

Los salarios en China



Los niveles salariales en China han aumentado constantemente en las últimas dos décadas, la economía se ha desarrollado y el sector privado ha creado nuevas oportunidades de empleo. Sin embargo, las disparidades entre las regiones geográficas, sectores industriales y entre los altos ejecutivos y los trabajadores también se han incrementado de manera significativa, ampliando la brecha entre ricos y pobres. Por otra parte, los aumentos salariales para los trabajadores peor pagados en China a menudo se han visto erosionadas por el aumento del coste de vida. El problema de los atrasos salariales sigue siendo un problema grave y sin resolver en todo el país.

Disposiciones legales sobre las horas de trabajo y los salarios

- La semana de trabajo estándar en China es de 40 horas (ocho horas por día, cinco días a la semana).
- La *Ley del Trabajo* de 1994 establece que las horas extraordinarias se pagarán por cualquier trabajo que exceda las horas normales de trabajo y que las horas extraordinarias no podrán superar las tres horas al día o las 36 horas al mes (artículo 41).
- El pago de las horas extras no debe ser inferior al 150 por ciento del salario de un empleado durante días normales de trabajo; 200 por ciento de los días de descanso, y el 300 por ciento en las fiestas nacionales, como el Año Nuevo Lunar (artículo 44).
- Los salarios deberán pagarse a los propios trabajadores en moneda de curso legal y de forma mensual. La deducción de los salarios o el retraso en el pago de los salarios está estrictamente prohibido (artículo 50).
- El empleador debe pagar los salarios a los trabajadores durante sus vacaciones legales, permiso por matrimonio o por fallecimiento de familiares (artículo 51).

El salario mínimo

El artículo 48 de la *Ley del Trabajo* establece que el salario mínimo legal debe fijarse en un nivel suficiente para satisfacer las necesidades diarias de los empleados. No fue hasta marzo de 2004 sin embargo, cuando el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social implementó sus [regulaciones de salario mínimo](#), y que se establecieron directrices para establecer un marco de cálculo y ajuste del salario mínimo.

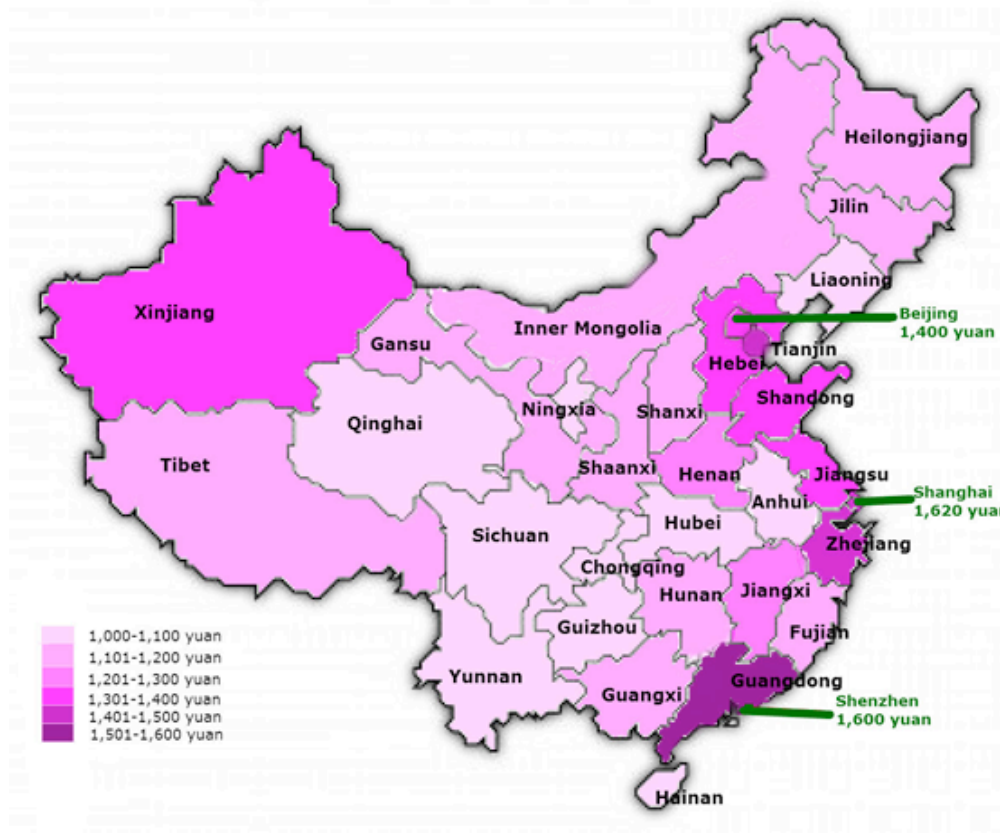
Las *regulaciones* establecen que los gobiernos regionales deben determinar y ajustar el salario

mínimo mensual para los trabajadores a tiempo completo teniendo en cuenta:

- El coste de vida mínimo de los empleados locales y sus dependientes
- El índice de precios al consumidor para los residentes urbanos
- Las contribuciones a los fondos sociales de la seguridad social y vivienda pagados por los empleados
- El salario promedio de los trabajadores en la localidad
- El nivel de desarrollo económico y de la oferta y la demanda de mano de obra en la localidad.

