



Una aproximación comparativa a la brecha de salarios dignos china

Los salarios manufactureros chinos incorporan a millones al modelo de moderno-trabajo-esclavo del capitalismo darwinista actual en una de sus formas más atroces

Álvaro de Regil Castilla*

China es un actor excepcionalmente importante en el sistema capitalista global y su división internacional del trabajo. China es la tercera mayor economía en términos de PIB, después de EUA y Japón, y ha estado creciendo a un promedio de PIB de 10,3% entre 1991 y 2008, de acuerdo al Banco Mundial. En 2006, China rebasó a México para convertirse en el segundo socio comercial estadounidense, detrás de Canadá, y apunta a ser el número uno, de mantener su crecimiento comercial con EU en el futuro mediano.

En este papel, China se ha vuelto un socio comercial estratégico para las transnacionales (TNLs) estadounidenses. Ha devenido en su fuente más importante de mano de obra barata. Ha permitido a las TNLs estadounidenses permanecer competitivas tanto en el mercado doméstico estadounidense como en los mercados foráneos, al exportar sus bienes a precios internacionales competitivos. Por encima de todo, ha permitido que los directivos de las TNLs cumplan con su fin de siempre de incrementar el valor del accionista de los inversionistas institucionales de Wall Street, la City y los otros principales mercados financieros de la economía especulativa del sistema. Esta oportunidad ha sido, en efecto, aprovechada prominentemente por muchas TNLs estadounidenses, pero también por empresas globales de la UE, Australia, Iberoamérica y,

Introducción	3
Una perspectiva de salarios dignos.....	4
Concepto LISDINYS de salario digno.....	5
El argumento.....	6
La definición de salario digno.....	6
Criterios que lo sustentan.....	6
Otros considerandos éticos de los derechos humanos.....	7
Concepto de salario digno utilizando PPCs.....	7
Un ejemplo real en 2006 (tabla 1)	7
Desempeño de la brecha de salario digno de China para empleados manufactureros 2002 – 2006.....	8
Proyecciones del salario real chino en el sector manufacturero.....	10
En síntesis	13
Considerandos:	15
Vínculos relacionados:.....	16
Bibliografía:	16
Apéndice:	17

particularmente, Sudcorea y Japón. Aunque la agricultura es todavía un contribuyente económico importante en China (valor agregado de 11% frente a 3% mundial en 2007), las manufacturas son por mucho el mayor contribuyente, con un rango mucho mayor que el promedio mundial (valor agregado de 48% frente a 28% mundial en 2007).¹ Esto hace de China, sin duda, el país con el mayor número de personas empleadas en el sector manufacturero en el mundo, con 112 millones de trabajadores.² De igual manera, China provee a su vasta reserva de trabajadores para labores tanto de mano de obra intensiva como de mano de obra calificada – como cabe esperar– a cambio de unos de los salarios más bajos del mundo, aún bajo parámetros del mundo en desarrollo. Esto plantea un problema mundial muy escabroso para las compensaciones laborales de los trabajadores, pero aún más para aquellos en la periferia del sistema-mundo capitalista, como lo describe Wallerstein.

¹ World Bank: World Development Indicators database, April 2010

² Erin Lett and Judith Bannister: China's manufacturing employment and compensation costs: 2002–06. Monthly Labor Review, April, 2009.

❖ Introducción

Algunos estudios recientes argumentan que, debido a las tendencias demográficas, esta economía está por llegar a un umbral donde su reserva de fuerza laboral excedente comenzaría a declinar, lo que incrementaría los salarios reales. Los casos de huelgas y otras formas de presión que han resultado en aumentos salariales dramáticos están aparentemente acumulándose. Sólo este año, Honda resolvió una disputa laboral con un aumento salarial de 24% y Foxconn, un fabricante de electrónicos, ofreció duplicar los salarios de sus trabajadores en su complejo de Shenzhen a partir de octubre, si su trabajo cumple con la norma, reaccionando a una serie de suicidios ampliamente ventilados.³ Empero, esto es todavía muy prematuro y se basa estrictamente en la tradicional lógica de mercado. Por ello, carece de relación alguna con cualquier noción de verdadera responsabilidad social corporativa que motive a las corporaciones a subir los salarios reales y a establecer como norma el pago de salarios dignos. Eso es anatema para el mercado. Al contrario, si a China eventualmente se le acaban los trabajadores, la lógica del mercado –darwinista como es– haría que las TNLs partieran de China hacia mejores santuarios de explotación laboral, donde las oligarquías político-empresariales estarían encantadas de dejar a las corporaciones explotar a sus ciudadanos a cambio de una participación en las ganancias en pos de sus muy privados intereses. Además, es improbable que el gobierno chino tenga la intención de implementar una política que progresivamente ponga los salarios reales a la par con los de sus principales socios comerciales. Si bien China le presta cada vez mayor atención al desarrollo de su mercado doméstico, esto no significa que la vasta mayoría de la fuerza laboral ya no será un recurso para ser explotado por el sistema-mundo-capitalista, en el actual entorno mercadocrático. Como argumenta Serge Halimi, *el crecimiento Chino tomó el relevo cuando la maquinaria estadounidense se descompuso, ayudando al sistema capitalista a capear la peor tormenta desde 1929. La globalización, herida en Wall Street, recuperó su fuerza en Shanghai. ¿Cómo usará China su poder? No mostró inclinación en las cumbres del G20 y de Copenhague para abogar por la causa de los pobres o de los países en el Sur global. Su patrón de desarrollo es atractivo, pero principalmente para aquellos que buscan combinar al crecimiento económico, libre comercio, y estabilidad con el poder de una oligarquía político-industrial (2). Los empresarios occidentales están dentro de los mayores propulsores de este “modelo Beijing”...*⁴ Esta lógica darwinista impone una tremenda presión descendente sobre la calidad de vida de muchas sociedades en el mundo en desarrollo, pues los gobiernos han apostado a su propio sostenimiento en el poder en las consuetudinarias relaciones centro-periferia. Ellos enfatizan la atracción de la llamada inversión extranjera directa (IED) ofreciendo mano de obra a precios de miseria a las corporaciones globales. El argumento es que esto genera empleos y dispara otros efectos multiplicadores que benefician a la economía en su conjunto. Beneficios que, desde luego, son completamente cuestionables, ya que dicho modelo ha demostrado sistemáticamente que depreda de forma avasalladora a las economías reales de las sociedades periféricas, y continuará haciéndolo así mientras la naturaleza de los salarios siga siendo de moderno-trabajo-esclavo. El motivo ulterior de quienes están en control de los gobiernos es buscar su legitimidad en el poder en las metrópolis del sistema, en lugar de en sus ciudadanías, manteniendo así su sistema de explotación. El resultado es una situación por demás atroz para la vasta mayoría de la población de estas sociedades. La globalización neoliberal ha globalizado a los mercados de consumo, los precios y el acceso a las fuentes de mano de obra, pero los salarios, deliberadamente, no han sido globalizados. De esta manera, las TNLs y sus socios en el sistema centro-periferia reciben todo el beneficio mientras que las sociedades en las economías en desarrollo cargan con todos los costos. En este sentido, el nivel extremadamente bajo de los salarios chinos es un elemento estratégico utilizado por las corporaciones para mantener fuerte presión en los salarios manufactureros de otras economías que compiten por la IED con China, y los gobiernos periféricos cumplen con entusiasmo con la entrega de sus fuerzas laborales bajo condiciones de moderno-trabajo-esclavo. De igual forma, esta lógica ha puesto un tope en los salarios reales de los trabajadores de las principales economías. Un ejemplo emblemático es Estados Unidos. De acuerdo al Instituto de Economía Política, la llamada “nueva economía” ha dejado atrás a la mayoría de las familias estadounidenses que laboran y ha impuesto una brecha entre la productividad y los niveles de vida.⁵

Este es el entorno de economía política que explica las participaciones laborales de los trabajadores chinos. Mi análisis salarial de todos los empleados en el sector manufacturero en China entre 2002 y 2006 indica que los salarios reales de este sector están mejorando, pero lo hacen a un ritmo muy lento. Una valoración más profunda indica que, si los

³ The Economist: Socialist workers – Is China’s labour market at a turning-point?, June 10, 2010.

⁴ Serge Halimi: The Beijing Model, Le Monde Diplomatique, February, 2010.

