres veces superiores a los que se establecen en zonas campesinas y del interior de China.

En China existen por lo menos 25 salarios mínimos diferentes. Además del salario mínimo, existe el salario promedio que también se establece por provincia y que será la base de cálculo de los salarios mínimos, establecidos entre 40 y 60 % del salario promedio de la zona.

En Venezuela, la Lottt establece en su artículo 98 que: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales”. Para la fijación del salario mínimo la legislación venezolana establece en su artículo 100:

Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta: 1.- La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa. 2.- La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital. 3.- La cantidad y calidad del servicio prestado. 4.- El principio de igual salario por igual trabajo. 5.- La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio (Lottt, 2012).

Históricamente, en Venezuela el ajuste del salario mínimo se hacía de manera anual. Sin embargo, dados los crecientes niveles de inflación y la pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional, con la llegada de Hugo Chávez Frías al poder en 1999, los aumentos salariales se comenzaron a hacer cada vez más frecuentes.

Durante el gobierno del presidente Chávez, entre 1999 y 2013, se produjeron 35 aumentos de salario mínimo. Luego, el gobierno de Nicolás Maduro, entre 2013 a 2020, ha decretado 44 veces aumento nominal de salario mínimo, con un resultado cada vez más desalentador.

Durante el gobierno del presidente Chávez, entre 1999 y 2013, se produjeron 35 aumentos de salario mínimo. Luego, el gobierno de Nicolás Maduro, entre 2013 a 2020, ha decretado 44 veces aumento nominal de salario mínimo, con un resultado cada vez más

desalentador. El salario mínimo actual en Venezuela está cerca de \$4 y la canasta básica alimentaria (CBA)² para el primer trimestre de 2020 se ubicaba en Bs. 28.972.732,90, equivalente a \$164,09. Es decir, un trabajador requiere por lo menos 41 salarios mínimos para poder adquirirla.

Salarios mínimos en China y Venezuela 2000-2020

Cantidades expresadas en dólares americanos

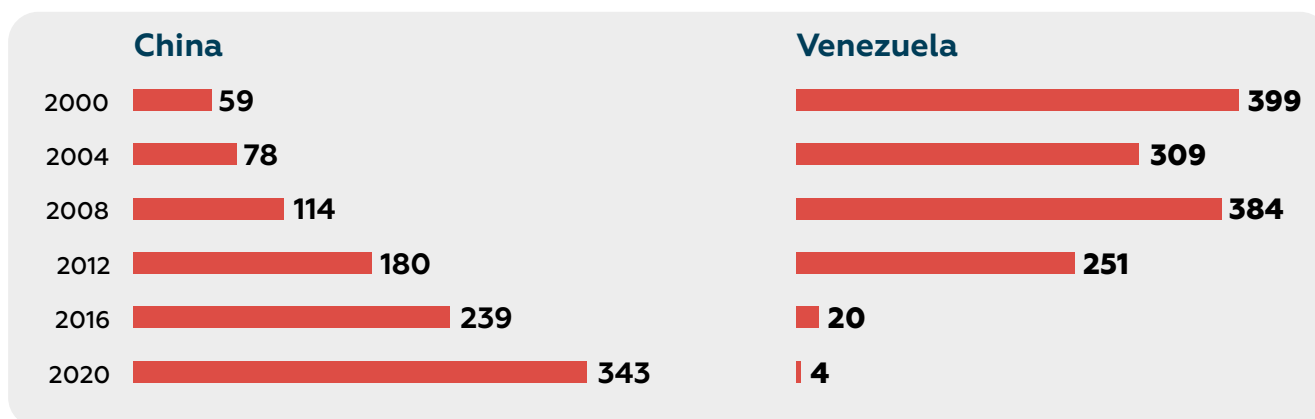


Gráfico: Angeyeimar Gil / Centro de Investigación Chino Latinoamericano Fundación Andrés Bello

*Fuente: Elaboración propia

*Creado con Datawrapper

Venezuela tiene el nivel de inflación más alto del mundo (Transparencia Internacional, 2019), lo que se traduce en el salario mínimo más bajo de la región y de los más bajos del globo. Los anuncios presidenciales de aumento de salario son una compensación ante la caída del poder adquisitivo del salario de la clase trabajadora. Los salarios mínimos deben representar el ingreso mínimo necesario para garantizar las condiciones de reproducción del trabajador y su núcleo familiar, y no es el caso de lo que perciben la población trabajadora de Venezuela (Hermoso, 2019).

Vacaciones

En Venezuela, la Lottt en su artículo 190 establece que el descanso anual de los trabajadores será de quince días y recibirán la remuneración correspondiente. Por cada año de trabajo adicional, se sumará un día más a las vacaciones hasta un máximo de quince días adicionales, es decir, 30 en total. El mismo artículo estipula

² La Canasta Básica Alimentaria es una medida que permite calcular cuánto cuesta la compra de los principales alimentos que requiere una familia de cinco miembros para poder sobrevivir. En su cálculo incluyen 60 alimentos, agrupados en 11 "grupos alimenticios, por ejemplo: cereales y productos derivados, carnes y sus preparados; leche, quesos y huevos, etc., especificando las cantidades consumidas de cada producto para un grupo familiar" (Cendas, 2020).

que, en caso de interrupción de las vacaciones—por motivos inimputables al trabajador—se debe recuperar como días de vacaciones. Por su parte, el artículo 189 establece que los empleadores y contratadores deberán crear las condiciones necesarias para que sus trabajadores y sus familias puedan disfrutar de ese tiempo libre creando programas de esparcimiento, recreación y turismo (Lottt, 2012).

La misma ley establece que pueden darse vacaciones colectivas, según las funciones que se cumplan en el lugar de trabajo y, si las vacaciones colectivas son de mejor alcance que lo estipulado en la ley, los patronos deberán ofrecer los días restantes de forma individual a cada trabajador. De igual manera establece que los trabajadores deberán percibir un bono por vacaciones, que corresponderá a 15 días de trabajo y un día adicional por año de antigüedad hasta 30 días, que debe considerarse como parte del salario anual de los trabajadores (ibíd.).

En el caso de la legislación china se establece que los trabajadores tendrán unas vacaciones remuneradas anualmente y su cálculo de días libres se fija con base en los criterios del “Consejo de Estado”, tal como indica el artículo 45 (LTC, 1994). No se encontró un documento legal que establezca los parámetros de las vacaciones en China. Sin embargo, en la página digital de la empresa Cecogrup, que brinda asesoría y gestión del comercio internacional, indican que la fórmula utilizada en el país asiático es la siguiente:

Un empleado que ha trabajado continuamente más de 12 meses tiene derecho a vacaciones anuales pagadas por ley. La cantidad de vacaciones anuales pagadas por ley es determinada por los años de trabajo acumulados del empleado: Un año o más pero menos de diez años de tiempo de trabajo: cinco días hábiles de vacaciones anuales pagadas. Diez años o más pero menos de 20 años de tiempo de trabajo: diez días laborables de vacaciones anuales pagadas. 20 años o más de tiempo de trabajo: 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas (Cecogrup, 2017).

Tal como se indica en la cita anterior, en China no solo se ofrecen menos días de vacaciones que en Venezuela, sino que también es uno de los países con el menor tiempo de vacaciones del mundo (Ramos, 2018).

Seguridad social








Los países analizados tienen leyes de seguridad social. En Venezuela fue aprobada en 2002 y en China en 2010. Cuentan con parámetros similares, pero hay diferencias importantes en las legislaciones que vale la pena identificar.

La seguridad social, tal como indica la legislación venezolana, es un sistema encargado de “la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo” (Losss, 2002). Venezuela cuenta con tres sistemas prestacionales: de Salud, de Previsión Social y de Vivienda y Hábitat, que incluye 14 prestaciones diferentes entre ellos.

En el caso de China la ley de seguridad social vigente establece cinco fondos o regímenes prestacionales: el Fondo de Pensión de Jubilación, el de Asistencia Médica Básica, el de Desempleo, el de Accidentes Laborales y el de Maternidad. El empleador y los trabajadores deberán cotizar para los tres primeros fondos mencionados, pero será responsable de financiar los dos últimos. Los aportes correspondientes por fondo no aparecen reflejados en la legislación, y al igual que el establecimiento del salario mínimo dependerá de cada gobierno local, según sus particulares condiciones y desarrollos, establecer los porcentajes.

En el siguiente cuadro se presenta la información que se encontró sobre la seguridad social, esto, a fin de identificar los elementos incorporados en cada fondo, así como los aportes correspondientes a cada uno:

Comparación de regímenes prestacionales de la seguridad social

	 CHINA	 VENEZUELA
FONDO DE ASISTENCIA MÉDICA BÁSICA 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistema de salud Universal y Público. ● Cotizaciones, Empleadores y Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Medicinas, tratamiento médico y asistencia de urgencias. ● Pago de alimentos y transporte durante el tratamiento. ● Alojamiento cuando el tratamiento médico deba prestarse en una ciudad distinta a la del lugar de trabajo del beneficiario.
FONDO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asignación mensual a partir de la edad de jubilación. ● Edad: Hombres, 60 años; mujeres; 55 años. ● 15 años de servicio y cotización. ● 8 % empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asignación mensual a partir de la edad de jubilación. ● Edad: Hombres, 60 años; mujeres; 55 años. ● 25 años de servicio y cotización. ● Pensión por vejez: alcanza la edad mínima. ● Entre 1 %-3 % por parte del trabajador/a y del empleador/a.
FONDO DE DESEMPLEO 	<ul style="list-style-type: none"> ● 20-22 % Trabajadores. ● Debe haber aportado un año de cotizaciones. ● El aporte será por 12 a 24 meses 	<ul style="list-style-type: none"> ● Paro Forzoso: 2 % empleador/a y 0,5 % trabajador/a. ● Debe haber aportado un año de cotizaciones en los últimos tres años antes del incidente. ● El aporte será por 18-26 semanas.
FONDO DE ACCIDENTES LABORALES 	<ul style="list-style-type: none"> ● 0,4 % y 2 % del salario. ● Solo el empleador. Varía por la localidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad en el empleo: 4 % el trabajador, y 9 %, 10 % u 11 % según el riesgo en el trabajo, el empleador/a.
FONDO DE MATERNIDAD 	<ul style="list-style-type: none"> ● Solo aporta el Empleador/a. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Solo aporta el Empleador/a.
FONDO DE VIVIENDA 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aporte compartido que en promedio se ubica en 14 % el empleado y 25 % el empleador. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 % el trabajador y 2 % el empleador/a. ● En caso de no dependencia, el trabajador asume el total 3 % de su salario promedio.

***Previsión Social:**

Adulto Mayor y otras categorías de personas: Financia el Estado.

Pensiones y otras asignaciones económicas: Cotizaciones y Empleadores. Eventualmente el Estado.

Empleo: Cotizaciones, Estado y Empleadores.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Financia el empleador/a.

FUENTE: Elaboración propia. Con datos de las respectivas legislaciones y reglamentos vigentes y revisión de bibliografía específica.