Como los cálculos se basan en las condiciones locales, hay un amplio margen de niveles de salario mínimo en todo el país. En general, los mayores salarios mínimos se encuentran en las regiones costeras económicamente desarrolladas y los salarios más bajos en las provincias centrales y occidentales menos desarrolladas. Sin embargo, los gobiernos de las zonas remotas, Tíbet y Xinjiang han establecido niveles de salario mínimos relativamente altos en un intento por atraer a los trabajadores emigrantes. Desde el 1 de mayo de 2013, el salario mínimo mensual más alto fue el de Shanghai (1.620 yuanes), seguido de cerca por Shenzhen (1.600 yuanes). El salario mínimo más bajo fue el de la provincia central de Anhui (1.010 yuanes). *Ver el siguiente mapa.*

Niveles de salario mínimo en China (por mes) por región



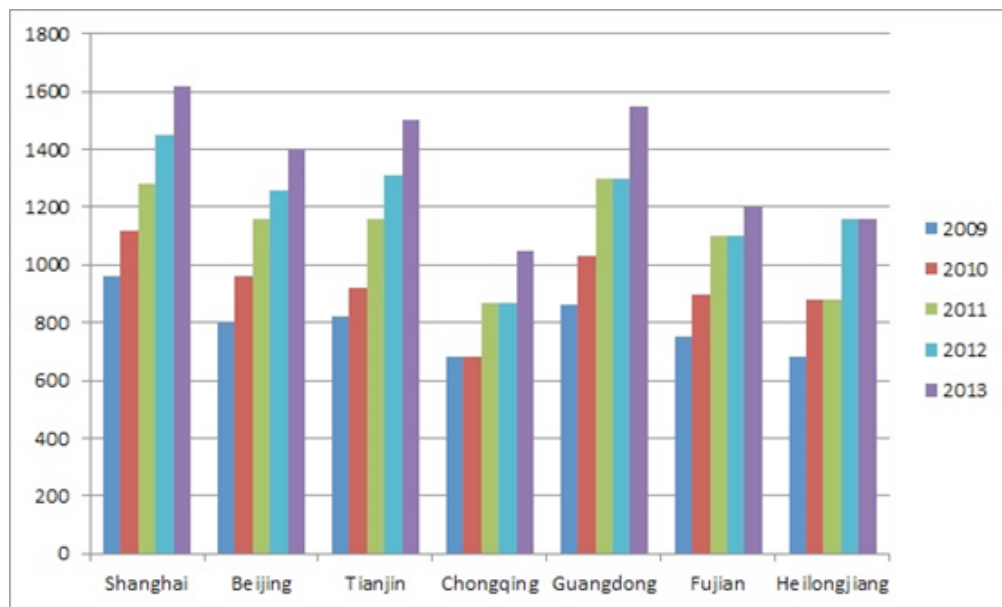
Fuente: MoHRSS

El mapa muestra sólo los niveles de los salarios mínimos más altos dentro de cada provincia o región. Cada región puede tener cuatro o cinco niveles de salario mínimo para los condados y

distritos urbanos, y la brecha entre los niveles más altos y más bajos puede ser muy considerable. En Guangdong, por ejemplo, el salario mínimo en la capital provincial Guangzhou es de 1.550 yuanes al mes, pero el salario mínimo en Maoming, en gran parte rural, es sólo de 1.010 yuanes. En otras palabras, el salario mínimo en Maoming es cerca de dos tercios del de Guangzhou y del mismo nivel que en Hefei, capital de la provincia de Anhui.

El *Reglamento* recomienda que los salarios mínimos deben establecerse entre el 40 al 60 por ciento del salario mensual promedio y que los gobiernos locales deben llevar a cabo una revisión de ajuste al menos una vez cada dos años (artículo 10). Sin embargo, en 2008, el gobierno central de Beijing anunció la congelación de todos los aumentos del salario mínimo al comienzo de la crisis económica global. A principios de 2010, las distintas provincias comenzaron a elevar sus salarios mínimos otra vez, y desde entonces casi todas las regiones han aumentado sus salarios mínimos en varias ocasiones, con un incremento anual promedio de alrededor del 22 por ciento entre 2010 y 2012. En 2012, un total de [25 provincias aumentó su salario mínimo en un promedio del 20,2 por ciento](#), según datos del Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social (MOHRSS).

