

# REFORMAS DE LAS EMPRESAS ESTATALES Y POLÍTICA DE REEMPLERO EN CHINA

*Leila Fernández Stembridge\**

En este artículo se ofrece una perspectiva general de los cambios en el sistema de empleo tradicional en China provocados por las reformas de las empresas estatales. Se evalúa la efectividad del proyecto de reemplero, argumentando que la reubicación laboral de los trabajadores despedidos de las empresas estatales ha ayudado a mitigar el desempleo y a prevenir la inestabilidad social. Sin embargo, todavía son necesarios ajustes en términos de capital humano, una mayor eficiencia de la estructura industrial, un creciente equilibrio entre los sectores estatal y no estatal, así como la eliminación de la persistente dualidad entre la ciudad y el campo. Con estas iniciativas a largo plazo se podrá contribuir a que el mercado laboral chino evite una asignación distorsionada de oferta laboral (excedentaria) y, por tanto, el surgimiento de un nuevo sistema de «bol férreo de arroz» (sistema de empleo de por vida).

**Palabras clave:** *política de empleo, mercado de trabajo, reforma laboral, migración laboral, planificación estatal, reestructuración industrial, China.*

**Clasificación JEL:** *J61, J68, P21, P23.*

## 1. Introducción

Con el XV Congreso del Partido Comunista Chino (en adelante, PCCh), en septiembre de 1997, la extensión y aceleración de un sistema empresarial —ya ratificado durante el VIII Congreso Nacional del Parlamento en marzo de 1993— provoca el surgimiento de un innovador proceso experimental de las reformas de las empresas estatales (*guoyou qiye*, SOE)<sup>1</sup>. A medida que aumenta la competencia de diversos tipos de propiedad en el mercado, el sistema de gestión corporativa se rige por el lema

de «amarrar a las grandes, dejando libres a las pequeñas» (*zhuada, fangxiao*)<sup>2</sup>. Aunque este enfoque es inicialmente bien acogido, con el tiempo han ido surgiendo serios obstáculos.

La sincronización de dos elementos macroeconómicos ha creado impedimentos para una absorción plena en el mercado laboral de aquellos trabajadores despedidos como resultado de la conocida «reestructuración empresarial»<sup>3</sup>. En primer lugar, el

\* Profesora Asociada de Economía de China, Universidad Autónoma de Madrid.

Versión de febrero 2002.

<sup>1</sup> Para mayor comodidad, se utilizan las siglas inglesas de *State-Owned Enterprises*, dado su extenso uso en la literatura económica referida a China.

<sup>2</sup> Por esta política se entiende que más de 10.000 SOE grandes y medianas se mantienen bajo el control del gobierno central y son convertidas generalmente en sociedades por acciones. Si estas SOE reflejan pérdidas, se fusionan con las que sean rentables. Paralelamente, más de 100.000 SOE pequeñas son privatizadas, bien fusionándose con otras empresas no estatales (formando empresas mixtas con empresas extranjeras —*joint ventures*), bien cediendo activos con opción a compra a los trabajadores.

<sup>3</sup> La «reestructuración empresarial», que incluye el desarrollo de un «nuevo sistema», y no tanto la reestructuración del «viejo sistema», empezó a funcionar

legado de la desaceleración de la economía china —reflejada por tasas de deflación (con un IPC de -2,6 por 100 en 1998, -2,3 por 100 en 1999, y 1,0 por 100 en 2000 y 2001), tipos de interés relativamente elevados (alrededor de 8-10 por 100 en 1998-2000), bajos niveles de demanda interna (el consumo privado de las familias disminuyó del 9,1 por 100 en 1996 al 4,2 por 100 en 1997, recuperándose a un 8,3 por 100 en 2000), y el declive de la demanda externa causada por la crisis financiera asiática en 1997-1998— ha provocado una ralentización en la creación de empleo<sup>4</sup>. En segundo lugar, la elevada tasa de desempleo registrada en las zonas urbanas (elevándose de un 2,8 por 100 en 1994 a un 3,1 por 100 en 1997 y manteniéndose dicha tasa hasta hoy) ha creado una pérdida potencial de la cohesión social<sup>5</sup>. Sin duda, muchos analistas afirmarían que ambos elementos (desaceleración económica y desempleo) están estrechamente enlazados, dado que una crisis económica conlleva una escasez de demanda laboral. Sin embargo, el problema que aquí se plantea no es tanto una tasa decreciente de demanda laboral, sino más bien una asignación ineficiente de la oferta laboral.

El mercado laboral chino, que experimenta un proceso de «madurez» entre los años ochenta y noventa (fundamentalmente en el ámbito urbano), sigue estando algo estancado. A pesar de la creciente autonomía en la gestión administrativa y empresarial, la separación entre el gobierno y la empresa resulta hoy por hoy insuficiente. Esto quiere decir que las empresas estatales todavía son presionadas para garantizar servicios sociales a sus empleados —incluyendo a los trabajadores excedentes—, con lo que sus funciones productivas están siendo persistentemente debilitadas en perjuicio de una mayor producción y productividad laboral. La incompatibilidad entre las necesidades

sociales de los trabajadores y los requisitos económicos de las SOE es notable.

En mayo de 1993, el Consejo de Estado promulga una serie de regulaciones estableciendo el llamado «proyecto de reemplazo» (*zaijiuye gongcheng*, PRE), con Shanghai como ciudad pionera. El objetivo es aminorar la creciente tasa de desempleo resultante del preocupante número de trabajadores despedidos como resultado del proceso de reestructuración de las SOE<sup>6</sup>. Entre 1996 y 1998, el PRE se extiende a nivel nacional. Aunque se podría decir que la iniciativa del gobierno chino de reemplazar a sus trabajadores despedidos constituye un punto de partida respetable que pretende aliviar los aspectos sintomáticos del desempleo y, por tanto, la prevención de la inestabilidad social, la cuestión es si el PRE es una medida suficiente para garantizar la reasignación de este tipo de fuerza laboral, teniendo en cuenta las perspectivas actuales y las de corto-medio plazo del crecimiento macroeconómico y las impredecibles condiciones económicas de las SOE. Después de todo, éstas siguen siendo presionadas para evitar la amenaza del desempleo por medio de una «internalización» del mismo. Dicho de otro modo, las SOE son a menudo empujadas a perpetuar la protección de sus ex-empleados a través de un nuevo «bol férreo de arroz» (sistema de empleo de por vida),<sup>7</sup> incluso si es con un disfraz diferente y sobre una base transitoria.

---

en 1993, por iniciativa de los gobiernos locales. Al ser una medida bastante exitosa en términos de estabilidad social, fue plenamente legitimada en el XV Congreso del PCCh. Para una reflexión al respecto, véanse FAN (1997) y NAUGHTON (1998).

<sup>4</sup> BURO ESTATAL DE ESTADÍSTICA (2001) *Zhongguo tongji nianjian* (Anuario Estadístico de China): 66 y 281. En adelante, BEE.

<sup>5</sup> BEE (2001: 107). Las disparidades entre las cifras oficiales y las no oficiales son considerables: fuentes informales estiman que la tasa de desempleo urbano actual gira entorno al 20 por 100.

---

<sup>6</sup> El concepto de «trabajador despedido» (*xiagang zhigong*) difiere del de «trabajador desempleado» (*shiye zhigong*), o del de «persona en espera de un empleo» (*daiye rennyuan*). Si bien el «trabajador despedido» teóricamente abandona su empleo de forma temporal, éste sigue perteneciendo a su unidad de trabajo (*danwei*), por lo que el contrato laboral permanece vigente. En otras palabras, el trabajador «deja el negocio, pero no la fábrica» («*li shang, mei li chang*»).

<sup>7</sup> Al subir al poder en 1949, Mao Zedong lanza una política económica basada en la prevención del desempleo, estableciendo la unidad de trabajo (*danwei*) y el bol férreo de arroz (*tie fanwan*) inherente al mismo, pudiendo así asegurar a la población urbana el derecho de obtener un empleo. El bol de arroz garantiza a los trabajadores urbanos sus necesidades básicas, tales como la vivienda, la educación, o la cobertura médica. Por tanto, y sin tener en cuenta sus niveles de productividad laboral, los trabajadores urbanos disponen de un empleo, contribuyendo a la riqueza de la nación, así como a la estabilidad del PCCh. Tal como se irá mostrando en este artículo, con la reestructuración empresarial del sector estatal a partir de los noventa, si bien dicha política laboral tiende a desaparecer, el bol de arroz se mantiene mediante una política alternativa de subsidios.

Para comprender el proceso de empleo en China, este artículo aborda los siguientes aspectos: en primer lugar, una perspectiva general del cambiante proceso del sistema de empleo tradicional a través de las reformas de las empresas estatales; más adelante, se evalúa la efectividad del proyecto de reempleo; finalmente, se propone un conjunto de iniciativas a largo plazo que podrían contribuir a que el mercado laboral chino evite una asignación distorsionada de la oferta laboral (excedente) y, por tanto, el surgimiento de un nuevo sistema de «bol férreo de arroz».

## 2. Reforma de las empresas estatales: cambio de un sistema de empleo tradicional a un período transitorio de absorción laboral

Durante los años cincuenta se implanta un sistema de empleo «tradicional» como resultado de la creación del sistema de registro familiar<sup>8</sup> con tres objetivos bien definidos: garantizar el pleno empleo a la población urbana potencialmente activa, mantener un bajo nivel de los ingresos urbanos y dividir los mercados laborales rural y urbano.

