

# La evolución del salario en China desde fines de 1970 hasta la actualidad.

Un análisis en perspectiva  
histórica e internacional.

---

Guido Weksler

MAYO 2024

---



Observatorio  
Latinoamérica-China  
拉丁美洲-中国观察

**.UBA**  
Universidad de  
Buenos Aires

# ÍNDICE

---

|   |    |
|---|----|
| Resumen Ejecutivo .....   | 3  |
| Introducción .....  | 5  |
| Tendencia general de evolución<br>del salario y distintas fases en el marco<br>de las reformas del mercado laboral .....                                  | 7  |
| Las reformas iniciadas en 1978<br>y la configuración del mercado laboral<br>en la década del 1980 .....   | 9  |
| La profundización del rumbo durante<br>la década del 1990 .....   | 12 |
| Tendencias en las primeras décadas<br>del siglo XXI: Del ingreso a la OMC<br>y el boom económico a la desaceleración<br>post crisis global del 2008 ..... | 15 |
| Las disparidades regionales y su reflejo<br>en el mercado laboral: Diferencias<br>en los salarios provinciales .....                                      | 18 |
| La comparación de la trayectoria<br>china con América Latina .....  | 24 |
| A modo de cierre .....  | 28 |
| Anexo metodológico .....  | 29 |
| Referencias.....  | 40 |

## RESUMEN EJECUTIVO

---

- Entre el año 1978 y el año 2022 el salario real promedio en las de las unidades urbanas ha crecido un 2406%. Ello significa que el poder adquisitivo en el año 2022 es 25 veces superior al que prevalecía en 1978.
- A lo largo del período se distinguen distintas fases de crecimiento. Entre 1978 a 1989 el salario real muestra un comportamiento volátil. Desde la década del 1990 muestra un crecimiento sostenido, alcanzando tasas anuales récord en la década de 2000 tras el ingreso a la OMC y evidenciado una desaceleración tras la crisis global del año 2008.
- Estas tendencias salariales se enmarcaron en una reestructuración del funcionamiento mercado laboral urbano. Partiendo de una predominancia casi absoluta del empleo asalariado estatal a fines de los 1970 y un régimen universal de cobertura social, la expansión de la actividad en empresas privadas (locales e internacionales) y por cuenta propia se ha reflejado en la presencia de una mayor heterogeneidad en los salarios y condiciones laborales al interior de los ámbitos urbanos.
- Los niveles salariales muestran a lo largo del período una gran disparidad en distintas regiones del país, siendo marcadamente superiores en las zonas del este y sudeste. Una foto del año 2022 muestra a Shangai y Beijing como los municipios con mayores salarios y a Henan como la provincia de menores salarios del país.

- La tendencia de un crecimiento sostenido del salario también se ha verificado décadas atrás en otras grandes economías de la región como Japón y Corea del Sur. No obstante, para el año para el año 2017, se estimó que el poder adquisitivo promedio era aún en China un 59,4% del vigente en el primer país y un 57,9% del vigente en el segundo.
- La tendencia salarial en América Latina contrasta con lo evidenciado en China. De los casos evidenciados, México muestra un estancamiento de más de dos décadas y Argentina una gran volatilidad, alternando períodos de alto crecimiento con caídas. Chile muestra un leve estancamiento entre los últimos años década del 1990 y los primeros de la década del 2000, pero un crecimiento sostenido desde 2009.
- Partiendo de un nivel marcadamente inferior en 1990, el gran ritmo de crecimiento de los salarios en China ha significado que para el año 2017 estos alcanzaran un poder adquisitivo similar al vigente en Argentina y Chile.

# INTRODUCCIÓN

---

Desde inicios del denominado “período de apertura y reformas” a fines de la década de 1970, una característica saliente de la economía china ha sido el despegue de sus exportaciones industriales, dinámica que le ha valido el rótulo de nueva gran “fábrica del mundo”. En esta reconfiguración como nuevo polo industrial global, diversos actores del mundo académico, periodístico y político han puesto énfasis en el papel que han ocupado, para la competitividad del país, los bajos niveles salariales en términos de los estándares internacionales (ver, por ejemplo, Salvador Chamorro, 2008; Ngai et al, 2010; Panitch y Gindin, 2013).

Ahora bien, lejos de permanecer inalterables, las condiciones laborales que caracterizaron a China en este nuevo rol global han sido transformadas paulatinamente. Particularmente, el nivel de salarios ha mostrado un crecimiento casi ininterrumpido hasta la actualidad, destacándose el ritmo evidenciado tras el boom económico que supuso el ingreso a la OMC a inicios de la década del 2000. El análisis de esta tendencia no sólo resulta interesante desde el punto de vista de la mejora en el poder adquisitivo de los trabajadores, sino también al considerar la transición que los propios líderes del país plantean hacia una economía empujada por la innovación, en oposición a una caracterizada por una predominancia de industrias tradicionales en los cuales los bajos niveles salariales suelen ser un factor de competitividad central.

Este documento se propone reflexionar sobre la tendencia general y las dis-

tintas fases de crecimiento del salario desde 1978 a la actualidad, a partir de la información oficial recopilada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de China. En el recorrido se irán repasando las principales reformas relacionadas con el mercado laboral a los fines de acercar algunos argumentos para enriquecer el análisis. Luego, se marcará la existencia de disparidades regionales en los niveles salariales y se comparará la trayectoria salarial del país con la de otras grandes economías del continente asiático y la de tres países de Latinoamérica. Un anexo metodológico al cierre del artículo destaca ciertas limitaciones de cobertura de la serie de información a analizar, mencionando otras fuentes alternativas disponibles.

# TENDENCIA GENERAL DE EVOLUCIÓN DEL SALARIO Y DISTINTAS FASES EN EL MARCO DE LAS REFORMAS DEL MERCADO LABORAL

---

A la hora de analizar la evolución de los salarios en el largo plazo, existe una serie estadística publicada anualmente por el INE para la cual puede obtenerse información para el período 1978-2022. La misma lleva el rótulo de “Salario promedio de las personas empleadas en unidades urbanas”<sup>1</sup>, surge de registros administrativos y está calculada a partir del cociente entre la masa salarial total anual y la cantidad promedio de asalariados que trabajan en estas unidades a lo largo del año. Si bien la serie no está exenta de ciertos límites en su cobertura del universo asalariado, representa uno de los mejores insumos disponibles para reflejar la tendencia general de evolución salarial.

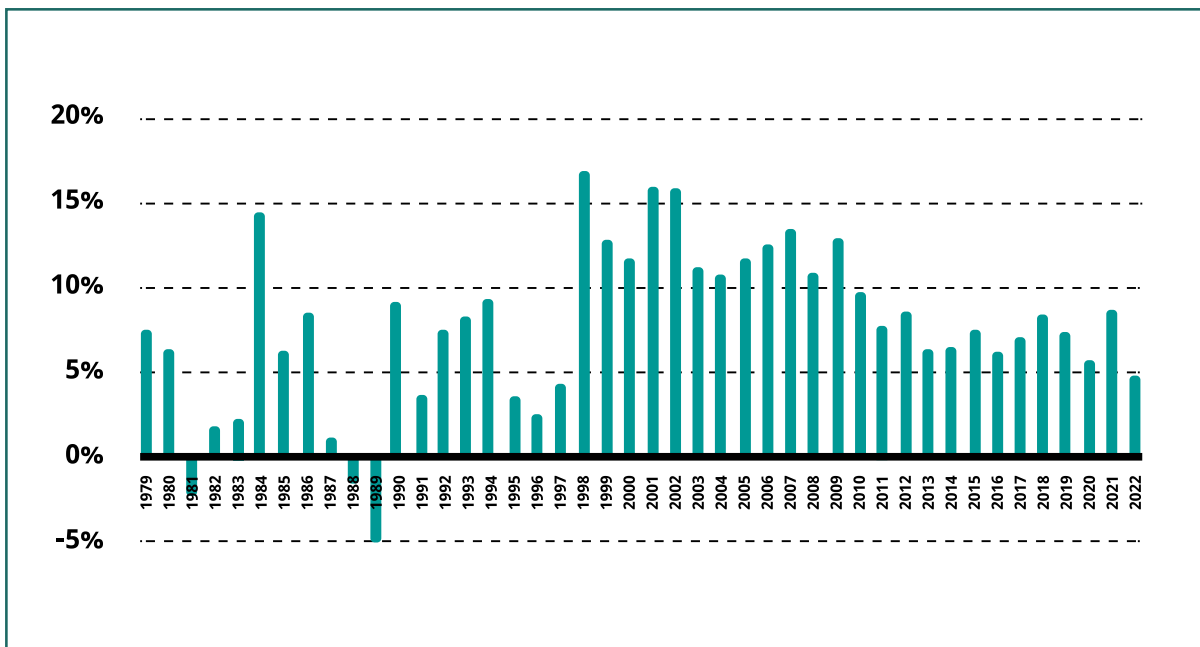
Una mirada general sobre el ritmo de evolución del salario real puede derivarse de la lectura del Gráfico 1, donde se presentan las tasas de crecimiento anuales para los años comprendidos entre 1979 y 2022. Para obtener valores en términos reales a lo largo del documento se utiliza el Índice de Precios correspondiente a la totalidad de ámbitos urbanos provisto por el INE.