Niveles de salario mínimo de Ciudades y Provincias Seleccionadas (en yuanes)



Fuente: MoHRSS

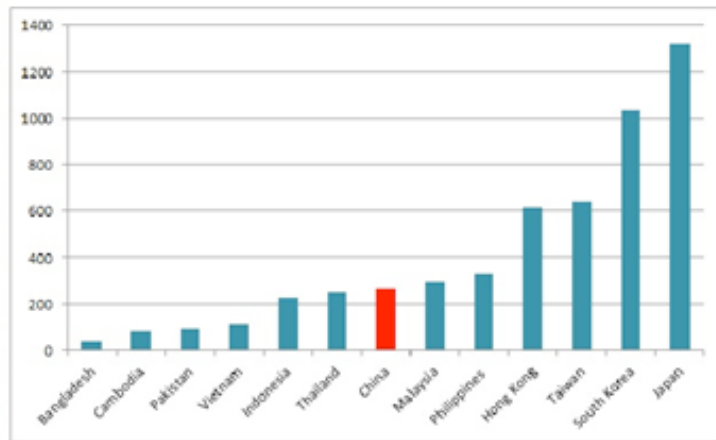
En el Plan Quinquenal de China en curso (2011-15), el [salario mínimo está previsto que aumente a una tasa promedio del 13 por ciento al año](#) y, finalmente, llegar al 40 por ciento del salario medio en cada región, según lo sugerido por el Reglamento de 2004. Actualmente, el nivel del salario mínimo en muchas ciudades está por debajo del porcentaje de referencia del 40%. El salario mínimo en Shanghai en 2012 fue de 1.450 yuanes, alrededor del 31 por ciento de los 4.692 yuanes del salario mensual promedio, según los cálculos de la oficina municipal de recursos humanos y la seguridad social. En Beijing, el salario mínimo en 2011 fue de 1.160 yuanes al mes, un 25 por ciento de los 4.672 yuanes del salario medio. Y en la ciudad suroccidental de Chongqing, el salario

mínimo de 870 yuanes por mes de 2011 fue igual al 26 por ciento de los 3.337 yuanes del salario medio de ese año.

A nivel internacional, el salario mínimo de China (en ciudades costeras al menos) se encuentra ahora en la gama media de los países asiáticos. Consulte la tabla siguiente. Aunque los niveles salariales siguen siendo muy inferiores a los de Japón, Corea del Sur y Singapur (todos los cuales importan mano de obra de China), los salarios de los trabajadores de las fábricas chinas son ahora significativamente más altos que los de los trabajadores de las fábricas en Bangladesh, Vietnam y Camboya. Esto ha dado lugar a una transferencia y deslocalización a gran escala de las industrias intensivas en mano de obra y bajos salarios como ropa, juguetes y calzado a lugares de producción más baratos. Sin embargo, China sigue siendo, por el momento, la mayor economía manufacturera de Asia, y probablemente del mundo.

Niveles de salario mínimo en Asia (US\$)

Country	Monthly Minimum Wage Levels (In US\$)
Bangladesh	38
Cambodia	80*
Pakistan	91
Vietnam	112
Indonesia	228
China	264
Philippines	329^
Thailand	240^
Malaysia	297
Taiwan	638
Hong Kong	615
South Korea	1,034*
Japan	1,319*



★ in garment and shoe industry only

*Monthly equivalent of hourly minimum wage based on maximum working time of 40 hours per week, 4 weeks per month.