En el caso de China, la brecha rural y urbana tiene importantes repercusiones en el sistema de seguridad social del país. Ello se ve representado en la descentralización por zonas y provincias en materia de seguridad social, ya que las zonas menos desarrolladas tienen menos recursos para invertir en salud (Liu, 2011; Liu y Pan, 2012). Los trabajadores migrantes tienen limitaciones más marcadas, por su traslado de la zona de residencia a zonas alejadas donde consiguen trabajo. La implementación del Registro Hukou³ obliga a recibir los beneficios sociales solo en la localidad donde está ubicada la vivienda en que se formalizó el registro. En este sentido, la atención médica fuera de la localidad se hace más costosa y pierden beneficios especiales. Ello beneficia a las zonas urbanas que, al ser más desarrolladas económicamente, ofrecen mejores servicios.

En los cambios ofrecidos por la legislación se incluye el traspaso de cotizaciones de una zona a otra y el reembolso de gastos que se re realizan en zonas distintas a la residencia. Sin embargo, su aplicación sigue sin materializarse, lo que afecta directamente a los migrantes. Además, la atención en los centros urbanos supone también costos mayores que afectan la estabilidad económica de los migrantes. El autor Huang construyó un cuadro comparativo entre los tres principales servicios de salud de China que vale la pena revisar para comprender el alcance; en él se hace referencia al Urban Employee Basic Medical Insurance (Uebmi), que es el programa de seguro social de salud individual y obligatorio para los trabajadores. El New Rural Cooperative Medical Scheme (Nrcms), programa de responsabilidad del Ministerio de Salud, se organiza a escala local y supone inscripciones voluntarias por unidad familiar y el Urban Resident Basic Medical Insurance (Urbmi) que busca proteger a la población no atendida por el Uebmi y es de carácter voluntario; incluye coberturas, aportaciones, capacidad de atención y reembolso en caso de gastos, etc.

Servicios de salud disponibles en China y su alcance en población y cobertura

Características	UEBMI	URBMI	NRCMS
Población atendida	Empleados urbanos	Niños urbanos, estudiantes, desempleados discapacitados	Residentes rurales
Tasa de inscripción (%)	92	93	97
Número de personas inscritas (en millones)	252	221	832
Número de personas inscritas, como % de la población de China (1,3 millones de hab.)	19	16	62
Unidad de inscripción	Individuales	Individuales	Hogares

³ El hukou es un registro poblacional que opera como un pasaporte interno o permiso de residencia al que se ligan tanto el lugar de residencia como la provisión de servicios sociales. De este modo, los hogares chinos únicamente tienen acceso a los beneficios sociales (derechos laborales, educación, atención médica, pensiones o seguridad social) en su lugar de origen y en relación con su régimen de hukou, lo que permite al Gobierno ejercer un control centralizado de la migración interna y del acceso y distribución del gasto público.

Unidad de mancomunación de riesgo	Ciudad	Ciudad	Condado
Prima por persona por año (US\$)	240	21	24
Prima si se incluye el subsidio gubernamental (US\$)	0	18	18
Tasa de reembolso para internación (%)	68	48	44
Condados o ciudades que cubren cuidados ambulatorios generales (%)	100	58	79
Condados o ciudades que cubren cuidados ambulatorios para enfermedades importantes y crónicas (%)	100	83	89
Techo anual de reembolso	Seis veces el salario promedio de un empleado en la ciudad	Seis veces el ingreso disponible de residentes locales	Seis veces el ingreso de campesinos locales
Departamento que supervisa	MOHRSS	MOHRSS	NHFP

Relación de China con Venezuela y su incidencia en las condiciones de vida de los trabajadores venezolanos











Venezuela se encuentra dentro de los 6 países de América Latina en los que China desarrolla 52 de los 69 proyectos de infraestructura anunciados oficialmente, que suponen 85 % del valor total de sus inversiones en la región latinoamericana y representa 88 % del empleo generado por esta área de inversión (Dussel, 2019).































































Venezuela se encuentra dentro de los 6 países de América Latina en los que China desarrolla 52 de los 69 proyectos de infraestructura anunciados oficialmente, que suponen 85 % del valor total de sus inversiones en la región latinoamericana y representa 88 % del empleo generado por esta área de inversión (Dussel, 2019).

Desde que Hugo Chávez asume la presidencia en 1999 al 2020, los convenios de cooperación bilateral entre el país asiático y Venezuela superan la cifra de 500, según información oficial (Arreaza, 2020). Sin embargo, la ONG Transparencia Venezuela, dedicada al seguimiento de las gestiones gubernamentales anticorrupción, indica que registró en una base de datos solo 486 acuerdos, además de indicar que de éstos solo se tiene disponibilidad pública sobre sus términos de un 12 %. Así mismo advierte que un 22,42 % corresponde a información parcial y un 64,81 % no hay información disponible o pública (Transparencia Venezuela, 2019). Adicionalmente, en una base de datos de rastreo de inversiones de China en el mundo, se ven reflejados 32 proyectos.

Proyectos de empresas chinas con Venezuela

Datos desglosados por año, monto de inversión y área de inversión

 Petróleo	 Agricultura	 Petroquímica	 Puertos	 Rieles
 Construcción	 Energía	 Carbón	 Vehículos	 Transporte

Empresa	Año	Inversión (Miles de millones de dólares)	Área	Empresa	Año	Inversión (Miles de millones de dólares)	Área
 CNPC	2010	900		 Construcción Comunicaciones China	2011	260	
 CNPC	2016	1460		 Construcción Comunicaciones China	2011	460	
 CNPC	2018	360		 Banco de Desarrollo China	2018	250	
 Sinopec	2013	1400		 Ingeniería Ferroviaria China	2012	410	
 Citic	2005	1190		 Ingeniería Ferroviaria China	2015	1620	
 Citic	2011	1690		 Ingeniería Ferroviaria China	2017	7500	
 Citic	2014	760		 Sinohydro	2010	1040	
 Citic	2016	130		 Gezhouba	2010	290	
 Sinomach	2007	110		 Power Construction Corporation	2012	300	
 Sinomach	2008	140		 Power Construction Corporation	2014	480	
 Sinomach	2009	310		 Power Construction Corporation	2015	1500	
 Sinomach	2010	960		 Wilson Energy	2012	630	
 Sinomach	2010	220		 Red Estatal	2012	1310	
 Sinomach	2010	1430		 Chinalco	2014	500	
 Chery	2011	200		 Dong Fang Electric	2014	1080	
 Construcción Comunicaciones China	2011	320					

FUENTE: Elaboración propia. Base de datos de China Global Investment Tracker

En 2016 el presidente Nicolás Maduro indicó que entre Venezuela y China existían 672 proyectos de los cuales 338 se habían desarrollado, 203 estaban en ejecución y 131 se habían firmado recientemente (Battistelli, 2019).

Aunque Venezuela no es el principal socio comercial de China en Latinoamérica en términos de negocios, el país asiático es el segundo socio comercial de Venezuela luego de EEUU. Venezuela trae de China mercancías con valor agregado, productos acabados o para ensamblar, mientras que China le compra a Venezuela materia prima para su desarrollo interno. En 2013, los principales productos comprados por China fueron petróleo y sus derivados (95 %) y minerales de hierro y sus concentrados (4 %) (Cepal, 2015). Por su parte, los productos importados por Venezuela incluyen maquinaria pesada e industrial, aparatos electrónicos, vehículos automóviles y tractores, productos manufacturados de hierro y acero (Wits, 2019).

Comercio binacional entre Venezuela y China 1998-2018

Cantidades expresadas en dólares

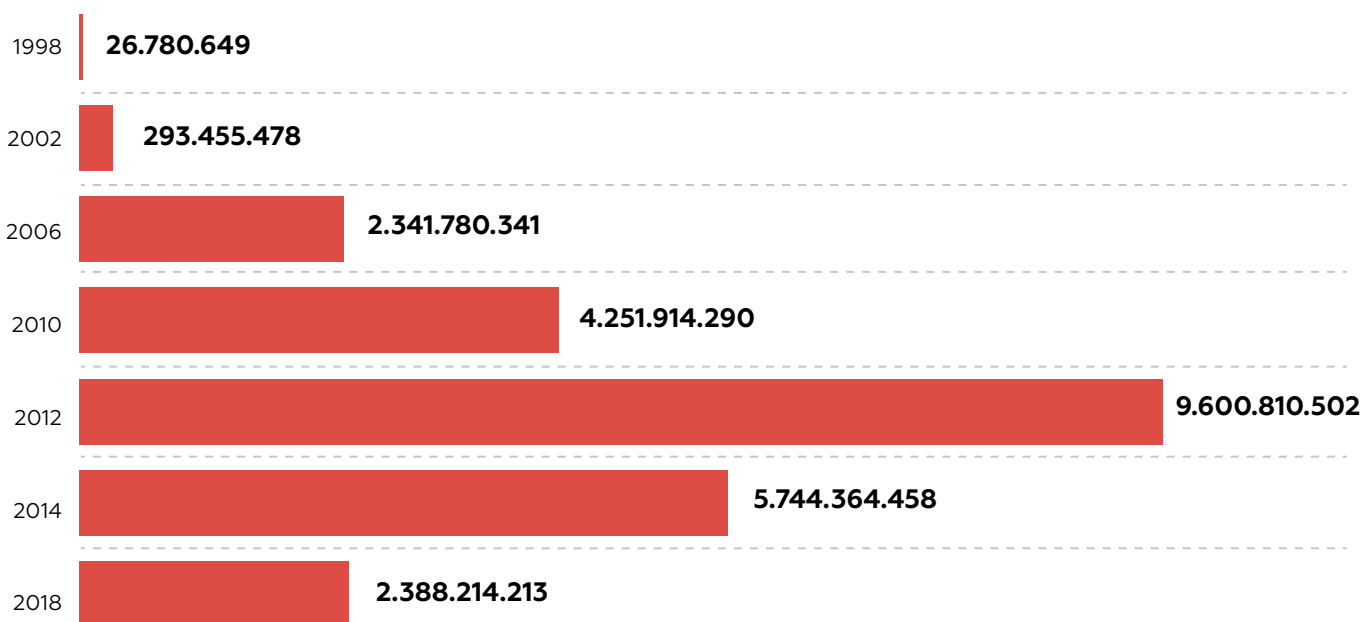


Gráfico: Angeymar Gil / Centro de Investigación Chino Latinoamericano Fundación Andrés Bello

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Venezuela)

*Creado con Datawrapper

Si bien buena parte de los intereses comerciales de China en el país suramericano radica en su materia prima (61 %), las inversiones y establecimiento de empresas de servicios y manufactura (39 %) como Chery, ZTE, Haier y Youtong en Venezuela, son las que han incidido en mayor medida en la generación de empleo (Dussel, 2018; 2019).

Si bien buena parte de los intereses comerciales de China en el país suramericano radica en su materia prima (61 %), las inversiones y establecimiento de empresas de servicios y manufactura (39 %) como Chery, ZTE, Haier y Youtong en Venezuela, son las que han incidido en mayor medida en la generación de empleo (Dussel,

2018; 2019). Las condiciones ofrecidas por Venezuela en los convenios alcanzados abrieron las puertas a la inversión china y a la instalación de empresas chinas en el país.