A golpe de vista, es posible diseccionar dos grandes etapas. El período 1979-1989 se caracteriza por un comportamiento particularmente volátil del salario real, con años de alto crecimiento (1984), años de incrementos moderados

<sup>1</sup> Cabe aclarar que se trata de una traducción propia al castellano. En las bases de datos de la web del INE y en los anuarios estadísticos la serie figura bajo la denominación “城镇单位就业人员平均工资” o “Average Wage of Employed Persons in Urban Units” en su versión en inglés.

(1982 y 1983) e incluso años de caída (1981, 1988 y 1989). En contraposición, desde 1990 hasta 2022 el salario real muestra año tras año un crecimiento, destacándose particularmente una aceleración en los años finales del siglo XX y en la primera década del siglo XXI.

### Gráfico 1. Tasa de variación anual del salario real. Unidades urbanas. Años 1978-2022.



Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas de China

Como fuera adelantado, más allá de esta separación meramente empírica, para enriquecer el análisis de la trayectoria salarial a lo largo de este período, vale la pena destacar las principales reformas en lo que hace a configuración institucional y el funcionamiento del mercado laboral.



# LAS REFORMAS INICIADAS EN 1978 Y LA CONFIGURACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA DÉCADA DEL 1980

---

En lo que constituye una tendencia heredada del período de Mao, hacia fines de la década del 1970, el empleo urbano estaba aún concentrado casi en su totalidad en las grandes empresas de propiedad estatal. Los trabajadores de estas empresas gozaban del régimen conocido como “cuenco de arroz de hierro” que garantizaba la permanencia de por vida en el empleo y un conjunto de prestaciones sociales que las propias empresas otorgaban como planes de jubilación, servicios de salud, pagos adicionales por vacaciones, entre otras (Cai et al, 2008; Salvador Chamorro, 2008; Meng, 2012; Casale y Zhu, 2013). Aun gozando de este conjunto de prestaciones, el nivel de los salarios era considerablemente bajo en términos internacionales, incluso comparado a lo que se evidenciaba en otros países del continente asiático<sup>2</sup>.

Esta configuración del mercado laboral urbano sería progresivamente transformada desde fines la década del 1970, en el marco del ascenso al poder del ala reformista del PCCh, con Deng Xiaoping como líder principal. En lo que resulta historia conocida, a lo largo de la década del 1980 comenzarían a impulsarse un conjunto amplio de reformas económicas, entre las que se destacan principalmente la descolectivización de la producción agraria y la apertura a la llegada de capitales internacionales en las denominadas Zonas Económicas Especiales (ZEE).

<sup>2</sup> Por ejemplo, Li et al. (2012) estiman que el salario manufacturero promedio en China representaba para el año 1978 un 50% del salario vigente en India, y un tercio del vigente en Filipinas. Hasta fines de la década del 1980 el salario permanecería por debajo del de estos países y también de Tailandia e Indonesia (países para los cuales el artículo presenta información desde el año 1982). Si bien no es objeto de este trabajo discutir la razón de tales brechas sala-

Más allá de significar un claro cambio de rumbo en la política económica, a lo largo de la década del 1980 las transformaciones en el mercado laboral urbano serían moderadas, especialmente si las mismas son vistas a la luz de lo acontecido en las décadas posteriores. En las empresas estatales, las reformas aplicadas fueron centralmente orientadas a otorgar mayor autonomía a los directivos para tomar decisiones de producción e inversión y para aplicar esquemas de premios salariales por productividad (Li, 1994). La amplia mayoría de la clase trabajadora urbana continuó cubierta por los beneficios de la seguridad social condensados en el régimen del cuenco de arroz de hierro<sup>3</sup>. Por otra parte, la permanencia de estrictos controles sobre la migración interna limitó la formación de grandes contingentes de trabajadores originarios de los ámbitos rurales (Cai et al, 2008; Meng, 2012), aspecto que se reflejó en tasas de desocupación mínimas en todo el período. En este marco, si bien tras la descolectivización de la producción agraria un contingente de fuerza de trabajo de origen rural comenzó a trasladarse hacia las ZEE, mayor fue el crecimiento del empleo en las Empresas de Pueblos y Aldeas (EPyA) que proliferaron a lo largo de la década, así como también en otras pequeñas empresas rurales de gestión privada (Maito, 2019). Según datos del INE, a lo largo de la década de 1980 la participación del empleo urbano en el empleo total permaneció prácticamente constante en niveles cercanos al 25%.

En lo que respecta particularmente a los salarios, su volatilidad a lo largo de la década del 1980 puede vincularse a la inestabilidad económica y política que caracterizó a la fase inicial del proceso de reformas. Si bien los años iniciales de la década del 1980 se caracterizaron por altas tasas de crecimiento del produc-

riales, es posible establecer un vínculo con el bajo nivel de productividad relativa internacional que presentaba China (Wu, 2001).

<sup>3</sup> Cabe destacar que una porción minoritaria de la fuerza laboral urbana no gozaba de los beneficios de la seguridad social y estabilidad laboral vigentes en las empresas estatales, dado que se empleaban en empresas de propiedad

to y un sostenido crecimiento del salario real (a excepción del año 1981), el panorama económico y social se trastocaría en la segunda mitad de la década. En primer lugar, las políticas de liberalización de los precios previamente fijados por las autoridades nacionales o municipales provocaron que muchas de las empresas estatales comenzaran a trasladar el incremento del precio pagado por sus insumos hacia los bienes finales, desatando un proceso inflacionario (Bil, 2020). Por otro lado, un conjunto de empresas comenzó a evidenciar desde mediados de la década serios problemas de solvencia, hecho que también ha sido ligado a la liberalización de precios (Panitch y Gindin, 2013). En este marco, la persistencia durante múltiples años de déficits primarios derivados de la caída de la recaudación y de déficits en la balanza comercial (derivados en gran medida de la caída de los precios del petróleo desde el 1985) se combinarían en los años 1988 y 1989 con una aceleración de la inflación que alcanzó tasas del 19% y 18% anual respectivamente. El despliegue de una política de ajuste fiscal dio pie en el año 1989 a la menor tasa de crecimiento económico de todo el período (4% según datos del INE), y a una caída del salario real promedio del orden del 5%.

## LA PROFUNDIZACIÓN DEL RUMBO DURANTE LA DÉCADA DEL 1990

---

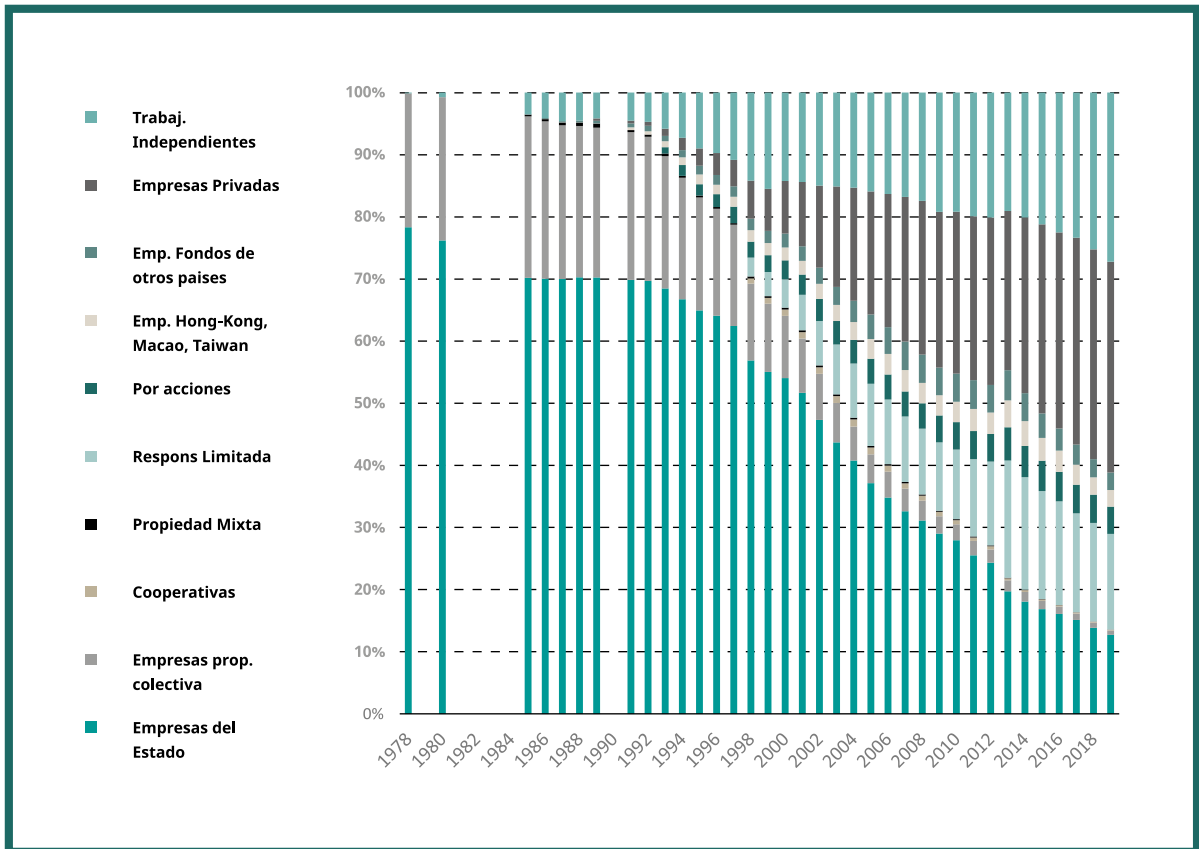
En cuanto a la evolución salarial, durante la década de 1990, la serie correspondiente a las unidades urbanas (Gráfico 1) muestra una tasa anual de crecimiento promedio del 7,5%. Es decir, aun en un marco de reestructuración del mercado laboral y de crecimiento del desempleo abierto en los ámbitos urbanos, el ritmo de crecimiento de la actividad económica dio lugar a un incremento general de los salarios<sup>4</sup>. Particularmente, los últimos dos años de la década muestran las mayores tasas de crecimiento (16% y 13% respectivamente). No obstante, este crecimiento se concentró principalmente en las empresas del estado que, como fuera mencionado, estaban atravesando un proceso masivo de reducción de personal. Según Yang et al (2010) esta reducción estuvo concentrada en los trabajadores menos eficientes, por lo cual, el crecimiento del salario promedio podría explicarse en parte por el despido de trabajadores con menores salarios al interior de las EPE más que por un incremento en el poder adquisitivo.

