

Newsletter Actualidad China

Boletín de noticias con la información de actualidad de Junio y las oportunidades de negocio para el año 2008.

LOS RECURSOS HUMANOS EN CHINA

1.- INTRODUCCIÓN

Si preguntamos a la comunidad de empresarios españoles establecidos en China sobre cuál es el principal problema con el que se encuentran a la hora de desarrollar su trabajo en el país asiático, la gran mayoría responderá que los recursos humanos.

Una buena gestión del personal de su organización es, posiblemente, uno de los aspectos más importantes para garantizar el éxito de cualquier empresa, esto se acentúa aún más cuando ésta se encuentra en China. Cuestiones como la selección de personal y retención de la fuerza de trabajo, se convierten aquí en la mayor preocupación de los responsables de recursos humanos.

Un estudio publicado en 2006 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MLSS) y realizado en las 40 principales ciudades chinas, ha revelado que la proporción de técnicos diplomados y directivos superiores, no representa en la mayor parte de los casos, un 4% de la población. En este sentido, se prevé que la escasez de mano de obra cualificada aumente a un ritmo anual del 20% ó 25% como consecuencia de un PIB pujante basado en la actividad industrial. Los puestos de trabajo considerados más difíciles de cubrir son entre otros: directores de proyecto, jefes de planta y directivos en general; diseñadores web, expertos en tecnologías de la información y la comunicación; controladores financieros, autores internos, expertos en banca y responsables de departamentos de calidad.

Si se atiende al porcentaje de rotación del personal, éste es muy elevado, llegando a ascender hasta el 20% en algunos sectores (altas tecnologías) según una encuesta realizada en 2007 por la consultora *Mercer Human Resources*. Siendo los profesionales jóvenes (de entre 25 - 30 años) más cualificados los que presentan mayores índices de rotación (hasta un 50% durante el primer año). *Mercer Human Resources Consulting*, estima que el coste de reemplazar a un trabajador en China para una empresa extranjera supone entre un 25 - 50% del salario anual del trabajador a sustituir y hasta del 200% si se hablamos de niveles directivos.



2.- LEGISLACIÓN LABORAL

El organismo gubernamental responsable es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social junto con sus Administraciones provinciales y locales.

La nueva ley de contratación laboral china, avalada con más de 2 años de debates y entrando en vigor el 1 de enero de 2008, supone un primer paso hacia la "modernización" del régimen laboral chino. Dicho sistema tiene como pilar principal la Ley Laboral de 1994 y se complementa con 18 reglamentos. En esta ley se recogen conceptos como la obligatoriedad de formalizar la relación laboral mediante contrato escrito so pena de sanción (2 veces el salario) en caso de no firmarse dentro del mes siguiente desde que se inicie la relación laboral. Dato de suma

importancia si se tiene en cuenta que se estima que sólo el 60% de los trabajadores emigrantes chinos tienen contrato laboral.

Con esta reforma laboral, China tiene como objetivo proteger el empleo individual, dando importancia, sobre todo, a los contratos laborales escritos, a la promoción del empleo, al arbitraje y a la resolución de conflictos laborales, a la igualdad de salarios y a la seguridad laboral a largo plazo.

En la práctica, la normativa sobre contratación de personal es poco respetada en la rutina empresarial por ello se establecen diferentes penalizaciones en caso de incumplimiento. De hecho el verdadero reto de la nueva legislación es precisamente su efectiva implementación. Una de las novedades más importantes que introduce la nueva ley es la imposición de sanciones a aquellas administraciones locales que no obliguen al cumplimiento de esta ley.



Desde el 1 de Mayo del este año y como complemento a la nueva Ley de entró en vigor la Ley de Disputas Laborales, en las que se definen los procedimientos de resolución de conflictos laborales, éstos son: la vía judicial, arbitraje y a través de mediación dentro de la propia empresa. Es éste último junto con el arbitraje el medio recomendado para la resolución de este tipo de conflictos en China, ya que el sistema judicial es bastante lento y poco arbitrario en el caso de empresas extranjeras.