⁵ Lawrence Mishel, Jared Bernstein and Sylvia Allegretto “The State of Working America 2006-2007”, Economic Policy Institute, Cornell University Press 2006.

salarios reales continúan aumentando a dicho ritmo, tomaría casi tres cuartos de siglo –en caso hipotético– cerrar la brecha entre el valor actual de los salarios y el valor de un salario digno para los empleados manufactureros en China. Además, esto sería válido sólo bajo condiciones estables de baja inflación global y, particularmente, en China y EUA. Dicho evento es un tanto optimista en un sistema global que es por naturaleza inestable y cada vez más conforme se va viendo dominado por la economía de los especuladores institucionales globales de los mercados financieros. Fácilmente podría tomar mucho más tiempo a menos que se implemente una política económica de apreciación de los salarios reales –tal y como Brasil acaba de iniciar.⁶

❖ *Una perspectiva de salarios dignos*

Desde la perspectiva de La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) de Jus Semper, los salarios reales chinos en el sector manufacturero están a años luz de alcanzar la calidad de lo que constituiría un salario digno en su economía. Aunque el costo de vida de China –en términos de paridades de poder de compra (PPC)– es menor a la mitad del costo en EUA, el valor real de los salarios manufactureros chinos es sólo una minúscula fracción de los salarios estadounidenses en el sector. Esto hace a la calidad de estos salarios lo que constituye, en la actual economía globalizada, un descarado entorno de moderno-trabajo-esclavo: el sistema de explotación tan omnipresente a lo largo del mundo en desarrollo. Desde luego, el motivo primigenio por el cual las TNLs se mudaron a China es para emplear la oferta de mano de obra a niveles salariales de subsistencia para maximizar el valor del accionista. El daño moral por la miseria de los trabajadores no existe en la actual cultura empresarial globalizada. Estas famosas “externalidades”, del argot neoliberal, son consideradas por los gobiernos mercadocráticos un fenómeno perfectamente normal del capitalismo. Es el costo de hacer negocios. Empero, con toda certeza, no lo es para el mercado sino para la sociedad.

Dada la importancia de China como actor global de gran envergadura, hay gran interés entre una diversidad de partes interesadas en valorar el nivel de las participaciones laborales chinas en el sector manufacturero. Por principio de cuentas, el nivel extremadamente bajo de sus salarios reales genera un impacto muy negativo en los salarios de las economías participantes, como antes aduje. En esencia, los bajos salarios chinos provocan una carrera hacia el más bajo común denominador de los salarios reales entre estos países. Como puede colegirse, para mantener este entorno de salario de miseria, en extremo injusto e insostenible, los derechos laborales son violados por los gobiernos y el sector privado de manera consuetudinaria en su carrera hasta el sótano.

El proyecto LISDINYS de Jus Semper ha estado en busca, desde hace años, de datos confiables que puedan permitir valorar el estado de los salarios reales chinos y su brecha con un salario digno. LISDINYS normalmente utiliza como principal fuente para su labor analítica los reportes anuales publicados por el programa de Comparaciones Laborales Internacionales (ILC por sus siglas en inglés) de la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo estadounidense. El ILC publica anualmente las comparaciones internacionales de costos de compensación por hora tanto para todos los empleados como para aquellos de línea de producción en el sector manufacturero para 32 países en América, Asia, Oceanía y Europa. Empero, a pesar del particular interés de la BLS en valorar los costos laborales chinos, los datos directamente comparables no han sido todavía incluidos junto con los del resto de los países. La razón principal es la dificultad para obtener e interpretar los datos salariales chinos así como las inquietudes de la BLS por la calidad de los datos. No obstante, la BLS ha comisionado una serie de informes sobre las compensaciones manufactureras en China desde 2005.⁷ Estos informes proveen un recuento detallado de las dificultades metodológicas para analizar comparativamente los datos respecto a los datos de otros países.⁸ En esencia, China ofrece datos confiables, detallados y comparables de las unidades manufactureras urbanas. Sin embargo, a pesar del hecho de que la mayoría de los trabajadores manufactureros laboran en unidades de producción fuera de las áreas urbanas, sólo el total de trabajadores y el monto total anual de los salarios para estos trabajadores manufactureros esta disponible de fuentes oficiales.

Así mismo, Lett y Bannister –las autoras de los informes sobre China de la BLS– argumentan que es posible que haya un conteo menor deliberado del número real de horas trabajadas en manufactura, con el fin de cumplir con las leyes laborales. En este sentido, los salarios reales estarían sobreestimados ya que en realidad representan un mayor número

⁶ Ver: Álvaro de Regil Castilla: Brasil: En perfecta Armonía con el Concepto LISDINYS, La Alianza Global Jus Semper, Breviario LISDINyS, enero 2010.

⁷ Judith Bannister: Manufacturing earnings and compensation in China. Monthly Labor Review, August, 2005.

⁸ Erin Lett and Judith Bannister: Labor costs of manufacturing employees in China: an update to 2003–04. Monthly Labor Review, November, 2006.

de horas trabajadas y no reportadas. Empero, también parece haber un deliberado conteo menor del número real de personas empleadas y los salarios pagados, con el interés de evitar el pago de impuestos y contribuciones a la seguridad social. Consecuentemente, el trabajo de Lett y Bannister combina los abundantes datos urbanos con los menos copiosos datos de la manufactura no urbana. Los vacíos en estos últimos datos son llenados estimando los componentes no salariales de la compensación laboral y las horas realmente trabajadas anualmente. Como explican Lett y Bannister en su informe más reciente, aunque estos datos no son tan confiables como los de las economías más desarrolladas, *la evidencia acumulada a la fecha, incluyendo el primer Censo Económico Nacional de China..., respalda la validez general de los cálculos anuales de la BLS sobre las compensaciones laborales y el empleo manufacturero en China.*

Desde el ángulo de LISDINYS, tal validez hace que el ejercicio de ejecutar un análisis comparativo de los niveles de salarios reales en China con otros países, en términos de PPC, sea plenamente coherente. Primero, los datos para todos los países en el programa ILC no son exactos sino el mejor estimado sobre el nivel de los costos de compensación por hora. Dichos datos también acarrearán diferencias metodológicas, las cuales, no obstante, no impiden derivar una buena idea de cómo se comparan entre países los salarios nominales manufactureros. Esto provee un comparativo de la calidad estimada de los salarios y su tendencia a través del tiempo. Los datos chinos son un estimado que comparativamente parece ser menos confiable, mas siguen siendo una fuente válida para valorar la calidad de los salarios y su comportamiento en el tiempo. Secundariamente, los informes anuales sobre los costos de compensación por hora de la BLS han incluido desde 2006 –con datos de 2005 para 32 países– una pequeña sección sobre China. Por ello, aunque las cifras de las compensaciones por hora para China aparecen en un cuadro aparte, es virtualmente imposible no hacer comparaciones con los demás países para valor el nivel de los salarios reales de China, como un actor principal en el mercado global. De esta forma, LISDINYS ahora juzga apropiado preparar su primer informe comparativo de los costos de compensación por hora en el sector manufacturero chino respecto a los de países seleccionados. De la mano con el hecho de que la evidencia acumulada desde 2005 da validez a los cálculos de la BLS, los cinco años de datos nos permiten también medir una tendencia durante el periodo.

No debe quedar duda de que en la siguiente valoración los datos analizados reflejan el nivel combinado de los salarios tanto para trabajadores de línea de producción como para todos los empleados en el sector. Este promedio salarial normalmente es superior a aquellos que se refieren sólo a los trabajadores de línea de producción. Esto es normalmente así tanto en China, EUA como en todas partes. Por ejemplo, en Estados Unidos –la cota de referencia para medir las brechas salariales con otros países– los salarios por hora de línea de producción en 2006 fueron de \$24,15, mientras que aquellos para todos los empleados fueron de \$29,98. El análisis se ejecuta siguiendo la metodología de LISDINYS para determinar lo que constituiría un salario digno para las personas empleadas en el sector manufacturero en China, con el salario estadounidense equivalente utilizado como parámetro. Primero, el concepto LISDINYS de salario digno es expuesto en detalle en la sección siguiente. Luego, revisaremos los salarios nominales y reales chinos –en términos de PPCs– con el fin de valorar la dimensión de la brecha entre el salario real y el salario digno. Subsecuentemente, llevaremos a cabo dos proyecciones hacia el futuro de los salarios del sector manufacturero chino. La primera proyección se basa en el crecimiento experimentado durante el periodo de cinco años de este estudio. Esto nos permitirá prospectar cuánto tiempo llevará cerrar la brecha de salario digno –conforme al crecimiento promedio del salario nominal de 9,2%– bajo ciertos supuestos. La segunda proyección explora el rango requerido de crecimiento promedio –de los salarios chinos en el sector manufacturero– para cerrar la brecha salarial en treinta años –la norma LISDINYS para cerrar brechas salariales amplias– bajo ciertos supuestos.

