

# La escasez de mano de obra se propaga por China y llega a las empresas vascas

Los retrocesos de la población activa y de la migración rural provocan una imparable burbuja salarial

ZIGOR ALDAMA



BILBAO. China se está haciendo vieja antes que rica. El séptimo censo nacional del país más poblado del mundo así lo confirmó la semana pasada. La población continúa creciendo, pero lo hace al ritmo más lento de las últimas seis décadas -un 0,53% anual de media- y aunque hace ya un lustro que todas las parejas pueden tener un segundo descendiente, el número de nacimientos continúa cayendo. La fertilidad de 1,3 es ligeramente inferior a la española. Así, el porcentaje de población de más de 60 años (19%) se acerca rápidamente al de los que tienen menos de 14 (23%). Poco a poco, la pirámide poblacional de China se parece más a las de Japón o Corea del Sur, pero la renta per cápita está todavía en un tercio.

El impacto económico de esta transformación es notable, porque la población activa cayó nada menos que 45 millones entre 2010 y 2020, y diferentes analistas proyectan que en un lustro sean 35 millones menos. Muchos comienzan a exigir el retraso de la generosa edad de jubilación -50 o 55 años para las mujeres y 60 para los hombres-, pero la consecuencia más clara y rápida de esta coyuntura es la escasez de mano de obra y de talento.

Eso se traduce en un constante aumento de los costes salariales que lastra las cuentas de las empresas. También de las 241 implantaciones productivas (98) y comerciales (143) vascas -en con-



Trabajadores en una cadena de montaje de camiones en Guiyang. ZIGOR ALDAMA

junto, las españolas suman 1.100-, un número que ha dejado de crecer al ritmo de las últimas dos décadas debido en parte a la creciente saturación del mercado chino y al aumento de los costes de producción.

«La burbuja salarial en China es grandísima», dispara Antxon San Miguel, responsable de la

planta que Tucui tiene en Ningbo. «Es la ley de la oferta y la demanda. Hay mucha gente sin experiencia profesional que está ganando una barbaridad de dinero. Cuando vine a China, hace 15 años, el salario mínimo de los trabajadores era de 780 yuanes (menos de cien euros al cambio de entonces). Ahora ha superado los

2.400 yuanes (300 euros). Y todos esperan incrementos del 10% al año. En las zonas más desarrolladas de la costa este, muchos salarios son ya más altos que en España», comenta.

Pedro Segovia, responsable de la empresa de automoción guipuzcoana RTS en Jinhua, cuenta algo parecido. «Mientras siga agudizándose la escasez de mano de obra la burbuja continuará creciendo. Los salarios en Shanghai ya son una locura, mucho mayores que los de Euskadi». Es, afirma, una de las consecuencias de la política del hijo único. «Ahora el Gobierno fomenta que se tengan más hijos porque China se está quedando sin trabajadores», analiza. Sin embargo, los jóvenes ya no quieren tenerlos porque sus aspiraciones son muy diferentes a las de generaciones anteriores.

«El mejor derecho que puede tener un trabajador es que sobre trabajo. Porque entonces las empresas se pelean por él y suben los sueldos. En China hay una explosión de necesidad laboral que se ha ido trasladando de la industria a otros sectores», explica Adrián Díaz Marro, consultor de desarrollo de negocio en Asia que ha puesto en marcha multitud de proyectos tanto en China como en otros países del continente.

## Cambios vertiginosos

La transformación ha sido profunda y veloz. «Hay un antes y un después de la reforma laboral de 2008, porque no tiene nada que ver el paro negativo que había en 2006 y 2007 con lo que sucede a partir de ese año, cuando se inició la desaceleración y muchas fábricas comenzaron a marcharse a países como Vietnam», explica Díaz Marro. «Ahora se favorece esa externalización y hay una estrategia de reorientación de recursos para canalizar la mano de obra a los sectores que la necesitan».

«Hace más de 10 años el reclutamiento de personal era sencillo. Los salarios eran bajos, pero crecían a un ritmo de dos dígitos y había mucho movimiento de personal. Actualmente, nosotros hemos conseguido incrementar los salarios en un porcentaje similar al de los países occidentales y no tenemos excesiva rotación. Pero la contratación de gente es más complicada», afirma Li-

## La automatización avanza, pero no mitiga por completo el golpe

Z. A.

BILBAO. ¿Tiene sentido preocuparse de la falta de mano de obra cuando la automatización y la inteligencia artificial van engullendo miles de puestos de trabajo?

«Ir a China porque la mano de obra es barata y ver que todo el mundo te empuja a invertir mu-

trabajo.

Esa transformación se ha acentuado. «Comprar máquinas automáticas es lo más fácil. Lo más difícil es hacerlas trabajar y que no se paren», comenta Antxon San Miguel, responsable en Ningbo de Tucui, una empresa que trabaja con Mondragón Assembly para automatizar sus procesos. «Es una situación compleja. Estamos invirtiendo en ingenieros de procesos y automatismos, pero también en I+D para que la empresa trabaje de la forma más eficiente posible», aña-

de.