3.- FUERZA DE TRABAJO Y NIVEL SALARIAL

Adecco, ha hecho público a principios de este año, los resultados de un estudio realizado en colaboración con la Universidad de Warwick (Reino Unido) y la Academia de Ciencias Sociales de Shanghai (SASS) sobre el mercado de trabajo en la República Popular China. A pesar de los casi 5 millones de jóvenes que finalizan sus estudios universitarios cada año (tan sólo en el campo de la ingeniería, en China se licencian 600.000 personas, frente a las 70.000 que lo hacen en EE.UU.), las empresas extranjeras no logran encontrar candidatos con la empleabilidad adecuada. Por otro lado, tan sólo el 10% de los licenciados posee el nivel de inglés exigido por las empresas extranjeras, que proporcionan en la actualidad más del 20% de las oportunidades laborales en China.

Como orientación en lo referente a niveles salariales, en el siguiente cuadro se detalla el sueldo medio mensual antes de impuestos en tres de las localidades más importantes de China en 2007:

Ciudad	Categoría	Salario neto mensual
Shanghai	Obrero	960 RMB
	Ingeniero (4-5 años de experiencia)	11.100 RMB
	Administrativo (con conocimientos de inglés)	6.770 RMB
	Ejecutivo	15.320 RMB
Pekín	Obrero	820 RMB
	Ingeniero (4-5 años de experiencia)	9.910 RMB
	Administrativo (con conocimientos de inglés)	5.220 RMB
	Ejecutivo	13.750 RMB
Cantón	Obrero	1.090RMB
	Ingeniero (con 4-5 años de experiencia)	11.240 RMB
	Administrativo (con conocimientos de inglés)	7.020 RMB
	Ejecutivos	17.000 RMB

1 EUR= 10 RMB (aprox.)

En el caso de contratación de personal de apoyo para una oficina de representación el nivel salarial varía en función de la experiencia del candidato y su conocimiento de idiomas. Este cuadro orienta sobre el nivel de salario según aptitudes:

Puesto	Salario (RMB)
Recepcionista (1)	2.200 – 3.000
Secretaria (2)	3.000 – 5.000
Secretaria Ejecutiva (3)	4.000 – 8.000
Especialista de Mercado Local (4)	4.000 – 7.000

1 EUR= 10 RMB (aprox.)

Siendo (1) un trabajador que posee un título de enseñanza secundaria, experiencia relevante de 1 - 3 años, buen nivel de inglés hablado. (2) Un trabajador con título universitario, experiencia relevante de 2 - 3 años, alto nivel de inglés hablado y escrito. (3) Aquellas personas que cuenten además de con un título universitario, con experiencia relevante de 2 - 4 años progresando en empresas u organizaciones extranjeras, dominio de inglés hablado y escrito, probadas dotes de coordinación. (4) Candidatos con título universitario, experiencia relevante de 2 - 5 años, dominio de inglés hablado y escrito, probadas dotes de redacción.

En los últimos meses el gobierno chino ha introducido diversos aumentos en materia de salario mínimo, un baremo que en China varía en cada provincia y región. En Shenzhen, una próspera ciudad de la costa meridional, el salario mínimo asciende a 810 yuanes (81 euros), el más alto de China, mientras que en Jiangxi, al suroeste de Shanghai, una provincia pobre, apenas alcanza los 30 euros. Como referencia el salario medio en Shanghai el año pasado estaba en 2900 RMB (unos 270 euros).

4. – Consejos prácticos

- Contratación: la mayoría de las empresas realiza contratos de prueba para ver cómo se comporta el trabajador. La mayor ventaja, desde el punto de vista empresarial, es la no necesidad de indemnización al trabajador en caso de decidir no prolongar el contrato. Estos contratos se inscriben dentro del contrato marco que se ha pactado. Es decir no cabe sólo realizar un contrato de prueba sino que el mismo se considera como un período inscrito dentro del contrato laboral. Según la duración de este contrato se ampliará o restringirá el período de prueba.