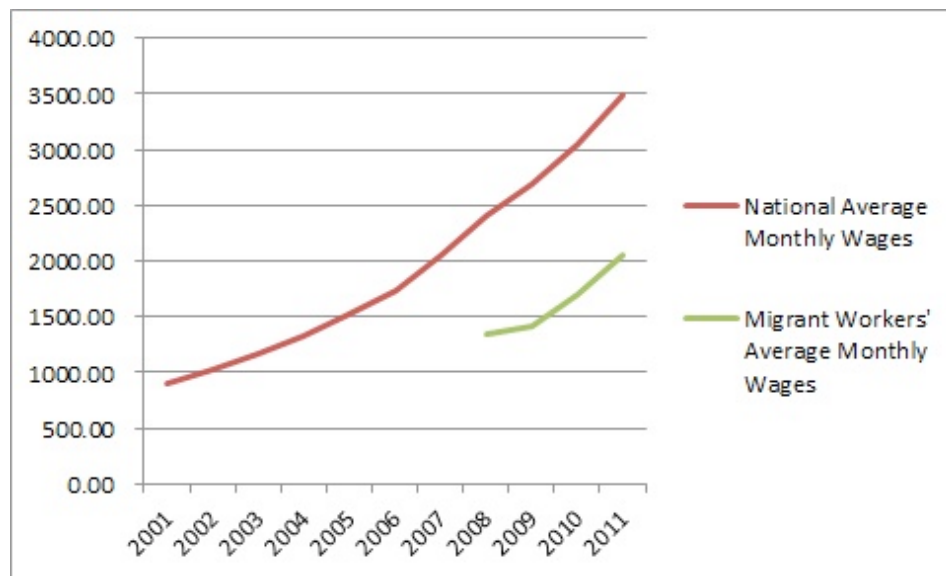
^Monthly equivalent of daily minimum wage based on maximum working time of 6 days a week, 4 weeks per month

Desigualdad en los ingresos

El salario mensual promedio de los trabajadores en China ha aumentado cada año durante la última década, según las estadísticas oficiales. Sin embargo, estas cifras ocultan grandes diferencias entre los distintos grupos de trabajadores, sectores industriales y regiones geográficas.

Los salarios de los trabajadores emigrantes, en particular, han quedado muy por debajo de la media nacional. Una encuesta realizada por la Oficina Nacional de Estadísticas estima que el [salario medio mensual de los trabajadores migrantes](#) en 2012 era sólo de 2.290 yuanes, lo que representó un aumento de 11.8 por ciento en 2011. El salario promedio global en 2011 fue de 3.500 yuanes, aproximadamente un 75 por ciento más alto que el salario promedio de los trabajadores migrantes de 2.049 yuanes al mes. Ver el gráfico a continuación.

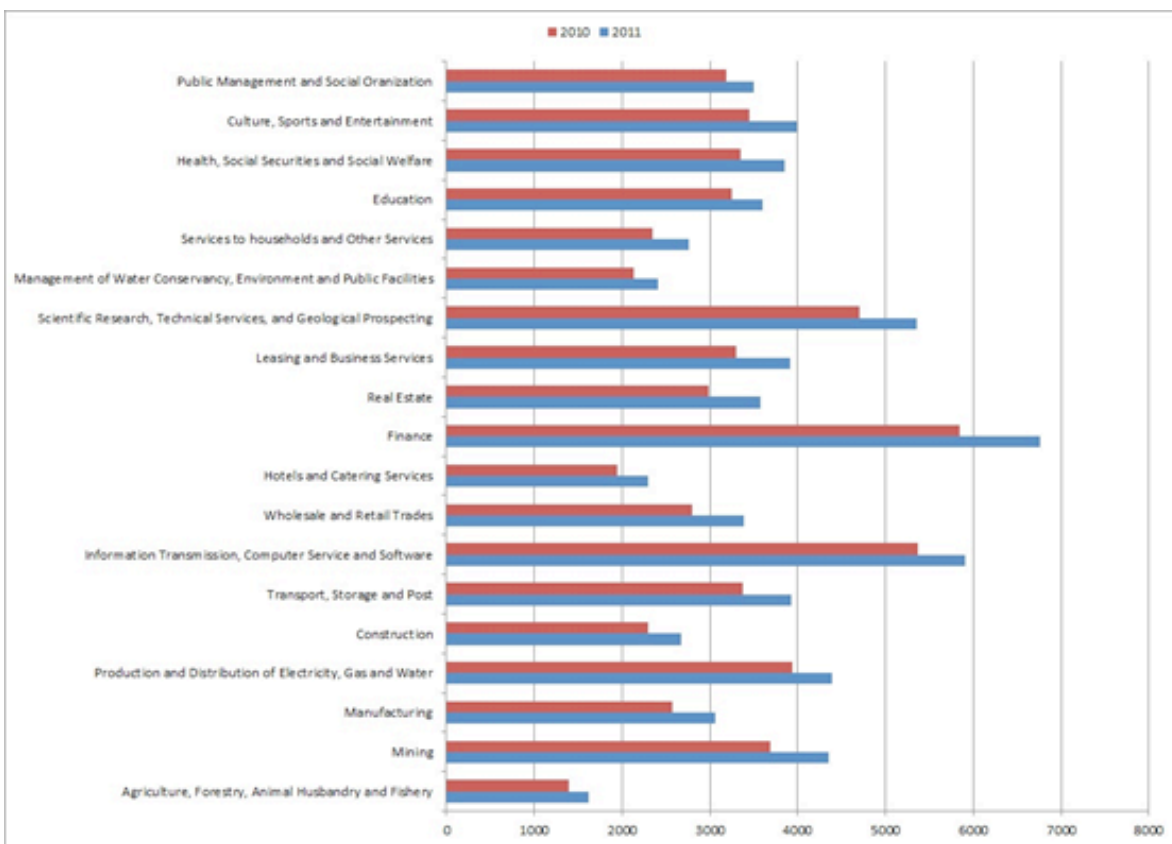
Salarios Promedio Mensual (Yuan)