❖ **Concepto LISDINYS de salario digno**

Las brechas entre los salarios reales y los salarios dignos en la mayoría de los países en desarrollo son tan amplias que realísticamente sería imposible, por muchas razones, cerrar las brechas en pocos años. Como regla general, el marco conceptual de LISDINYS incrementa los salarios reales aplicando la suma del índice inflacionario del año inmediato anterior más varios puntos porcentuales adicionales a los salarios nominales. La cantidad exacta de puntos adicionales depende del tamaño de la brecha y del plazo que se imponga cada gobierno para lograr la meta de cerrar la brecha. Esto sería una decisión de economía política. La meta de LISDINYS es la homologación de los salarios –en términos de PPCs– de los países en desarrollo con sus contrapartes estadounidenses en un plazo máximo de treinta años o una generación. Los estudios de LISDINYS indican que, para cumplir la meta –en el plazo máximo de treinta años– la mayoría de las economías tendrían que aumentar anualmente los salarios un promedio de 5% (+/- 2%) sobre la inflación. Así que si, por ejemplo, la inflación promedio es de 5%, los salarios aumentarían nominalmente en promedio

10% para cumplir la meta. El marco conceptual de LISDINYS está firmemente anclado en el contexto de la verdadera democracia. Esto es, un entorno realmente democrático tiene como único fin el bienestar de la gente y el planeta. En este entorno el mercado está sujeto firmemente para funcionar como un vehículo para generar bienestar material en lugar de ser un fin en sí mismo como es en la actualidad. Desde luego, el concepto LISDINYS parte de la aseveración de que no vivimos en sociedades democráticas sino mercadocráticas, donde el mercado se ha apoderado de los recintos de gobierno y dicta las políticas públicas para satisfacer sus muy privados intereses. En esencia, la cosa pública ha sido privatizada y los políticos la discuten en privado con los dueños del mercado: los inversionistas institucionales. Las políticas que la UE está tomando actualmente para supuestamente proteger al euro –incluyendo, prominentemente, el deterioro de las normas laborales– es el ejemplo más reciente de cómo los mercados financieros dictan las políticas públicas para imponer el mantra neoliberal –en el que están incrustados sus muy privados intereses.⁹ De manera somera, el concepto LISDINYS se compone de los siguientes elementos:¹⁰

1. El argumento

- En la real democracia el propósito de todo gobierno es procurar el bienestar de todos y cada uno de los rangos de la sociedad, especialmente de los desposeídos, con el único fin de que todos tengamos acceso a una vida digna en un entorno en donde el fin de las sociedades democráticas sea el bien social y no el mercado. El mercado, en la verdadera democracia, es sólo un vehículo para generar bienestar material.
- En este entorno, y con los mercados globalizados, los trabajadores que desempeñen la misma labor o una equivalente para la misma empresa, en la generación de productos y servicios que esta empresa comercialice a precios globales en el mercado global, tienen que disfrutar de una remuneración equivalente.
- Esta remuneración equivalente se considera un salario digno, el cual es un derecho humano.
- El parámetro de referencia utilizado son los salarios pagados por la empresa en el Norte: regularmente EUA.
- Un salario digno provee a los trabajadores en el Sur con la misma habilidad para satisfacer sus necesidades, en términos de alimentos, vivienda, ropa, salud, educación, transporte, ahorros y aun esparcimiento, que la que disfrutaban los trabajadores equivalentes del Norte, la cual definimos en términos de las paridades de poder de compra (PPCs) según las definen el Banco Mundial y la OCDE.
- La calidad de vida material en LISDINYS de Jus Semper se define en términos de poder de compra de tal forma que la igual remuneración ocurre cuando el poder de compra es igual.
- El poder de compra se determina utilizando las PPCs.
- Las PPCs son los rangos de conversión monetaria que eliminan las diferencias en niveles de precios entre países.

2. La definición de salario digno

- Un salario digno es aquel que, utilizando la misma lógica del Convenio 100 de la OIT, otorga "igual paga por trabajo de igual valor" entre el Norte y el Sur en términos de PPCs,
- La premisa es que los trabajadores deben ganar igual paga por trabajo de igual valor en términos de calidad de vida material por razones obvias de justicia social, pero también, e igualmente importante, por razones de sostenimiento global económico, ambiental y social.

3. Criterios que lo sustentan

El argumento de un salario digno equivalente se sustenta en dos criterios del derecho internacional:

- ◆ El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en los incisos:
 - a. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual,
 - b. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- ◆ El Convenio 100 de la OIT de "igual paga por trabajo de igual valor" que se aplica para la igualdad de género, mas aplicado en este caso para la igualdad Norte-Sur, utilizando como mecanismo las PPCs.

⁹ Ver: The Economist: 1) Fear spreads A big rescue package for Greece has not protected other countries such as Portugal, 6th May 2010; 2) Labour reform in Spain isn't working, 17th, June 2010; 3) Reforming France State of denial, 17 de junio de 2010.

¹⁰ Para una presentación detallada ver: La Alianza Global Jus Semper: La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Un programa estratégico para comprometer al sector privado (Borrador de Trabajo versión 2006): <http://www.jussemper.org/Inicio/Resources/LISDINYSNG1003.pdf>

4. Otros considerandos éticos de los derechos humanos

- La propuesta es hacer que los trabajadores del Sur ganen salarios dignos en línea con los del Norte en términos de PPCs en el curso de una generación (treinta años).
- Tal y como expresa la Agenda de Trabajo Digno de la OIT, dicho concepto ha llevado al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo digno son elementos medulares para lograr la reducción de la pobreza.
- No hay un entorno de trabajo decente sin el salario digno como la norma para la remuneración del trabajo.
- No habrá ningún progreso hacia el real sostenimiento de la gente y el planeta –revirtiendo la degradación ambiental y reduciendo sustancialmente la pobreza– si no hay crecimiento sostenido, en ese lapso, de la calidad de vida del Sur, cerrando gradualmente la brecha salarial entre el Norte y el Sur; atacando así una de las principales causas de pobreza, y yendo a la vez en pos del desarrollo sostenible –reduciendo racionalmente el consumo en el Norte y aumentándolo digna y racionalmente en el Sur, reduciendo así nuestra huella ecológica en el planeta.
- Esto implica que igual paga por igual trabajo en el contexto Norte-Sur –de calidad de salario digno– confluirá en un punto en el futuro lejano donde la huella humana sobre el ambiente sea sustancialmente menor que la actual.

5. Concepto de salario digno utilizando PPCs

- El concepto de salario digno PPC es transparente. Se aplican las PPCs del país en cuestión a sus salarios nominales, lo que determina los salarios reales de cada país.
- La paridad de poder de compra refleja la cantidad en dólares que se requiere en un país en cuestión para tener el mismo poder de compra que tiene \$1 dólar EUA en Estados Unidos; v.gr.: si el índice PPC en un país es 69, entonces se requieren \$0,69 dólares en ese país para comprar lo mismo que compra \$1 dólar en EUA; el costo de vida es, por tanto, más bajo. Si el PPC fuese superior a 100, digamos 120, entonces se requieren \$1,20 dólares en ese país para comprar lo mismo que compra \$1 dólar en EUA; el costo de vida es, por tanto, más alto.
- Para calcular un salario digno, el salario real de una categoría específica de trabajadores de EUA es usada como parámetro y la PPC del país en cuestión es entonces aplicada al salario estadounidense.
- Esto provee el salario digno equivalente que el trabajador del país en cuestión debería ganar para estar a la par –en términos de poder de compra– a la calidad de vida material disfrutada por el trabajador estadounidense equivalente. Este es el salario homologado en términos de poder de compra.
- De esta forma, la comparación entre el salario real vigente en el país en cuestión exhibe la brecha –en términos reales– entre el salario real actual del trabajador del país en cuestión y el salario digno homologado que debería de estar percibiendo para ser compensado equitativamente en términos de PPCs.
- En la práctica, como las PPCs varían anualmente –debido al dinamismo natural de las fuerzas económicas– el ritmo de homologación gradual de salarios a través de pequeños incrementos al salario real requiere de ajustes anuales.
- La diferencia entre el salario real con naturaleza de calidad de vida de subsistencia y el salario homologado de naturaleza dignificada es el monto que originalmente pertenece a los trabajadores pero que sus patronos perversamente retuvieron para incrementar sus beneficios y el valor del accionista.
- Debe resaltarse que esta argumentación ni siquiera toma en cuenta que el paradigma neoliberal de apoyo absoluto a la oferta ha deprimido consistentemente, durante tres décadas, el poder adquisitivo de los salarios reales en Estados Unidos –el país parámetro para la homologación salarial. Esto se ha intentando subsanar cuando la mujer se ha integrado a la fuerza del trabajo y, ficticiamente, a través del sobreendeudamiento, que a la postre nos ha llevado a la gran implosión del capitalismo en 2008. Por ello, este análisis de homologación se hace en el contexto de un derrotero de tres décadas de depresión global del salario real en favor del capital financiero internacional.

6. Un ejemplo real en 2006 (tabla 1)

- Trabajadores equiparables en China ganan sólo el \$0,81 por hora, que en términos reales representa \$1,89, o apenas 6% de lo requerido para estar a la par con sus contrapartes en EUA en términos de poder de compra.
- Mientras que el costo de vida en China en 2006 –en términos de PPC– fue 43% del costo estadounidense, el índice seis de homologación exhibe una brecha de 94%, pues los empleados chinos necesitaban ganar \$12,85 por hora (43% del salario estadounidense) para disfrutar de un salario equivalente en términos de poder de compra.
- En comparación, los empleados manufactureros equivalentes mexicanos ganaron sólo \$3,72/hora, que equivale escasamente a 19% de lo requerido en términos reales para disfrutar de un salario digno con un poder de compra homologado con el de sus contrapartes en EUA. Nominalmente, los mexicanos requerían ganar \$19,77/hora para estar a la par con EUA, pues el costo de vida en México en 2006 fue \$0,66 por cada dólar en EUA o 66%.
- En contraste, los salarios/hora de los empleados manufactureros equivalentes canadienses estaban casi a la par con los de sus contrapartes en EUA, con 97% de lo requerido para estar a la par con dichos salarios.