Puestos de trabajos generados por la relación comercial de China y Venezuela

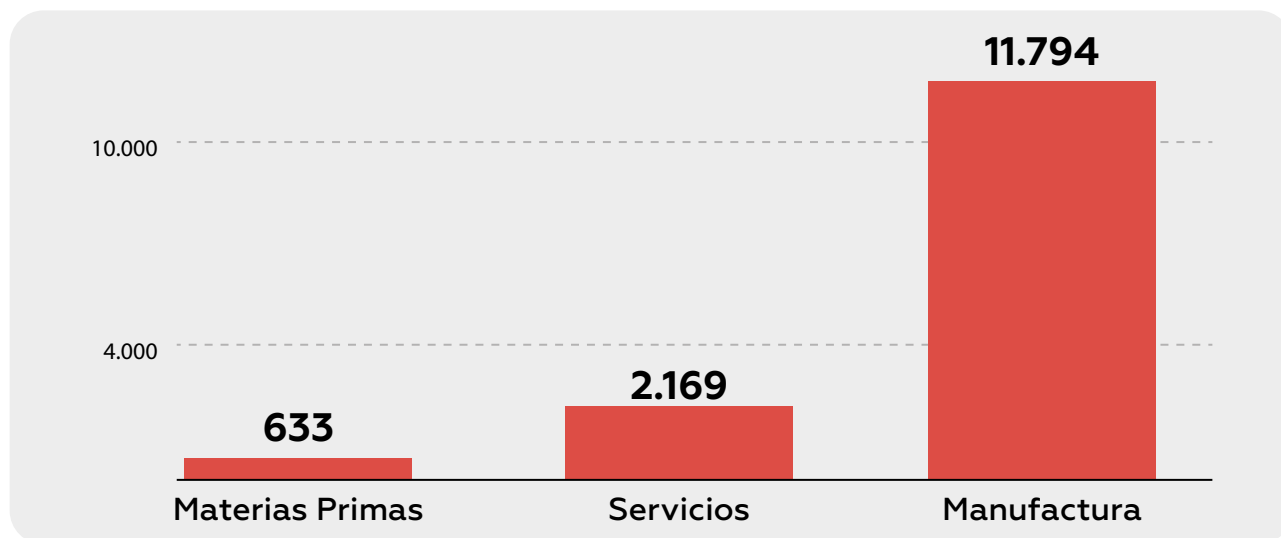


Gráfico: Angeymar Gil / Centro de Investigación Chino Latinoamericano Fundación Andrés Bello
*Fuente: OFDI (2019)
*Creado con Datawrapper

Casos de estudio: Empresas instaladas en Venezuela, algunos proyectos desarrollados y las condiciones de vida y de trabajo

A fin de evaluar el impacto de las operaciones de empresas chinas en el mercado laboral venezolano, a continuación, se presenta un estudio cualitativo con base en entrevistas semiestructuradas a cinco trabajadores venezolanos de empresas reconocidas de capital chino o empresas mixtas (entre China y Venezuela). Los entrevistados, verificados para esta investigación y tras determinar que efectivamente prestaron servicios en las empresas de capital chino, asumieron cargos de supervisión y desarrollo de proyectos como mano de obra calificada venezolana. En su mayoría fueron ingenieros civiles residentes, supervisores y responsables del personal venezolano. Se decidió mantener su anonimato en virtud de sus posibilidades de mantener relaciones laborales con empresas chinas y adicionalmente por las implicaciones negativas que pudieran presentarse en el marco de una política represiva por parte del Estado venezolano hacia trabajadores que han denunciado las condiciones de trabajo en algunas de estas empresas.

Las entrevistas semiestructuradas abarcaron una serie de preguntas generales y abiertas que permitían la ampliación en caso de ser necesario. Las preguntas estuvieron dirigidas a identificar las funciones desempeñadas, el nivel del cargo ocupado, las condiciones de trabajo, las condiciones salariales y de beneficios contractuales. Adicionalmente, se incluyeron preguntas abiertas sobre el desempeño de las empresas, comparación entre empresas de la misma área y relación porcentual del personal nacional y extranjero.

Las empresas para las que trabajaron los entrevistados son: China National Petroleum Corporation (CNPC), ZTE Corporation, Sinohydro y Gezhouba Group Corporation.

China National Petroleum Corporation (CNPC)

La empresa China National Petroleum Corporation (CNPC), es una empresa internacional integrada de energía, con negocios que cubren operaciones de petróleo y gas, servicios de ingeniería y construcción

de yacimientos petrolíferos, fabricación de equipos, servicios financieros y desarrollo de nuevas energías (CNPC, 2020). Inicia las relaciones con Venezuela en 1997 tras ganar una licitación para trabajar en los campos Caracoles e Intercampo ubicados en el estado Zulia, en el lago de Maracaibo y en la cuenca oriental de Venezuela. Sin embargo, el afianzamiento de estas relaciones se dio con la creación de la empresa mixta Petrolera Sinovenezolana. S.A., el 28 de noviembre de 2006, que contaba con la participación de PDVSA (75 %) y CNPC (25 %). Esta creación tiene como base el acuerdo firmado entre el presidente Hugo Chávez y su homólogo chino Hu Jintao, en 2006, para la adquisición de 13 taladros de perforación de pozos que reforzarían las labores de exploración y producción en Venezuela. Esto, incluiría el adiestramiento de 195 venezolanos en China durante 26 meses, con el objetivo de apoyar la fabricación de taladros de perforación en Venezuela bajo licencia china (Reuters, 2016). En este mismo encuentro se firmaron acuerdos para el desarrollo conjunto del Bloque Junín 4 de la FPO, que se encontraba en proceso de cuantificación y certificación de reservas y que produciría la constitución de otra empresa mixta de nombre PetroUrica, que inició en 2010.

Otra empresa en la que tiene participación la CNPC en Venezuela es Sinovensa. S.A., que se constituye en 2008 como empresa mixta con 60 % de participación de PDVSA y 40 % de China. Esta es resultado del proyecto de orimulsión entre ambos países que data de 2001. Esta empresa se encargaría de extraer y exportar el petróleo extrapesado para China (Cvec, 2019).

En 2019 se anuncia el cierre de operaciones de una filial de CNPC, la Corporación de Ingeniería y Contratación Huanqiu de China (HQC); esto debido a lo adeudado por parte de Venezuela (\$52 millones) y las sanciones de Estados Unidos, según reportó una agencia de noticias (Cvec, 2019).

En este mismo año detienen a 5 gerentes de la empresa mixta, acusados de peculado y asociación para delinquir (Petroguía, 2020), lo que auguraba una disminución de la productividad. En enero de 2020 la empresa informó que incorporaba dos tanques de almacenamiento de petróleo, construidos bajo la ejecución de la empresa HQC, lo que permite suponer que no se concretó el cierre de operaciones anunciado en 2019.

En febrero el gobierno nacional decretó la creación de una Comisión Presidencial para la Defensa, Reestructuración y Reorganización de la Industria Petrolera con el nombre de "Alí Rodríguez Araque", que buscaría revertir la disminución de la producción y los efectos de las sanciones de los EEUU (PDVSA, 2020). El 2 de marzo del mismo año fueron detenidos dos gerentes acusados de entregar información a EEUU y que, según el gobierno, dicha información formó parte de los elementos que sustentan las sanciones impuestas al Estado venezolano (Perdomo, 2020). Posteriormente, en el mes de abril de 2020 se incendiaron cuatro kilómetros de tuberías y tanques de almacenamiento. Esto sería el resultado de no haber realizado los mantenimientos correspondientes a las zonas aledañas a la planta donde se inició el fuego, los derrames constantes de crudo no limpiados y el poco material disponible de los bomberos de la planta.

Con empleados encarcelados, destrucción de parte de la planta dirigida por la empresa mixta Sinovensa. S.A. por un incendio de grandes magnitudes, la empresa, aunque sigue en funcionamiento, se puede afirmar que ha fracasado en su objetivo de ampliar la producción de petróleo en Venezuela, como también en servir de generador de empleo en el país.

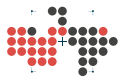
Ante este panorama, con empleados encarcelados, destrucción de parte de la planta dirigida por la empresa mixta Sinovensa. S.A. por un incendio de grandes magnitudes, la empresa, aunque sigue en funcionamiento, se puede afirmar que ha fracasado en su objetivo de ampliar la producción de petróleo en

Venezuela, como también en servir de generador de empleo en el país.

A continuación, se expone el análisis derivado de la entrevista que confidencialmente se realizó a un trabajador que laboró en CNPC entre 2009 y 2016:



- Con relación a los contratos de trabajo, tanto la legislación china como la venezolana dan la oportunidad de establecer contratos por tiempo indefinido, por tiempo determinado o por trabajos establecidos. Sin embargo, CNPC, en los proyectos que desarrolló en la sede del Terminal Metropolitano Cleto Quijada ubicada en la ciudad de El Tigre, estado Anzoátegui, permitía la incorporación de trabajadores eventuales o “chanceros”, como indicó el entrevistado. Los trabajadores en esta condición podían estar sin contrato de trabajo por más de un mes, que es el límite de tiempo permitido por la ley china y que se asume como tal en relación con la ley venezolana, ya que no aparece expresamente. Particularmente el entrevistado se mantuvo en esta condición por dos años, hasta que fue asumido como personal fijo a través de un contrato individual como supervisor de taladro. Esto significa un claro incumplimiento de ambas legislaciones.
- El personal obrero tenía una relación laboral distinta a la del personal encargado de la supervisión o gerencial, ya que la relación laboral era con base en el contrato colectivo. La selección se realizaba a través de un sistema denominado “sistema de democratización del empleo” (Sisdem), que es una plataforma tecnológica para la asignación de los puestos de empleo temporales en la industria petrolera y petroquímica, que nace de un acuerdo realizado entre PDVSA y los distintos sindicatos del área petrolera en 2005, que a un año de su creación tenía un registro de más de 500 mil trabajadores (PDVSA, 2006) y para 2018 alcanzaba el millón de registrados. Según sus estatutos, este sistema establece como base un “mecanismo transparente y objetivo que garantice la igualdad de oportunidades de empleo y no discriminación en la captación, selección y contratación de personal por parte de las empresas contratistas”.
- La jornada laboral para el personal especialista en los taladros era por equipos de 12 personas y cada uno trabajaba jornadas de 7x7 días. El trabajo se realizaba siete días en campo y siete días libres. En el caso de los obreros, la jornada laboral era por turnos de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.; 11:00 p.m. a 7:00 a.m. Se conformaban grupos de 9 trabajadores.
- Sobre los beneficios adicionales al salario percibido, se cumplía lo establecido en la ley venezolana. Se cancelaban bonos nocturnos, bonos por el tipo de trabajo realizado según el riesgo y otros beneficios establecidos en los contratos individuales y colectivos. Los trabajadores contaban con el seguro social nacional y la empresa ofrecía un seguro médico privado.
- Si se compara CNPC con otras empresas de la misma rama, el trabajo, las jornadas y la práctica laboral eran iguales. Sin embargo, con relación al salario, el entrevistado señaló que, por el riesgo que supone el trabajo petrolero, los especialistas aspiran salarios por encima de lo que la empresa ofrecía. Es decir, no había conformidad con el salario percibido. También había una diferencia con otras empresas de la rama, que ofrecían bonificaciones en dólares a sus empleados y que CNPC no otorgaba. Sin embargo, indicó que años después de haberse retirado, en algunas áreas específicas, la empresa comenzó a utilizar esta modalidad de bonificaciones. El salario devengado, que no estaba por debajo del correspondiente, no alcanzaba a cubrir las expectativas de los empleados y había inconformidad con el pago de las prestaciones sociales, lo que implicaba una degradación del poder adquisitivo en relación con el tiempo de trabajo ofrecido a la empresa.
- En el pago de salarios había una diferencia significativa en el pago del personal local con relación al personal chino. Sin embargo, el entrevistado consideró que la calidad y experticia de los profesionales chinos, específicamente en áreas de electricidad y mecánica, justificaba en alguna medida el pago superior que recibían. En este punto es importante indicar que la legislación venezolana establece un artículo de protección a la mano de obra calificada, que plantea que las empresas extranjeras deberán otorgar los cargos medios y altos a profesionales venezolanos, y solo en casos en los que no haya en Venezuela el nivel requerido podrá ser asumido por extranjeros, mientras el personal venezolano se forma y especializa, lo cual no era el caso. En este sentido, esta modalidad utilizada por CNPC incumple el artículo 27 de la Lottt que estipula: “Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación”. El mismo artículo plantea que el salario devengado por el extranjero no puede ser superior al 20 % del percibido por venezolanos, cuestión también incumplida.