Duración de contrato	Duración del período de prueba
Menos de 6 meses	No hay prueba
De 6 meses a 1 año	1 mes de prueba como máximo
De 1 año a 3 años	3 meses como máximo
+ de 3 años	6 meses como máximo

- En China existen unos costes sociales de carácter obligatorio que deben ser compartidos entre el trabajador y el empresario. En cuanto a cada porcentaje de pago obligatorio varían en cada municipalidad y provincia.

Concepto	% Total	Subtotal Empresa	Subtotal Empleado
Pensión de vejez	30,5%	22,5%	8%
Seguro de desempleo	3%	2%	1%
Seguro de enfermedad grave	14%	12%	2%
Fondo de vivienda	14%	7%	7%
Subtotal	61,5%	43,5%	18%

Fuente: *Shanghai Foreign Service Co. Ltd. SFSC 29/01/2004*

NOTA: La base para aplicar estos porcentajes será en el caso de encontrarnos ante salarios mayores de tres veces el salario medio de la ciudad el año anterior, fijado por las autoridades locales, de ese 300%. En caso de ser menor de 3 veces se tomará como base el salario real.

- Los trámites para la formalización del alta del trabajador deben hacerse a través de Corporaciones de Servicio Laboral, "Service Office for Foreign Organizations" en el caso de las Oficinas de Representación, las joint ventures y empresas 100% extranjeras disponen de libertad para contratar, aunque generalmente subcontratan los servicios de estas corporaciones para externalizar la gestión de sus recursos humanos. Su funcionamiento en la práctica es muy similar al de las ETT en España.
- Corporaciones de Servicio Laboral más conocidas son: FESCO ("Foreign Enterprise Service Corporation"), CIIC ("China International Intellectech Corp."), China Star Corp., China Internacional Talent Development Centre y China Internacional Enterprise Co- operative Corp. En los 80 el empleador únicamente tenía la opción de contratar a través de FESCO, actualmente otras agencias están adquiriendo cuotas de mercado cada vez mayores. CIIC es considerada más flexible que FESCO en temas de movilidad de trabajadores dentro de China y negociación salarial.
- Reclutamiento: Los empresarios consultados nos explicaron que normalmente empleaban anuncios en los periódicos o ferias de trabajo para la contratación de personal de nivel medio o bajo. Estos métodos se mostraban inservibles de cara a la elección de personal cualificado o de alto nivel, para el cual es necesario la utilización de un servicio *de head hunting* y consultoras especializadas.
- Despido: El despido de trabajadores viene recogido en las diversas regulaciones que resumíamos anteriormente. Lo que no aparece en la ley son las dificultades que puede conllevar para la empresa y que nos han comentado los empresarios españoles. Así todos ellos recomiendan que, en la medida de lo posible, se evite el enfrentamiento con los trabajadores que nos lleve a los Tribunales. Para ello lo primero es intentar realizar un contrato de prueba con el trabajador, ya que con él nos aseguramos un período de prueba que, en caso de no resultar satisfactorio, evitará el pago

de una indemnización. De esta manera, se recomienda la redacción de un "Employee Handbook" que recoja las buenas prácticas de la empresa y defina explícitamente motivos de despido. Este Manual del Trabajador tendrá validez ante un tribunal si esta aprobado por el representante sindical de la empresa, el Buró de Trabajo y se encuentre al alcance de todos los trabajadores de la empresa (por ejemplo, colgado en el tablón de anuncios).

- Según *China CEO, Voices of Experience*, libro que recoge la experiencia de 20 directores generales de empresas extranjeras establecidas en China, la manera de retener a trabajadores cualificados en tu organización es proporcionándoles formación ("to retrain, train").
- Generalmente se suele pagar una mensualidad más (13 mensualidades en total) en los mismos términos como bonus a final de ejercicio.
- En caso de que el puesto de trabajo precise del conocimiento de otro/s idioma/s, la búsqueda de candidatos resulta más compleja y los salarios a negociar pueden verse incrementados en cierta medida.

Tianjin, 27 de Junio de 2008