Tabla 1: Salario nominal, salario real y homologación salarial para empleados manufactureros en términos de paridades de poder de compra

2006	Salario nominal por hora	PPC 2006	PPC Salario Real	Salario nominal por hora homologado	Índice de homologación
Estados Unidos	\$29,98	100	\$29,98	\$29,98	100
Canadá	\$29,27	101	\$28,96	\$30,30	97
	98%		97%	101%	
México	\$3,72	66	\$5,64	\$19,77	19
	12%		19%	66%	
China	0,81	43	\$1,89	\$12,85	6
	3%		6%	43%	

❖ *Desempeño de la brecha de salario digno de China para empleados manufactureros 2002 – 2006*

Para ubicar a los salarios reales chinos –respecto a los de sus contrapartes estadounidenses– se utiliza la información comparativa que el Departamento del Trabajo de Estados Unidos reporta para los salarios de todos los empleados manufactureros, analizando la trayectoria seguida por los salarios chinos en el periodo 2002 - 2006.¹¹

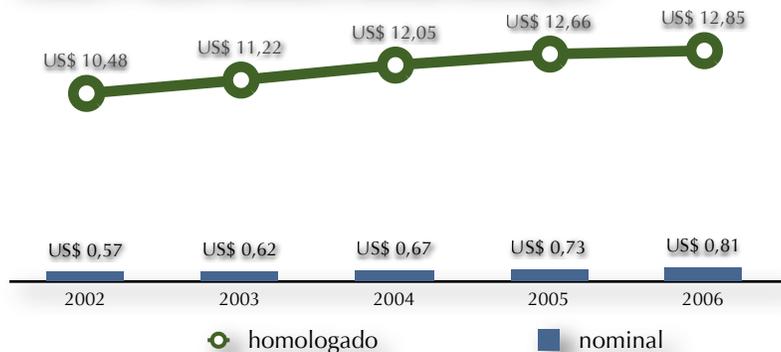
Tabla 2: Brecha de salario digno para todos los empleados manufactureros en China en términos de PPC 2002-2006

		2002	2003	2004	2005	2006
Parámetro	1. Salario por Hora EUA para empleados manufactureros	27,01	28,18	28,94	29,74	29,98
China	INB PPCs en Moneda Nacional (Yuan)	3,220	3,321	3,419	3,464	3,403
	Tipo de cambio	8,298	8,339	8,209	8,137	7,9383
	INB PPCs en dólares EUA	\$0,39	\$0,40	\$0,42	\$0,43	\$0,43
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$10,48	\$11,22	\$12,05	\$12,66	\$12,85
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$1,47	\$1,56	\$1,61	\$1,71	\$1,89
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$0,57	\$0,62	\$0,67	\$0,73	\$0,81
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$9,91	\$10,60	\$11,38	\$11,93	\$12,04
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,054	0,055	0,056	0,058	0,063

¹¹ Para una descripción detallada de la Tabla 2, ver apéndice.

Como se muestra en la tabla 2, en el quinquenio evaluado, los salarios reales Chinos mejoraron un promedio de 6,5% (compensación real). Esto fue posible debido a que mientras los salarios estadounidenses aumentaron en promedio 2,7% anualmente y el costo de vida (INB PPCs) en China creció en promedio 2,5% durante el periodo, los salarios nominales chinos lo hicieron 9,2% (compensación nominal). Empero, la brecha es tan enorme que el ritmo para cancelarla es demasiado lento, y tomaría varias generaciones lograrlo, en todo caso. La gráfica 1 ilustra la brecha dramática entre las compensaciones nominales chinas y los salarios nominales homologados requeridos para ser compensados con un salario digno a la par con los salarios equivalentes estadounidenses, para todos los empleados que laboran en el sector manufacturero. De hecho, nominalmente, la brecha de salario digno creció de \$9,91/hora a \$12,04/hora entre 2002 y 2006, aunque el índice de homologación mejoró casi un punto, de 5,4 a 6,3 como se ilustra en la tabla 2.

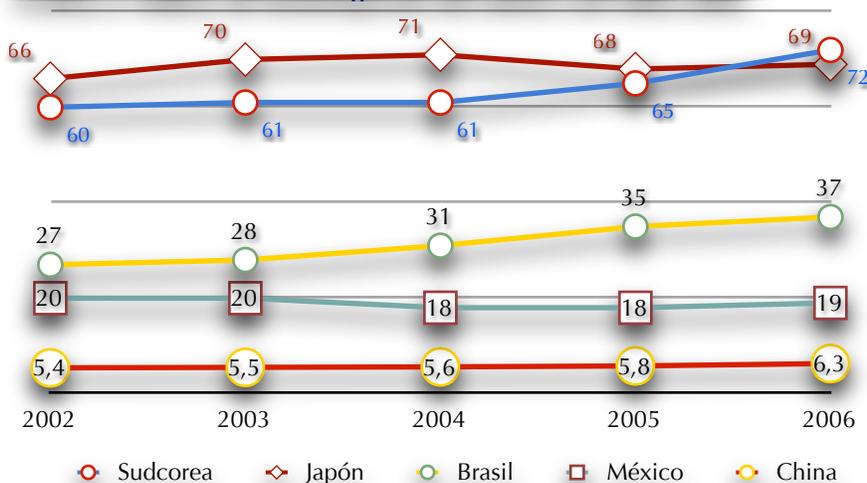
Gráfica 1: Salario nominal y nominal homologado



La gráfica 1 ilustra la brecha dramática entre las compensaciones nominales chinas y los salarios nominales homologados requeridos para ser compensados con un salario digno a la par con los salarios equivalentes estadounidenses, para todos los empleados que laboran en el sector manufacturero. De hecho, nominalmente, la brecha de salario digno creció de \$9,91/hora a \$12,04/hora entre 2002 y 2006, aunque el índice de homologación mejoró casi un punto, de 5,4 a 6,3 como se ilustra en la tabla 2.

Comparativamente, los salarios chinos en el sector manufacturero para todos los empleados están en el fondo de la escala, al compararlos con Sudcorea y Japón o frente a Brasil y México, las dos principales economías de Iberoamérica. La gráfica 2 ilustra la distancia dramática entre los índices de Sudcorea y Japón de 72 y 69, respectivamente, en 2006, y el diminuto índice seis de los salarios chinos para el mismo año. En cuanto a Brasil y México, los salarios reales PPC chinos se encuentran todavía a gran distancia del índice 37 de Brasil y del índice 19 de México para 2006. Además, los salarios reales PPC de Sudcorea y Brasil están mejorando a un ritmo mucho más rápido que los de China, especialmente entre 2004 y 2006. Para todo el periodo 2002-2006, el índice sudcoreano mejoró 20% (60 a 72), el índice brasileño creció 37% (27 a 37), mientras que el chino sólo creció 16,7%. Sin embargo, sólo en 2007, el índice de homologación de Sudcorea (los para 2007 no están disponibles) creció 80).¹² Únicamente homologación de los empleados ha mantenido menos 1996, índice de 20. que China está reduciendo su digno con EUA, de treinta años con el índice de bajo condiciones estables en China, México, y sólo entorno mexicano

Gráfica 2: Índices de homologación del salario real 2002-2006



salarios chinos todavía a 11% (de 72 a el índice de México para todos manufactureros se plano desde al cuando registró un Empero, al ritmo actualmente brecha de salario tomaría alrededor situarse a la par México, y sólo inflacionarias Estados Unidos y suponiendo que el económico mantiene la misma

política de pauperización de los salarios reales que ha impuesto durante tres décadas en el sector manufacturero.¹³ Esto es, sólo si el índice de homologación del salario real de México con el estadounidense permanece plano en 19 o 20 puntos.

¹² La Alianza Global Jus Semper: Gráficas de Brechas Salarial Manufacturera para el Grupo de Siete (G7) mayores economías y otras economías seleccionadas, incluyendo economías "emergentes" con datos salariales y PPC disponibles (1975-2007).

¹³ La Alianza Global Jus Semper: Gráficas de Brechas Salarial de Mexico frente a economías desarrolladas y "emergentes" seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1975-2007).

❖ *Proyecciones del salario real chino en el sector manufacturero*

Utilizando como parámetro los salarios para todos los empleados en el sector manufacturero estadounidense en 2006, las gráficas tres y cuatro ilustran el tiempo requerido para cerrar la brecha de salario real de los trabajadores chinos en el sector con sus contrapartes estadounidenses, en términos PPC en dólares, a diferentes aumentos promedio de los salarios nominales por hora. La primera proyección se realiza asumiendo que el rango de crecimiento promedio de los salarios nominales (9,2%) se mantiene al mismo nivel que el experimentado entre 2002 y 2006. La segunda proyección estima el rango de crecimiento promedio requerido para cerrar la brecha de salario digno en treinta años. Ambas proyecciones se hacen asumiendo un entorno de estabilidad en las condiciones económicas globales. Esto se reflejaría en un rango de relativa baja inflación no sólo para China y Estados Unidos sino también para el resto del mundo. Esto todavía incluiría un fuerte crecimiento sostenido de la economía china a lo largo del periodo, que se situaría claramente por encima de la media mundial. Como se comentó previamente, esto es sin duda un supuesto optimista, dada la inestabilidad inherente del sistema, la cual tenderá a incrementarse mientras los gobiernos rehusen regular a los mercados e insistan en ceder el control de la economía real a la cultura especulativa de los inversionistas institucionales de la economía ficticia. No obstante, a pesar de la certeza absoluta de que se registrarán periodos de auge y recesión económica, tanto en China como globalmente, la proyección supone que la economía China continuará creciendo con fuerza, en promedio, claramente por encima de la media mundial, aunque en definitiva a un rango inferior al promedio de 10,3% registrado entre 1991 y 2008.