El Gráfico 3 presenta el período 1985-2022 la evolución del salario real en las unidades urbanas, desagregando a estas según se trate de empresas estatales, empresas de propiedad colectiva u otro tipo de propiedad. Como se ve allí, si bien inicialmente las empresas de otros tipos de propiedad (asimilable a grandes rasgos a lo que comúnmente se denomina como “sector privado”)

<sup>4</sup>Tal como se detalla en el Anexo Metodológico, dicha serie no contempla el universo de trabajadores independientes y de asalariados de las “unidades privadas”, que se expandió durante este período y tiende a agrupar a trabajadores con menores ingresos.

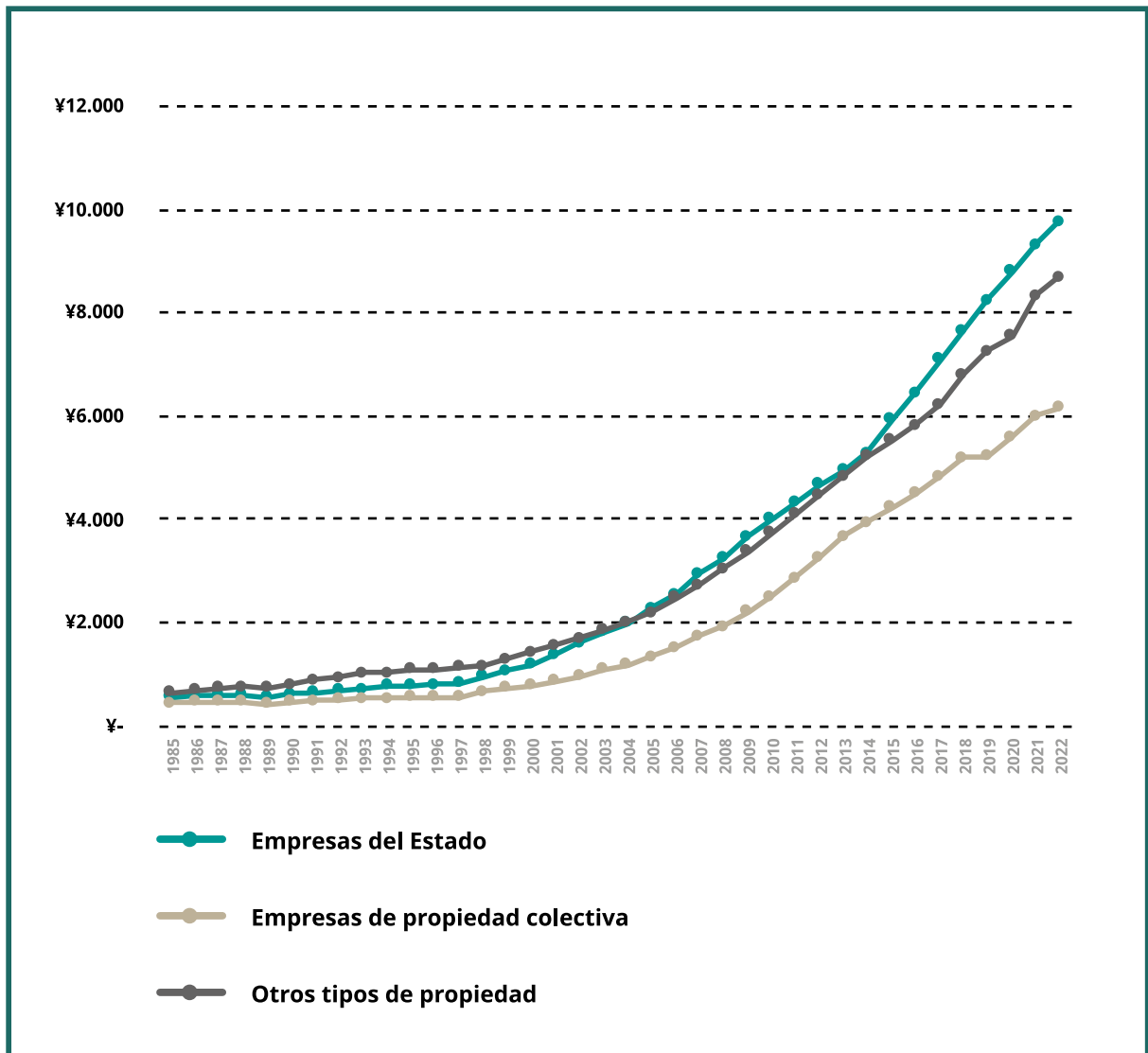
presentaban niveles salariales en promedio superiores a los de las EPE, el ritmo de crecimiento que mostraron los salarios de esta últimas desde fines de la década del 1990 fue configurando a sus trabajadores como un núcleo particularmente favorecido dentro del mercado laboral.

**Gráfico 2. Composición del empleo urbano según status de registro. (Yuanes de 2019). Años 1985 a 2019.**



Fuente: Elaboración propia en base a INE

**Gráfico 3. Salario real según status de registro. Unidades urbanas. (Yuanes de 2019). Años 1985 a 2022.**



Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas de China

## TENDENCIAS EN LAS PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XXI: DEL INGRESO A LA OMC Y EL BOOM ECONÓMICO A LA DESACELERACIÓN POST CRISIS GLOBAL DEL 2008

---

A la hora de avanzar sobre lo sucedido en la década del 2000, resulta imposible hacer caso omiso al impulso económico que supuso el ingreso de China a la OMC en 2001 (tanto en términos del incremento de los saldos comerciales, del crecimiento del producto y la demanda de fuerza laboral). Las tasas de crecimiento anual del salario real se mantuvieron por encima del 10% todos los años, alcanzando un promedio anual de 12,6%. Este abrupto incremento de los salarios no sólo puede asociarse al aumento de la demanda laboral producto del mencionado ritmo de expansión económica, sino también a una disminución del volumen de fuerza de trabajo disponible para ingresar al mercado laboral. Si el boom de los natalicios en la década del 1960 había significado en los 1980s (y en menor medida en los 1990s) un ingreso de un gran contingente de jóvenes al mercado laboral, los efectos de las políticas de control poblacional impulsadas desde la década del 1970 y formalizadas en la conocida “Política de Hijo Único” en 1979 significaron una progresiva merma en el volumen de las nuevas camadas de jóvenes trabajadores (Li et al., 2012; Meng, 2012, Chan y Hui, 2016). Particularmente, es en torno a los años 2003 y 2004 cuando comienzan a reportarse faltantes de fuerza de trabajo en las ciudades costeras, proceso que puede asociarse a un incrementando en la capacidad de negociación de la clase trabajadora y a la mencionada aceleración del crecimiento sa-

larial. A su vez, a lo largo de esta década se destaca la sanción de un conjunto de regulaciones complementarias a la Ley Laboral Nacional, vinculadas a temas como la prohibición del trabajo infantil, a los seguros por lesiones en el trabajo, inspecciones de seguridad, pago de vacaciones anuales, determinación de los salarios mínimos, entre otras.

La crisis global desatada en 2008 puede interpretarse como otro gran punto de inflexión en el devenir de la economía china, que tuvo también sus efectos en el mercado laboral. La caída de la demanda a nivel global implicó una retracción del saldo comercial y una desaceleración del crecimiento del producto. En este contexto, durante los años 2008 y 2009 múltiples fábricas de las áreas costeras fueron cerradas, dando lugar a un incremento de despidos y de conflictos en torno del cumplimiento de las leyes laborales en el sector privado. Por otra parte, otro rasgo destacado del período que se abre tras la crisis global ha sido la aceleración en la incorporación nuevas tecnologías de automatización y en la adopción de robots en reemplazo de mano de obra (Bieler y Lee, 2017b; Monteforte, 2017). En conjunto, esta dinámica implicó que tras el año 2008 comenzara a desacelerarse el ritmo de crecimiento del empleo. En este marco, el crecimiento salarial continuó, pero a un ritmo más moderado que en la década previa. En promedio para la década de 2010 el salario real en las unidades urbanas creció a una tasa anual de 8,6%. En última instancia, tras el desenvolvimiento de la pandemia de COVID-19, en el año 2020 se evidenció una menor tasa de crecimiento salarial (5,2%), dándose un rebote en el año 2021 (8,6%) y una nueva desaceleración en el año 2022 (4,6%).