Los tres principios aparecen integrados en la llamada «estrategia orientada hacia la industria pesada», que es implementada como prioridad económica del país. La contradicción es obvia: por un lado, al ser el sector de la industria pesada intensivo en capital, tiene muy poca capacidad de absorción de empleo; por otro lado, no existe un desempleo explícito (o visible), sino un subempleo implícito (o invisible), ya que la mayoría de los residentes urbanos en edad de trabajar tienen un empleo, independientemente de su cualificación o productividad. Inevitablemente, los precios de los factores están manipulados. Teniendo en cuenta que el problema de exceso de plantilla empuja al establecimiento de un salario institucional, éste rara vez es equivalente al crecimiento de la productividad laboral<sup>9</sup>. Como resultado, la situación macroeconómica se

distorsiona, mientras el sistema laboral planificado se manifiesta aislado de las variaciones económicas del entorno. Al hacerse insostenible esta situación, las reformas de finales de los años setenta dan un giro progresivo a la situación de desequilibrio laboral y económico imperante. Por esta razón el gobierno chino no escatima esfuerzos por vigorizar el deteriorado sector estatal y, por extensión, el sistema de empleo urbano. Dichos esfuerzos se manifiestan en los siguientes períodos de cambios (Esquema 1):

- 1978-1983: incremento de la autonomía administrativa de las empresas estatales.
- 1984-1988: introducción del llamado «sistema de responsabilidad contractual» (*chengbaozhi*), concediendo a las empresas estatales mayor libertad en la contratación y el despido de sus trabajadores.
- 1989-1992: ralentización de las reformas laborales. Se presiona a las empresas estatales para que creen empleo.
- 1993-hoy: creación de un sistema empresarial moderno, guiado por la política consistente en «amarrar a las grandes y dejar libres a las pequeñas».

Tal como se muestra en el Esquema 1, durante el período inicial de reformas de las SOE (1978-1983), los empresarios pueden gozar de una mayor autonomía y, por primera vez, se permite a estas empresas retener parte de sus beneficios. Paralelamente, la generación de los *baby boomers* de los años cincuenta y sesenta tiene ya edad para participar en el mercado laboral, y además se inicia la operación de retorno a las ciudades de aquellos residentes urbanos que habían sido enviados al campo durante la Revolución Cultural, lo que sin duda aumenta las presiones sobre la creación de empleo urbano. Con el fin de evitar un incremento del desempleo o exceso de plantilla, los gobiernos locales promueven el empleo fuera del sector público, abogando por un mayor desarrollo de los pequeños negocios (*getihu*), por ejemplo. Lamentablemente, las distorsiones de los precios impiden que la eficiencia y la distribución de los recursos sean suficientes<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> El sistema de registro familiar (*hukou*), impulsado a finales de los años cincuenta, fue inicialmente creado como medio de distinción entre los habitantes de las zonas rurales y urbanas. Más adelante, se transformó en un medio de control, impidiendo el libre desplazamiento de los campesinos a las ciudades.

<sup>9</sup> Para una visión detallada sobre la relación entre el salario institucional y la productividad laboral, véase CAI (1998b).

<sup>10</sup> LARDY (1998: 23); JOHNSTON (1998: 5).

ESQUEMA 1

**REFORMAS DE LAS SOE E IMPLICACIONES LABORALES**

	1949-1978	1978-1983	1984-1988	1989-1992	1993-actualidad
	(Sistema de empleo tradicional)	(Incremento autonomía SOE)	(Mayor libertad de contratación)	(Ralentización reformas laborales)	(Absorción laboral transitoria)
<b>Contexto económico</b>	<p>Economía planificada ma-oiista: estrategia orientada hacia la industria pesada. Prioridad del capital sobre el trabajo.</p> <p>Comunas populares (<i>ren-min gongshe</i>) en las zonas rurales.</p> <p>Desastres económicos causados por la inestabilidad política (campañas de masas; Gran Salto Adelante; Revolución Cultural).</p>	<p>Lanzamiento de las reformas económicas.</p> <p>Descolectivización rural.</p> <p>Legalización del sistema de responsabilidad familiar (<i>baochan daohu</i>).</p>	<p>«Sistema de la doble vía» (economía planificada mas mercado <i>zhuangguizhi</i>).</p> <p>Reformas urbanas y creación de las zonas económicas especiales.</p> <p>Surgen dos desequilibrios cruciales: inflación y corrupción.</p>	<p>Intervención militar de Tian'anmen (4 junio 1989).</p> <p>Viaje de Deng Xiaoping al sur de China (1992).</p> <p>Introducción de una nueva política gubernamental: «Socialismo con características chinas».</p>	<p>Reforma fiscal (1994): nueva centralización del pago de impuestos.</p> <p>Se unifica el renminbi (moneda nacional china) (1995).</p> <p>XIV Congreso del PCCh (octubre 1993).</p> <p>Crisis financiera asiática (1997-1998).</p> <p>China ingresa oficialmente en la OMC el 11 diciembre de 2001.</p>
<b>SOE y reformas laborales</b>	<p>Creación de un sistema de asignación de empleo centralizado y arbitrario.</p>	<p>Inicio de la autonomía en la gestión de las SOE: pueden retener parte de sus beneficios.</p> <p>Promoción laboral en el sector no estatal.</p> <p>Desarrollo de negocios familiares (<i>getihu</i>).</p>	<p>Descentralización de las decisiones sobre los salarios y el empleo (gestión autónoma).</p> <p>Se adopta el sistema de responsabilidad contractual: relativa libertad para contratar y despedir a los trabajadores.</p> <p>Introducción del sistema del impuesto sobre el beneficio (<i>li gai shui</i>).</p>	<p>Presión sobre las SOE para aumentar la demanda laboral.</p> <p>Retorno al viejo sistema del «bol férreo de arroz» (sistema de empleo de por vida).</p>	<p>Sistema de contabilidad homogéneo para todas las SOE.</p> <p>Restricción presupuestaria dura (devolución imperativa del dinero solicitado a los bancos).</p> <p>XV Congreso del PCCh (sept. 1997): Sistema moderno empresarial basado en el lema de «amarrar a las grandes (...)».</p> <p>Lanzamiento del proyecto de reempleo.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Movilidades inter-empresarial e inter-regional limitadas.</p> <p>Establecimiento de un salario institucional a nivel urbano.</p> <p>El desempleo es minimizado con la reasignación del empleo urbano a zonas rurales.</p>	<p>Persisten las distorsiones de precios.</p> <p>La redistribución de los recursos resulta ser insuficiente.</p>	<p>Crecimiento de las TVE ⇒ competencia inter-empresarial.</p> <p>Aumento de la movilidad laboral.</p> <p>Distorsión de los precios de mercado, como resultado del «sistema de la doble vía».</p>	<p>Resurge el subempleo.</p> <p>Disminuyen los beneficios.</p> <p>Aumenta la demanda de los créditos y préstamos bancarios: Restricción presupuestaria blanda (las SOE no tienen la obligación de devolver el dinero solicitado a los bancos).</p>	<p>Se externaliza el desempleo.</p> <p>Presiones sobre otras reformas: sistemas financiero y bancario, vivienda, seguridad social, pensiones, etcétera.</p>

NOTAS:

SOE: Empresas estatales (*guoyou qiye, state-owned enterprises*);

TVE: Empresas rurales no agrícolas (*xiangzhen qiye, township and village enterprises*);

PCCh: Partido Comunista Chino.

Sistema de responsabilidad familiar: redistribución de la propiedad de la tierra por pequeñas parcelas a las familias campesinas.

FUENTES: HU y LI (1993: 148-153); NAUGHTON (1995: 207-212); LARDY (1998: 22-24).

Entre 1984 y 1988 se produce una segunda oleada de reformas hacia el libre mercado, permitiendo a las SOE responder a las fuerzas de la oferta y la demanda con una mayor autonomía a la hora de establecer los salarios, de acuerdo con su productividad. Por añadidura, se les concede la libertad de contratar y despedir a sus trabajadores, siguiendo sus necesidades de producción. Además, el sistema de responsabilidad contractual, en marcha desde 1983 con el fin de incentivar a las empresas a maximizar su excedente financiero, es remplazado por el sistema del impuesto sobre el beneficio (*li gai shui*) hasta 1986, en el que los beneficios son reclasificados como impuestos, lo que permite a las empresas convertirse en solicitantes residuales sobre los beneficios obtenidos después del pago de los impuestos.<sup>11</sup> Este sistema demuestra ser ineficiente y es sustituido por un sistema de responsabilidad contractual más sofisticado, que sólo durará hasta enero de 1994, cuando se lanzan las reformas fiscales (retorno a la centralización del pago de los impuestos empresariales), y el sistema de responsabilidad contractual es remplazado por un impuesto sobre la renta.

Con el rápido crecimiento de las empresas rurales no agrícolas (denominadas con las siglas inglesas, TVE) desde 1984, surge la competencia interempresarial. Entre 1984 y 1988, el número de dichas empresas aumenta de unos 6,1 millones a casi 19 millones, y la cantidad de empleados crece de casi 52,1 millones a 95,5 millones<sup>12</sup>, mientras que durante ese mismo período las SOE aumentan lentamente sus tasas de empleo pasando de 86,4 millones a 99,9 millones<sup>13</sup>. A pesar de que las SOE producen más del doble con el mismo número de empleados que las TVE, el coste laboral es mayor al tener que soportar costes sociales. Las TVE tan sólo ejercen una función productiva<sup>14</sup>. Por tanto, la competencia causada por el crecimiento de las

SOE cambia progresivamente las condiciones de las reformas de las TVE, reduciendo de este modo el monopolio de sus beneficios.