Fuente: Oficina Nacional de Estadística, China Statistical Yearbook 2012

También han surgido diferencias salariales considerables entre los distintos sectores, el salario promedio del sector finanzas ahora es más del doble que en la industria manufacturera y tres veces mayor que en restauración y hostelería. *Vea la tabla a continuación.*

Los salarios mensuales medios de los diferentes sectores en 2010 y 2011



Fuente: Anuario Estadístico de China 2012

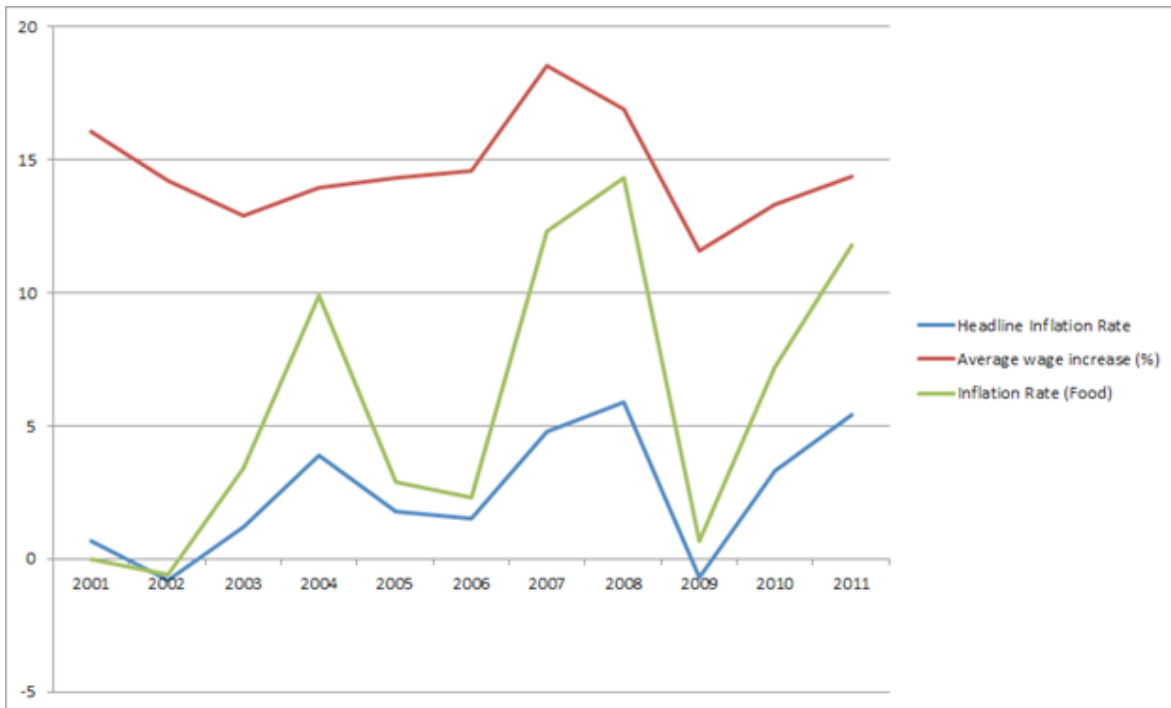
Por otra parte, existen brechas importantes entre los salarios más altos y más bajos en cada sector. Es difícil obtener datos fiables y completos sobre el rango de los salarios en cada sector, pero un estudio académico publicado en 2012 mostró que los [salarios para los altos ejecutivos fue de aproximadamente diez veces el salario promedio en China](#). El salario medio de los directores generales de la muestra fue de 355.150 yuanes al año en 2010, o 9,7 veces mayor que el salario promedio de ese año. Por otra parte, la diferencia entre la retribución de un consejero delegado y el salario medio ha aumentado considerablemente en los últimos diez años, pasando de 4,4 veces superior en 2001 a 9,1 veces mayor en 2005. En las grandes empresas públicas, el salarios de los

altos ejecutivos es de unos 700.000 yuanes anuales, o alrededor de 16 veces el salario promedio de los empleados de las empresas públicas en 2011.