A modo de síntesis, más allá de las distintas etapas que pueden distinguirse



en torno a las reformas efectuadas en el mercado laboral y a los ritmos de crecimiento del salario, en el acumulado de los 44 años aquí analizados el salario real muestra un incremento de nada menos que de un 2406%. En otros términos, ello significa que, en promedio, el poder adquisitivo de un asalariado de las unidades urbanas en el año 2022 es 25 veces superior al que existía en 1978.

## LAS DISPARIDADES REGIONALES Y SU REFLEJO EN EL MERCADO LABORAL: DIFERENCIAS EN LOS SALARIOS PROVINCIALES.

---

A lo largo del extenso territorio que hoy abarca la República Popular China, la existencia de regiones con configuraciones geográficas muy variadas ha significado históricamente la existencia de grandes disparidades regionales en el grado de desarrollo económico. Las regiones del este y sudeste del país se han configurado como las áreas prosperas a merced de las condiciones naturales propicias para el desarrollo de la agricultura y de su mayor cercanía al mar, lo cual fomentó el desarrollo de varias ciudades vinculadas al comercio internacional de mercancías. En oposición, hacia el centro y oeste del país se encuentran áreas más desérticas o áridas, donde la densidad poblacional ha sido siempre menor y las condiciones de vida más precarias (Bray, 1994; Bray, 2004; Madisson, 2007).

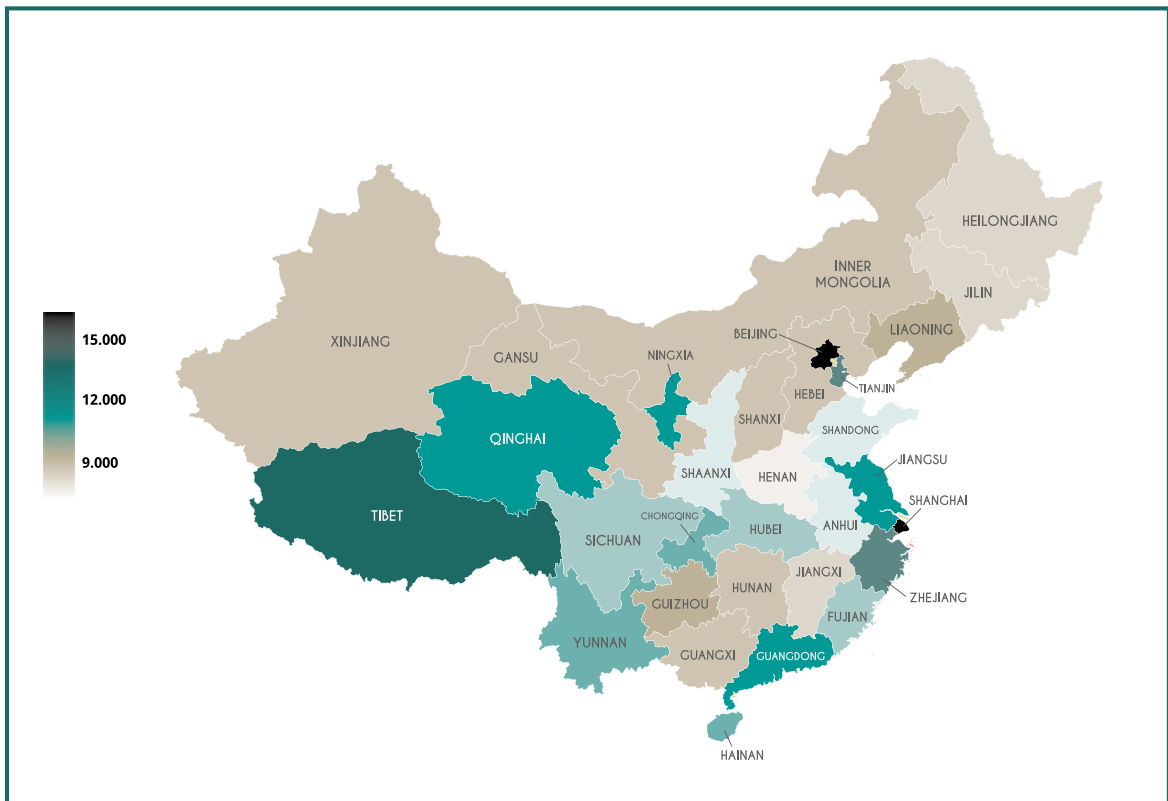
Esta diferenciación regional fue un elemento central sobre el cual se articuló la inserción de China en las redes globales de producción tras su proceso de apertura económica a fines de los 1970s. La descentralización de las facultades para el diseño de políticas económicas dio lugar a un proceso de competencia entre los distintos gobiernos locales por la atracción del capital extranjero, involucrando distintos tipos de políticas de beneficios fiscales, crediticios y burocráticos otorgados en las Zonas Económicas Especiales. Como es sabido, el ingreso de los capitales extranjeros estuvo particularmente concentrado en

las ciudades costeras del sudeste (donde se crearon la mayoría de ZEE) que contaban con la ventaja de una mayor proximidad a las rutas marítimas y a los países de la región de donde provenían las inversiones y muchos de los insumos a utilizarse en la producción orientada a la reexportación.

Tal como ocurre con otros indicadores (tecnológicos, industriales, comerciales), al analizar el nivel de salarios promedio con una desagregación provincial, surgen a la vista notorias diferencias. El mapa plasmado en el Gráfico 4 representa una foto actual de las disparidades salariales que se verifican en las distintas provincias del país<sup>5</sup>. Cabe aclarar que se trata de salarios nominales, por lo cual, no se contemplan aquí posibles diferencias en los niveles de precios en cada provincia que implicarían distintos niveles de poder adquisitivo.

<sup>5</sup> Estrictamente no se trata únicamente de provincias, ya que Beijing, Chongquin, Shanghai y Tianjin son municipalidades de administración directa por parte del gobierno central, mientras que Guanxi, Mongolia Interior, Ningxia, Xinjiang y Tibet son regiones autónomas.

**Gráfico 4. Salario promedio mensual según provincias, regiones autónomas o municipalidades. Unidades urbanas. Año 2022.**



Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas de China

Inmediatamente destacan en el mapa las municipalidades de Shanghai y Beijing como las de mayores salarios del país, mostrando salarios promedios mensuales de 17.706 y 17.415 yuanes respectivamente. El degradé de colores refleja que, más allá de estas dos municipalidades, son las provincias con salida a los mares del este y sudeste las de mayores salarios relativos (destacándose entre estas particularmente Guangdong y Zheijiang). En contraposición las provincias ubicadas en el noreste y centro del país presentan los menores niveles salariales, destacándose Henan como la de provincia con un salario

promedio más bajo, de 6.469 yuanes.

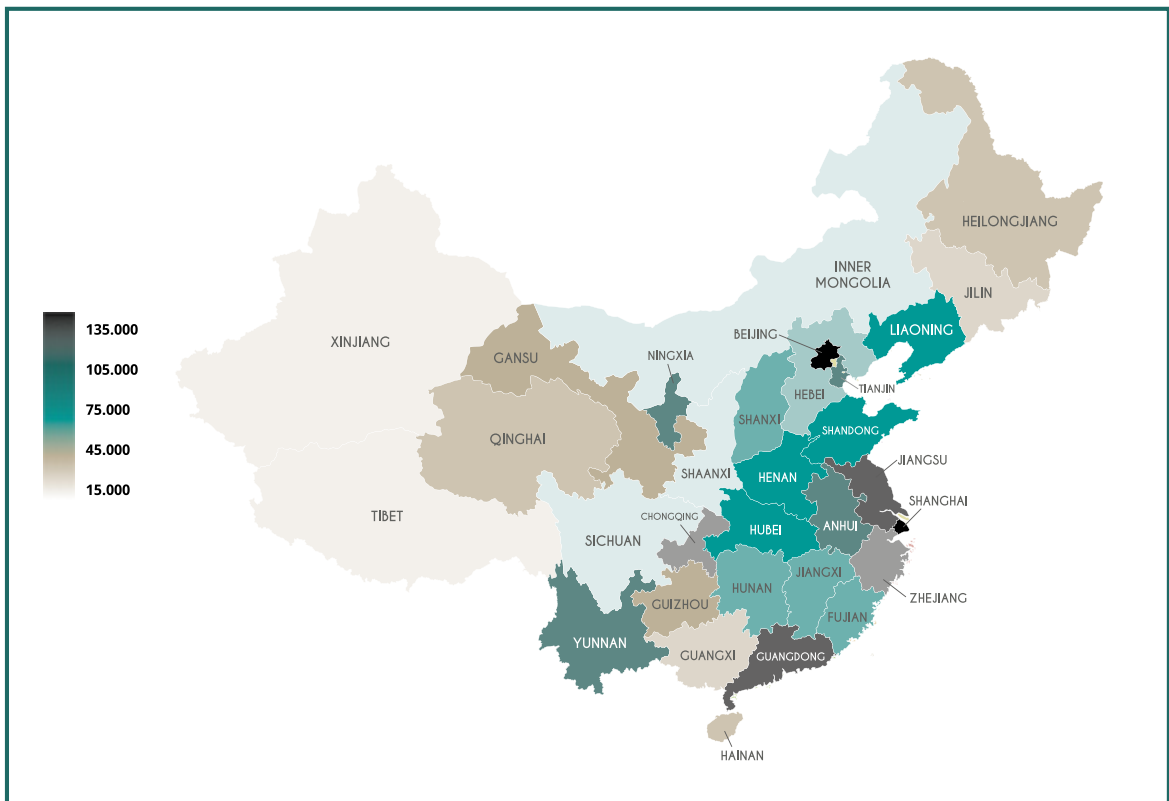
Lejos de ser un fenómeno de la coyuntura actual, estas diferencias salariales pueden retrotraerse a los primeros datos disponibles en esta serie de información (propios de la década del 1980) y, a su vez, resultan centrales para comprender una dinámica particular que presentó el desarrollo chino, particularmente desde la década del 2000. Frente a los faltantes de fuerza de trabajo y el gran ritmo de crecimiento de los salarios que se dio en las ciudades costeras, comenzó a evidenciarse un proceso de relocalización de ciertas producciones industriales hacia las provincias del interior<sup>6</sup>. Este proceso se enmarcó en una campaña impulsada por el propio presidente Hu Jintao durante su mandato y contó con el apoyo de los gobiernos locales de las regiones del oeste y norte. Las administraciones provinciales y de los pueblos del interior, además de encargarse de reclutar a la fuerza de trabajo y otorgar exenciones impositivas para atraer a las empresas, impulsaron a los migrantes temporales originarios de sus respectivas localidades a retornar a sus pueblos de origen para buscar empleo allí (Chan y Hui, 2016; Lüthje y Butollo, 2016; Yang y He, 2017). En síntesis, la existencia de estas disparidades regionales ha permitido que, ante el aumento del costo laboral en las ciudades costeras, ciertas localidades del interior del país se constituyan como una alternativa a la relocalización de la producción hacia otros países de la región de menores salarios.