Hacia 1989, las SOE pierden progresivamente su posición de liderazgo en la economía nacional: a finales de los años setenta, contribuyen en casi un 80 por 100 de la producción nacional, mientras que a finales de los años ochenta, su participación se reduce a menos de un 50 por 100<sup>15</sup>. Además, el sistema de los precios duales (precios planificados *versus* precios de mercado) ha creado por entonces una tendencia engañosa de los precios determinados por el mercado, animando con ello un auge en la corrupción. A esto hay que añadir el riesgo de estallido social provocado por el programa de austeridad lanzado tras las elevadas tasas de inflación de 1988 (con un IPC del 18,8 por 100), por lo que las SOE son presionadas por el gobierno chino para que aumenten su demanda laboral durante la tercera oleada de reformas (1989-1992), a pesar de su reducida capacidad de producción, y deben seguir garantizando, como en el pasado, el «bol férreo de arroz». Como consecuencia de ello, surge de nuevo la lacra del subempleo, los beneficios disminuyen, y la demanda de préstamos bancarios aumenta. Una vez más, las SOE incurren en pérdidas.

Hacia mediados de 1993, la situación da un giro de 180 grados, con el lanzamiento de la cuarta oleada de reformas de las SOE (desde 1993, hasta hoy). El gobierno no sólo ordena a todas las empresas que utilicen el mismo sistema de contabilidad, sino que, en oposición al pasado, se impone una restricción presupuestaria dura con el fin de acabar con el acceso indiscriminado de estas empresas a los préstamos concedidos por los bancos, y evitar así el colapso del sistema bancario. Al mismo tiempo, se sugiere romper con el sistema del «bol férreo de arroz». Puesto que con estas reformas se prevé un aumento significativo del desempleo, se crean unos organismos institucionales que controlen dicho aumento. Esa es la razón por la que el Ministerio de Trabajo decide implantar el llamado «proyecto de

<sup>11</sup> Para una visión más completa sobre la reforma del *li gai shui*, véase NAUGHTON (1995: 183-187).

<sup>12</sup> BEE (1996: 327 y 329).

<sup>13</sup> BEE (1995: 84).

<sup>14</sup> Sobre el valor interior de la producción industrial de las SOE, véase BEE (1998: 435). Sobre el valor interior de la producción de las TVE, véase BEE (1995: 365).

<sup>15</sup> BEE (1995: 377).

reempleo» (PRE), instigando a los gobiernos locales a que promuevan el desarrollo de programas de formación profesional (*peixun zhidao*) a través de la creación de los centros de servicios para el reempleo (*zaijiuye fuwu zhongxin*), para poder así agrupar a los trabajadores excedentes desempleados con otras empresas, y animarlos igualmente a crear sus propios negocios. Hacia 1996, el PRE demuestra ser efectivo y operativo en unas 200 ciudades<sup>16</sup>. Por consiguiente, el Ministerio decide lanzar nuevos programas de formación dirigidos al reempleo para alrededor de cuatro millones de trabajadores despedidos y seis millones de desempleados entre 2001 y 2003, dentro de los objetivos marcados en el actual Noveno Plan Quinquenal<sup>17</sup>.

Resumiendo, las reformas de las SOE son resultado del contexto económico en cada uno de los períodos considerados, con el fin de adaptarse a la progresiva formación del mercado laboral chino. Con el lanzamiento de las reformas de dichas empresas y la ruptura progresiva del sistema de empleo tradicional, los trabajadores urbanos tienen que adaptarse a una nueva situación: aunque ya no gozan de la garantía de un empleo de por vida, se han convertido en un claro objetivo de las regulaciones de empleo orientadas a preservar un sistema social más coherente. Dicho de otro modo, los trabajadores despedidos de las SOE se convierten, en teoría, en unidades económicas dependientes de las fuerzas de mercado, pero en la práctica siguen estando sujetos, si no a un sistema de asignación de empleo, por lo menos a un sistema de empleo protector y prioritario, que podría fácilmente identificarse con una nueva versión del «bol férreo de arroz» en las zonas urbanas. Teniendo en cuenta el papel fundamental que el PRE tiene en este proceso de «reorientación laboral», todavía queda por ver hasta qué punto esta iniciativa está contribuyendo a un mercado laboral distorsionado.

### 3. ¿Es efectivo el proyecto de reempleo?

En cierta medida, el mercado laboral chino se ha desarrollado como resultado del progresivo crecimiento del sector no estatal<sup>18</sup>. Con el primer lanzamiento del PRE en Shanghai en 1993 y su posterior aplicación a nivel nacional entre 1996 y 1998, el sistema de empleo se encuentra sujeto a un proceso de redistribución de la fuerza laboral en el seno de un marco establecido: a medida que las SOE despiden a sus trabajadores, el gobierno se compromete a apoyarlos.

El Primer Ministro Zhu Rongji, principal artífice de las reformas de las SOE, lanza el «plan 3-3-3» en 1997. Este plan consiste en conceder subsidios por desempleo a los trabajadores despedidos a través del apoyo de tres fuentes de financiación: la empresa que despide a los trabajadores, el gobierno, y la sociedad<sup>19</sup>. Cada uno de ellos debe contribuir con un tercio. Los fondos se canalizan a través de los centros de reempleo, mediante un sistema de subsidios regulados por las autoridades locales y se distribuyen generalmente del modo siguiente: los trabajadores despedidos reciben un soporte económico por un período máximo de dos años. El primer año, perciben entre 200 y 250 renminbis (rmb) mensuales; el segundo año, la cantidad se reduce a algo menos de 200 rmb mensuales<sup>20</sup>. Además, teóricamente, obtienen un 25,5 por 100 de sus ingresos

<sup>18</sup> El sector no estatal de las zonas urbanas incluye a las empresas colectivas, las empresas privadas, el empleo autónomo y las empresas mixtas (*joint ventures*). El gobierno central no tiene ninguna autoridad sobre sus activos. El sector no estatal ha crecido con rapidez desde la década de los 90. En el año 2000, contribuye con más del 51 por 100 a la producción industrial nacional y crea un 62 por 100 de nuevos puestos laborales en el entorno urbano. BEE (2001: 107 y 401).

<sup>19</sup> Por fuentes de financiación de la «sociedad» se entienden los dos mecanismos siguientes: 1) Los fondos de compensación de la seguridad social (en teoría los trabajadores deberían contribuir con un 1 por 100 de su ingreso mensual al seguro del desempleo). 2) Las tasas de administración pagadas por los trabajadores inmigrantes (tal como lo reconocen las propias autoridades, estas tasas representan una fuente de ingresos muy significativa para paliar los problemas de redistribución de la fuerza laboral urbana despedida). Entrevistas en Shanghai y Pekín, 1998 y 2001.

<sup>20</sup> Nótese que el PIB per cápita de China en el año 2000 es de 7.078 rmb (970 €) (unos 585 rmb mensuales, es decir, alrededor de 80 €). BEE (2001: 49).

<sup>16</sup> JOHNSTON (1998: 7).

<sup>17</sup> JIN (2001).

ESQUEMA 2

**CENTROS DE REEMPLEO EN PEKIN Y SHANGAI:  
DEFINICION Y FUENTES DE FINANCIACION**

Diferentes perspectivas (expresadas por)	Definición (funciones desempeñadas por estos centros)	Fuentes de financiación (¿quién financia los subsidios?) <sup>23</sup>
Buró de Trabajo de Shanghai	Entidades administrativas y sociales ( <i>guanli yu shehui danwei</i> ) con dos funciones definidas: 1) Gestión (garantizar un salario mínimo al trabajador). 2) Formación profesional (crear «escuelas educativas» en el seno empresarial, con el apoyo gubernamental) <sup>24</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/3: empresa que despide al trabajador</li> <li>• 1/3: gobierno</li> <li>• 1/3: sociedad</li> </ul>
Ministerio de Trabajo de Pekín	Entidades institucionales que operen como personas legales independientes ( <i>duli faren zige de shiye danwei</i> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 por 100: Buró de Trabajo local (<i>shi laodong ju</i>);</li> <li>• 30 por 100: Buró de Finanzas local (<i>shi caizheng ju</i>);</li> <li>• 30 por 100: cada uno de los tres sectores económicos (agricultura, industria, servicios) (<i>jingji hangye</i>).</li> </ul>

**FUENTES:** Entrevistas en el Buró de Trabajo de Shanghai y el Ministro de Trabajo de Pekín, 1998 y 2001.

en concepto de pensiones y cobertura médica<sup>21</sup>. Si los trabajadores despedidos no han podido encontrar un empleo durante esos dos años, dejarán de estar en la condición de «despedidos», pasando a convertirse en trabajadores «desempleados», es decir, los subsidios que perciban dejarán de proceder de su unidad de trabajo para ser entonces plenamente dependientes de la sociedad<sup>22</sup>.

En la práctica, los fondos pueden tener otros orígenes, ser distribuidos de forma desigual, y los centros de reemplazo ser entidades con funciones heterogéneas, según la ciudad que se esté considerando (Esquema 2).

A pesar de las diferencias en la forma, estos centros desempeñan un papel fundamental en el desarrollo del proyecto de reemplazo, en la reestructuración de las empresas estatales, y contri-

buyen, en cierto modo, a la formación de un sistema de empleo más orientado hacia la economía de mercado: son el resultado de la llamada «digestión colectiva» (*gongtong xiaohua*) del reemplazo<sup>25</sup>. Por un lado, funcionan como mecanismo intermedio entre la empresa y el mercado, reduciendo el problema del subempleo y la escasa productividad laboral de las empresas estatales en quiebra; por otro lado, contribuyen al establecimien-

<sup>23</sup> Si bien la mayor parte de los gastos relacionados con las subvenciones y prestaciones sociales concedidas a los trabajadores despedidos corren a cargo de las unidades de trabajo, estos centros también incurrir en gastos de representación (*yunying jingfei*) y de administración (*guanli feiyong*). Además, es importante recordar que los servicios facilitados por estos centros son gratis (*fuwu bensheng*), con lo que se realizan las actividades de forma no lucrativa, y se evitan así los gastos adicionales existentes en la trama burocrática china, en la que cada departamento quiere mantener la información de forma secreta, lo que supone siempre mayores costes y falta de fluidez en las relaciones interdepartamentales.