- En cuanto a la protección sindical, esta empresa permitió la creación de un sindicato para los empleados fijos y supervisores. No obstante, a juicio del entrevistado, se trataba de un sindicato “propatronal”, por lo que las denuncias no eran procesadas y no había una defensa de los trabajadores. Aunque existía el sindicato, no había libertad sindical real. Los trabajadores no tenían acceso libre a las postulaciones por lo que no podían llegar a formar parte de la directiva, lo que indicaba que era más una “pantalla de formalidad” para simular el cumplimiento de la legislación. Los obreros contaban con organizaciones

sindicales diferentes, aunque existía una incidencia del partido de gobierno (Partido Socialista Unido de Venezuela, Psuv) directa en ese gremio sindical, que limitaba las discusiones de contrato colectivo y el trámite de denuncias laborales.

En cuanto a la protección sindical, esta empresa permitió la creación de un sindicato para los empleados fijos y supervisores. No obstante, a juicio del entrevistado, se trataba de un sindicato “propatronal”, por lo que las denuncias no eran procesadas y no había una defensa de los trabajadores.

- Ahora bien, frente a los despidos, es importante señalar que el trabajo petrolero en esta zona se organizaba por proyectos, por tanto los trabajadores eran contratados por el tiempo que durara el proyecto, y al finalizar eran liquidados. Los obreros tenían una estabilidad laboral más limitada que el personal que ejercía la supervisión, en tanto contaba con una estabilidad laboral por varios años. Pero, al concluir el trabajo en un pozo, eran despedidos, a menos que su desempeño generará la confianza para mantener la relación laboral con la empresa en otros proyectos. Así mismo, el entrevistado indica que, al llegar a ese punto de finalización de la relación laboral, se iniciaba una “puja” para lograr el pago de las prestaciones sociales por finiquito, que podía durar años, devaluando el monto real obtenido por efectos de los altos índices de inflación.
- En el área administrativa gerencial había personal chino y venezolano. El equipo venezolano era el encargado de relacionarse con el personal venezolano del área de supervisores y obreros.
- Con relación a las funciones de la empresa china, el entrevistado indicó que el desempeño era el adecuado para el nivel tecnológico con que contaban. De igual forma argumentó que para esa fecha (2009-2016) el nivel de seguridad industrial era adecuado y la empresa mostraba un nivel de responsabilidad, que estaba directamente relacionada con las exigencias de los obreros para que ésta fuese garantizada. Más exacto: la presión de los trabajadores sobre cuestiones de seguridad generaba el cumplimiento de la empresa.

Sinohydro

Es una empresa de contratistas “calificados para la construcción de proyectos de conservación de agua e ingeniería hidroeléctrica (...) construcción de presas RCC, trabajos de doble curvatura de concreto, construcción de presas de arco, construcción de presas de gravedad de hormigón...” (Sinohydro, 2020). Según Vendata, esta empresa ha firmado acuerdos y memorandos con el gobierno venezolano en 5 oportunidades, que se pueden visualizar en el siguiente cuadro:

Relación entre Venezuela y la empresa Sinohydro



Gráfico: Angeymar Gil / Centro de Investigación Chino Latinoamericano Fundación Andrés Bello
Fuente: Elaboración propia con la base de datos Vendata

Es una de las empresas involucradas en la denuncia de corrupción de 2017, en donde se vio envuelto el venezolano Diego Salazar y las cuentas multimillonarias en Andorra, España. Esta denuncia—en las que se encontraban incursas las empresas China Machinery Engineering Corporation (Cmec), Yutong Hongkong y Shandong Kerui Petroleum—está relacionada con el pago por la “asesoría” de Salazar, y el pago de sobornos para hacerse con los contratos del Estado venezolano (Berwik, 2019). Adicionalmente, uno de los proyectos desarrollados por esta empresa china se realizó en compañía de la empresa brasilera Constructora Camargo Correa. Se trata del proyecto Estructurantes del Eje de Integración Vial Valles del Tuy, tramo Santa Lucía-Kempis, en el estado Miranda, que, según el Registro Nacional de Contratistas, inició el 18 de junio de 2009. Aunque en el informe conjunto entre Transparencia Internacional y Transparencia Venezuela, sobre la situación de empresas de Brasil en Venezuela, resalta que éste iniciaría realmente el 10 de marzo de 2014 y que finalizaría el 30 de marzo de 2016. Para 2015 solo se había ejecutado 16 % de la obra (Transparencia Venezuela, 2015).

A fin de revisar la calidad del trabajo generado por Sinohydro, se entrevistaron a tres trabajadores que participaron en proyectos de la empresa: un Técnico Superior Universitario en Tecnología de la Construcción

Civil, un Ingeniero Civil y un Ingeniero Residente del proyecto Estructurante del Eje Integración Vial de Los Valles del Tuy, estado Miranda, con el Consorcio Santa Lucía-Kempis (Convenio Sinohydro-Camargo Correa).

Las entrevistas realizadas a todos los trabajadores mantuvieron el mismo esquema y estructura mencionados anteriormente: se buscó conocer condiciones de trabajo, beneficios en salario y aspectos relacionados con los derechos sindicales. Sobre los elementos resaltantes en relación con la empresa Sinohydro, se encontró:

- La relación laboral del personal de nivel alto y medio se daba a través de contratos individuales por tiempo determinado, según la duración de los proyectos. Los salarios oscilaban entre \$50 y \$100 (pagados en bolívares) dependiendo del cargo. Para la fecha de trabajo (2014-2016) de los entrevistados, el sueldo mínimo se estableció entre 4.889,11 y 27.092,44 bolívares al finalizar 2015, esto equivalía a USD\$67 en 2014 y \$32 en 2015, según cambio oficial, por lo que los salarios devengados superaban en dos o tres veces el salario mínimo. Sin embargo, los entrevistados coincidieron en la existencia de una brecha importante entre sus salarios como mano de obra calificada y la devengada por los trabajadores extranjeros de la obra. En el caso del personal chino, los salarios oscilaban entre \$2.000 y \$4.000 y el de los brasileños entre \$7.000 y \$10.000. Esto supone un salario notoriamente por encima del pagado a venezolanos. El artículo 27 de la Lottt señala “las remuneraciones del personal extranjero, no excederán el veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras” (Lottt, 2012), lo que implica claramente un incumplimiento por parte de la empresa. Uno de los entrevistados añadió: “(Tengo) 28 años de experiencia (...) y debo decirle que en mi experiencia (...) las empresas internacionales no ofrecen buenos salarios al personal venezolano, mientras que al extranjero, aún siendo de menor experiencia que el venezolano, le ofrecen salarios muy lucrativos”. Señalaron que existía personal venezolano capacitado para asumir los cargos que detentaban los chinos y brasileños. En este caso también se incumple la normativa nacional, que permite la incorporación de personal extranjero en ausencia de personal capacitado venezolano (Lottt, 2012).

La empresa contrata a personal obrero con poca cualificación con la intención de ofrecer salarios bajos y esto influye directamente en la calidad de los trabajos realizados.

- Resaltaron que la empresa contrata a personal obrero con poca cualificación con la intención de ofrecer salarios bajos y esto influye directamente en la calidad de los trabajos realizados.

“Esto trae consecuencias muy malas en cuanto a la calidad y producción de la obra”, dijo uno de los entrevistados.

- Sobre los tiempos de la jornada laboral, indicaron que corresponde a lo establecido por la ley, de ocho horas diarias. Sin embargo, los empleados de nivel medio y alto, como también los ingenieros residentes y supervisores (cargos que detentaban), debían cumplir funciones fuera del horario de trabajo, generando jornadas laborales más exigentes. Así mismo indicaron que en un momento del proyecto la premura por avanzar en las labores generó que las jornadas de trabajo fueran nocturnas para evitar la interrupción del tránsito vehicular, lo que exigió más horas laborales que eran remuneradas según la ley nacional.
- Otra consideración es que la empresa hizo las contrataciones a partir de empresas contratistas, en este caso el Consorcio Santa Lucía-Kempis, esto supone una tercerización. La Lottt plantea taxativamente que está prohibida la tercerización y, aunque plantea la posibilidad de la existencia de empresas contratistas, indica que las mismas no pueden servir como vía alterna a la tercerización (artículo 47). La tercerización constituye una práctica recurrente en varios de los proyectos asumidos por Sinohydro en Venezuela.

- En la ejecución de los proyectos la presencia de personal extranjero es notablemente superior en porcentaje al personal venezolano. De acuerdo con los entrevistados, en el caso del proyecto del Eje Valles del Tuy de la Autopista Regional del Centro—desarrollado por el Consorcio Santa Lucía—la ejecución suponía mano de obra de los tres países, que se distribuía en porcentajes aproximados de la siguiente forma: 30 % chinos, 50 % brasileños y solo 20 % venezolanos. La legislación venezolana establece que, en caso de otorgar proyectos de ejecución en Venezuela, el personal extranjero no puede ser superior a 10 %, con la intención de garantizar la inclusión de la mano de obra venezolana.
- Un elemento de interés que se extrae de las entrevistas es la cualificación del personal extranjero, particularmente en el proyecto del Eje Valles del Tuy de la Autopista Regional del Centro. Los entrevistados indican que no había certeza del nivel instruccional de los empleados de China y Brasil, que eran pagados por encima del salario de los venezolanos. Adicionalmente, como una consideración particular de los entrevistados: “Muchos no sabían realmente lo que debía hacerse”. El artículo 28 de la Lottt establece que habrá excepciones en la contratación de personal de medio y alto nivel, cuando Venezuela no cuente con el personal especializado para determinados trabajos. Así mismo, el artículo 27 indica que los cargos de medio y alto nivel en las empresas deben ser venezolanos; el Ministerio correspondiente hará excepciones únicamente en ausencia de personal con capacidad y conocimientos específicos para determinadas áreas, no sin antes hacer la siguiente acotación: “La autorización se condicionará a que el patrono o la patrona, dentro del plazo que se le señale, capacite y adiestre personal venezolano”. En este sentido, las prácticas de contratación de esta empresa contravienen los principios y objetivos de la Lottt, que buscan proteger la mano de obra venezolana en todos los niveles.
- Para el personal venezolano entrevistado, la cualificación del personal chino estaba en entredicho, por las dudas en la ejecución de la obra y las fallas que presentaban los proyectos que ellos, como responsables residentes, debían posteriormente resolver.
- En la experiencia de esta empresa, y particularmente de este proyecto, hubo dos elementos delicados manifestados por los entrevistados: uno, la existencia de sindicatos que tenían una clara preferencia gubernamental y que poco aportaban a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores; y, otro, la delincuencia organizada como parte integrante de los sindicatos que se disputaban las cuotas de contratación de mano de obra y que también cobraban comisiones a las empresas (que éstas pagaban) para poder cumplir con sus funciones. Aunado a esto, se presentaron situaciones de extorsión y secuestro al personal tanto de la contratista como de las empresas extranjeras, que fueron denunciadas a las autoridades venezolanas sin obtener respuesta oportuna.