1. Criterios utilizados en la primera proyección (statu quo):

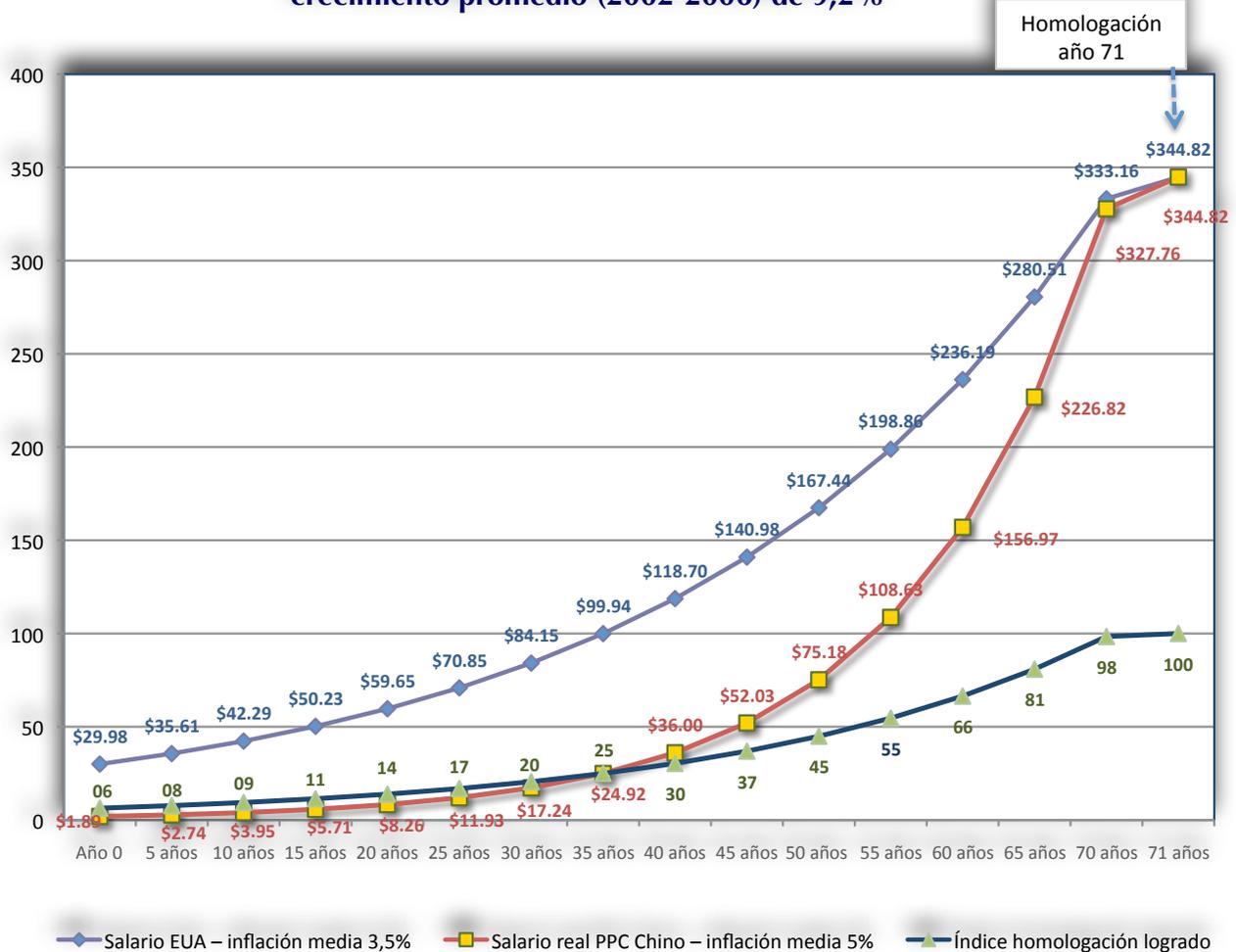
- Promedio del índice de precios al consumidor (IPC) (inflación) estadounidense: 3,5% (actualmente 2%).
- IPC promedio chino: 5% (actualmente 3,1%)
- Crecimiento promedio de los salarios nominales chinos de 9,2%, en dólares, durante el periodo completo de la proyección.
- El valor real de los salarios de EUA se mantiene constante, aumentando nominalmente 3,5% para neutralizar la inflación.
- Los indicadores del Banco Mundial registraron un PPC de \$0,43 para China, equivalente a 43% del costo de vida estadounidense en 2006. Los salarios nominales por hora para Estados Unidos y China fueron \$29,98 y \$0,81, respectivamente.
- Se utilizan como parámetro de referencia en esta proyección –y punto de partida– los salarios reales manufactureros PPC por hora para ambas economías para el año 2006 (Estados Unidos: \$29,98 y China: \$1,89).
- Los salarios se representan a precios constantes, reflejando poderes de compra futuros después de aplicar los rangos de inflación.

Esta proyección valora lo que sucedería en el futuro a los salarios manufactureros conforme China incrementa los salarios nominales por hora, en dólares, al mismo rango de 9,2% del periodo 2002-2006. Este análisis utiliza como fuente los datos de salarios nominales reportados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.¹⁴ Así mismo, para calcular el costo de vida y la dimensión de la brecha salarial, los rangos de inflación de 5% y 3,5% para China y Estados Unidos, respectivamente, se aplican anualmente partiendo de las paridades de poder de compra reportadas en los indicadores de desarrollo económico del Banco Mundial, para 2006. Específicamente, este análisis utiliza como cota de referencia el diferencial entre el INB (Ingreso Nacional Bruto) y el INB PPC para China, generado por la base de datos de indicadores económicos del Banco Mundial para 2006.¹⁵ Estos datos se derivan a su vez del Programa de Comparaciones Internacionales 2005 (ICP por sus siglas en inglés); la cual es la más reciente de las ocho rondas que se han completado hasta ahora con el fin de estimar el nivel de las PPCs para los principales componentes del producto nacional bruto (PIB) de los países. La cota de referencia para 2006 se muestra en la tabla 2 en la página ocho.

¹⁴ United States Department of Labour: Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing (34 Country Tables), updated on March & November 2009. U.S., Bureau of Labour Statistics.

¹⁵ The World Bank: World Development Indicators Online (WDI) database, 1975-2008 (GNI and PPP GNI, Atlas Method).

Gráfica 3. Proyección de la homologación del salario real de los empleados manufactureros de China con los salarios de sus contrapartes en EUA a un crecimiento promedio (2002-2006) de 9,2%



La Alianza Global Jus Semper ©

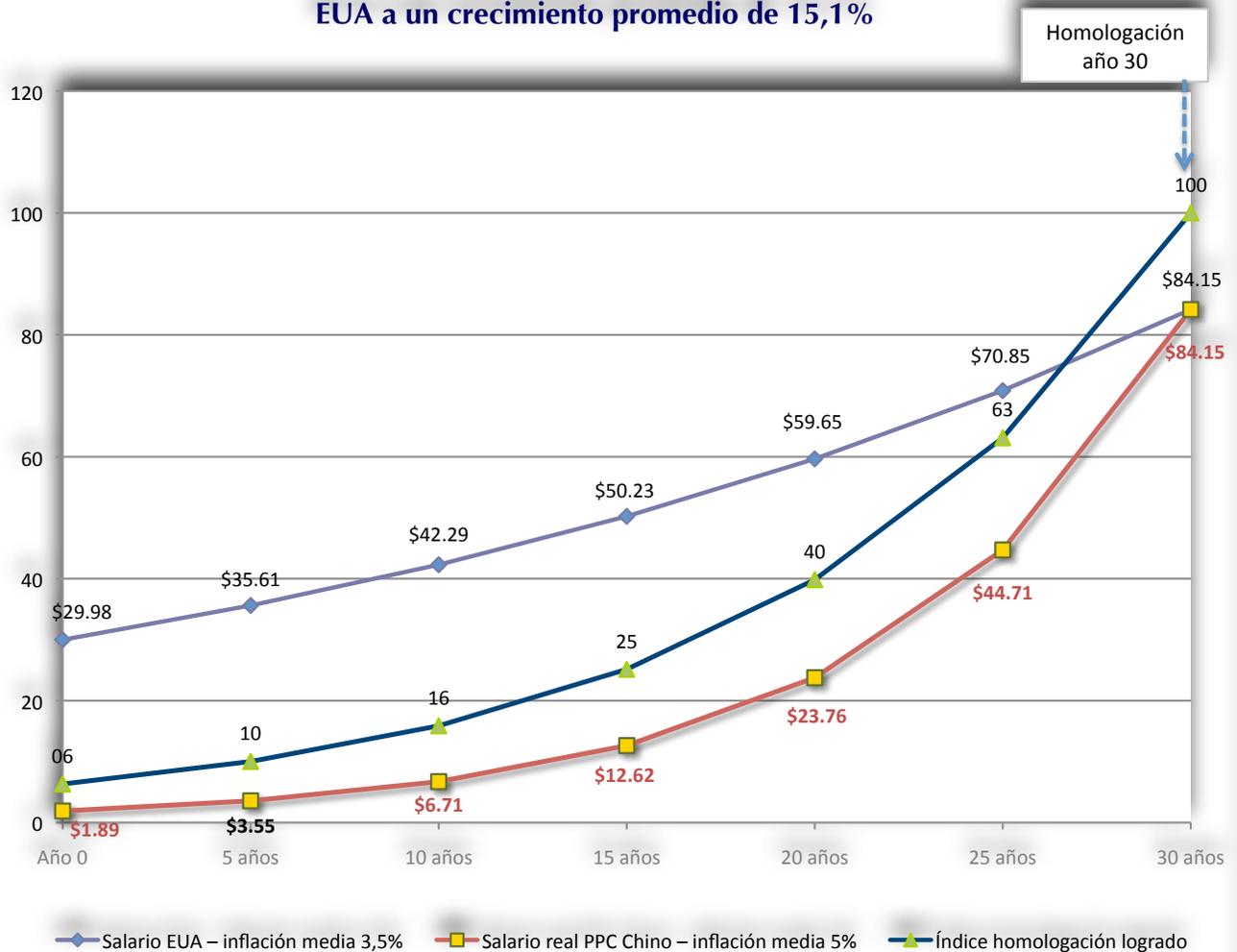
2. Resultados de la proyección statu quo:

- ➔ Los resultados, como se exhiben en la gráfica 3, indican que, al ritmo actual, le tomaría 71 años a China cerrar la brecha salarial de todos sus empleados manufactureros con sus contrapartes estadounidenses, después de aplicar los criterios estipulados previamente.
- ➔ Cada año los salarios nominales chinos fueron incrementados 9,2% durante 70 años.
- ➔ La gráfica muestra el comportamiento de los salarios reales tanto para EUA como para China durante 71 años.
- ➔ Para el año 71, el aumento salarial requerido fue sólo de 6,73% para cerrar plenamente la brecha de salario digno.
- ➔ No exhibido en la gráfica, la proyección hace el costo de vida chino superior al estadounidense a partir del año 60. Esto situaría a las PPCs chinas en un índice de 119 en el año 71, o 18,8% más caras que el costo de vida en EUA. En consecuencia, mientras los salarios nominales chinos así lo reflejarían (18,8% superiores que los estadounidenses), los reales alcanzarían la plena homologación.
- ➔ Cerrar la brecha salarial requeriría cubrir el periodo de tiempo de 2007 a 2077

3. Criterios utilizados en la proyección a treinta años:

- Promedio del índice de precios al consumidor (IPC) (inflación) estadounidense: 3,5% (actualmente 2%).
- IPC promedio chino: 5% (actualmente 3,1%)
- El valor real de los salarios de EUA se mantiene constante, aumentando nominalmente 3,5% para neutralizar la inflación.
- Los indicadores del Banco Mundial registraron un PPC de \$0,43 para China, equivalente a 43% del costo de vida de EUA en 2006. Los salarios nominales por hora para Estados Unidos y China fueron \$29,98 y \$0,81, respectivamente.
- Se utilizan como parámetro de referencia en esta proyección –y punto de partida– los salarios reales manufactureros PPC por hora para ambas economías para el año 2006 (Estados Unidos: \$29,98 y China: \$1,89).
- Los salarios se representan a precios constantes, reflejando poderes de compra futuros después de aplicar los rangos de inflación.

Gráfica 4. Proyección a treinta años de la homologación del salario real de los empleados manufactureros de China con los salarios de sus contrapartes en EUA a un crecimiento promedio de 15,1%



La Alianza Global Jus Semper©

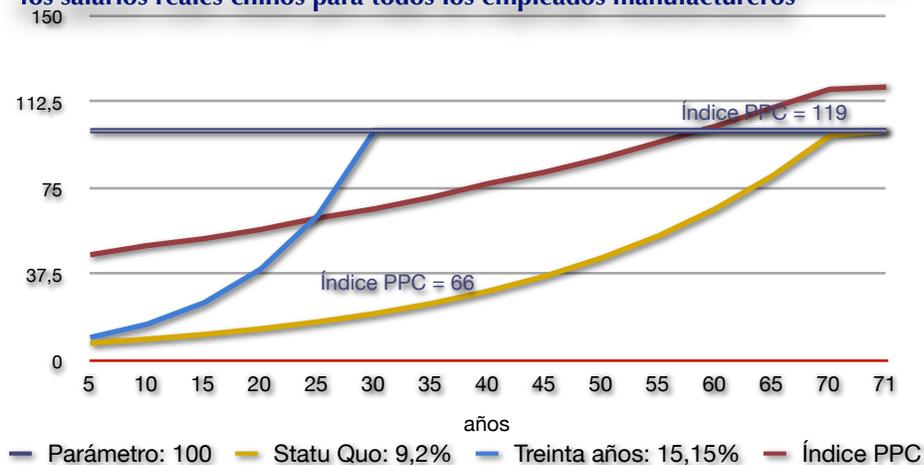
Esta proyección utiliza por datos las mismas fuentes del Departamento de Trabajo estadounidense –para salarios nominales– y del Banco Mundial –para PPCs– utilizadas en la proyección statu quo.

4. Resultados de la proyección a treinta años:

- ➔ Los resultados, como se exhiben en la gráfica 4, requieren un rango anual de incremento de los salarios nominales de 15,12% para cerrar la brecha salarial de todos los empleados manufactureros chinos con los de sus contrapartes estadounidenses en treinta años, después de aplicar los criterios previamente estipulados.
- ➔ La gráfica 4 muestra el comportamiento de los salarios reales tanto para EUA como para China durante 30 años.
- ➔ No exhibido en la gráfica, la proyección sitúa el costo de vida chino en dos terceras partes del de EUA al término de los treinta años. Esto representa un índice PPC chino de 66 en el año 30, o 65,9% el costo de vida en EUA. En consecuencia, mientras los salarios nominales chinos así lo reflejarían, los reales alcanzarían la homologación.
- ➔ Esta proyección a treinta años cubre el periodo de tiempo de 2007 a 2036.

La gráfica 5 compara a las proyecciones statu quo y de treinta años. Como cabe esperar, la diferencia en el incremento salarial anual aplicado genera una diferencia dramática en el periodo de tiempo requerido para cerrar la brecha salarial (71 frente a 30 años, respectivamente). De forma similar, la diferencia en costo de vida entre ambas proyecciones –al momento de alcanzarse la homologación– es dramática (statu quo: 119 frente a treinta años: 66). Esto se debe a que los rangos de inflación anual están proyectados para ser mayores en China que en Estados Unidos en ambas proyecciones, por lo que los costos de vida en China rebasarían a los estadounidenses en el año 60, como se indicó anteriormente.

Gráfica 5. Proyecciones Statu Quo y de Treinta años de la homologación de los salarios reales chinos para todos los empleados manufactureros



❖ En síntesis

- ◆ **No un análisis de pronósticos.** Estas proyecciones en ningún momento pretenden pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en China en el futuro. Para este trabajo, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional –partiendo de los datos registrados en los últimos años– con el único fin de proyectar dos escenarios diferentes bajo estos supuestos para derivar un análisis comparativo para el cierre de la brecha de salario digno de China.
- ◆ **Una brecha de salario digno avasalladora.** Partiendo del concepto de salario digno LISDINYS, las dos proyecciones en esta valoración exponen, comparativamente, la dramática brecha que existe actualmente entre la media de salarios reales pagados a todos los empleados manufactureros en China y los salarios nominales que constituirían un salario digno en términos reales. Esta brecha es dramáticamente más amplia que aquellas que prevalecen en las dos mayores economías del Este de Asia, de Japón y Sudcorea, y también claramente más amplias que aquellas en algunos de los llamados mercados emergentes en otras regiones, como Brasil y México.
- ◆ **Un entorno especulativo arrollador requerirá mayores incrementos salariales que los que se han registrado.** Suponiendo que los salarios nominales en el sector manufacturero chino continúen apreciándose al ritmo de 9,2% del periodo 2002-2006, tomaría casi tres cuartos de siglo cerrar la brecha salarial de China con sus contrapartes en EUA, bajo los criterios aplicados en la primera proyección. Este evento, como se indicó antes, es poco probable que suceda, aunque no imposible, pues el sistema de mercado es inherentemente inestable y predispuesto a moverse en el futuro entre periodos recurrentes de auge y recesión. Además, es probable que esta tendencia natural se vea aún más exacerbada conforme el sistema capitalista global sea dominado de forma avasalladora por la cultura especulativa de los inversionistas institucionales, y mientras los gobiernos continúen negándose a abordar las causas sistémicas de esta inestabilidad. Una incertidumbre que, sin duda, continuará aumentando y generando enormes

daños morales mundialmente, a menos que los gobiernos sometan rígidamente las prácticas especulativas de los mercados financieros para proteger a sus economías reales. De esto se puede colegir que es probable que los rangos de inflación sean mayores que los aquí aplicados; por lo que los incrementos salariales requerirán subir de conformidad –y no al promedio actual– sólo para cerrar la brecha de salario digno en no más de los 71 años que se requieren en la primera proyección. La segunda proyección –puesta a cerrar la brecha de salario digno en treinta años– sufrirá menos inestabilidad. Al llevarla a cabo en un plazo casi dos terceras partes menor que en la primera proyección, estará expuesta a menos periodos de recesión y expansión. Empero, como en el primer escenario, es probable que la inflación sea mayor que la aquí supuesta, por lo que es probable que los incrementos salariales requeridos para cerrar la brecha de salario digno en treinta años sean mayores que los aquí proyectados.