<sup>24</sup> Un representante del Buró de Trabajo de Shanghai añadió a esta definición el interés por imitar el modelo alemán, donde en caso de que estas «escuelas de educación» puedan reasignar a los trabajadores despedidos en el mercado laboral, el gobierno deberá pagar una cuantía de dinero adicional. Esta situación puede entonces crear una competencia elevada, con lo que aumentarán los incentivos para ofrecer una mejor calidad en la formación profesional. Entrevista en Shanghai, 1998.

<sup>25</sup> HOU (1998: 23).

<sup>21</sup> A pesar de que este porcentaje sea el declarado por algunas autoridades locales, se trata de una cifra teórica: la unidad de trabajo (o incluso el gobierno) no puede proveer este soporte económico de forma inmediata, por lo que muchos trabajadores despedidos no obtienen esta compensación económica sobre una base regular. Sólo cuando un trabajador corra con gastos médicos importantes se le compensará con más rapidez.

<sup>22</sup> Es decir, «la población debe alimentar a la población» (*yimin yaomin*).

to de empresas modernas. Son creados generalmente por la unidad de trabajo que ha despedido a los trabajadores, y se encargan de supervisar a los trabajadores despedidos, de buscarles empleos alternativos y de organizar programas de formación profesional. Es decir, constituyen un instrumento fundamental para la reasignación de estos trabajadores en un mercado laboral emergente, facilitando la aparición de un entorno con mayor competencia entre los trabajadores urbanos.

Sin embargo, la reasignación laboral tiende a ser «selectiva». Esta tendencia se justifica por el hecho de que estos trabajadores han estado sirviendo al Estado, y no pueden ser «arrojados al mercado» sin ningún tipo de protección («*you yao caijian ren-yuan, you bu tuixiang shehui*»).<sup>26</sup> De ahí que la mayoría de los gobiernos locales apliquen políticas laborales preferenciales tanto para ellos como para las empresas que estén dispuestas a contratarlos. En general, salvo excepciones, si un matrimonio trabaja en la misma unidad de trabajo, sólo uno de los cónyuges podrá ser despedido; los trabajadores discapacitados y los trabajadores «modelo» (*laodong mofan*) no podrán ser despedidos; si un trabajador despedido desea crear su propio negocio (por ejemplo, de venta al por menor), el gobierno le entregará una suma de 10.000 rmb, y no deberá pagar ningún impuesto en un período mínimo de tres años; las empresas que contraten a trabajadores despedidos recibirán subsidios de entre 4.000 y 6.000 rmb, siempre y cuando el nuevo empleado firme un contrato laboral por un período mínimo de dos años, etcétera<sup>27</sup>.

Además, la redistribución de los trabajadores despedidos está estrechamente ligada a la edad y a la experiencia laboral (mediada por la antigüedad en la empresa). Los menores de 35 años deben insertarse en el mercado de trabajo real sin recibir ningún tipo de apoyo social o financiero; aquéllos con una edad comprendida entre los 35 y los 45 años son alentados a ser reempleados a través de las llamadas instituciones colectivas de

exportación laboral (*guli kaizhan cheng jianzhi de jiti laowu shu-chu*); los trabajadores despedidos a los que les queden cinco años o menos para alcanzar la edad de jubilación pueden seguir percibiendo un salario de su unidad de trabajo, trabajando menos horas, con el previo consentimiento del centro de reemplazo y su propia unidad de trabajo; finalmente, aquéllos en edad de jubilación se jubilarán sistemáticamente.<sup>28</sup> Este sistema de preferencias responde a la correlación entre la edad y la adaptación al nuevo entorno laboral. Después de todo, la gran mayoría de los trabajadores despedidos tiene más de 35 años, ya que pertenece a la joven generación del sistema de empleo maoísta, y son por tanto los «bebés del bol férreo de arroz» cuya edad no se corresponde con la experiencia laboral.

A título orientativo, el perfil general de los trabajadores despedidos podría definirse del modo siguiente (Cuadro 1): están siendo despedidas más mujeres que hombres —debido a que las mujeres tienden a concentrarse en los sectores textil y de la industria pesada tradicionales, donde la tasa de desempleo es la más elevada en momentos de reestructuración del sector estatal<sup>29</sup>—; son personas de edad media avanzada; y sus niveles de educación y cualificación profesional son bajos (han estado ejerciendo el mismo tipo de empleo limitado y monótono durante muchos años).

Con esta perspectiva, los retos para el proyecto de reemplazo son enormes. No sólo hay un problema cualitativo en cuanto al perfil de los trabajadores que hace falta reubicar, sino que tampoco se tiene total certeza sobre su cuantía durante los prime-

<sup>28</sup> Al igual que la reforma de la seguridad social, la reforma sobre las pensiones ha sido una prioridad en la agenda política y económica china de los últimos años. Para una explicación detallada al respecto, consultar BANCO MUNDIAL (1997: capítulos 1-2) y «Guanyu jin...» (1998: 12).

<sup>29</sup> Al ser intensivo en mano de obra, los costes laborales en el sector textil son elevados. A pesar de que el sector industrial tradicional sea intensivo en capital, su competencia con los productos extranjeros supone una presión todavía mayor poder ofrecer productos tanto de buena calidad como baratos. Las tasas de desempleo en este sector responden, por tanto, a la situación macroeconómica. (Entrevista realizada en un centro de reemplazo de Shanghai en junio 1998. La tasa de desempleo exacta en ambos sectores no fue facilitada en la entrevista, y tampoco aparece en ninguna fuente estadística oficial).

<sup>26</sup> Entrevista en Pekín, julio 1998.

<sup>27</sup> Estas iniciativas aparecen en las regulaciones de los gobiernos locales de ciudades como Pekín, Shanghai o Jinan. La información fue recogida durante una serie de entrevistas realizadas en las sedes de empleo gubernamentales de las tres ciudades en 1998 y en 2001.

CUADRO 1  
**PERFIL GENERAL DE LOS  
TRABAJADORES DESPEDIDOS**  
(En %)

Características	Porcentaje de trabajadores despedidos (relación despedidos/desempleados)
<b>Sexo</b>	
Hombre .....	40,0
Mujer .....	47,3
<b>Educación</b>	
Analfabeto o semi-analfabeto.....	0,5
Escuela primaria .....	8,2
Escuela secundaria .....	54,9
Escuela terciaria .....	33,1
Universidad o superior.....	3,2
<b>Edad</b>	
25-29 años.....	40,8
30-34.....	60,1
35-39.....	68,1
40-44.....	74,7
45-49.....	77,1
50-54.....	61,2
55-59.....	70,4

NOTA: El porcentaje de trabajadores despedidos en relación con el total de desempleados en las zonas urbanas es de 43,8 por 100. Nótese que todos los porcentajes están individualmente relacionados con la cantidad total de desempleo urbano y no con el número total de trabajadores despedidos. Esto quiere decir, por ejemplo, que dentro del total de personas desempleadas, el 40 por 100 son hombres despedidos y el 47,3 por 100 mujeres, por lo que los restantes 60 por 100 de hombres desempleados y 52,7 por 100 de mujeres desempleadas carecen de empleo por otros motivos diferentes al despido, no estando necesariamente vinculados con la reestructuración empresarial.

FUENTE: BURO ESTATAL DE ESTADISTICA (BEE) (1999: 175-176).

ros años de reestructuración empresarial. Las estimaciones y la verdadera magnitud del desempleo no están del todo definidas: en primer lugar, no siempre está claro si todos los trabajadores excedentes se convierten en despedidos y más adelante en desempleados; en segundo lugar, las iniciativas laborales siguen estando en una fase de transición, por lo que las incertidumbres siguen siendo numerosas.

Según estimaciones oficiales a nivel nacional, en 1997, de entre los 12 millones de trabajadores despedidos durante el período de reformas, seis millones fueron reempleados al cabo de unos

meses<sup>30</sup>. Un año más tarde, de entre todos los trabajadores desempleados, el 43,8 por 100 constaba como trabajadores despedidos<sup>31</sup>. En conversaciones informales con investigadores chinos, muchos de ellos llegaron a estimar la cuantía total de estos trabajadores en unos 8 millones en 1998. Revistas y periódicos de Taiwan afirmaban que este número se remontaba a unos 20 ó 30 millones<sup>32</sup>. Y en cuanto a las fuentes oficiales a nivel local, en Pekín afirmaban que entre 1995 y 1998, la totalidad de los 360.000 trabajadores pekineses despedidos fueron reempleados hacia 1998, tanto en el sector industrial como en sectores alternativos. Durante el primer cuatrimestre de 1998, unos 38.000 trabajadores fueron despedidos y no pudieron ser reempleados hacia finales de ese mismo año. Las autoridades de Pekín preveían entonces un aumento de 160.000 trabajadores despedidos entre 1998 y finales del año 2000<sup>33</sup>. En Shanghai, parece que durante el Octavo Plan Quinquenal (1991-1995), de entre los 861.000 trabajadores despedidos, 664.000 fueron reubicados, tanto a través de una jubilación anticipada, como después de haber encontrado un empleo en el sector informal. En 1996, 1.090.000 trabajadores fueron despedidos y más del 75 por 100 encontró un nuevo empleo ese mismo año<sup>34</sup>.