Se presentaron situaciones de extorsión y secuestro al personal tanto de la contratista como de las empresas extranjeras, que fueron denunciadas a las autoridades venezolanas sin obtener respuesta oportuna.

ZTE

Esta es una de las más grandes empresas chinas en telecomunicaciones. La empresa creó una filial en Venezuela en 2005. En la base de datos de Vendata se reflejan 19 acuerdos entre ZTE y el gobierno venezolano. Estos acuerdos inician en 2004 con un memorándum de entendimiento entre la empresa asiática y la empresa de telecomunicaciones Telecom de Venezuela, “para explotar una extensiva cooperación comercial sobre el desarrollo de tecnología de equipos y financiamiento” (Vendata, 2020). En 2007 se firma un acuerdo para la creación de una empresa mixta para la fabricación de equipos de telecomunicaciones, que entró en funcionamiento en octubre de 2009 con el nombre de Vtelca, empresa mixta “con 84,3 % de capital venezolano y 15,7 % de inversión china, y que contaba con alianzas tecnológicas con ZTE Corporation” (Cvec, 2019).

Dentro de los convenios más destacados por su importancia para los venezolanos, se encontró el convenio para el desarrollo de la Red de Transporte de Banda Ancha entre la Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico (Cadafe) y ZTE Corporation, firmado en septiembre de 2005 (Vendata, 2020).

Posteriormente, ZTE logró convenios, acuerdos y contratos con Venezuela en los años 2006, 2012, 2013, 2017 y 2018, de acuerdo con Vendata (Vendata, 2020). De éstos, uno de los convenios de 2017 generó discusión pública dado que se destinaron \$70 millones para reforzar la “seguridad nacional” de conformidad con lo anunciado por el presidente Nicolás Maduro (Berwick, 2018). Así mismo, ZTE sería la responsable de armar la base de datos para el “Carnet de la Patria” y el sistema de pago con este instrumento, identificación necesaria para recibir las ayudas dinerarias y de otros tipos que ofrece el gobierno venezolano a la población, mecanismo que instituciones especializadas en el área de políticas públicas catalogan como “una forma de control social” (Aponte, 2019). También serían los responsables de garantizar la tecnología 4G en Venezuela.

Para esta investigación se entrevistó a un trabajador relacionado con la empresa tecnológica china, que brindó información sobre las condiciones de trabajo que la empresa le ofreció por un año (entre 2017-2018) como Ingeniero de Sistema, especializado en automatización de procesos. El entrevistado trabajó para ZTE en la planta de la empresa china Haier, inaugurada en 2012 y ubicada en los Valles del Tuy del estado Miranda. La planta, un impresionante complejo industrial de 31.361 mts² de construcción, aspiraba a surtir el 70 % de los repuestos y servicios de producción de electrodomésticos a nivel nacional (Battiztelli, 2019). A la fecha la planta no ha fabricado su primer electrodoméstico (Ibíd.). A continuación, los hallazgos:

- La contratación fue de carácter individual, sin la firma de un contrato por escrito. El entrevistado trabajó para ZTE, pero a través de una empresa ubicada en España, gestión que realizaba la estatal china para saltarse sanciones o compromisos establecidos en la legislación venezolana. La estabilidad laboral era garantizada solo si el Estado venezolano pagaba a la transnacional china lo correspondiente. A pesar de haberse establecido una relación de hecho, solo percibía un salario de \$150 mensuales, sin beneficios, ni bonificaciones. Tampoco ofrecía seguridad social o seguro médico, en tanto no había una relación laboral formal. En diciembre de 2018 el salario mínimo mensual en Venezuela se ubicó en Bs 4.950, que equivalía a \$6,78 (en la tasa cambiaria de mercado real). El monto que ofrecía la empresa era

elevado en comparación con otros de la misma rama. La jornada laboral era de cinco días a la semana, 8 horas diarias, tal como lo establece la ley, con dos días libres a la semana.

El entrevistado trabajó para ZTE, pero a través de una empresa ubicada en España, gestión que realizaba la estatal china para saltarse sanciones o compromisos establecidos en la legislación venezolana.

- El entrevistado indicó que otras empresas de la rama de las telecomunicaciones multinacionales como Alcatel, Movistar y Golddata—en las que también trabajó—son más responsables en el cumplimiento de la legislación venezolana con todo el personal que contratan que las empresas chinas.
- Sobre la libertad y la organización sindical de trabajadores, el entrevistado señaló que no existían en esta empresa y que la supervisión de los empleados en la planta Haier corría por cuenta de militares y de personal chino por áreas.
- Había poca apertura para la incorporación del personal venezolano a áreas de trabajo técnico e ingeniería. Este recaía casi exclusivamente en personal chino. Así mismo, la transferencia de conocimiento era escasa o nula, lo que contraviene el artículo 28 de la Lottt.
- En la empresa había mucha presencia de milicianos, militares y militantes del PSUV. Esto suponía una especie de supervisión política, lo que generaba mayor hermetismo en el manejo de la información y en las relaciones interpersonales entre trabajadores venezolanos y personal chino.
- La cercanía del entrevistado con el funcionamiento de la planta Haier le permitió acceder a información importante sobre este proyecto, que a la fecha sigue sin funcionar. Entre otras cosas, explicó que la planta cuenta con cinco galpones y tiene una capacidad de producción que podría cubrir buena parte del mercado latinoamericano de electrodomésticos. El personal que esta empresa contrataba para

trabajos menores de mantenimiento y limpieza de áreas verdes provenía de la Milicia Bolivariana, la Fuerza Armada Nacional o del PSUV.

- A pesar de tener la planta instalada y disponer de materia prima que provenía de la India, la instalación no arranca por no disponer de una línea eléctrica que pudiese garantizar su funcionamiento. La empresa Haier aspiraba a que algunos de los insumos necesarios para la producción se fabricaran en Venezuela.
- La razón por la que el entrevistado culmina sus funciones con la empresa ZTE se debió a la falta de pago del gobierno venezolano a la empresa Haier, una deuda de aproximadamente \$700 millones y que, a su vez, significó la cesación del contrato con la empresa ZTE y el despido de un importante número de trabajadores.

Gezhouba Group Corporation

China Gezhouba Group Corporation (Cggc) forma parte de la estatal China Energy Engineering Group Co., Ltd. Ha formado “un patrón de desarrollo diversificado que abarca negocios como construcción, protección del medio ambiente, bienes raíces, cemento, ingeniería civil, carreteras, ingeniería del agua, fabricación de equipos y finanzas” (Cggc, 2020). En la base de datos de China Global Investment Tracker, esta empresa aparece relacionada con Venezuela por un contrato de \$ 290 millones en 2010 para un proyecto de agricultura. En 2012 participó en dos empresas más en un contrato con el Ministerio de Energía y Minas y la empresa Corpoelec (Corporación Eléctrica Nacional S.A.)—compañía estatal de electricidad de Venezuela—para construir la línea de transmisión eléctrica de la planta hidroeléctrica Manuel Piar, en Tocomá, estado Bolívar, hasta la represa Uribante-Caparo, en el estado Táchira. Este acuerdo suponía una inversión de \$ 1.313 millones. Esta empresa fue inhabilitada por el Banco Mundial en 2015 para dejar de funcionar por 18 meses, como medida por el mal desarrollo de tres proyectos que el organismo había financiado (Agencia OPI Santa Cruz, 2015).

Uno de los entrevistados para esta investigación estaba entre los ingenieros venezolanos que prestaron servicios en la ejecución de una de las obras desarrollada por la empresa Gezhouba. Se encontraron los siguientes aspectos de la relación laboral que estableció la empresa con el entrevistado:

- El entrevistado no fue contratado por Gezhouba sino a través de una contratista de nombre Constructora La Lucha 168. El dueño de esta empresa contratista era de nacionalidad china, asociado con un venezolano. La creación de esta empresa nació del interés de asumir varios contratos de la relación China-Venezuela que se encontraba en auge, por lo que las subcontratistas asumían distintos proyectos en distintas áreas y distintas zonas del país. El entrevistado trabajó en el Proyecto Socialista de Desarrollo Agrario del Eje Elorza-Mantecal, estado Apure. Este proyecto incluía vialidad, sistema de riego, vivienda, siembra de pasto y de arroz. También trabajó con la empresa CHEC de Venezuela (China Harbour Engineering Company, LTD) con el proyecto Fase I, II y III del Nuevo Terminal de Contenedores de Puerto Cabello, estado Carabobo, de la mano de la Constructora La Lucha 168. Este último proyecto se trataba de una obra que tendría “690 metros de longitud con seis grúas tipo pórtico para la descarga rápida de naves de gran calado tipo Panamax” (Ibemar, 2019). El proyecto inicial suponía una inversión de \$529 millones.
- Con relación al salario percibido, el entrevistado lo valora como “bueno” en comparación con los sueldos devengados en Venezuela, pero muy por debajo de los salarios que percibía el personal extranjero. Su trabajo en Gezhouba fue desempeñado entre noviembre 2011 a 2013. Su salario se ubicó entre Bs 17.000 a 20.000 cuando el salario mínimo se ubicaba para la fecha entre Bs 2.059,89 y 4.150; para este año la canasta alimentaria se calculaba en Bs 4.151,84 (Cenda, 2013). En este caso, a diferencia de los años siguientes, el salario percibido por el entrevistado suponía un ingreso representativo, cinco veces por encima del mínimo. Sin embargo, el pago al personal extranjero, como en el resto de las empresas evaluadas, se cotizaba en dólares y estaba muy por encima del percibido por los venezolanos. El entrevistado percibía un salario equivalente a \$312 y el personal chino entre \$2.000 y \$3.000.