«La automatización puede suplir la falta de mano de obra básica, pero requiere mano de obra especializada, con conocimiento de manejo de máquinas y programación, que escasea todavía más. Aún hay muchas empresas que están a años luz de una automatización avanzada. Así que todavía queda mucho camino por delante hasta una automatización global», coincide Pedro Segovia, director de la planta de RTS en Jinhua.

Para Asier Bideguren, «la pro-

ductividad podrá aumentar en la medida en que la automatización consiga completar los procesos tradicionales de manera más segura y más eficiente, ya sea en términos tiempos de ciclo, número de paradas por circunstancias ajenas y demás», pero no será la panacea para hacer frente a la escasez de mano de obra en China, un país que apuesta sin fisuras por las nuevas tecnologías: es el que más robots compra en el mundo y uno de los que más invierten en el desarrollo de la inteligencia artificial.

EN SU CONTEXTO

**300€**

es el salario mínimo de la mayoría de las localidades chinas, una variable que se ha multiplicado por cuatro en 15 años y que cada vez es menos representativa porque la mayoría cobra más.

**Grandes diferencias en los ingresos**

Mientras el sueldo medio en la provincia de Henan es de sólo 67.200 yuanes al año (8.400 euros), en Pekín alcanza los 166.800 yuanes (20.850 euros). La media está en 90.500 (11.300 euros).

**1.100**

empresas españolas tienen implantación productiva o comercial en China, de las cuales 241 son vascas.

**Cae el ritmo de las nuevas implantaciones**

Tras el gran 'boom' vivido entre 2005 y 2010, el ritmo al que las empresas se establecen en China se ha reducido en los últimos años. El mercado es complejo y está saturado.

**894**

millones de chinos están en edad de trabajar, 45 millones menos que en 2010. Su número puede descender en 35 millones más el próximo lustro.

Ki Antoñanzas, responsable de Fagor Automation en Asia, «Nuestro principal problema es que no hay mucha gente formada que quiera trabajar en la industria».

Asier Bideguren, un joven vasco que ha trabajado en diferentes empresas chinas durante más de una década, coincide: «Los salarios en las industrias de alto valor añadido se distancian cada vez más de los de industrias tradicionales. Así que cada vez hay menos gente que quiera trabajar como operario».

Obviamente, en un país con 1.412 millones de habitantes y la extensión de Europa, las diferencias entre un lugar y otro son gigantescas. Poco tienen que ver Shanghai o Shenzhen con ciudades de 'tercera' en provincias como Yunnan o Qinghai. No obstante, el desarrollo también se ha ido extendiendo por el país y cada vez hay más ofertas laborales en el interior. Así, por primera vez en más de una década, el número de migrantes rurales cayó el año pasado en más de cinco millones. «Las provincias del norte, que antes eran fuente de trabajadores, ya no son emisoras porque ofrecen

también muchas oportunidades laborales», apunta Segovia. Los migrantes que han levantado con sus manos la fábrica del mundo prefieren ahora quedarse en sus lugares de origen, algo que también afecta a las empresas que dependen de mano de obra intensiva.

«En Shanghai el trabajo es un bien escaso, y por eso hay mucha competitividad, pero en el interior es un bien abundante, así que no les puedo obligar a hacer una hora extra. Esa idea de que los chinos son gente explotada que no puede levantar la mirada podía ser la regla hace 12 años, pero ahora es excepcional», afirma Díaz Marro, que también hace hincapié en la diferencia abismal de los costes de vida en las grandes ciudades y en el campo. En su opinión, el desarrollo de las zonas más depauperadas del país no responde tanto a una estrategia del Gobierno como a «un derrame espontáneo de la riqueza, que se va alejando del mar».

**Hacia el Estado del Bienestar**

Así, las exigencias de los trabajadores chinos se van pareciendo cada vez más a las de sus homólogos occidentales. «La gente quiere planes de carrera. El 70% de la negociación es sueldo, pero el resto ya son otros elementos que antes ni se planteaban», explica Díaz Marro. Bideguren ve grandes diferencias entre la mano de obra directa y la cualificada: «Entre los primeros prima lo material, pero los segundos cada vez aprecian más un buen entorno de trabajo, con un horario flexible, un equipo internacional y jefes que los tengan en cuenta en la toma de decisiones». San Miguel también considera relevantes los planes de formación y los incentivos que «permitan mejorar la calidad de vida y la conciliación familiar».

La gran incógnita está ahora en cómo evolucionarán tanto la sociedad como el mercado laboral de China en los próximos años. Muchos temen que el gigante asiático pierda competitividad y acabe dependiendo en exceso de su mercado interno. A Díaz Marro le preocupa la situación a largo plazo.

«China va evolucionando hacia algo muy parecido a lo que sucede en Europa. Con los beneficios empresariales redistribuidos a través de impuestos se trata de mitigar los problemas de la gente más desfavorecida, algo que acaba creando sociedades muy poco productivas en las que los negocios se van. Es el paso previo a una crisis con muchos derechos adquiridos y grandes presupuestos públicos en una sociedad envejecida y automatizada. Se tiende a la intervención estatal que puede crear una gran crisis», vaticina el consultor.