Es importante señalar aquí que los aumentos salariales para los trabajadores con salarios más bajos en China no siempre se han traducido en mejores condiciones de vida. Para muchas familias de bajos ingresos, los aumentos salariales se erosionan rápidamente por los aumentos en el coste de vida y los trabajadores gastan una parte sustancial de sus salarios en necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, el transporte, la ropa y las telecomunicaciones.

Los aumentos salariales promedio de la última década han sido de alrededor de diez puntos porcentuales superiores a la tasa general de inflación, pero a menudo sólo alrededor de un cinco por ciento más alta que la tasa de inflación de los alimentos. *Ver el gráfico a continuación.*

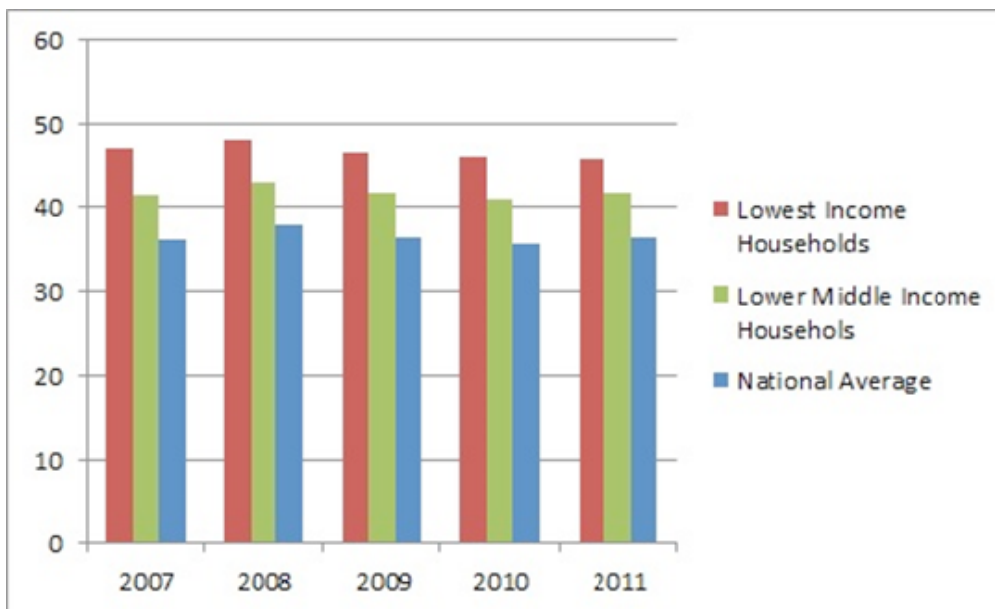
Promedio de aumento salarial y tasas de inflación



Fuente: Anuario Estadístico de China 2012

Las cifras oficiales de los últimos cinco años muestran que las familias urbanas de bajos ingresos de China gastan habitualmente alrededor del 46 por ciento de su presupuesto total en alimentos. Y el gasto en alimentos de los hogares de ingresos medios es muy inferior, porque a nivel nacional el gasto medio en un 36 por ciento en los últimos cinco años. *Véase el gráfico siguiente.*

El gasto en alimentos como porcentaje del gasto total del hogar



Fuente: Anuario Estadístico de China 2008, 2009, 2010, 2011, 2012

Una nueva generación exige más

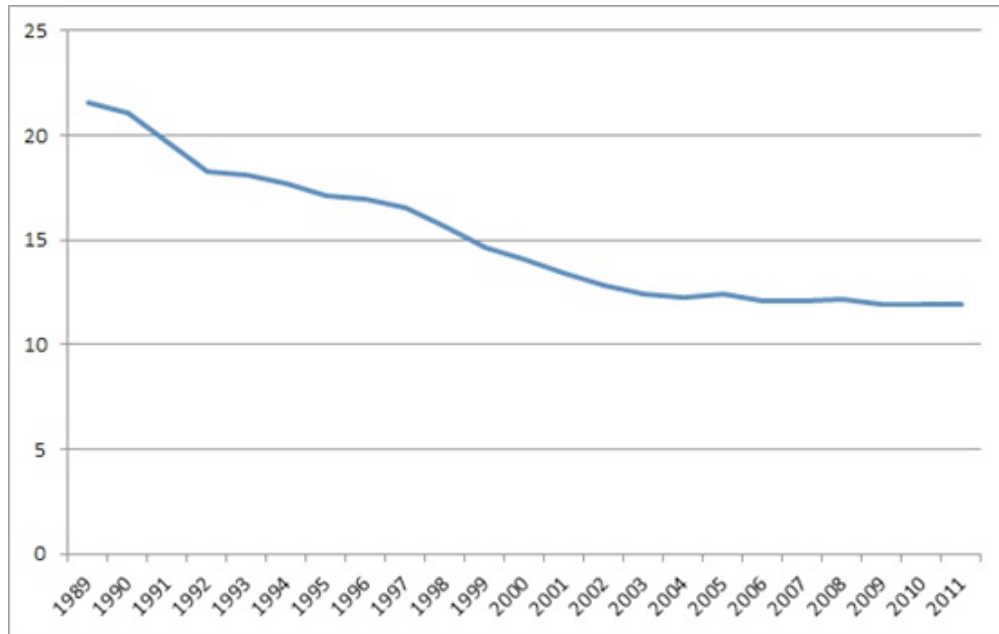
Los incrementos salariales de los últimos años han sido en buena parte el resultado de la presión de una nueva generación de trabajadores emigrantes que ya no están dispuestos a tolerar los bajos salarios y duras condiciones de trabajo que tuvo que soportar la generación de sus padres.