- Había un importante número de trabajadores venezolanos. La jornada laboral era según lo preceptuaba la normativa venezolana; sin embargo, los supervisores e ingenieros responsables debían extender su jornada laboral. El personal chino estaba en oficina y la mano de obra venezolana en campo. La empresa reconocía horas extras y los beneficios de ley.
- El entrevistado señala que no se cumple el artículo 27 de la Lottt sobre el porcentaje de personal extranjero, ni el artículo 28 sobre los cargos de niveles medios y altos con exclusividad para los venezolanos, salvo excepciones. En los dos proyectos donde él trabajó, tanto en la empresa Gezhouba como en la CHEC, el personal extranjero superaba el 20 %. En el caso del proyecto del Terminal de Puerto Cabello, Carabobo, la situación era más compleja ya que los supervisores de campo no eran únicamente chinos, sino también cubanos en un nivel más alto como supervisores del proyecto. La distribución aproximada, según indica el entrevistado, era de un 30 % de personal venezolano y 70 % de personal chino en el campo; mientras que en la supervisión un 70 % era personal cubano y 30 % venezolanos.

Sobre la evaluación de la gestión de empresas chinas en Venezuela encontramos que ambos proyectos no han sido finalizados tal como fueron concebidos. El entrevistado considera que fueron proyectos que fracasaron primordialmente por corrupción y el desvío de dinero.

Sobre la evaluación de la gestión de empresas chinas en Venezuela encontramos que ambos proyectos no han sido finalizados tal como fueron concebidos. El entrevistado considera que fueron proyectos que fracasaron primordialmente por corrupción y el desvío de dinero. Las obras se quedaban sin presupuesto y no llegaban a su fase final.

- Particularmente sobre el proyecto del Puerto Cabello, Carabobo, señaló que hubo “mucha corrupción” y también accidentes de seguridad industrial con mucha frecuencia. Cuando se trataba de trabajadores chinos, eran sustituidos, y cuando era personal venezolano se les pagaba a las familias para evitar la denuncia ante organismos de inspección.

Conclusión

Los convenios alcanzados entre Venezuela y China a partir de los 2000 le abrieron las puertas a la inversión y a la instalación de empresas chinas en territorio venezolano. No obstante, las condiciones de dichos convenios no resultaron beneficiosas para el país receptor. Los casos de estudio de esta investigación evidencian como la participación de empresas chinas en Venezuela menoscabaron la legislación laboral venezolana, propiciaron prácticas corruptas y, en su mayoría, no resultaron en proyectos exitosos.

La Organización Internacional del Trabajo comprende en sus tratados fundamentales aquellos que todo Estado miembro debe garantizar mínimamente a sus trabajadores por el simple hecho de ser personas. Mientras China ha ratificado cuatro de los ocho fundamentales, Venezuela los ha ratificado todos, situación que le exige consignar en su legislación laboral los apartados correspondientes encaminados a garantizar el cumplimiento de estos acuerdos. Frente a esto, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras consigna en su marco normativo las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en Venezuela, incluso si el contratante es una filiar extranjera.

El resultado de los estudios de caso trabajados en la presente investigación advierte sobre un incumplimiento de las empresas chinas CNPC, Sinhydro, ZTE y Gezhouba Group Corporation, de algunos artículos que representan los principales medios de protección legal de la mano de obra consignados en la normativa laboral vigente de Venezuela: por una parte, la utilización de subcontrataciones como vía alterna para lograr un proceso de tercerización significa la evasión en el cumplimiento de compromisos laborales establecidos en la ley venezolana, ante el objetivo de las empresas chinas de economizar gastos en mano de obra. Adicionalmente, el pago de los proyectos era en dólares, pero el contrato de personal venezolano a través de empresas contratistas se realizaba en moneda local, sin compensación por los

efectos de la devaluación y la degradación de la moneda nacional y sin atender a la hiperinflación y el costo de vida para los trabajadores.

Por otra parte, se identificó que la asignación salarial del personal chino y extranjero dista de lo que percibieron los venezolanos en las empresas que trabajaron, pese a que estos recursos pasan a formar parte de la deuda de Venezuela hacia China. Aunado a esto, hubo un incumplimiento por parte de estas empresas de la cláusula sobre el porcentaje de personal extranjero en proyectos nacionales, el cual no puede superar el 10 % del total de trabajadores. Así mismo se encontró en los casos revisados que los cargos de nivel medio y alto fueron mayoritariamente asignados a personal chino o extranjero, sin contar con la cualificación y capacidad del personal venezolano, pese a que éste contaba con la formación y capacitación adecuadas para asumir dichos cargos.

En algunos casos, como es el de ZTE y Sinhydro, no se ofrecía estabilidad ni seguridad social a la mayoría de los trabajadores venezolanos, ya que los salarios devengados por los trabajadores se quedaban cortos con relación al costo promedio de vida para el momento en Venezuela. Una empresa extranjera que asume el compromiso de ejecutar proyectos en Venezuela debe incluir en su planificación las variaciones del costo de vida del país para definir el salario a pagar a los empleados, o establecer una media internacional promedio que sea representativa para la economía del país receptor. Únicamente una de las empresas evaluadas, CNPC, cumplió esta premisa, por lo que se puede afirmar que ofrecía condiciones laborales relativamente aceptables a sus empleados.

Por su parte, el gobierno venezolano pareciera haber estado al margen de lo informado por las personas entrevistadas en el presente estudio. Ante los hechos de secuestro, extorsión y la tercerización de la contratación del personal venezolano, denunciados por los trabajadores de la empresa Sinhydro, estos manifestaron no haber tenido respuesta oportuna por parte de las autoridades competentes. La ausencia de respuesta por parte del Gobierno Venezolano pudo estar motivada igualmente por los casos en donde el silencio fue comprado por las empresas tal y como advirtieron los trabajadores de Gezhouba Group Corporation. Sin embargo, las múltiples denuncias de las que ha sido objeto el país latinoamericano ante la Organización Internacional del Trabajo dejan entrever el estado actual de los derechos laborales en Venezuela. Este organismo se pronunció frente a las querellas por concepto de actos de violencia, persecución, acoso a empleadores y sindicalistas, discriminación, ausencia de consulta tripartita, entre otros, incumpliendo los convenios fundamentales y de gobernanza, ratificados por el país suramericano.

En cuanto el historial de denuncias de las que ha sido objeto Venezuela, la OIT se ha pronunciado en múltiples ocasiones, particularmente frente a la infracción de los convenios 87, 26 y 144, correspondientes a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y los métodos para la fijación del salario mínimo y la consulta tripartita, respectivamente. La comisión designada por la OIT en 2019 para investigar las reiteradas denuncias sobre violación a los convenios internacionales del trabajo por parte de Venezuela reconoció y ratificó dichas acusaciones.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se evidencia un historial de omisión y de incumplimiento por parte del Estado venezolano frente a su propia legislación. El incumplimiento de los artículos de la Lottt, que convergen a su vez con los tratados ratificados ante la OIT, deja entrever la ausencia del gobierno frente a la supervisión de los acuerdos alcanzados con otros países en materia de cumplimiento de las leyes laborales nacionales.

De igual forma, al ser el país financista y receptor de los contratos para ejecutar estos proyectos, China no asumió la instalación formal de sus empresas y la contratación directa del personal, lo que hubiese garantizado empleos de calidad a los venezolanos con mejores condiciones de trabajo y mejores salarios. El resultado del estudio muestra grandes limitaciones para el cumplimiento de sus normativas laborales internas. En el caso chino, las violaciones corresponden a condiciones de trabajo y protecciones laborales subóptimas, mientras que en el caso venezolano la protección de los trabajadores frente a empresas internacionales es prácticamente inexistente. Estas dos realidades posicionan a los países como infractores de los derechos laborales.

En esta relación binacional, como se ha descrito, Venezuela ha quedado en desventaja en materia económica debido al endeudamiento que actualmente tiene con la República Popular China. Así mismo, Venezuela ha sido objeto de diferentes formas de vulneración de los derechos laborales y de incumplimiento de su legislación laboral con consecuencias profundamente negativas. El Gobierno venezolano, responsable de firmar los acuerdos, convenios y proyectos con China, debe asumir la responsabilidad del fracaso de una relación binacional que, en su momento, representó una oportunidad de desarrollo para Venezuela.

Fuentes Bibliográficas

Adecco Institute. (2007). *Informe: El mercado laboral en China y la escasez de conocimientos*. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales.

Agencia OPI Santa Cruz (2015, 25 de agosto). A Gezhouba, la empresa china de las represas, la inhabilitó el Banco Mundial por desmanejos de las inundaciones. *OPI Santa Cruz*. <https://opisantacruz.com.ar/2015/08/25/a-gezhouba-la-empresa-china-de-las-represas-la-inhabilito-el-banco-mundial-por-desmanejos-de-las-inundaciones/>

American Enterprise Institute (2020). China Global Investment Tracker. <https://www.aei.org/china-global-investment-tracker/>

Aponte, C. (2019). *Carnet de la patria: Símbolo de un clientelismo ilícito*. Observatorio de Programas Sociales - Transparencia Venezuela. <https://politikaucab.files.wordpress.com/2019/09/programa-iii.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas [ONU]. (1948, 10 de diciembre). Declaración universal de los DDHH. Resolución 217A (III).

_____ [ONU]. (1966, 16 de diciembre). Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución 2200A (XXI).

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005, 26 de julio). Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (Gaceta Oficial N° 38.236). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1931/gaceta-oficial-38236-26-julio-2005.pdf>

_____ (2012, 30 de abril). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Gaceta Oficial N° 39.912). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgsistsegsocial_ven.pdf

_____ (2012, 7 de mayo). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (Gaceta Oficial N° 6.076). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

_____ (2015, 23 de octubre). Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras, Decreto No. 2006. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. (40.773), 1-8.

_____ (2017, 10 de diciembre). Ley Orgánica para la protección de los niños, niñas y adolescentes (Gaceta Oficial No. 5.859 Extraordinaria). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. <https://aliadasencadena.org/wp-content/uploads/2017/01/LOPNNA.pdf>

Asamblea Popular de China. (1994, 5 de julio). Ley Laboral de la República Popular de China No. 28 de 1994. *Organización Internacional del Trabajo [OIT]*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=37357

_____ (2002, 29 de junio) Ley sobre Seguridad en el Trabajo de la República Popular de China. . *Organización Internacional del Trabajo [OIT]*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=76096

_____ (2007, 29 de junio) Ley de Contratos de Trabajo de la República de China, Orden No. 65 del Presidente. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=76384

Banco Mundial. (2020). *Inversión extranjera directa, entrada neta de capital (balanza de pagos, US\$ a precios actuales) - China*. Datos Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/BX.KLT.DINV.CD.WD?locations=CN>

Battistelli, R. (2019, 18 de febrero). Haier: un complejo industrial que no termina de arrancar. *El Pitazo*. <https://elpitazo.net/investigacion/haier-un-complejo-industrial-que-no-termina-de-arrancar/>

BBC News Mundo. (2019, 24 de abril). La ingeniosa protesta en China contra el sistema de trabajo 996 (que el multimillonario Jack Ma defiende como una “bendición”. *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-48015037>

Bernardoni, M. (2011). El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma. *Revista Gaceta Laboral*, 17; 97-133.