Al mismo tiempo, el incremento de los salarios ha estado estrechamente vinculado al desplazamiento de la economía China desde actividades de bajo valor agregado hacia industrias donde la Investigación, Desarrollo e Innovación

<sup>6</sup>Se sugiere ver el análisis realizado por Ruan y Zhang (2014) para el caso paradigmático de la industria textil.

(I+D+i) juega un rol preponderante. Como refleja el Gráfico 5, es también en las regiones del este y sudeste del país donde se encuentra, en promedio, una mayor cantidad de trabajadores de I+D por cada establecimiento industrial vigente.

**Gráfico 5. Personal de I+D promedio por establecimiento industrial. Año 2019.**



Fuente: Elaboración Propia en base a INE. Aclaración: La información corresponde a las empresas clasificadas como grandes en el sistema estadístico chino (criterio ligado a la facturación anual).

Mientras que los niveles salariales alcanzados en estas regiones suponen un desafío para la permanencia de industrias donde el factor salarial es el princi-

pal determinante de la competitividad, al mismo tiempo, el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores ha ocupado un rol central en el desarrollo nuevas generaciones de fuerza de trabajo más calificada y apta para participar en actividades de mayor complejidad. Naturalmente, esta posibilidad también fue acompañada por políticas educativas y científicas-tecnológicas impulsadas por el Estado a partir del reconocimiento de la necesidad de formar operarios con mayores conocimientos técnicos e incluso profesionales e investigadores, todo en ello en el marco de la búsqueda por incrementar la capacidad de innovación local de la economía (Girado, 2017).

## LA COMPARACIÓN DE LA TRAYECTORIA CHINA CON AMÉRICA LATINA

---

A grandes rasgos, desde el último cuarto del siglo XX hasta la actualidad, la trayectoria económica de China y de otros países del Este Asiático contrasta con lo ocurrido en la región latinoamericana. La expansión de los procesos de industrialización orientados a la exportación en los países del Este Asiático ha significado que, para el agregado del período 1980-2020, la región evidencie un crecimiento real del producto del 878%. En el caso de China, el crecimiento económico ha sido todavía más notorio, siendo su incremento agregado del 3539%. Por su parte, la región de Latinoamérica y el Caribe muestra en su conjunto un crecimiento agregado de apenas un 166%. Si se toma el caso de Argentina, este indicador es aún menor (95%). Si bien el crecimiento económico en el Este Asiático no ha sido ininterrumpido (mostrando varios países una recesión durante la crisis del 1997-1998), la trayectoria ha sido relativamente más estable que la evidenciada por los países de la región latinoamericana<sup>7</sup>. Los países de esta última región han combinado períodos de gran expansión económica, con otros de estancamiento y agudas recesiones, dinámica que difícilmente puede disociarse de las grandes fluctuaciones de los precios de los commodities exportados.

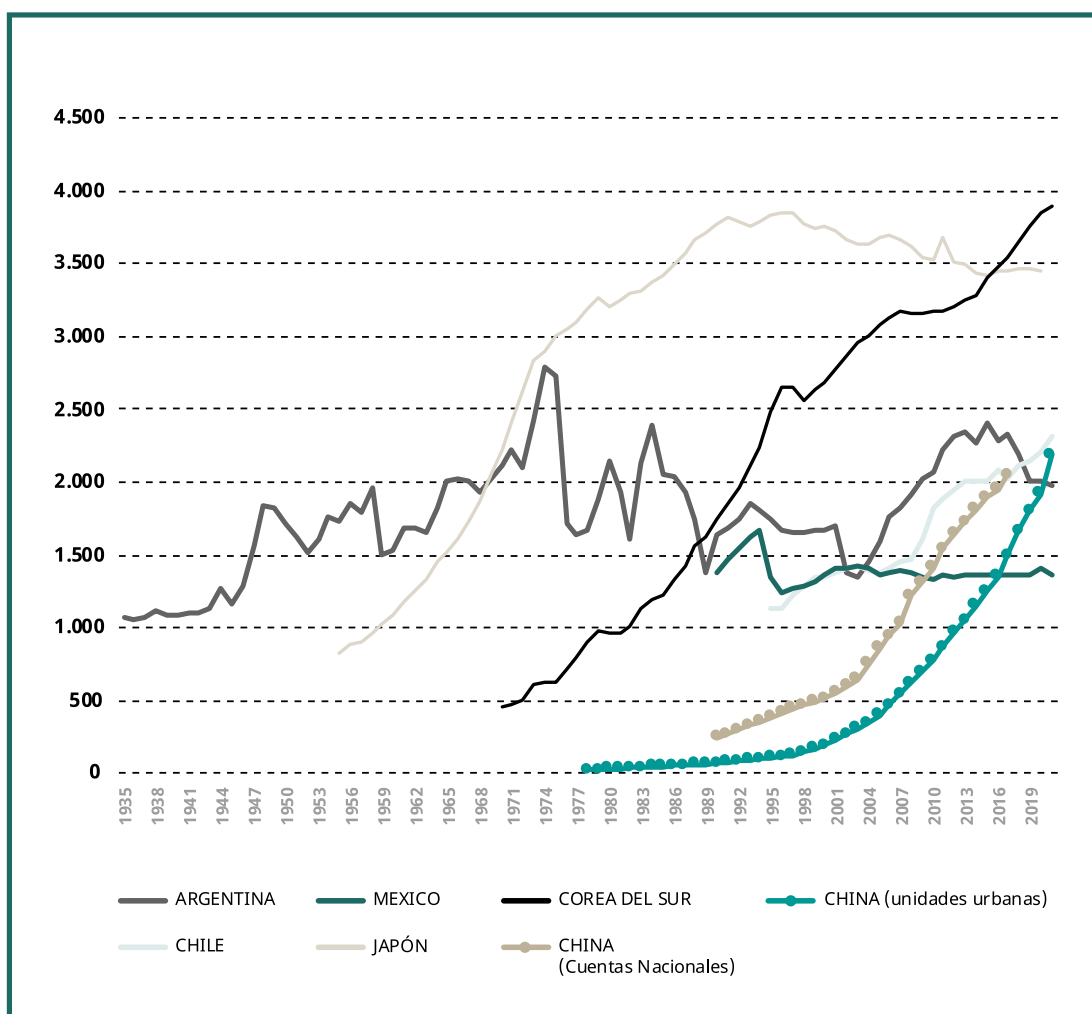
En este marco, cabe preguntarse: ¿qué tan distinta ha sido la dinámica evidenciada por los salarios en China respecto a otras grandes economías del Este

<sup>7</sup>Un indicador sencillo para ilustrar la volatilidad económica es el desvío estándar que presentan las tasas anuales de crecimiento del producto a lo largo del período en cuestión. Mientras que para el agregado del Este Asiático el desvío fue del 1,5, en Latinoamérica y el Caribe fue del 2,7. Por su parte, China presenta un valor algo superior al promedio de su región (2,9) mientras que Argentina destaca aún más por su marcada volatilidad (5,9).



Asiático?, ¿Y respecto a los países de Latinoamérica?, ¿Cuál es el nivel actual del poder adquisitivo de los salarios de china respecto a dichos países? En el Gráfico 6 se presenta una estimación del salario promedio nacional de una selección de países de ambas regiones expresado en dólares de paridad de poder adquisitivo del año 2017.