Pero que el proyecto de reempleo sea un éxito no depende tanto de los datos estadísticos —que a menudo son más una cuestión de propaganda y sensacionalismos que un reflejo riguroso de la realidad—<sup>35</sup> sino de la respuesta que los propios trabajadores despedi-

<sup>30</sup> Documento del Consejo de Estado en el periódico *Renmin ribao* (*Diario del Pueblo*, diario portavoz del PCCh, 23 junio 1998), citado en MENG (1998).

<sup>31</sup> BEE (1999: 175).

<sup>32</sup> «The Worsening Problem of Unemployment» (1998: 75).

<sup>33</sup> Entrevista en Pekín, 1998.

<sup>34</sup> «Shanghai: Chengshi zhigong yu nongcun (...)» (1998: 100).

<sup>35</sup> Prácticamente a diario los medios de comunicación chinos publican artículos periodísticos o emiten documentales televisivos especiales mostrando la efectividad del programa de reempleo. Suelen describir los esfuerzos realizados por los gobiernos locales en la preparación profesional del personal administrativo encargado de orientar a los trabajadores despedidos. Se muestra a aquéllos que han creado con éxito su propio negocio o trabajan felizmente en alguna empresa privada, para así dar ejemplo. Este tipo de información se hace repetitivo, por lo que la población se muestra cada vez menos interesada y más escéptica sobre los numerosos logros, que en algunos momentos parecen irreales. Si bien las autoridades son conscientes de que con el tiempo el carácter propagandístico de estas noticias las hace menos creíbles que al principio, se quiere seguir mostrando a la población los esfuerzos realizados, preservando así su legitimidad.

dos dan a las prestaciones por desempleo que se les está ofreciendo. Tal como se ha mencionado anteriormente, los centros de reemplazo han estado ayudando a los trabajadores despedidos a encontrar empleo animándolos a participar en programas de formación profesional, incluidos en el llamado plan de formación profesional para el reemplazo de los «diez millones en tres años» («*san nian qian wan zaijiuye peixun jihua*»). Este plan tenía como principal objetivo proporcionar unos servicios de formación profesional y facilitar una orientación sobre el empleo disponible a diez millones de personas en un período de tres años, entre 1998 y finales del 2000. El plan ha sido renovado para el período 2001-2003.

Hasta ahora los resultados no han sido del todo los esperados. Los trabajadores despedidos tienden a ser conservadores, poco acostumbrados a la competencia laboral. Mientras los centros de reemplazo los empujan a que asistan a unos programas de formación que les permitirán adaptarse a las nuevas necesidades del mercado, muchos rechazan esta oferta de forma sistemática. Participar en estos programas les lleva a romper de forma tajante con su unidad de trabajo a medio plazo, ya que deberán ser reubicados en un empleo que requiera los conocimientos adquiridos en estos programas. La mayoría de los empleos para los que están siendo formados están basados en contratos a corto y medio plazo, por lo que los trabajadores sienten estar perdiendo su adscripción a la unidad de trabajo, mientras su «bol férreo de arroz» se está rompiendo en mil pedazos.

Sin embargo, esta colisión tiende a ser tan sólo aparente: los trabajadores excedentes de las empresas estatales siguen beneficiándose de la protección del Estado bajo un nuevo mecanismo de «bol férreo de arroz». De otro modo, resulta difícil explicar el relativo éxito que el proyecto de reemplazo ha tenido en impedir una inestabilidad de las reformas económicas y las transformaciones sociales de China. Sin duda, el instrumento temporal del proyecto de reemplazo es la piedra angular en la prevención de dicha inestabilidad. La cuestión es hasta qué punto el mercado laboral chino puede evitar la expansión de una distribución ficticia de la oferta laboral, donde las fuerzas del mercado tienden a ser ignoradas, y donde podría confirmarse un retorno hacia un sistema de empleo de por vida encubierto.

#### 4. Cómo evitar una distribución ficticia de la oferta laboral y el surgimiento de un «bol férreo de arroz» encubierto

En teoría, la cuarta oleada de reformas de las empresas estatales (desde 1993) está facilitando la distribución laboral más allá del tradicional sistema de empleo. En la práctica, el modelo de administración del tradicional sistema de planificación no ha desaparecido por completo, reflejándose a través de la persistente actitud de los residentes urbanos *vis-à-vis* la situación actual en el empleo (es decir, rechazando sistemáticamente cierto tipo de trabajos), lo que equivale a no aceptar la nueva política laboral. Esta es la razón por la que es necesario recurrir a opciones alternativas.

Alentar el crecimiento del sector de los servicios en general, y de la economía informal en particular, puede mitigar los problemas antes expuestos: no sólo constituye una medida efectiva de reemplazo, sino que promueve el crecimiento económico, creando mayor dinamismo en la demanda y en la oferta. Desde la reestructuración del sector público de estos últimos años, las autoridades chinas han tendido a considerar al sector informal como un «servicio distrital» (*shequ fuwu*). En este contexto, los llamados empleos informales (*fei zhenggui jiuye*) a menudo incluyen empleos con baja cualificación, como aquéllos ubicados en el sector doméstico, el trabajo por horas, o el reciclaje de basura, etcétera<sup>36</sup>. Aquí se identifica al sector informal como el no estatal, donde la absorción de empleo está basada en el valor del capital humano (y no en una asignación discrecional del empleo) y los ingresos se determinan según las fuerzas de mercado y la productividad laboral (y no según un salario institucional impuesto por el monopolio estatal)<sup>37</sup>. Conviene destacar que el impulso del sector informal brinda a los trabajadores despedidos una oportunidad de sentirse «útiles», puesto que contribuyen al crecimiento económico de la comunidad urbana. Ayer sobrevivían y comían de su «bol férreo de arroz» por el bien del bienestar nacional; hoy contribuyen al desarrollo de la sociedad a través

<sup>36</sup> «Zaijiuye...» (1998: 73).

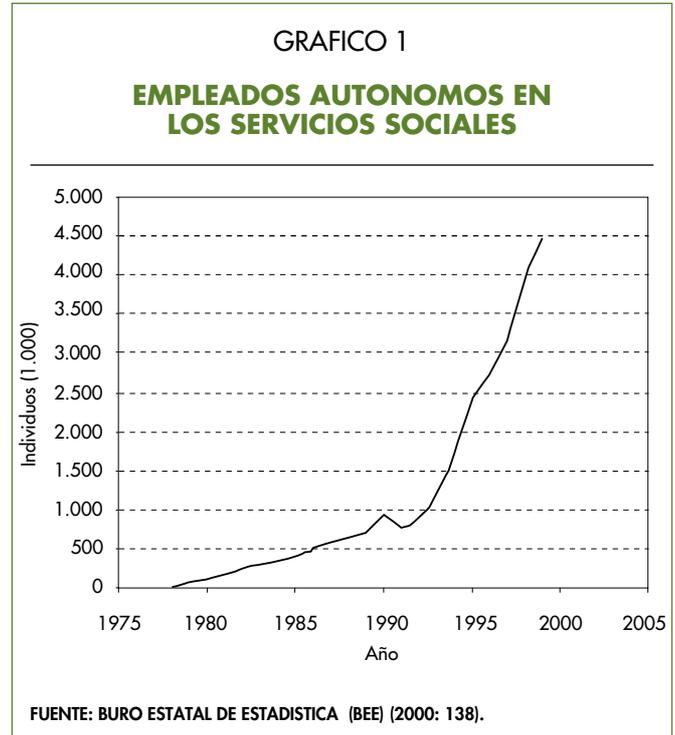
<sup>37</sup> Para más detalles sobre esta definición ver FERNANDEZ-STEMBRIDGE (2001).

de su participación activa en los servicios sociales. Como resultado de la propaganda, del incentivo creado por los gobiernos locales, y del sistema preferencial dado a los trabajadores despedidos que deseen crear sus propios negocios, ha habido un incremento efectivo de empresarios autónomos en el sector de los servicios (que aquí aparece desglosado en servicios sociales, por formar parte del sector informal en China), oscilando entre 10.000 en 1978 y casi 4,5 millones en 1999 (Gráfico 1).

La tendencia hacia el desarrollo del sector informal puede parecer una solución transitoria para los trabajadores despedidos, pero también puede entretenerse como un sector potencial que responde al aumento general del nivel de vida de la población urbana china. Después de todo, éstos disponen de la libertad para encontrar empleos alternativos, por lo que tienen más incentivos para crear sus propios negocios, y pueden asimismo convertirse en ciudadanos con los mismos derechos y privilegios que el resto de los trabajadores urbanos: «una vez que los peces hayan sido alimentados, engordarán, y acabarán por contribuir al crecimiento económico y social» (*fangshui yanyu*). En este sentido, muchos pueden subsistir con pequeños empleos, sin la necesidad de tener que «declararlos», mientras siguen percibiendo de forma paralela los subsidios al desempleo canalizados por los centros de reempleo.

Es frecuente que la empresa de origen siga apoyando económicamente al trabajador, mientras que la nueva empresa de destino le esté ofreciendo un empleo, normalmente a través de las redes de contactos sociales (*guanxi*), incluso aunque sea con bajos ingresos y con una carencia de protección social. Las autoridades locales conocen esta realidad y la permiten. Como muchos trabajadores despedidos están respondiendo a las reglas del mercado, existe una esperanza generalizada en que el sistema planificado acabe por erosionarse. Al ser esta situación de reempleo de carácter temporal, el hecho de estar realizando uno, dos o tres trabajos de forma paralela está siendo considerado como «un resultado inevitable más de la transición actual»<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> Entrevistas en 1998 y 2001.