Berwick, A. (2019, 7 de mayo). Como un negocio chino cosechó millones mientras crecía el hambre en Venezuela. *Reuters Investigates*. <https://www.reuters.com/investigates/special-report/venezuela-china-food-es/>

_____ (2018, 14 de noviembre). Como ZTE ayuda a Venezuela a implementar un control social al estilo chino. *Reuters Investigates*. <https://www.reuters.com/investigates/special-report/venezuela-zte-es/>

Bruzual, G. (2013). *Manual de Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Paredes.

Cecogrup (2017) *La realidad del empleo en China*. Cecogrup. <https://cecogrup.com/la-realidad-del-empleo-china/#:~:text=Un%20a%C3%B1o%20o%20m%C3%A1s%20pero,h%C3%A1biles%20de%20vacaciones%20anuales%20pagadas.>

Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores [CENDA]. (2013). *Informe Canasta Básica de Alimentos, bienes y servicios*. Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores [CENDA] <http://cenda.org.ve/buscador.asp?idp=2>

Centro de Justicia y Paz [CEPAZ]. (2018). *Reporte Nacional - Emergencia humanitaria compleja en Venezuela. Derecho a la salud*. Centro de Justicia y Paz [CEPAZ]. https://cepez.org.ve/documentos_informes/emergencia-humanitaria-compleja-en-venezuela/

Centro Venezolano de Estudios sobre China [CVEC]. (2019). *Informe sobre la relación bilateral entre la República Popular China y la República Bolivariana de Venezuela 2018-2019*. Centro Venezolano de Estudios sobre China [CVEC]. <https://cvechina.files.wordpress.com/2019/07/china-venezuela-una-asociacion-integral.pdf>

Chan, A. (2001). *China workers under assault: The exploitation of labor in a globalizing economy*. M.E. Sharpe Inc. Publishers.

Chan, A. y Siu, K. (2010). Analysing exploitation: The mechanisms underpinning low wages and excessive overtime in Chinese export factories. *Critical Asian Studies*, 42(2). 167-190.

Chan, J. y Pun, N. (2010). El suicidio como protesta por la nueva generación de trabajadores migrantes chinos: Foxconn, Global Capital y el Estado. *The Asia-Pacific Journal - Japan Focus*, 8(37). 1-33. <https://apjif.org/-Jenny-Chan/3408/article.html>

Chan, K. 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*, 133(4). <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2014.00222.x>

Charro, P. (1993). *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

China Gezhouba Group CO., LTD [CGGC]. (2020). *Corporate Overview*. China Gezhouba Group CO., LTD. <http://en.gzbgj.ceec.net.cn/col/col23069/index.html>

China Labour Bulletin [CLB]. (2019). *Employment and Wages*. China Labour Bulletin [CLB]. <https://clb.org.hk/content/employment-and-wages>

Colectivo sobre Financiamiento e Inversiones Chinas, Derechos Humanos y Ambiente [CICDHA]. (2018) *Examen Periódico Universal, Tercer Ciclo de Evaluación de las Obligaciones Extraterritoriales de la República Popular de China desde Sociedad Civil: Casos de Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador y Perú (Informe Sombra)*. Colectivo sobre Financiamiento e Inversiones Chinas, Derechos Humanos y Ambiente [CICDHA]. <http://chinaambienteyderechos.lat/informe-regional>

China National Petroleum Corporation [CCPC]. (2020). *CNPC at a Glance*. China National Petroleum Corporation [CCPC]. http://www.cnpc.com.cn/en/aboutcnpc/aboutcnpc_index.shtml.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2015). *Primer Foro de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) y China Explorando espacios de cooperación en comercio e inversión*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37577/1/S1421104_es.pdf

_____ [CEPAL]. (2019). *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe 2019*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44697-la-inversion-extranjera-directa-america-latina-caribe-2019>

Constitute Project. *Constitución de China, 1982, con enmiendas hasta 2004*. Constitute Project. https://www.constituteproject.org/constitution/China_2004.pdf?lang=es

Cornejo, R. (2018). *Las constituciones de China en Contexto*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2702/18.pdf>

- Corporación Nacional de Petróleo de China [CNPC]. (2018). *Informe Anual 2018*. Corporación Nacional de Petróleo de China [CNPC]. www.CNPC.com.cn
- Crónica Global. (2015, 8 de diciembre). China registra un año récord en huelgas. *Crónica Global Business*. https://cronicaglobal.lespanol.com/business/china-registra-un-ano-record-en-huelgas_29371_102.html
- Deniz, R y Borja, S. (2017, 22 de octubre). La huella de la expansión china en Ecuador y Venezuela. *Diálogo Chino*. <https://dialogochino.net/es/comercio-y-inversiones-es/9830-la-huella-de-la-expansion-china-en-ecuador-y-venezuela/>
- Dussel, P. y Ortiz, S. (2017). *Monitor de la OFDI de China en América Latina y el Caribe (2001-2016)*. Red Académica de América Latina sobre China [ALC-CHINA]. https://www.redalc-china.org/monitor/images/pdfs/menuprincipal/DusselPeters_OrtizVelasquez_2017_MonitorOFDIchinaALC_Espanol.pdf
- Dussel, E. (2018). *Monitor de la OFDI de China en América Latina y el Caribe 2018*. Red Académica de América Latina sobre China [ALC-CHINA]. https://www.redalc-china.org/monitor/images/pdfs/menuprincipal/DusselPeters_MonitorOFDI_2018_Esp.pdf
- _____ (2019). *Monitor de la OFDI de China en América Latina y el Caribe 2018*. Red Académica de América Latina sobre China [ALC-CHINA]. https://www.redalc-china.org/monitor/images/pdfs/menuprincipal/DusselPeters_MonitorOFDI_2019_Esp.pdf
- _____ (2020). *Monitor de la OFDI china en América Latina y el Caribe 2020*. Red Académica de América Latina sobre China [ALC-CHINA]. https://www.redalc-china.org/monitor/images/pdfs/menuprincipal/DusselPeters_MonitorOFDI_2020_Esp.pdf
- El Nacional. (2017, 2 de mayo). 90% de los trabajadores del sector formal ganan ahora salario mínimo. *El Nacional*. https://www.elnacional.com/economia/los-trabajadores-del-sector-formal-ganan-ahora-salario-minimo_180003/
- El País. (2007, 8 de junio). Esclavizados y torturados en una fábrica china. *El País*. https://elpais.com/internacional/2007/06/08/actualidad/1181253613_850215.html
- Proyecto Encovi. (2020). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019-2020*. Proyecto Encovi. <https://www.proyectoencovi.com/informe-interactivo-2019>
- _____ (2019). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2018*. Proyecto Encovi. <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2018-encuesta-nacional-de-condiciones-de-vida-copy>
- Encuesta Nacional de Hospitales [ENH]. (2019). *Inicio*. Encuesta Nacional de Hospitales. <https://www.encuestanacionaldehospitales.com/>
- National Bureau of Statistics of China (2019). *China Statistical Yearbook 2019*. National Bureau of Statistics of China. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>
- Ezquerro, L. (2006). *Tiempo de trabajo: Duración, ordenación y distribución*. Atelier.
- Figuroa, A. y Camacho, C. (2019, abril). Ni los chinos pudieron con la (mala) gestión petrolera del chavismo.

Transparencia Venezuela. <https://transparencia.org.ve/project/petroleo-historia-1/>

Fondo Monetaria Internacional [FMI] Departamento de Investigaciones. (2014). *Perspectivas de la economía mundial: La recuperación se afianza, pero sigue siendo despareja*. Fondo Monetaria Internacional [FMI]

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia [Unicef]. (2009). *No más trabajo infantil: una meta posible de alcanzar. Estudio sobre Educación y Trabajo infantil en la República Bolivariana de Venezuela*. <https://www.unicef.org/venezuela/sites/unicef.org.venezuela/files/2019-02/No%20m%C3%A1s%20trabajo%20infantil.pdf>

Guanipa, M. y Cohen, L. (2020, 1 de mayo). Wildfires pose heightened risk Venezuelan crude output. *Reuters-Ambiente*. <https://www.reuters.com/article/us-venezuela-oil-wildfires/wildfires-pose-heightened-risk-to-venezuelan-crude-output-idUSKBN22D5QT>

Han, X. (2017) La legislación laboral durante la época de la República de China entre 1912 y 1949. *Revista europea de historia de las ideas políticas y de las instituciones públicas*. 11. <http://www.eumed.net/rev/rehipip/11/xiaomei-han.html>

Harari, R. (2015). Condiciones de trabajo en las empresas chinas. *Revista Ecuador Debate*. 94. 115-130. <http://200.41.82.22/bitstream/10469/9607/1/REXTN-ED94-08-Harari.pdf>

Henriquez, H. (201, 3 de julio). China otorga crédito especial a Venezuela por 5 mil millones de dólares. *Nota de Prensa del Ministerio del Poder Popular Despacho de Presidencia*. http://presidencia.gob.ve/Site/Web/Principal/paginas/classMostrarEvento3.php?id_evento=10749

Hermoso, C. (2019, 30 de agosto). El salario de hambre. Artículo de Opinión. *Efecto Cocuyo*. <https://efecto-cocuyo.com/opinion/el-salario-del-hambre/>

Hernández, M. (2020, 14 de enero) Acuerdo comercial EE. UU.- China: el reto de Latinoamérica ante un nuevo triángulo de poder. *France 24*. <https://www.france24.com/es/20200113-acuerdo-comercial-ee-uu-china-el-reto-de-latinoam%C3%A9rica-ante-un-nuevo-tr%C3%ADangulo-de-poder>

Hernández, R. (2019, 14 de enero). China en el proceso de integración económica del Este de Asia. *Research Gate*. https://www.researchgate.net/publication/333856420_CHINA_EN_EL_PROCESO_DE_INTEGRACION_ECONOMICA_DEL_ESTE_DE_ASIA

Huang, X. (2015). *Cuatro mundos del bienestar: comprensión de la variación subnacional en el seguro social de salud chino*. The China Quarterly.

Redacción Ibermar. (2019, 27 de noviembre). Puerto de aguas profundas de Puerto Cabello, más de siete años en construcción. *Ibermar.net*. <https://ibemar.net/puerto-de-aguas-profundas-de-puerto-cabello-mas-de-siete-anos-en-construccion/>

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2018). *Datos socioeconómicos de la población 2018*. Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&i-

[d=103&Itemid=40](#)

_____ (2020). *Datos de Comercio Exterior. Importaciones y Exportaciones por país*. Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=48&Itemid=

International Trade Union Confederation – Confederación Sindical Internacional [ITUC CSI IGB]. (2020). *Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales: China*. International Trade Union Confederation – Confederación Sindical Internacional [ITUC CSI IGB]. <https://survey.ituc-csi.org/China.html#tabs-3>

Kim, Ch. (1975). *La Constitución de 1975 de la República Popular de China*. University of Illinois Urbana – Champaign. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2335/4.pdf>

Koop, F. (2019, 25 de abril). La Franja y la Ruta, la nueva cara de China en América Latina. *Diálogo Chino*. <https://dialogochino.net/es/infraestructura-es/26121-la-franja-y-la-ruta-la-nueva-cara-de-china-en-america-latina/>

Laya, P; Peter, M. y Kassai, L. (2019, 5 de septiembre). Venezuela´s oil Woes Deepen as Chinese Contractor Halts Work. *Bloomberg*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-09-05/venezuela-s-oil-woes-deepen-as-chinese-contractor-halts-work>

Liu, J. (2011). *Dinámica del desarrollo del seguro social de salud: examen de los determinantes de la cobertura del seguro médico básico chino con datos de panel*. *Ciencias sociales y medicina*. (Vo. 73). Elsevier.