Los trabajadores más jóvenes están mejor educados que sus padres, tienen mayores expectativas

y aspiraciones, y son mucho más conscientes de sus derechos como trabajadores. Además, ahora tienen la confianza, los medios y la capacidad para presionar por salarios más altos. Casi todos los jóvenes trabajadores tienen acceso a Internet móvil y muchos son activos en las redes sociales. Esto hace que les sea posible difundir noticias en tiempo real de los conflictos laborales, sus reivindicaciones y sus acciones en apoyo de las mismas. Esto a su vez puede crear publicidad y ejercer presión sobre la administración y el gobierno local para resolver el litigio lo antes posible.

Un factor importante a tener en cuenta es que, como la tasa de natalidad en China disminuye debido a la política de un solo hijo, hay cada vez menos trabajadores jóvenes que se incorporan a la fuerza laboral. Mientras que en el pasado, parecía que había una fuente casi inagotable de jóvenes trabajadores emigrantes en busca de empleo en las fábricas del sur, la oferta hoy ha caído muy por debajo de la demanda, y los empleadores se ven obligados a ofrecer salarios más altos si quieren reclutar nuevos trabajadores y retener a los empleados existentes.

Tasa de natalidad china (%)



Fuente: Anuario Estadístico de China 2012

En 2012, el número total de personas en edad de trabajar en China se redujo por primera vez desde que comenzaron a registrarse, lo que marca el comienzo de una tendencia que se espera que se acelere en los próximos dos decenios. La Oficina Nacional de Estadísticas anunció en enero de 2012 que el número de personas de entre 15 y 59 años se situó en 937,27 millones a finales de 2012, una caída de 3,45 millones de personas en relación con 2011.

Los atrasos salariales

A pesar de que los trabajadores en muchos sectores han logrado salarios más altos, la falta de pago o el retraso de los mismos, así como el pago parcial, siguen siendo comunes, incluso rutinarios, sobre todo en las industrias de la construcción y la manufactura. Las protestas de los trabajadores contra los atrasos salariales se producen casi todos los días en todo el país, pero

especialmente en las semanas previas al Año Nuevo Lunar, cuando los trabajadores emigrantes se preparan para ir a casa a visitar a sus familias. Las protestas son a menudo dramáticas, con los trabajadores amenazando con saltar de edificios altos y puentes, y manifestaciones masivas frente a los edificios del gobierno. Con el auge de las redes sociales, muchas protestas han sido virales, como la de los trabajadores de la construcción de [Yunnan que protagonizaron una protesta con sus hijos](#) en el 2012 exigiendo el pago de 20 millones de yuanes de salarios atrasados. Y en enero de 2013, un grupo de [trabajadores de la construcción, incluso recurrió a bailar de Gangnam Style](#) frente a la discoteca que habían construido exigiendo el pago de sus salarios.

Los MOHRSS registraron un total de [218.000 casos de atrasos salariales en el 2012](#), un aumento del 7,5 por ciento respecto al año anterior. Alrededor del 80 por ciento de los casos se producen en el sector de la construcción, y [casi todas las víctimas son trabajadores migrantes](#).