Desde el gobierno también se acepta tácitamente que los trabajadores despedidos realicen trabajos inestables mientras siguen percibiendo subsidios, aunque se está impulsando una serie de medidas que eviten un excesivo abuso de esta situación. Por ejemplo, las autoridades entrevén la posibilidad de incrementar los subsidios a unos 450-500 rmb al mes. Teóricamente, este incremento no sólo acabaría con la tentación de buscar ingresos adicionales, sino que podría además garantizar un mínimo de estabilidad en sus niveles de vida. La cuestión es encontrar suficientes fuentes de financiación para poder realizar este incremento. El establecimiento de un sistema de seguridad social válido a nivel nacional constituye un paso clave en este sentido.

En el entorno laboral tradicional, un sistema de seguridad social incompleto impide a las empresas estatales despedir libremente a sus trabajadores, con lo que no pueden realizar una verdadera reestructuración de su empobrecido sistema de producción. La cobertura médica no está garantizada por la

seguridad social sino por la unidad de trabajo. En caso de ser despedidos, los trabajadores pierden esta cobertura de forma automática. Obviamente, esta situación crea una ruptura social. Durante el período transitorio de absorción laboral (a partir de 1993), las empresas estatales siguen teniendo pendiente el desarrollo de un sistema en el que los trabajadores contribuyan a la seguridad social sobre una base regular.

Si no se resuelve este problema, la reestructuración de las SOE resultará insuficiente, dado que éstas seguirán manteniendo a los trabajadores excedentes, internalizando la presión del desempleo en detrimento de una mayor eficiencia. La financiación de la seguridad social va ligada a una profunda reforma fiscal que garantice unos ingresos estatales suficientes. Una posible solución podría ser recaudar nuevos impuestos a nivel nacional, tanto de las empresas como de los trabajadores, proporcionalmente a sus ingresos: si contribuyen al sistema de la seguridad social y a otros impuestos (por ejemplo, tasas sobre el combustible),<sup>39</sup> es probable que los gastos resultantes de los subsidios al desempleo (garantía de niveles mínimos de vida, cobertura médica y fondos para la jubilación) puedan cubrirse. De este modo, las obligaciones sociales del Estado y las responsabilidades individuales de los trabajadores se equilibran. Lógicamente, realizar este tipo de iniciativas requiere tiempo, además de una infraestructura adecuada.

El desempleo actual está transformando el mercado laboral chino en un puzzle de retos. Una oferta distribuida de forma ineficiente (caso de los trabajadores despedidos y/o de los desempleados) no puede depender de un sistema de mantenimiento de forma indefinida, puesto que podría conllevar una actitud *nonchalante* hacia nuevas oportunidades de empleo. La economía china ya ha estado arrastrando tras de sí un «sistema parasitario». Sería absurdo volver a repetir este proceso, aunque fuera con otro disfraz.

<sup>39</sup> Aunque esta idea apareció hace unos años en LIU (1998), podría aplicarse a la situación actual. De acuerdo con los cálculos del autor, las contribuciones a la seguridad social y el pago de tasas sobre el combustible podrían cubrir los gastos de subsidios al desempleo.

El sistema del empleo a tiempo parcial (para aquellos que no creen su propio negocio), que el propio gobierno chino incentiva, no puede constituir por sí sola una solución a largo plazo. Por tanto, y teniendo en cuenta la composición actual de las reformas de las SOE, así como la imperiosa necesidad de evitar un desempleo estructural, es necesario atajar el problema de forma más contundente y sólida. Esta es la razón por la que se incluyen aquí cuatro posibles alternativas que podrían contribuir a solventar el desequilibrio laboral imperante y hacer que la amenaza del desempleo sea transitoria, ayudando a que el mercado laboral chino evite una distribución ficticia de la oferta laboral excedente.

## 5. Cómo evitar que surja un nuevo «bol férreo de arroz»: iniciativas a largo plazo

### Ajuste del capital humano

Aunque los trabajadores no están siendo despedidos de las empresas estatales tanto por su capacidad profesional como por la situación económica de la empresa en la que se encuentran, necesitan reajustar su capacidad profesional a las nuevas demandas laborales del mercado. Los rendimientos del capital humano han tendido a ser escasos (la tasa de rendimiento rara vez ha superado el 4,5 por 100)<sup>40</sup> y los trabajadores necesitan recibir más incentivos para poder permanecer en posiciones mejor retribuidas en el seno del sector estatal, o ser capaces de competir en el sector no estatal. Aunque los programas de formación profesional ofrecidos por los centros de reemplazo constituyen un primer avance, sería más conveniente que estos programas fueran lanzados mientras los trabajadores siguen en su puesto laboral, de forma regular (una o dos veces cada dos meses, por ejemplo), y no cuando ya han sido despedidos. La ventaja comparativa más evidente de China es su abundante mano de obra barata, pero esto no quiere decir que la cantidad y

<sup>40</sup> BYRON y MANALOTO (1990: 757); MAURER-FAZIO (1995: 115).

la calidad no puedan compensarse, siempre y cuando los costes laborales no aumenten excesivamente, ya que esto podría afectar negativamente el crecimiento de nuevas oportunidades de empleo. En este caso, deben ser las fuerzas de mercado las que compitan entre sí para conseguir una bajada en dichos costes.

### Ajuste de la estructura industrial

Aunque el nuevo paraguas de la Organización Mundial del Comercio implica cambios importantes en el sector bancario chino, el sistema industrial sigue estando persistentemente distorsionado como resultado de las incompatibilidades entre las SOE grandes y las pequeñas/medianas (PYME estatales): mientras las grandes reciben subsidios en forma de créditos bancarios, las PYME estatales siguen estando limitadas en la demanda de créditos para financiar nuevos proyectos de inversión. Tan sólo reciben un soporte crediticio para cubrir los costes sociales de los trabajadores despedidos, dentro del entramado del eslogan político aplicado desde 1994: «nadar o ahogarse» (*youyong haishi yansi*). Por consiguiente, las PYME estatales son las mayores perdedoras de las reformas de las SOE: a pesar del creciente número de fusiones empresariales y de la estandarización de los procedimientos de quiebra,<sup>41</sup> tienden a estar escasas de capital, por lo que con frecuencia sobreviven tan sólo gracias al proteccionismo local.<sup>42</sup> Mientras las grandes empresas no modifiquen de forma efectiva su distorsionado sistema corporativo e impulsen un sistema de gestión empresarial independiente, el establecimiento de un mecanismo competitivo que garantice la supervivencia de las empresas más preparadas —mediante el desvío laboral de los trabajadores despedidos, un mayor estímulo del proyecto de reempleo, o la disminución de plantilla— no se hará realidad.

De igual modo, en la actualidad se puede percibir claramente una tendencia hacia el rechazo laboral (*xiagang*) en el sector

secundario, y una absorción laboral en el sector terciario (*shanggang*), lo que corresponde a fundamentos económicos básicos: el sector industrial tiende a ser intensivo en capital, mientras que el sector terciario es intensivo en mano de obra. Sin embargo, esta situación no se manifiesta antes del lanzamiento de las reformas de las SOE, por lo que no se puede esperar que el sector de la industria pesada desaparezca en su totalidad y de forma inmediata, incluso teniendo en cuenta su transformación inminente. Por el contrario, necesitará readaptar su infraestructura y disponibilidad de capital para así ser más competitivo con respecto a los productos internacionales, máxime teniendo en cuenta el reciente ingreso del país en la OMC.

Desde el lanzamiento de las reformas económicas en 1978, China ha tendido a apoyarse en la inversión directa extranjera, probablemente no tanto por los nuevos productos y el estímulo que pueda suponer en la creación de empleo, sino con vistas a un mayor aprendizaje en la distribución y la utilización del capital. Una vez conformado el sector industrial a la creciente oferta de capital, éste tenderá a ajustarse a las crecientes y sofisticadas demandas doméstica e internacional, que a su vez estimularán el crecimiento económico, conllevando una distribución de la oferta laboral más eficiente.

### Mayor equilibrio entre los sectores estatal y no estatal

Las grandes SOE están convirtiéndose en focos de economías a gran escala y las pequeñas van haciéndose algo más competitivas y flexibles (a través del sistema empresarial moderno consistente en «amarrar a las grandes y dejar libres a las pequeñas»). Sin embargo, el sector estatal no ha cambiado enteramente la estructura de sus activos, ya que continúa siendo intensivo en capital. Paralelamente, el no estatal está demostrando ser mucho más intensivo en mano de obra, por lo que dispone de una mayor elasticidad en sus niveles de empleo. Por consiguiente, aunque se esté produciendo una oleada de exteriorización del desempleo, muchas SOE siguen internalizando a sus empleados excedentes, lo que les arrastra a soportar un peso social de especial importancia:

<sup>41</sup> Esta estandarización aparece en la iniciativa lanzada por el gobierno chino a través de la Decisión del Comité Central del PCCh sobre los Problemas Relacionados con la Reforma y el Desarrollo de las Empresas Estatales, adoptada en el Cuarto Pleno del XV Comité Central del PCCh el 22 de septiembre de 1999.

<sup>42</sup> HUCHET y RICHEL (2000).

están siendo al mismo tiempo la causa y el efecto del aumento de las tasas de desempleo. Incluso a pesar de la enmienda a la Constitución de 1999 en la que se acepta la existencia de un sector privado en la economía china, éste sigue estando restringido por el limitado conocimiento del (y el acceso al) sistema financiero, impidiéndole participar activamente en una economía de mercado más genuina<sup>43</sup>.

Tal como se ha señalado anteriormente, la competencia interempresarial está aumentando con el rápido crecimiento de las empresas rurales no agrícolas (TVE). Lo que podría incentivarse aún más es una competencia en la interpropiedad empresarial, ya que las SOE se encontrarían ante una presión real por atenuar sus costes laborales y garantizar, entonces, una mayor dependencia de los ingresos sobre la productividad laboral. La competencia entre ambos sectores podría así constituir un instrumento para aumentar la creación de empleo.