**Gráfico 6. Salario promedio mensual en dólares de paridad de poder adquisitivo de 2017. Países seleccionados de Asia y América Latina. 1935-2022.**



Fuente: Elaboración propia en base a Cazón et al (2023) y Weksler (2023)

En el caso de Corea del Sur, Japón y de los tres países latinoamericanos, se trata de las series construidas en Cazón et al (2023) a partir de la información recopilada por OCDE proveniente de las Cuentas Nacionales de cada uno de los países. En el caso de China se presentan dos series alternativas. Una de ellas sigue una metodología de cálculo similar a las anteriores al contemplar como fuente de información primaria a las series provinciales de las Cuentas Nacionales publicadas por el INE para el período 1991-2017. La otra, es la serie de unidades urbanas analizada a lo largo del documento<sup>8</sup>.

Como se puede ver en el gráfico, la trayectoria de crecimiento salarial sostenido de China presenta similitudes con lo ocurrido décadas atrás en otras grandes economías de Asia como Japón o Corea del Sur. No obstante, para el año 2017 (último año disponible en la serie proveniente de las Cuentas Nacionales), el poder adquisitivo del salario promedio de China aún representaba un 59,4% del de Japón y un 57,9% del de Corea del Sur.

En el caso de los países de América Latina, la tendencia de evolución del salario ha sido claramente distinta. Mientras México muestra una abrupta caída en la crisis del tequila y luego un estancamiento de casi dos décadas, Argentina destaca por su marcada volatilidad. Por su parte, el caso de Chile, que a mitades de la década del 1990 presentaba menores salarios que los anteriores países, muestra una tendencia de crecimiento sostenida al punto tal de superar a ambos desde el 2018. Al analizar a China en perspectiva comparada con estos países, destaca de inmediato la lejanía de su punto de partida en los 1990 y su capacidad de alcanzar un nivel salarial cuyo poder adquisitivo en 2017 se

<sup>8</sup> El menor nivel de esta última puede asociarse a diferencias en los conceptos que se encuentran incluidos en las remuneraciones, haciendo de esta serie una menos adecuada para la comparación con las anteriores. Un mayor detalle sobre la construcción de estas series se encuentra en el Anexo al final del texto.

ubicaba a la altura de Chile.

Cabe señalar que estas estimaciones, al tratarse de promedios a nivel nacional, no permiten reflejar distintas heterogeneidades que existen en los mercados laborales de cada uno de estos países en términos de la predominancia relativa de actividades primarias, secundarias o terciarias, de la existencia de distintas estructuras de calificaciones de la fuerza de trabajo, entre otras. Por otra parte, cabe reforzar que al utilizar una moneda de paridad de poder adquisitivo, estas series buscan expresar los niveles de consumo que pueden alcanzarse con dichos salarios en cada país. En oposición, para reflejar el costo laboral que rige en cada uno de los países sería necesario recurrir al tipo de cambio como factor de conversión, habilitando así discusiones sobre el nivel salarial como factor de competitividad internacional.

## A MODO DE CIERRE

---

A partir de la trayectoria analizada a lo largo del documento es posible abrir un conjunto de preguntas. Dado el nivel alcanzado por los salarios en China, ¿qué factores le permiten seguir siendo uno de los principales exportadores de mercancías industriales a nivel mundial?, ¿En qué medida está desarrollando China un proceso de formación de fuerza de trabajo altamente calificada para participar del desarrollo científico y tecnológico a nivel global?

Por otro lado, dado que los niveles salariales de China son ya similares o incluso superiores a los vigentes en algunos países de la región latinoamericana, ¿es posible que ello afecte el intercambio comercial entre nuestra región y China?, ¿Pueden los países latinoamericanos que conservan una base industrial amplia consolidarse en determinados sectores como actores competitivos en el mercado internacional?

Estas preguntas constituyen la punta de lanza para futuras indagaciones.

## ANEXO METODOLÓGICO

---

Dado que en el presente trabajo el análisis de la tendencia de evolución de los salarios ha estado particularmente enfocado en la serie de “Salarios promedio de las personas empleadas en unidades urbanas” publicada por el INE, a continuación se despliega con mayor detalle la fuente originaria de información, la cobertura que presenta dicha serie y sus limitaciones. Luego se realiza una breve síntesis de las fuentes alternativas disponibles para obtener indicadores salariales.

### La serie de salarios de unidades urbanas y sus limitaciones

---

Aun cuando el INE tiene a su cargo la elaboración de encuestas de hogares urbanas y rurales donde indaga en mayor detalle sobre las características ocupacionales y de ingresos de la población, no existe un acceso público y gratuito a las bases de microdatos de estas encuestas. Las principales estadísticas laborales que publica este organismo, entre las cuales se encuentra la serie de salarios en cuestión, provienen de registros administrativos recolectados primariamente por otros órganos gubernamentales. De esta forma, la información que recopila el INE suele estar agrupada según los distintos status de registración legal de las empresas, siendo esta desagregación una de las más frecuentes dentro de los distintos indicadores del mercado laboral.

En cuanto a la cobertura temporal de la serie de salarios cabe destacar que si

bien en las bases de datos de la web del INE la serie se inicia en el año 2000, es posible recurrir a los anuarios estadísticos y reconstruir la serie hasta el año 1978. En las aclaraciones metodológicas que el INE publica actualmente junto a las series de datos se especifica que la fuente de información originaria es el Reporting Form System on Labour Statistics, reporte que es recopilado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se detalla allí también que los salarios promedio se calculan tomando la masa salarial total de las personas empleadas y dividiéndola por el número medio de asalariados en el período de referencia. A su vez, se especifica que el cálculo de la masa salarial se basa en la remuneración total pagada al personal y a los trabajadores. Es decir, se incluyen todos los sueldos y salarios y otros pagos al personal, independientemente de cómo se financia ese pago, de los conceptos en los cuales se desglosan esos pagos, incluyendo tanto los pagos en efectivo como los pagos en especie.

Por otra parte, en dichas aclaraciones metodológicas, también se remarca que se incluyen los gastos de habitación, de servicios públicos, fondos de vivienda y seguros sociales pagados o retenidos por las unidades. Ahora bien, esta aclaración es un tanto ambigua respecto a si se trata únicamente de los aportes personales o incluye también las contribuciones patronales. Al respecto, tanto Yang et al (2010), como Ceglowski y Gloub (2012) aclaran que estas últimas no están contempladas en estas series. Ello coincide con lo señalado en un reporte específico sobre el sector industrial elaborado para el Instituto de Estadísticas de Estados Unidos en el año 2002, donde se analizan los formularios que se entregaban a las empresas para reportar la información (Banister, 2005). En dicho informe se destaca explícitamente que la masa salarial reportada incluía

las deducciones realizadas a los salarios en concepto de aportes a seis fondos públicos, pero no incluía los montos destinados por los empleadores a estos mismos fondos. Dado lo anterior, es posible afirmar que se trata entonces de una serie de salario de valuación bruta<sup>9</sup>.

En cuanto a las distintas categorías según el status de registro de las empresas, cabe destacar que actualmente el sistema de registro legal de las empresas en China considera 25 tipos de propiedad, que se distinguen centralmente por el origen del capital invertido (local o extranjero) y el tipo de estructura societaria conformada (Chen et al, 2023). No obstante, en las estadísticas laborales que publica el INE, las series de empleo urbano (y hasta cierto punto la de salarios) presentan una agrupación por tipos de empresas tal como la que reflejan las primeras dos columnas del Cuadro A1<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>Esta denominación contrasta con la de “salario doblemente bruto” que refiere en las Cuentas Nacionales a las series que incluyen las contribuciones patronales y la de “salarios netos” o “salarios de bolsillo” usualmente referidas al monto percibido una vez descontados los aportes y contribuciones.

<sup>10</sup> Se incluyen en la primera columna los nombres en inglés a los fines de respetar la traducción hacia dicho idioma que el propio INE hace de las categorías de empresas, aspecto útil dado que la información puede accederse solo en mandarín o en inglés.