En respuesta a este enquistado problema, muchos gobiernos locales y regionales han introducido un sistema de fondos de contingencia e implementado varios mecanismos para garantizar que los salarios se pagan a tiempo o por lo menos se acaban pagando en su totalidad. Estas políticas son coloquialmente conocidos en China como los "dos fondos y los tres mecanismos" (两金三制). En 2011, los gobiernos locales afirmaron haber ayudado a que 6,2 millones de trabajadores recuperasen alrededor de dos mil millones de yuanes de salarios atrasados. También en 2011, el *Código Penal* en China fue modificado para que la falta de pago maliciosa de los salarios sea un delito criminal. A finales de 2012, se habían iniciado un total de 152 causas criminales, 134 habían concluido y se había condenado a 120 acusados. La mayoría de los casos han supuesto hasta ahora salarios atrasados de más de un millón de yuanes, pero en mayo de 2013, el [Tribunal Superior de Henan](#) anunció que cualquier empleador con impago de salarios atrasados de más de 8.000 yuanes o por un período superior a tres meses se enfrentaría a sanciones.

Sin embargo, las causas sistémicas del atraso de salarios -los controles de crédito, cuellos de botella crediticios, y varias capas de sub-contratación- siguen ahí obstinadamente. Tan pronto como se endurece la concesión de créditos en China, los promotores inmobiliarios no pueden pagar a las empresas de construcción, y las empresas de construcción no pagan a los sub-contratistas de mano de obra y los sub-contratistas no pueden pagar a los trabajadores. Del mismo modo, si se produce un descenso de la demanda de bienes manufacturados, los clientes rutinariamente retrasan o incumplen los pagos, los fabricantes no pueden obtener crédito del banco y así comienzan a retrasar el pago de los salarios.

En casos muy graves, los dueños de las fábricas empezarán a vender activos, incluyendo el utillaje de la fábrica, antes de cerrar sin previo aviso y darse a la fuga, dejando a los trabajadores sin otras opciones que exigir al gobierno local que los ayude. En la mayoría de estos casos, sin embargo, los trabajadores tendrán suerte si consiguen un tercio o la mitad del dinero que se les debía.

Conclusión

China ya no tiene una fuente inagotable de jóvenes trabajadores del campo dispuesto a trabajar horas y horas en las líneas de producción por meros salarios de subsistencia. La escasez de trabajadores, combinada con una nueva determinación y la capacidad de los trabajadores para organizarse colectivamente ha significado que los fabricantes se han visto obligados a pagar salarios más altos o, alternativamente, en algunos casos, cerrar y trasladarse a zonas de menor coste, como Bangladesh y Camboya.

Pero mientras que los salarios de los empleados de las fábricas y otros trabajadores de bajos ingresos sin duda han aumentado, esta tasa de aumento no ha ido a la par con la de los asalariados de ingresos más altos, lo que ha provocado una mayor disparidad de ingresos en China. Por otra parte, el mayor coste de vida ha hecho que personas de bajos ingresos sigan gastando un porcentaje desproporcionadamente alto de su sueldo en las necesidades diarias tales como alimentos, vivienda y transporte.

La lucha contra la brecha cada vez mayor entre los ricos y los pobres en China es ahora una de las principales prioridades de la nueva dirección en Beijing. En febrero de 2013, el Consejo de Estado decreto una amplia gama de políticas, incluida la mejora de los salarios de las personas de bajos ingresos y puso techos a los salarios de los ejecutivos, pero no es probable que estas medidas realmente vayan a la raíz del problema. Una cuestión fundamental que sigue sin resolverse, por ejemplo, es la falta de una red de seguridad social y sanitaria eficaz que permita a las personas de bajos ingresos gastar más en bienes y servicios en lugar de tener que ahorrar una gran parte de sus ingresos, como es actualmente el caso.

En última instancia sin embargo, para que los salarios puedan crecer hasta niveles decentes en China será imprescindible desarrollar un sistema de negociación colectiva a nivel de empresa que permita a directivos y trabajadores negociar salarios y condiciones de trabajo razonables, basados en la rentabilidad de la empresa, la productividad del trabajador y el coste local de la vida.

China Labour Bulletin es una organización de apoyo al movimiento obrero chino, con sede en Hong Kong desde 1994, que esta dirigida por Han Dongfang, dirigente de la Federación Autónoma de Trabajadores de Beijing, durante la revuelta de Tiananmen en 1989 (www.clb.org.hk/en/).

Traducción para www.sinpermiso.info: Enrique García

sinpermiso electrónico se ofrece semanalmente de forma gratuita. No recibe ningún tipo de subvención pública ni privada, y su existencia sólo es posible gracias al trabajo voluntario de sus colaboradores y a las donaciones altruistas de sus lectores. Si le ha interesado este artículo, considere la posibilidad de contribuir al desarrollo de este proyecto político-cultural realizando una **DONACIÓN** o haciendo una **SUSCRIPCIÓN** a la **REVISTA SEMESTRAL** impresa.

<http://www.clb.org.hk/en/content/wages-china>