### **Ruptura de la dualidad entre los trabajadores rurales y urbanos: una mirada hacia los flujos migratorios internos**

A pesar de la relajación del elitista sistema de registro familiar urbano de China —que desde el período maoísta ha contribuido a garantizar un nivel mínimo de ingresos y beneficios materiales a todos los trabajadores urbanos sin tener en cuenta sus niveles de productividad laboral—, la distinción entre trabajadores rurales y urbanos no ha desaparecido. Con las reformas económicas, y aparte de unos años de relativo retroceso en la política migratoria interna (1989-1992),<sup>44</sup> los trabajadores rurales han

gozado de cierta libertad para desplazarse a las ciudades. Sin embargo, al llegar al destino están restringidos a un ámbito laboral automáticamente rechazado por los trabajadores urbanos: mal pagado, con baja preparación profesional, y teniendo que realizar trabajos sucios y agotadores. El sesgo urbano es evidente, incluso si éste se manifiesta con un talante diferente al del período maoísta —y que podría entreverse como una necesidad legítima, de no ser por la deteriorada situación de los trabajadores campesinos—.

Por añadidura, con el proyecto de reemplazo se ha impulsado una serie de políticas discriminatorias a favor de los trabajadores urbanos despedidos y en perjuicio de los trabajadores inmigrantes en las ciudades<sup>45</sup>. Desde el punto de vista cuantitativo, la iniciativa del proyecto de reemplazo supone un impedimento para obtener más flexibilidad laboral. Teniendo en cuenta la escasez de demanda laboral (afectada por la desaceleración económica general), las autoridades tratan de persuadir a los trabajadores despedidos para que ejerzan empleos similares a los que los trabajadores inmigrantes no tienen más remedio que realizar. Pero no sólo éstos son reacios a la nueva situación, sino que la mayoría de las empresas disponen de una estructura laboral claramente segmentada: contratan a los trabajadores inmigrantes en los oficios de menor nivel y a los urbanos en los puestos más remunerados. En caso de que la empresa esté obligada a contratar a más trabajadores locales, el nivel general de los ingresos será incrementado, por lo que la empresa deberá correr con excesivos costes laborales. Desde este punto de vista, la fuerza laboral inmigrante podría suponer una clara fuerza de competencia para la urbana. Sin embargo, la segmentación de la estructura laboral impide que este tipo de competencia sea significativo.

A nivel cualitativo, el perfil general de los trabajadores inmigrantes difiere del de los despedidos. Tal como se muestra en

<sup>43</sup> El sector financiero chino está seriamente fragmentado: aunque las SOE tan sólo representan alrededor del 40 por 100 del total de la producción industrial, siguen absorbiendo el 70 por 100 de los créditos bancarios concedidos a las empresas. Para más detalles, véase HUCHET y RICHET (2000).

<sup>44</sup> Después de los sucesos de Tian'anmen en junio de 1989, se refuerzan los controles sobre la población, por lo que los campesinos inmigrantes son expulsados de las ciudades. Esta situación de control se extiende a nivel nacional hasta 1992, cuando se empieza a hablar ya de una «economía socialista de mercado» *de facto*, después del famoso viaje al Sur del Presidente Deng Xiaoping. A partir de ese momento se relajan los controles en la movilidad geográfica y los flujos migratorios del campo a la ciudad aumentan nuevamente. El problema no es, por tanto, el desplazamiento a las

ciudades, sino el asentamiento en las mismas: las excesivas regulaciones y los obstáculos administrativos impiden al recién llegado acceder a los mismos puestos laborales que el residente urbano.

<sup>45</sup> Para más detalles sobre esta política discriminatoria, ver FERNANDEZ-STEMBRIDGE (1999: 29-33).

diferentes investigaciones sobre la temática migratoria en China<sup>46</sup>, los primeros suelen ser tanto hombres como mujeres, bastante jóvenes (18-25 años), con un nivel de educación medio-bajo (secundaria) y, lo que es más importante, son muy adaptables a las demandas del mercado laboral (y así puede ocurrir que con la multiplicación de los obstáculos administrativos, muchos optan por emigrar a zonas alternativas). Las políticas restrictivas delimitan una fuente de demanda fundamental en las zonas urbanas, impiden un mayor crecimiento de las tasas de ahorro (por ejemplo, remesas de emigrantes) y empujan a que las empresas los contraten de forma no declarada, siguiendo el lema de «las políticas están arriba y los métodos correctos abajo»<sup>47</sup>, disminuyendo sus costes laborales, preservando su poder competitivo, pero también contribuyendo a una situación de empleo más precaria de los trabajadores inmigrantes.

Es notorio destacar, sin embargo, que existen indicios de cambio. En agosto de 2001, las autoridades locales de Pekín introdujeron una nueva regulación estableciendo tres categorías de residentes: aquéllos que permanecen en la ciudad por un período superior a tres años (categoría A); entre uno y tres años (B); menos de un año (C). Esta nueva regulación fue publicada poco antes de que el Buró de Recursos Humanos de Pekín lanzara una regulación instando a los empleadores a no marginar a los trabajadores inmigrantes (cualificados) en la contratación, ignorando el origen de su registro familiar, sin importar si éste es rural o urbano. Aunque sea todavía un paso modesto para la ruptura de la dualidad rural-urbana, con esta iniciativa se han puesto en entredicho las férreas y restrictivas regulaciones laborales vigentes desde el período maoísta.

Al carecer de una evidencia empírica que muestre que las políticas preferenciales del proyecto de reemplazo han contribuido a

la disminución de la tasa de desempleo urbano, resulta harto complicado valorar sus efectos sobre la persistente dualidad entre ambos perfiles de trabajadores. Por ello se sugieren aquí unas políticas migratorias que podrían aminorar dicha dualidad:

- a) Aumentar la tasa de urbanización: al haber más dinamismo económico, aumentan las oportunidades laborales, reduciendo con ello las restricciones sobre los flujos migratorios;
- b) Potenciar el crecimiento de los sectores textil y de servicios: al ser intensivos en mano de obra, se produce una combinación más equilibrada entre los trabajadores rurales y urbanos, evitando la segregación laboral imperante.
- c) Fomentar el desarrollo sostenido de pequeñas y medianas empresas no estatales: permite una contratación basada más en el capital humano que en la identidad (no importando si es rural o urbana).

## 6. Conclusiones

La «generación de los trabajadores despedidos» es una generación desafortunada: estas personas no sólo han tenido que atravesar momentos tan extremos como la hambruna resultante del Gran Salto Adelante (1960-62), o la violencia, el caos y la inestabilidad provocados por la Revolución Cultural (1966-76), sino que ahora deben pagar por el desequilibrio laboral heredado de los años de maoísmo. Lo mínimo que pueden percibir ahora es una garantía de estabilidad social a largo plazo con un apoyo de máximo alcance por parte de las autoridades, el resto de la sociedad, e incluso de los medios de comunicación. Pero este apoyo sólo puede ser transitorio, evitando con ello el establecimiento de un nuevo «bol férreo de arroz» que provoque el surgimiento de un sistema parasitario insensible a los cambios económicos de hoy.

Dado el carácter temporal de las iniciativas de reemplazo que se han estado lanzando estos últimos años, resulta demasiado atrevido extraer una conclusión definitiva. En cualquier caso, parece evidente que China es ahora víctima de una controversia de triple filo. En primer lugar, los trabajadores urbanos están siendo despedidos de sus puestos de trabajo por el bien del equilibrio microeconómico y de la estabilidad macroeconómica. En segun-

<sup>46</sup> El análisis sobre las migraciones del campo a la ciudad en China es especialmente extenso. Para una aproximación general, puede consultarse a autores como Elisabeth Croll, Cai Fang, Bai Nansheng, Cindy Fan, Ma Xia, Kenneth Roberts, Scott Rozelle, Dorothy Solinger, o Wang Feng, entre otros. Puede consultarse, igualmente, la tesis doctoral de la autora de este artículo.

<sup>47</sup> «Shang you zhengce, xia you duice». Shanghai: Chengshi... (1998: 105).

do lugar, las empresas estatales no pueden mejorar su productividad laboral, al verse obligadas a hacer de «niñeras» de sus empleados excedentes, pudiendo así preservar la estabilidad social. Y, en tercer lugar, el trato preferencial dado a los trabajadores urbanos está provocando un problema estructural a largo plazo en la distribución de la oferta de trabajo, lo que implica una menor flexibilidad laboral, fundamentalmente en lo que respecta a la movilidad de los trabajadores inmigrantes en las ciudades.

Aunque algunas de las iniciativas político-económicas emprendidas han condicionado la distribución del excedente laboral rural y urbano, impidiendo el desarrollo de un mercado laboral genuino a nivel nacional, las tendencias actuales pueden dar un giro de 180 grados. Con la formalización de su ingreso en la OMC el 11 de diciembre de 2001, China se expone a todo un entramado de cambios que, a corto plazo, pueden implicar un inevitable aumento en la tasa de desempleo por el cierre de empresas estatales incapaces de mantenerse a la par con las empresas extranjeras en una creciente y agresiva competencia. A largo plazo podría, sin embargo, beneficiarse de un mayor acceso a nuevas tecnologías y del desarrollo de nuevos sectores económicos (como los servicios, el turismo, etcétera), con lo que la absorción laboral resultaría más ecuánime.