## Cuadro A1. Clasificación del empleo urbano según estatus de registración de la empresa

| DENOMINACIÓN INE (inglés)                         | TRADUCCIÓN (castellano)                          | TIPO DE UNIDAD                  | PARTICIPACIÓN EN EMPLEO URBANO 2019 |
|---|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| State-owned Units                                 | Unidades de propiedad estatal                    | <b>Unidades Urbanas</b>         | 12,7%                               |
| Urban Collective-owned Units                      | Unidades urbanas de propiedad colectiva          |                                 | 0,7%                                |
| Joint Ownership Units                             | Unidades de propiedad mixta                      |                                 | 0,1%                                |
| Cooperative Units                                 | Unidades cooperativas                            |                                 | 0,0%                                |
| Limited Liability Corporations                    | Corporaciones de responsabilidad limitada        |                                 | 15,4%                               |
| Share-holding Corporations Ltd                    | Corporaciones por acciones                       |                                 | 4,4%                                |
| Units with Funds from Hong Kong, Macao and Taiwan | Unidades con fondos de Hong Kong, Macao y Taiwan |                                 | 2,7%                                |
| Foreing Funded Units                              | Unidades con fondos externos                     |                                 | 2,8%                                |
| <b>Private Units</b>                              | <b>Unidades privadas</b>                         | <b>Unidades Privadas</b>        | <b>33,9%</b>                        |
| <b>Self-Employed Individuals</b>                  | <b>Empleo por cuenta propia</b>                  | <b>Empleo por cuenta propia</b> | <b>27,2%</b>                        |

Fuente: Elaboración Propia sobre la base del INE



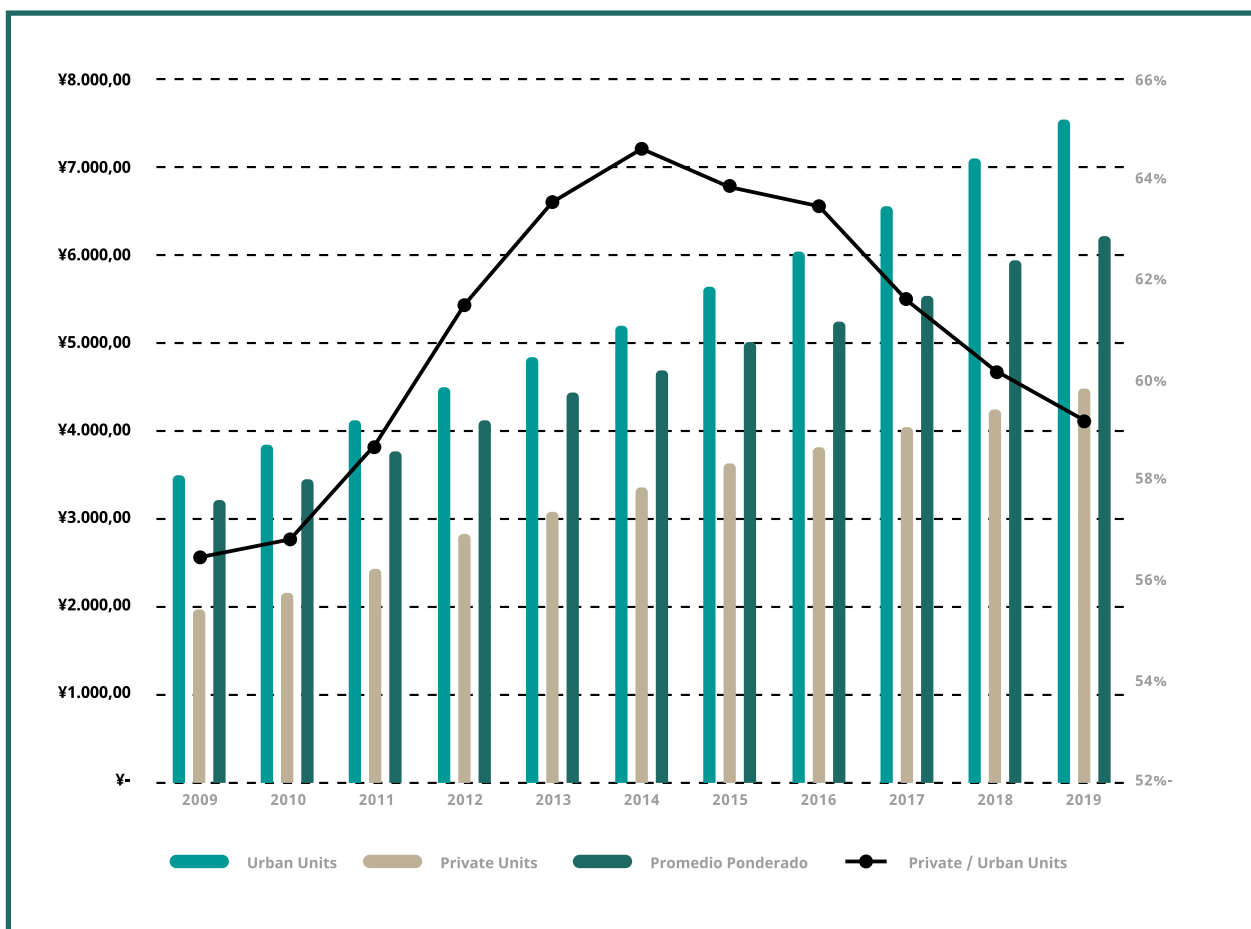
Como se puede ver en la tercera columna del cuadro, dentro de la denominación de Unidades Urbanas que corresponde a la serie de salarios aquí trabajada conviven distintos tipos de empresas. En primer lugar, pueden destacarse aquellas cuya propiedad es principalmente pública. Este es el caso de las Empresas de Propiedad del Estado (también conocidas como SOEs, por sus siglas en inglés) y de las empresas de propiedad colectiva. Las EPE son entidades empresariales cuyos activos pertenecen en su totalidad al Estado. Estas son establecidas por gobiernos provinciales y locales que nombran a su equipo directivo. Las empresas de propiedad colectiva son entidades cuyos activos son de propiedad colectiva de un pueblo o un grupo de personas físicas. Los dos tipos de empresas anteriores se distinguen de las restantes categorías de empresas domésticas, entre las que se encuentran las de propiedad mixta, las cooperativas, las corporaciones de responsabilidad limitada y las sociedades por acciones. Cabe aclarar que, a excepción de las cooperativas, en estos últimos tipos de empresa también puede existir participación estatal (INE, 2022). Por su parte, otro grupo que aparece diferenciado en las estadísticas es el de las unidades cuyas inversiones provienen mayoritariamente de Hong Kong, Macao o Taiwán. Finalmente, las Unidades Urbanas incluyen también a las empresas con participación de inversiones extranjeras (las cuales agrupan tanto las empresas invertidas conjuntamente por residentes chinos y extranjeros, como a las empresas de propiedad totalmente extranjera).

Ahora bien, una distinción fundamental a los fines de este trabajo es la que se da entre las “Unidades Urbanas” (previamente descritas) y las denominadas “Unidades Privadas”. Las estadísticas salariales asociadas al primer grupo engloban a todas las unidades corporativas descritas en los párrafos ante-

riores y a las unidades no corporativas (como, por ejemplo, órganos administrativos del Estado), pero excluyen a las empresas que son propiedad de municipios rurales, al empleo por cuenta propia y a las “Unidades Privadas” (Yang et al, 2010). Estas últimas son empresas cuya propiedad está detentada únicamente por personas físicas (INE, 2022). La importancia de esta distinción radica en que la serie de salarios excluye a este último tipo de empresas que, como muestra el Cuadro 1, para el año 2019 se estima que englobaban a un 33,9% del empleo urbano. Esta exclusión se torna doblemente relevante en tanto en este tipo de empresas es donde se perciben los salarios más bajos de los ámbitos urbanos.

Para el universo de “Unidades Privadas”, el INE publica una serie que reporta información sólo desde 2009. Como se puede ver en el Gráfico A1, los niveles salariales de esta serie son ostensiblemente más bajos que los del salario promedio para las “Unidades Urbanas”. A partir de una estimación de la cantidad de empleados de cada uno de estos universos se presenta también un promedio ponderado de las dos series.

**Gráfico A1. Salario promedio para “Unidades Urbanas”, “Unidades Privadas” y promedio ponderado (eje izquierdo, yuanes de 2019). Brecha (eje derecho, %). 2009 - 2019.**



Fuente: Elaboración propia en base a INE.

A partir de lo anterior, cabe concluir que, aunque particularmente útil por la consistencia de su definición en el tiempo y por el plazo para el cual se encuentra disponible, la utilización de la serie de “Salarios promedio de las unidades urbanas” no representa al universo completo de asalariados urbanos al excluir aquellos de las “Unidades Privadas”, que suelen percibir menores salarios. Por otra parte, en tanto se trata de una serie derivada de registros administrativos, la misma no capta lo sucedido con aquellos trabajadores que son empleados sin un contrato de trabajo formal. Particularmente, ha sido destacado que esta situación afecta a los migrantes internos, siendo así una población que suele estar subcaptada en las estadísticas laborales (Banister, 2005; Lardy, 2014)<sup>11</sup>.

## Fuentes alternativas para la estimación de niveles salariales<sup>12</sup>

Tomando en cuenta las definiciones recién presentadas y las limitaciones que presenta la serie de salarios de las unidades urbanas, vale la pena repasar brevemente la existencia de otras alternativas para la obtención de indicadores salariales.

En primer lugar, cabe destacar la posibilidad de construir una serie salarial a partir de la información de las Cuentas Nacionales publicada por el propio INE (serie presentada en el Gráfico 6). Si bien a nivel nacional no existe una publicación de la masa salarial anual total, para el período 1990-2017 si existe

<sup>11</sup> Banister (2005) también agrega que ciertas empresas manufactureras se ubican en las periferias de las ciudades consiguiendo ser legalmente clasificadas como empresas rurales o empresas de pueblos y aldeas, lo cual les permite abaratar costos y ahorrarse un conjunto de procedimientos burocráticos que aplican a las empresas urbanas. De esta forma, una buena parte de los empleos y salarios urbanos no son plenamente captados en los registros de las “Unidades Urbanas”.