Locke, R.; Kochan; Thomas; Romis, M. y Qin, F. (2007). Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike. *Revista Internacional del Trabajo*. 126 (1). 21-43.

López, M y Gentile, N. (2008). Sistema de indicadores económicos y sociales: la importancia del análisis integrado. *Centro de Investigación, seguimiento y monitoreo del desarrollo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – Universidad Nacional de Mar del Plata*. 1-21. <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00408.pdf>

López, V. (2016). La emergencia de China como potencia mundial. Fin del periodo de alto crecimiento y nuevos desafíos. *Revista Migración y Desarrollo*. 14(26). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992016000100167

Lourenço, F. (2017). Seguro social de salud en China: principales reformas y desequilibrios. *Revista Salud Colectiva*. 13(1). 5-17.

Martínez, J. (1996). *El tiempo de trabajo* (1era Edición). CISS.

Matheus, J. (2018, 14 de noviembre). China y Venezuela firman últimos 14 acuerdos de los 28 suscritos en la Comisión de Alto Nivel. *Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Exteriores*. <http://mppre.gob.ve/2018/09/14/china-y-venezuela-firman-ultimos-14-acuerdos-de-los-28-suscritos-en-la-comision-de-alto-nivel/>

- Mitidieri, A. (2018, 5 de diciembre). China y Venezuela reactivan megaproyecto conjunto de refinación que empezaría a operar en 2021. *Reuters*. <https://lta.reuters.com/articulo/petroleo-china-venezuela-idLTAKB-N1O41M8-OUHLT>
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social [OVCS]. (2019). *Informe anual Conflictividad social en Venezuela 2019*. Observatorio Venezolano de Conflictividad Social [OVCS]. <https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/tendencias-de-la-conflictividad/conflictividad-social-en-venezuela-en-2019>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 (núm 1)* Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
- _____(1970a). *Convenio N° 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C052
- _____(1970b). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131#:~:text=1.apropiada%20la%20aplicaci%C3%B3n%20del%20sistema
- _____(1973). *Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima, 1973. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- _____(2000). *Medios de apreciación de la situación. Evaluación del marco institucional*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/c2.htm>
- _____(2005). *Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 337, Junio 2005. Caso núm. 2189 (China)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906999
- _____(2007) *Caso individual (CAS). Discusión: 2007, Publicación: 96ª reunión CIT*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3341721
- _____(2011). *Observación (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT*. Organización Internacional del Trabajo [OIT].
- _____(2012). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_713126/lang--es/index.htm
- _____(2014). *Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235286.pdf
- _____(2017a). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo [OIT], Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--es/index.htm>
- _____(2017b). *Informe provisional - Informe núm. 381, Marzo 2017*. Organización Internacional del Trabajo [OIT], Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3327407
- _____(2017c). *Efectos de China en la cantidad y calidad del empleo en América Latina y el Caribe*. Organi-

zación Internacional del Trabajo [OIT], Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_648520/lang--es/index.htm

____ (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

____ (2019a). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Organización Internacional del Trabajo [OIT], Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650653/lang--es/index.htm

____ (2019b). *Informes del Comité de Libertad Sindical 389.º informe del Comité de Libertad Sindical. Queja contra el Gobierno de China presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711398.pdf

____ (2019c) *Eliminar el trabajo infantil: 100 años de acción. Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_709734.pdf

____ (2019d) *Informe de la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT].

____ (2020a). *Informe sobre tratados firmados en la República Bolivariana de Venezuela (OIT)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO:P11200_COUNTRY_ID:103404 ____ (2020b). *Informe sobre tratados no firmados en la República Popular China (OIT)*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102880

____ (2020c). *Informe sobre tratados firmados en la República Bolivariana de Venezuela*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102880

____ (2020d). *Informe sobre tratados no firmados en la República Bolivariana de Venezuela*. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102880

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

____ (2017). *Observación general núm. 24 (2017) sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQcIMOUu-G4TpS9jwIhCJcXiumBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56%2F9J1LMnnqJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf%2FIH>

____ (2020). *Repositorio de estadísticas oficiales del comercio internacional y tablas analíticas relevantes*. <https://comtrade.un.org/>

OpenSignal. (2016). *Informe sobre el estado global de las redes móviles agosto 2016. Revisión de datos sobre Velocidad General, datos de Venezuela*. <https://www.opensignal.com/reports/2016/08/global-sta->

[te-of-the-mobile-network](#)

_____ (2019). *The State Of Mobile Network Experience*. https://www.opensignal.com/sites/opensignal-com/files/data/reports/global/data-2019-05/the_state_of_mobile_experience_may_2019_0.pdf

Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2019). *Glosario de la OIM sobre Migración*. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf?language=en>.

Pan, J. y Liu, G. (2012). *Los Determinantes de los gastos en salud del Gobierno Nacional Provincial Chino: Evidencia de datos de 2002-2006* (Vol, 21). Health Economics.

Petroguía (2020). *Sinovensa incorporó dos tanques de almacenamiento por 20.000 barriles*. <http://www.petroguia.com/pet/noticias/petr%C3%B3leo/sinovensa-incorpor%C3%B3-dos-tanques-de-almacenamiento-por-20000-barriles>

Petróleos de Venezuela S.A [PDVSA] (2006). *SISDEM Cumple un año asignando de forma justa los puestos de empleo en la industria petrolera*. http://www.PDVSA.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1639:2750&catid=10&Itemid=589&lang=es

_____ (2020). *Creada comisión presidencial para la defensa, reestructuración y reorganización de la industria petrolera "Alí Rodríguez Araque"*. http://www.PDVSA.com/index.php?option=com_content&view=article&id=9471:creada-comision-presidencial-para-la-defensa-reestructuracion-y-reorganizacion-de-la-industria-petrolera-ali-rodriguez-araque&catid=10:noticias&Itemid=5&lang=es

Perdomo, Luna (2020). *Gerentes de Pdvsa acusados de espionaje han sido torturados, aseguran familiares*. *Tal Cual*. <https://talcualdigital.com/gerentes-de-pdvsa-acusados-de-espionaje-han-sido-torturados-aseguran-familiares/>

R4V. (2020). *Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes en Venezuela*. <https://r4v.info/es/situations/platform>

Provea. (2016). *Informe Anual: Derecho a la Seguridad Social*. <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/10SeguridadSocial-3.pdf>

_____ (2018). *Informe Anual: Derecho a la Seguridad Social*. <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/10SeguridadSocial-5.pdf>

Ramo, G. (2011). *La nueva Ley de Seguridad Social de la República Popular de China*. Instituto Español de Comercio Exterior.

_____ (2018). *Estos son los países con más (y menos) vacaciones del mundo*. <https://www.elindependiente.com/economia/2018/07/29/paises-vacaciones-mundo/>

Red por los Derechos Humanos de los Niños, niñas y adolescentes de Venezuela [REDHNNA]. (2020). *Derechos de Papel: Salud en Postración*. <https://www.redhnna.org/noticias/derechos-de-papel-salud-en-postracion>

Reuters. (2016). *2.200 millones de dólares desembolsará China para inversión en Venezuela*. <https://www.bancaynegocios.com/2-200-millones-de-dolares-desembolsara-china-para-inversion-en-venezuela/>

_____ (2017). *Demanda de crudo de China treparía en el 2017 a máximo histórico*. <https://www.bancaynegocios.com/demanda-de-crudo-de-china-treparia-en-el-2017-a-maximo-historico/>

Rodríguez, M. (2011). *Situación de los derechos laborales en China: Implicaciones políticas y económicas*. Documento de trabajo 60/2011. https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/opex_documentos_archivos/ea41ee7b76c9b278101cf6727bb3321a.pdf

Soler, F. (2009). *La Ley China de Contratos de Trabajo un año después de su entrada en vigor*. Observatorio Iberoamericano de Asia-Pacífico. https://nanopdf.com/download/la-ley-china-de-contratos-de-trabajo-un-ao-fiteqa-ccoo_pdf

Speedtest. (2020). Índice global de prueba de velocidad: Clasificación mensual de las velocidades de banda ancha fija y móvil de todo el mundo. Disponible en: <https://www.speedtest.net/global-index>

Sudworth, J. (2020). *Uigures de China: el video de una modelo da un vistazo poco común al interior del internamiento*. Publicado el 04-08-2020. <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-53650246>

Transparencia Internacional. (2019). *Índice de percepción de corrupción 2019*. <https://transparencia.org.ve/venezuela-es-el-pais-mas-corrupto-en-america-y-el-caribe-segun-el-indice-de-percepcion-de-la-corrupcion-2019/>

Transparencia Venezuela. (2015). *Operación Lava Jato en Venezuela*. <https://transparencia.org.ve/wp-content/uploads/2016/07/Presentacio%CC%81n-empresas-BRASIL-1.pdf>

_____ (2020). *Salud en Venezuela: un escenario aterrador para 2020*. <https://www.derechos.org.ve/actualidad/salud-en-venezuela-un-escenario-aterrador-para-2020-1>

TeleSur (2015, 7 de enero). *Venezuela y China: cooperación bilateral para el pueblo - Declaración pública del Canciller de la República Bolivariana de Venezuela, Jorge Arreaza*. Telesur. <https://www.telesurtv.net/analisis/Venezuela-y-China-Cooperacion-bilateral-para-el-pueblo-20150107-0042.html>

Tendencias Digitales. (2018). *Penetración y Usos de internet en Venezuela 2018*. <https://tendenciasdigitales.com/web/wp-content/uploads/2018/04/Penetraci%C3%B3n-y-usos-de-internet-en-Venezuela-2018.pdf>.

Valades, D. (1980). *La Constitución de 1978 de la República Popular de China*. Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/legisla/article/download/35359/32282>

Valverde, M. (1976). *El período de prueba en el contrato de trabajo*. Editorial RDU

Velásquez, A. (2018). *Políticas de libre comercio y desigualdad de género en el mercado laboral*. <http://focoeconomico.org/2018/11/27/politicas-de-libre-comercio-y-desigualdad-de-genero-en-el-mercado-laboral/>

Vendata. (2020). *Base de datos de Venezuela abiertos a tu alcance*. <https://vendata.org/site/que-es-vendata/>

World Integrated Trade Solution [Wits]. (2019). *Exportaciones e importaciones en el Mundo China 2018*. <https://wits.worldbank.org/countrysnapshot/es/CHN/textview>

Xiuzhong, V.; Cave, D.; Leibold, J.; Munro, K. y Ruser, N. (2020). *Uigures a la venta. 'Reeducación', trabajo forzoso y vigilancia más allá de Xinjiang*. <https://ichi.pro/es/uigures-en-venta-reeducacion-trabajo-forzoso-y-vigilancia-mas-alla-de-xinjiang-22846653266399>.