- ◆ **Cerrar una brecha de salario digno requiere de ajustes salariales anuales conforme a la tendencia inflacionaria.** Para cerrar realísticamente su brecha de salario digno, bajo cualquier escenario, China necesitaría determinar anualmente el aumento del salario real según sean los rangos de inflación que experimente su economía, para que éstos determinen el ajuste al rango de incremento de cada año. China requeriría fijar primero el plazo de tiempo para lograr su meta. Así, una vez fijado el plazo, el incremento salarial medio proyectado para cerrar la brecha en el tiempo estipulado necesitaría ser ajustado anualmente para neutralizar la inflación del año previo. Esta es la metodología del concepto LISDINYS de salario digno, con un plazo de treinta años equivalente a una generación, la cual representa una forma muy razonable de abordar gradualmente la cuestión. Como se hizo referencia previamente, Brasil en 2010 dio inicio a un programa de apreciación del salario mínimo, hasta el 2023, que en mucho se asemeja al método LISDINYS.
- ◆ **Un evento poco probable dada la economía geopolítica en juego.** La probabilidad de que la futura economía política china integre un plan de largo plazo razonable (30 años) –para lograr que las participaciones laborales adquieran la condición de salarios dignos en el sector manufacturero, y en todos los sectores– no es realista en la actualidad. A pesar de que en los últimos años los salarios reales chinos se han revaluado –y hay cada vez mayor evidencia de que China está haciendo del desarrollo de un boyante mercado doméstico una prioridad estratégica– el papel de China como el principal proveedor de mano de obra barata –bajo condiciones de moderno-trabajo-esclavo en la división internacional de trabajo del sistema capitalista global– no muestra signo alguno relevante de disminuir. Los principales socios comerciales chinos están aumentando la presión para obligar a China a reevaluar el Yuan, al que consideran artificialmente barato. En respuesta, China ha incrementado la flexibilidad del Yuan recientemente –lo que tenderá a incrementar su valor, más no necesariamente su poder adquisitivo.¹⁶ Empero, sus políticas de desarrollo siguen empecinadamente ancladas en la tradicional oferta centro-periferia de ventajas comparativas; ergo: mano de obra barata. Además, dado que las TNLs –de los mismos países que presionan a China para reevaluar el Yuan– seguirán insistiendo en obtener las participaciones laborales más magras posibles en China y en todas partes, es improbable que China desdeñe tales “oportunidades de negocios” en el futuro cercano. Hay mayor probabilidad de que China aprecie gradualmente sus salarios conforme a la lógica del mercado de crecimiento económico de su bisoña clase media –lo que reducirá sus exportaciones de mano de obra a precios de moderno-trabajo-esclavo– que de acuerdo a un plan específico para homologar gradualmente los salarios con los de sus principales socios comerciales por razones de justicia social y sostenimiento.
- ◆ **Continuará la carrera al sótano.** Mientras tanto, el peso de la enorme reserva de trabajadores de China continuará ejerciendo una fuerte presión descendente sobre los salarios de otras economías en desarrollo que dependen de relaciones centro-periferia que se asocian –para conjuntamente explotar los recursos laborales y naturales de los países en cuestión– en beneficio de sus muy privados intereses.
- ◆ **El mercado reina omnipotente sobre las vidas de la sociedad china.** Por encima de todo, China no es en absoluto una democracia. De aquí que, conforme deviene gradualmente en una sociedad de mercado, se está uniendo a todos los demás para hacer de la mercadocracia la rectora suprema de la vida de cada miembro de la sociedad. Por ello, sin temor a equivocarme, la avaricia de los inversionistas institucionales domésticos y globales dictará cada vez más la agenda social.

¹⁶ The Economist: The yuan unpegged – Learning to crawl, 24 June 2010.

❖ *Considerandos:*

Es menester destacar que la visión de apreciar los salarios reales de cualquier sociedad que padece salarios de miseria, propios de moderno-trabajo-esclavo, debe considerarse con prudencia. El enfoque LISDINYS para proveer de un entorno de salarios dignos a los trabajadores expoliados se realiza en el contexto del sostenimiento a largo plazo. Cerrar la brecha de salario digno de cualquier país –sin ninguna otra consideración que dispensarles del mismo poder de compra que actualmente disfrutaban los trabajadores equivalentes en las economías desarrolladas– es insostenible, por la sencilla razón de que muchos recursos críticos se vuelven escasos y la huella humana sobre el planeta ya puede haber cruzado un umbral sin retorno a las condiciones anteriores. Los niveles de consumo del mundo desarrollado están dejando una huella ambiental insostenible, como alertan infructuosamente un gran número de voces calificadas. De tal suerte que la homologación salarial para la homologación de los niveles de vida entre países desarrollados y en desarrollo –en el contexto de mercado– no puede ser un objetivo a largo plazo. El objetivo final propuesto por LISDINYS tiene que ser un crecimiento sostenible que reduzca el consumo y la huella humana de manera radical. Esto requiere de una nueva definición de desarrollo y de progreso que se aparten completamente del capitalismo (y del PIB). La cultura del consumo exacerbado –para impulsar el valor de los accionistas– tiene que ser reemplazada por una cultura cuyo único fin sea la procuración de niveles dignos de bienestar social, mas sostenibles de manera permanente. Para ello, la calidad de vida de los países en desarrollo tiene que mejorar sensiblemente –al tiempo que se elimina la desigualdad– y los niveles de consumo de los países desarrollados tiene que reducirse sustancialmente hasta conseguir condiciones dignas, pero sostenibles. Cada vez más se habla de paradigmas estacionarios de no crecimiento económico en sí mismos (Haribey, La Touche, Custers, Stoll). Empero, estamos todavía lejos de cristalizar una idea común de desarrollo humano hacia el futuro. Para que esto sea posible, se requiere de la cooperación de todos los países, especialmente las metrópolis del sistema. Desafortunadamente, la vasta mayoría de los gobiernos están bajo la férula de los dueños del capitalismo salvaje: los inversionistas institucionales y sus corporaciones. Por ello, hasta ahora, los gobiernos han desdeñado consistentemente cualquier cambio de paradigma, como presenciamos en innumerables situaciones en cada región del orbe.

Así las cosas, mientras no seamos capaces de ponernos de acuerdo, las sociedades civiles de los países en desarrollo – emergentes y demás– seguirán teniendo la obligación de proveer a sus trabajadores de salarios dignos dentro del actual contexto de mercado, a través del concepto de homologación gradual de los salarios, como lo propone LISDINYS. Este concepto tiene que tomar como parámetro de referencia a las compensaciones salariales del mundo desarrollado, por todas las razones previamente expuestas. En las últimas décadas, algunas economías (Sudcorea y España) han logrado transformar sus compensaciones salariales en salarios dignos. Sin embargo, Brasil es el primer caso que sirve como evidencia dura –difícilmente superable– de que el marco conceptual de LISDINYS es perfectamente materializable cuando existe la voluntad política de un Estado. De ahí que todo lo que China requiere para cerrar gradualmente su brecha de salario digno depende completamente de la voluntad política de sus gobernantes. No obstante, tengo que insistir que homologar los niveles de consumo entre China, o cualquier otra economía, y el mundo desarrollado –a su actual nivel de consumo– no es un enfoque sostenible y responsable. El verdadero sostenimiento requiere del drástico cambio de paradigma para que los niveles de consumo tanto en el Norte como en el Sur confluyan en un punto donde nuestra huella nos provea de una calidad de vida digna, mas con un nivel mucho menor que garantice el sostenimiento a largo plazo.

* Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de la Alianza Global Jus Semper

Vínculos relacionados:

- Jus Semper: http://www.jussemp.org/Inicio/Index_castellano.html
- Oficina de Estadísticas Laborales: <http://www.bls.gov/fls/home.htm>
- Banco Mundial – Indicadores de desarrollo económico: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:21725423~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html>
- Banco Mundial – Programa de Comparaciones Internacionales: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/ICPEXT/0,,pagePK:62002243~theSitePK:270065,00.html>

Bibliografía:

- Ankie Hoogvelt: Globalization and the Postcolonial World – The New Political Economy of Development, The Johns Hopkins University Press, 1997.
- La Alianza Global Jus Semper: La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Un programa estratégica para comprometer al sector privado (Borrador de Trabajo versión 2006).
- La Alianza Global Jus Semper: Gráficas de Brechas Salarial Manufacturera para el Grupo de Siete (G7) mayores economías y otras economías seleccionadas, incluyendo economías “emergentes” con datos salariales y PPC disponibles (1975-2007).
- La Alianza Global Jus Semper: Gráficas de Brechas Salarial de España frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1975-2007).
- Banco Mundial: Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial,1975-2008 (INB e INB PPC, Método del Atlas)
- Banco Mundial: Comparativo Global de Paridades de Poder de Compra y Gasto Real. Programa Comparativo Internacional 2005.
- Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas Laborales: Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera, marzo y noviembre 2009.
- Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas Laborales: Tendencias en Productividad y Costos Laborales Manufactureros, octubre 2009.
- Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas Laborales. Comparativos PIB Real per Capita y por Persona Empleada, 14 Países 1960-2008, julio 2009.
- Álvaro de Regil Castilla: Empresa y Derechos Humanos: Reafirmando el Darwinismo Social del Mercado, La Alianza Global Jus Semper, octubre 2008.
- Paul Schreyer y Francette Koechlin: Paridades de Poder de Compra – Mediciones y Usos, Breviarios Estadísticos de la OCDE, Marzo 2002.