<sup>12</sup> Para un mayor detalle sobre cada una de estas series se sugiere ver Weksler (2023).

una publicación a nivel provincial. Su agregación hacia un total nacional permite obtener una serie tal que al dividirla por el total de asalariados se obtenga un nivel de salario promedio. El total de asalariados, por su parte, es una estadística que el INE no publica como tal. No obstante, este total puede ser aproximado mediante una reagrupación de las categorías en las cuales el INE discrimina los totales de empleo, o bien recurriendo a la estimación provista por la Organización Internacional del Trabajo en su base ILOSTAT. Por los propios criterios de estimación de la masa salarial, se trata de una serie de salarios “doblemente bruta”. Cabe aclarar, no obstante, como destaca OIT (2019) al analizar la estimación de la masa salarial realizada en China, que es posible que dicho agregado contenga otro tipo de ingresos que no refieren exclusivamente a la remuneración por trabajo realizado en relaciones asalariadas. En términos geográficos, a diferencia de la serie correspondiente a unidades urbanas, esta estimación resulta representativa del total del país.

Otra alternativa para la construcción de una serie salarial es la que puede desprenderse de la información de la base de datos INDSTAT de UNIDO que presenta, entre otras variables, una estimación de la masa salarial y del total de asalariados de la industria manufacturera. La ventaja de esta fuente es que, además China, cuenta con información de diversos países del mundo, facilitando la comparación internacional. La fuente originaria de los datos recopilados y presentados por UNIDO son los censos industriales realizados en cada país. En la estimación de la masa salarial publicada por UNIDO se incluyen los pagos por todo concepto y los aportes personales a los fondos de seguridad social, pero se excluyen las contribuciones patronales (Ceglowski y Golub, 2012; Yang et al; 2010). De esta forma, al igual que la serie oficial de las “uni-

dades urbanas” proveniente de los registros administrativos, se trata de una serie de valuación bruta.

Finalmente, las encuestas a hogares que lleva a cabo el INE tanto en los ámbitos urbanos como rurales representan otro insumo para la estimación de indicadores salariales. Como fuera adelantado, las bases de microdatos de estas encuestas no son de acceso público. No obstante, El proyecto Chinese Household Income Project (CHIP), encabezado por el China Institute for Income Distribution (CIID), toma muestras de las encuestas de hogares realizadas por el INE y permite, mediante solicitud y autorización previa, acceso gratuito a sus bases de datos. Hasta el momento, se realizaron encuestas en los años 1988, 1995, 2002, 2007, 2013 y 2018, aunque su cobertura geográfica fue cambiando en el tiempo. Como una de sus grandes ventajas es que, desde el año 2002, realiza muestras específicas para captar hogares de migrantes internos, es decir, de individuos que habitan los ámbitos urbanos pero no tienen hukou en ellos (CIID, s/f)<sup>13</sup>. Resta aclarar que, si bien no está explícitamente aclarado en los documentos metodológicos de las CHIP, al ser una encuesta de hogares, el salario informado por los propios trabajadores es el “salario de bolsillo” o salario neto.

A modo de síntesis, el Cuadro A2 resume las principales características de las series descriptas.

<sup>13</sup> <http://www.ciidbnu.org/chip/index.asp>. Último acceso 15/04/2024

## Cuadro A2. Fuentes alternativas para la estimación de salarios, cobertura, valuación y período de disponibilidad de la información

| DENOMINACIÓN DE LA SERIE                              | TIPO DE FUENTE      | ORGANISMO A CARGO DE LA PUBLICACIÓN              | COBERTURA SECTORIAL                             | COBERTURA GEOGRÁFICA                       | PERÍODO                             | VALUACIÓN   |
|---|---------------------|--|---|--|-------------------------------------|-------------|
| Salario de las personas empleadas en unidades urbanas | Registro            | INE  | Total actividades (excluye "unidades privadas") | Urbana                                     | 1978-actualidad                     | Bruto       |
| Salario de Cuentas Nacionales                         | Cuentas Nacionales  | INE (Masa salarial) - OIT (Total de asalariados) | Total actividades                               | Total país                                 | 1990-2017                           | Doble bruto |
| Salario industrial                                    | Censos Industriales | UNIDO  | Industria manufacturera                         | Total país                                 | 1990-actualidad                     | Bruto       |
| Salario de encuestas CHIP                             | Encuesta            | Chinese Household Income Project                 | Total actividades                               | Nº limitado de provincias (actualmente 15) | 1988, 1995, 2002, 2007, 2013 y 2018 | Neto        |

Fuente: Elaboración propia

## Referencias

---

- Banister, J. (2005). Manufacturing employment in China. *Monthly Lab. Rev.*, 128, 11.
- Bieler, A., y Lee, C. Y. (2017b). What future for Chinese labour and transnational solidarity?. *Globalizations*, 14(2), 327-333.
- Bill (2020). Prólogo. En Li, Minqi, *Desarrollo del capitalismo y lucha de clases en China*, Ediciones RyR.
- Bray, B. F. (2004). Rice, technology and history The Case of China. *Education about Asia*, 9(3), 14-20.
- Bray, F. (1994). *The rice economies: technology and development in Asian societies*. University of California Press.
- Cai, F, Park, A, Zhao, Y (2008). The Chinese labor market in the reform era. En Brandt L, Rawski TG (Eds) *China's Great Economic Transformation*. Cambridge



University Press; 167–214.

- Casale, G. y Zhu, C. (2013). Labour administration reforms in China, International Labour Office. – Geneva.
- Cazón, F., Kennedy, D y Weksler, G (2023) Salario en paridad de poder adquisitivo internacional. Parte I: Procedimientos y resultados a partir de una metodología homogénea para Argentina y países de la OCDE en el largo plazo, Documento de Trabajo N° 28, Universidad de Buenos Aires (CEPED–FCE), Buenos Aires.
- Ceglowski, J. y Golub, S. S. (2012). Does China still have a labor cost advantage? *Global Economy Journal*, 12(3). <https://doi.org/10.1515/1524-5861.1874>
- Chan, C. K. C., y Hui, E. S. I. (2016). Bringing class struggles back: A Marxian analysis of the state and class relations in China. *Globalizations*, 14(2), 232-244.
- Chen, Q., Gao, Y., Pan, C., Xu, D., Cai, K., Guan, D. y Zhou, Y. (2023). An inter-provincial input-output database distinguishing firm ownership in China from 1997 to 2017. *Scientific Data*, 10(1), 293.
- Girado, G. A. (2017). ¿Cómo lo hicieron los chinos? Algunas de las causas del gran desarrollo del gigante asiático. Ed. Astrea, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Guzmán, A., y Toledo, A. (2005). Competitividad manufacturera de México y China en el mercado estadounidense. *Economía UNAM*, 2(4), 94-137.
- Instituto Nacional de Estadísticas de China (2022). Explanatory Notes on Main Statistical Indicators. *China Statistical Yearbook, 2022*. Accedido online en: <http://www.stats.gov.cn/english/>. Último acceso: 26/09/2023.
- Lardy, N. (2014). *Markets over Mao: The Rise of Private Business in China*, Peterson Institute for International Economics, Washington DC.
- Li, H., Li, L., Wu, B. y Xiong, Y. (2012). The end of cheap Chinese labor. *The Journal of Economic Perspectives*, 26(4), 57–74.

- Lu, M. y Gao, H. (2011). Labour market transition, income inequality and economic growth in China. *International Labour Review*, 150(1-2), 101-126. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00107.x>
- Lüthje, B. and Butollo, F. (2016). Why the Foxconn Model Does Not Die: Production Networks and Labour Relations in the IT Industry in South China. *Globalizations*, 14(2), 216-231. <https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1203132>
- Maddison. (2007). *Chinese Economic Performance in the Long Run. Second Edition, Revised and Updated 960 -2030 AD.* Development Centre Studies, OCDE.
- Meng, X. (2012). Labor market outcomes and reforms in China. *Journal of Economic Perspectives*, 26(4), 75-102. <https://doi.org/10.1257/jep.26.4.75>
- Ngai, P., Chan, C. K. y Chan, J. (2010). The Role of the State, Labour Policy and Migrant Workers' Struggles in Globalized China. *Special Issue on Globalization*, 1(1), 132-51.
- OIT (2019). *The global labour income share and distribution.* ILO Department of Statistics, Methodological description. Ginebra.
- Panitch, L. y Gindin, S. (2013). The integration of China into global capitalism. *International Critical Thought*, 3(2), 146-158.
- People's Bank of China, (2008), [China: the evolution of foreign exchange controls and the consequences of capital flows](#). Bank for International Settlements, vol 44.
- Salvador Chamorro, A. I. (2008). El proceso de reforma económica de China y su adhesión a la OMC. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (7), 257-284.
- Weksler, G (2023) *Series de salario en China: 1990-2019. Fuentes de información, características y tendencias comparadas*, Documento de Trabajo N° 29, Universidad de Buenos Aires (CEPED-FCE), Buenos Aires.

- Yang, C. y He, C. (2017). Transformation of China's 'World Factory': Production Relocation and Export Evolution of the Electronics Firms. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 108(5), 571–591. <https://doi.org/10.1111/tesg.12222>
- Yang, D. T., Chen, V. W. y Monarch, R. (2010). Rising wages: Has China lost its global labor advantage? *Pacific Economic Review*, 15(4), 482–504. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0106.2009.00465.x>



**Observatorio  
Latinoamérica-China**  
拉丁美洲-中国观察

**.UBA**  
Universidad de  
Buenos Aires

[WWW.OLAC.COM.AR](http://WWW.OLAC.COM.AR)  
contacto: [olac@uba.ar](mailto:olac@uba.ar)