Pero más allá de la influencia de factores externos, es importante comprender y valorar la siguiente realidad: mientras que el valor del capital humano no sea ajustado, la estructura industrial organizada, los sectores estatal y no estatal más equilibrados, y el sesgo preferencial hacia los trabajadores locales en perjuicio de los trabajadores inmigrantes no desaparezca, será prácticamente imposible eliminar la persistencia del heredado sistema de empleo tradicional y prever, por tanto, el derribo definitivo de un «bol férreo de arroz» ya oxidado.

### Referencias bibliográficas

- [1] BANCO MUNDIAL (1997): *China 2020: Pension Reform in China. Old Age Security*; Washington D.C.; The World Bank.
- [2] BEIJING DAXUE ZHONGGUO JINGJI YANJIU ZHONGXIN CHENGSHI LAODONGLI SHICHANG KETI ZU (Grupo de debate sobre la fuerza laboral urbana, Centro de investigación sobre la economía china, Universidad de Pekín) (1998): «Shanghai: Chengshi zhi-gong yu nongcun mingong de fenceng yu ronghe», (Shanghai: Estratificación y unificación de los trabajadores rurales y urbanos), *Gaige*, volumen 4, páginas 99-110.
- [3] BROADMAN, H.G. (1995): *Meeting the Challenge of Chinese Enterprise Reform*; Washington D. C., World Bank Discussion Papers, The World Bank.
- [4] BURO ESTATAL DE ESTADISTICA (1996): *Zhongguo nongcun tongji nianjian* (Anuario rural estadístico de China), Pekín; Zhongguo tongji chubanshe.
- [5] BURO ESTATAL DE ESTADISTICA (1996): (varios años, hasta 2001) *Zhongguo tongji nianjian*, (Anuario estadístico de China), Pekín; Zhongguo tongji chubanshe.
- [6] BYRON, R.P. y MANALOTO, E.Q. (1990): «Returns to Education in China», *Economic Development and Cultural Change*, volumen 8, número 4, páginas 738-796.
- [7] CAI, F. (1998a): «Options of Employment Policies in Transitional China: Getting Institutions Right». Ponencia presentada en el Simposio internacional sobre «China: Public Policy Choice Toward the XXIst Century», 27-28 noviembre, Pekín, República Popular China.
- [8] CAI, F. (1998b): «Eryuan laodongli shichang tiaojian xia de jiuye tizhi zhuanhuan» (La transición del sistema de empleo en el mercado laboral dual), *Zhongguo shehui kexue*, (Ciencias sociales de China), volumen 2, páginas 4-14.
- [9] CAI, F., WANG, D., ZHANG C. y XIE J. (1999): «Zhongguo jingji zengzhang: laodongli, renli ziben yu jiuye jigou» («Crecimiento económico de China: Mano de obra, capital de los recursos humanos y estructura del empleo»), *Jingji yanjiu*, volumen 10, páginas 62-68.
- [10] FAN, G. (1997): «Restructuring of Ownership: The New Stage of Gradual Reform in China», original no publicado.
- [11] FERNANDEZ-STEMBRIDGE, L. (1999): «Nongcun liudong laodongli de wugong jihui –Lun chengshi laodong shichang de wanshan» (Oportunidades laborales para los trabajadores rurales inmigrantes –Proceso de madurez del mercado laboral urbano), *Zhongguo renkou kexue*, volumen 2, número 71, (1 abril), páginas 29-33.
- [12] FERNANDEZ-STEMBRIDGE, L. (2001): *Migraciones y movilidad laboral en la transición económica de la República Popular China: Trabajadores wailai versus trabajadores xiagang*, Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid.
- [13] HOU, Y. (1998) «Tuoguan: Guoyou qiye fuyu zhigong liudong mushi tansuo» (Una aproximación a los flujos de trabajadores excedentes en las empresas estatales), *Zhongguo renkou kexue*, volumen 3, páginas 18-25.
- [14] HU, T. y LI, H.E. (1993): «Labor Market», en GALENSON, W., *China's Economic Reform*; San Francisco; The 1990 Institute, páginas 148-163.

- [15] HUCHET, J.F. y RICHET, X. (2000): «Entre bureaucratie et marché: Les groupes industriels chinois à la recherche d'un nouveau gouvernement d'entreprise (1)», *Perspectives chinoises*, octubre, <<http://www.cefc.com.hk/english/ressources/wp2/>>.
- [16] INSIDE MAINLAND CHINA (1998): «The Worsening Problem of Unemployment» (1998): volumen 20, número 8 (agosto), páginas 72-76.
- [17] JIN, B. (2001): «Project Helps Train Laid-off Workers», *China Daily*, 30 enero, <<http://www.chinadaily.com.cn>>.
- [18] JING LAOJIUFA (1998): «Guanyu jin yi bu jiazhang wo shi zhongdian hangye, qiye kaizhang zaijiuye shidian gongzuo de yijian» (Algunas sugerencias sobre los esfuerzos experimentales destinados a reforzar sectores clave y empresas en Pekín), documento número 51, páginas 12-13.
- [19] JOHNSTON, M. (1998): «Friction in the Black Box. Forging Consensus for the Lay-off and Re-employment Policies of State-Owned Enterprise Workers», borrador, abril.
- [20] LARDY, N.R. (1998): *China's Unfinished Economic Revolution*; Washington D.C., Brookings Institution Press.
- [21] LIN, J., CAI, F., y LI, Z. (1998): «China's Economic Reforms: Some Unfinished Business. Competition, Policy Burdens, and State-Owned Enterprise Reform», *The American Economic Review*, volumen 88, número 2 (mayo), páginas 422-427.
- [22] LIN, J., CAI, F., y LI, Z. (1996): *The China Miracle: Development Strategy and Economic Reform*; Hong Kong; The Chinese University Press.
- [23] LIU, S. (1998): «Zhongguo shifu neng yongyou yige wanshang de quanguo tongchou de chengzhen shiye shehui baozhang tixi?» (¿Puede China disponer de un sistema de seguridad social a nivel nacional para los trabajadores desempleados en las zonas urbanas y los suburbios?). Artículo no publicado.
- [24] MAURER-FAZIO, M. (1995): «Labor Reform in China: Crossing the River by Feeling the Stones», *Comparative Economic Studies*, volumen 37, número 4 (invierno), páginas 111-123.
- [25] MENG, X. (1998): «Recent Development in China's Labour Market», Artículo no publicado.
- [26] NAUGHTON, B. (1998): «China: Domestic Restructuring and a New Role in Asia», Artículo presentado en la Conferencia sobre «The Asia Economic Crisis», 30 octubre-1 noviembre, University of Washington, Estados Unidos.
- [27] NAUGHTON, B. (1995): *Growing Out of the Plan: Chinese Economic Reform, 1978-1993*; Nueva York; Cambridge University Press.
- [28] OCDE (2000): *China in the Global Economy. Reforming China's Enterprises*, Paris; OCDE.
- [29] PUDNEY, S. (1992): «Social Security Reform in Urban China: The Case of Shanghai», *Discussion Papers on Economic Transition*, University of Cambridge (mayo).
- [30] THE ECONOMIST (1999): «Infatuation's End» 25 septiembre, páginas 85-91.
- [31] XINMIN WANBAO (1998): «Benshi fei zhenggui jiuye zoushang zhenggui» (Hacia el camino correcto del empleo informal a nivel local), 25 mayo, página 1.
- [32] XINWENBAO (1998): «Shen cheng 'fei zhenggui jiuye' fangxing wei ai» (El proceso de desarrollo del empleo urbano informal), (21 mayo), página 3.
- [33] WATSON, A. (1998): «Employment Policy During Economic Transformation: Issues of Equity and Regional Disparities», Artículo presentado en el Simposio Internacional sobre «China: Public Policy Choice Toward the XXIst Century», 27-28 noviembre, Pekín, República Popular China.
- [34] ZHANG, X. (1998): «Zhongguo nongcun laodongli liudong yu qiye rongyuan zaijiuye» (La mano de obra rural inmigrante y el reemplazo de trabajadores excedentes), EN: *Renkou daguo: Chengshihua zhilu*; Pekín; Zhongguo renkou chubanshe, páginas 209-222.
- [35] ZHONGGUO FALÜ CHUBANSHE (2000): *Guoyou da zhongxing qiye jianli xiandai qiye zhidu he jiaqiang guanli de jiben guifan* (Norma básica para el establecimiento de un sistema empresarial moderno y el fortalecimiento de su gestión para las empresas estatales grandes y medianas), Pekín.
- [36] ZHONGGUO GAIGE (1998): «Journal Analyzes Urban Unemployment» (Reforma de China), 13 febrero, *Foreign Broadcast International Services*, 3 abril, 1998, páginas 37-41.
- [37] ZHONGGUO JINGJI XINXI (1998): «Zaijiuye si zhong xinqudao» (Cuatro nuevos canales para el reemplazo), volumen 6, número 136 (junio), página 73.

# SECTOR EXTERIOR

2000



COMERCIO MUNDIAL Y TENDENCIAS  
DE POLITICA COMERCIAL  
EL SECTOR EXTERIOR EN ESPAÑA  
ESTRUCTURA SECTORIAL DEL COMERCIO EXTERIOR  
ESTRUCTURA GEOGRAFICA DEL SECTOR EXTERIOR  
COMERCIO EXTERIOR POR COMUNIDADES AUTONOMAS  
LA POLITICA COMERCIAL ESPAÑOLA  
APÉNDICE ESTADISTICO

Evolución histórica. Comercio exterior por sectores. Comercio exterior por áreas geográficas y países. Comercio exterior por comunidades autónomas. Turismo. Balanza de Pagos. Comercio internacional. Competitividad

**Información:**

Ministerio de Economía. Paseo de la Castellana, 162-Vestíbulo  
28071 Madrid - Teléf. 91 349 36 47