Apéndice:

La Alianza Global Jus Semper – Tabla T7 – Análisis comparativo de brecha de salario digno de empleados manufactureros en China en paridades de poder de compra 2002-2006

La comparación de los salarios/hora de todos los trabajadores del sector manufacturero (obreros y empleados) entre EUA, China, Japón, Sudcorea y las dos principales economías iberoamericanas indica que las brechas de salario digno de China son dramáticamente mayores, aún respecto a México, el país con la segunda más amplia brecha salarial con sus contrapartes estadounidenses.

		2002	2003	2004	2005	2006
Parámetro	1. Salario por Hora Manufactura EUA	27,01	28,18	28,94	29,74	29,98
China	INB PPCs en Moneda Nacional	3,220	3,321	3,419	3,464	3,403
	Tipo de cambio	8,298	8,339	8,209	8,137	7,9383
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,39	\$ 0,40	\$ 0,42	\$ 0,43	\$ 0,43
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 10,48	\$ 11,22	\$ 12,05	\$ 12,66	\$ 12,85
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 1,47	\$ 1,56	\$ 1,61	\$ 1,71	\$ 1,89
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,57	\$ 0,62	\$ 0,67	\$ 0,73	\$ 0,81
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 9,91	\$ 10,60	\$ 11,38	\$ 11,93	\$ 12,04
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,054	0,055	0,056	0,058	0,063
Sudcorea	INB PPCs en Moneda Nacional	751,642	748,141	782,694	760,404	732,280
	Tipo de cambio	1250	1192	1145	1024	954,4
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,60	\$ 0,63	\$ 0,68	\$ 0,74	\$ 0,77
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 16,24	\$ 17,69	\$ 19,78	\$ 22,08	\$ 23,00
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 16,30	\$ 17,24	\$ 17,61	\$ 19,26	\$ 21,62
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 9,80	\$ 10,82	\$ 12,04	\$ 14,30	\$ 16,59
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 6,44	\$ 6,87	\$ 7,74	\$ 7,78	\$ 6,41
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,60	0,61	0,61	0,65	0,72
Japón	INB PPCs en Moneda Nacional	152,637	138,546	134,186	138,206	136,632
	Tipo de cambio	125,2	115,9	108,2	110,1	116,3
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,22	\$ 1,20	\$ 1,24	\$ 1,26	\$ 1,17
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 32,93	\$ 33,69	\$ 35,89	\$ 37,33	\$ 35,22
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 17,84	\$ 19,83	\$ 20,63	\$ 20,36	\$ 20,70
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 21,75	\$ 23,71	\$ 25,59	\$ 25,56	\$ 24,32
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 11,18	\$ 9,98	\$ 10,30	\$ 11,77	\$ 10,90
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,66	0,70	0,71	0,68	0,69
Parámetro	1. Salario por Hora Manufactura EUA	27,01	28,18	28,94	29,74	29,98
México	INB PPCs en Moneda Nacional	6,184	6,576	7,285	7,122	7,196
	Tipo de cambio	9,663	10,79	11,29	10,89	10,91
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,64	\$ 0,61	\$ 0,65	\$ 0,65	\$ 0,66
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 17,29	\$ 17,17	\$ 18,67	\$ 19,45	\$ 19,77
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,38	\$ 5,51	\$ 5,18	\$ 5,46	\$ 5,64
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 3,44	\$ 3,36	\$ 3,34	\$ 3,57	\$ 3,72
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 13,85	\$ 13,81	\$ 15,33	\$ 15,88	\$ 16,05
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,20	0,20	0,18	0,18	0,19
Brasil	INB PPCs en Moneda Nacional	1,253	1,248	1,238	1,167	1,185
	Tipo de cambio	2,921	3,075	2,926	2,435	2,174
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,43	\$ 0,41	\$ 0,42	\$ 0,48	\$ 0,54
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 11,58	\$ 11,44	\$ 12,24	\$ 14,25	\$ 16,34
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 7,16	\$ 7,93	\$ 9,01	\$ 10,46	\$ 10,99
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 3,07	\$ 3,22	\$ 3,81	\$ 5,01	\$ 5,99
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 8,51	\$ 8,22	\$ 8,43	\$ 9,24	\$ 10,35
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,27	0,28	0,31	0,35	0,37

*Definiciones:

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan la unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridas para comprar los mismos bienes y servicios que se pueden comprar en el país base con una unidad monetaria. Este análisis usa a EUA y al dólar EUA como parámetro cota referente y asume sus salarios como dignos.
- INB (Ingreso Nacional Bruto) PPCs en moneda nacional es el número de unidades requeridas para comprar los mismos bienes y servicios que un dólar EUA puede comprar en EUA.
- Tipo de cambio es el tipo de cambio nominal.
- INB PPCs en dólares EUA son las unidades de dólar EUA requeridas en un país para comprar los mismos bienes y servicios que un dólar EUA puede comprar en EUA. Si el INB PPC es menor a 1, un dólar EUA puede comprar más en el país en cuestión porque el costo de vida es inferior, y viceversa.
- El INB PPC, expresado en moneda nacional, refleja el tipo de cambio real en comparación con el tipo de cambio de mercado que no refleja el ratio de precios.
- Compensación nominal homóloga PPC, expresa el salario nominal/hora requerido para compensar equivalentemente a un trabajador de un país, en términos de poder de compra, por trabajo equivalente, según se compensa a un trabajador equivalente en EUA. Este análisis supone al salario EUA como digno. Un salario digno es un derecho humano según el Artículo 23 de la Declaración Universal de DDHH de la ONU. El Convenio 100 OIT de "igual salario por trabajo igual", para ambos géneros se aplica aquí en un contexto global.
- Compensación real actual es el salario por hora pagado en el país en cuestión en términos de poder adquisitivo.
- Compensación nominal actual es el salario nominal por hora pagado en el país en cuestión.
- Déficit en compensación expresa la brecha salarial entre el salario nominal actual pagado (4) y el salario PPC homologado/hora que debería pagarse por trabajo equivalente (2).
- El índice de homologación de compensación expresa la relación entre el salario nominal pagado y el salario homologado por hora equivalente en PPC (4 entre 2); o la relación entre el salario real actual (3) y el salario nominal referente por hora (1) (3 entre 1).
- Nota: Las variaciones en años anteriores se deben a ajustes posteriores de las fuentes incluyendo a las nuevas cotas PPC 2005 que reemplazan a las de 1993 del Banco Mundial. De acuerdo al Banco Mundial, las PPCs 2005 son las más completas para países en desarrollo desde 1993 y revelan que el tamaño de sus economías fue a menudo sobrestimado.

Fuentes: Análisis de La Alianza Global Jus Semper LAGJS utilizando las fuentes abajo.

(Fuentes con X indica que algunos de sus datos se incorporaron directamente en la tabla)

- Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2008 (INB e INB PPC, Método del Atlas)
- X Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera, marzo y noviembre de 2009. Dpto. del Trabajo de EUA, OEL.
- Tendencias en Productividad y Costos Laborales Manufactureros, 26 de septiembre de 2008. Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales.
- X Comparativos PIB Real per Capita y por Persona Empleada, 14 Países 1960-2006, 11 de julio de 2007. Dpto. del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales.
- Comparativo Global de Paridades de Poder de Compra y Gasto Real. Programa Comparativo Internacional 2005. Banco Mundial 2008.
- X PPCs para Países OCDE 1970-2002, OCDE 2002 y PIB PPCs serie histórica 1970-1999
- Paridades de Poder de Compra – Mediciones y Usos por Paul Schreyer y Francette Koechlin, Breviarios Estadísticos de la OCDE, Marzo 2002

- ❖ **Acerca de Jus Semper:** La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) constituye el único programa de la Alianza Global Jus Semper (LAGJS). LISDINYS es un programa de largo plazo desarrollado para contribuir a la justicia social en el mundo al lograr una participación laboral justa para los trabajadores en todos los países inmersos en el sistema global de mercado. Se aplica a través de su programa de Responsabilidad Social Corporativa/Empresarial (RSC/RSE) y se centra en la homologación gradual de los salarios, ya que la democracia real, el estado de derecho y los salarios dignos son los tres elementos fundamentales en la búsqueda de la justicia social en toda comunidad.
- ❖ **Acerca de autor:** Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper
- ❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su (s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.



Bajo licencia Creative Commons Attribution 3.0
<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>

© 2010. La Alianza Global Jus Semper
Portal en red: www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html
Correo-e: informa@jussemper.org