



La brecha de salarios dignos de La India: un entorno más de moderno-trabajo-esclavo

Los salarios manufactureros hindúes arrastran, después de China, la más amplia brecha de salario digno, exhiben condiciones de moderno-trabajo-esclavo, ejercen fuerte presión hacia abajo sobre las participaciones laborales de las economías en desarrollo y no muestran mejora alguna en el periodo valorado de 1999-2005

Álvaro de Regil Castilla

India es uno de los llamados países BRIC de la economía global. Acrónimo acuñado por la especuladora financiera global Goldman Sachs –actriz clave en la crisis global que estamos lejos de superar– para referirse a Brasil, Rusia, India y China.¹ En 2003, esta llamada inversionista institucional, publicó un documento que arguye que, en las siguientes décadas, el crecimiento generado por los grandes países en desarrollo, en especial los BRICs, podría convertirse en una fuerza mundial mucho mayor a lo que hoy tienen. El documento sugiere que, si todo va bien, las economías del BRIC en su conjunto podrían ser mayores que aquellas de EUA, Alemania, Japón, Francia, Italia y el Reino Unido juntas.²

Como cabe esperar, las cosas no van como se imaginaba, pero, en efecto, el tamaño de estas economías ya las sitúa entre las mayores del mundo. La China ya es la tercera economía, en PIB, detrás de Japón, y está destinada a superarla en cualquier momento. La India es la duodécima y se perfila a ser mayor que Japón antes del

2050, asumiendo que el actual contexto mercadocrático, insostenible, subsista. Empero, ya que tanto China como La India también tienen a las dos mayores poblaciones del planeta, y padecen altos niveles de desigualdad, sus PIBs per cápita, en términos de paridades de poder de compra (PPC) para 2008, las sitúan en los lugares 122 y 153 del mundo respectivamente.³

Introducción	3
Una perspectiva de salarios dignos	4
Concepto LISDINYS de salario digno	6
El argumento	7
La definición de salario digno.....	7
Criterios que lo sustentan	7
Otros considerandos éticos de los derechos humanos	7
Concepto de salario digno utilizando PPCs	8
Un ejemplo real en 2005 (tabla 1).....	8
LISDINYS y el sostenimiento a largo plazo	9
Desempeño de la brecha de salario digno de India para empleados manufactureros 1999 – 2005.....	10
Proyecciones del salario real hindú en el sector manufacturero.....	12
En síntesis	16
Corolario:.....	17
Vínculos relacionados:.....	18
Bibliografía:.....	18
Apéndice:	19

En lo que respecta al comercio, en 2008 China fue el segundo mayor socio comercial de EUA, mientras La India fue el décimo cuarto.⁴ De igual forma, en 2008 China fue la segunda nación más exportadora, después de las exportaciones en conjunto de la Unión Europea, mientras que La India fue la décimo octava.⁵ Así mismo, a diferencia de China, La India todavía no es un socio

¹ Jim O'Neill: Building Better Global Economic BRICs, Goldman Sachs, Global Economics Paper No: 66, 30th November 2001.

² Dominic Wilson Roopa Purushothaman: Dreaming With BRICs: The Path to 2050, Goldman Sachs, Global Economics Paper No: 99, 1st October 2003.

³ World Bank: World Development Indicators database, April 2010.

⁴ U.S. International Trade Commission: U.S. Trade Balance, by Partner Country 2009 in descending order of trade turnover (imports plus exports)

⁵ WTO: Press release 598: U.S. Trade Balance, by Partner Country 2009 in descending order of trade turnover (imports plus exports), International Trade Statistics. 26 March 2010.

comercial estratégico para EUA. Su estructura económica explica por qué. Mientras China tenía 112 millones de personas trabajando en el sector manufacturero en 2006, La India sólo 8,8 millones, equivalente a 7,7% de los chinos formalmente empleados en el sector. Como resultado, el valor agregado del sector industrial, –incluyendo al sector manufacturero informal– fue de sólo 29% frente al 49% de China. En contraste, los sectores de servicios y agrícola hindúes contribuyeron con 54% y 17% respectivamente, mientras en China lo hicieron con 40% y 11% respectivamente.⁶ El sector de servicios hindú se está rápidamente convirtiendo en un contribuyente a las exportaciones gracias al mercadeo de La India como subcontratista de desarrollo de informáticos, de desarrollo e investigación y de una amplia gama de servicios de atención al cliente vía la red o por vía telefónica. La alta incidencia de bilingüismo en La India le ha permitido vender muchos servicios subcontratados a países de habla inglesa que de otra forma serían proveídos en instalaciones domésticas en los países matrices. El gancho, sin duda, o ventaja comparativa, es siempre la oferta de esta reserva de fuerza de trabajo a magros costos laborales que no tienen nada que ver con el verdadero costo de vida en La India –en términos de PPC. Por lo que los salarios en el sector no constituyen, de forma alguna, participaciones laborales con salarios dignos sino de moderno-trabajo-esclavo: el sistema de explotación tan omnipresente a lo largo del mundo en desarrollo.

En efecto, con relación al valor real de los salarios manufactureros, la brecha de salario digno hindú no es tan dramática como la china. Sin embargo, como cabría esperar, es todavía una de las peores del mundo, pues

exhibe sin ambages su profunda naturaleza de moderno-trabajo-esclavo. Como resultado, la economía hindú, cada vez más desregulada, rápidamente está deviniendo en una fuente muy importante de trabajadores manufactureros de salarios miserables para el sistema darwinista capitalista de las corporaciones globales actuales y de sus inversionistas institucionales. La población hindú crece más rápido que la china, alcanzando 1,14 billardos de habitantes en 2008, equivalente al 86% de los 1,32 billardos de chinos.⁷ Debido a que la estructura demográfica hindú dibuja una figura “cargada en la base”, o con una estructura mucha más joven que la china, contribuirá a la economía global, en el futuro previsto, con una reserva de fuerza de trabajo de rápido crecimiento.⁸ Mientras cada vez más se dice que China está alcanzando el umbral en el que su reserva de fuerza de trabajo excedente comenzaría a declinar,⁹ se espera que La India contribuya, durante las siguientes décadas, con una fuente de mano de obra mayor que China para el sector manufacturero. Empero, no hay duda de que esto seguirá sucediendo con salarios reales sumamente magros. Consecuentemente, junto con China, La India continuará ejerciendo una tremenda presión descendente sobre los salarios de las naciones en desarrollo que han fincado su estrategia económica en la tradicional relación centro-periferia, anclada en la oferta de ventajas comparativas. Así las cosas, desde la perspectiva de la real democracia y de los derechos humanos, esto representa un problema muy complejo para las participaciones laborales de los trabajadores en todo el mundo, pero aún mucho más para aquellos en la periferia del sistema darwinista del capitalismo en el que hemos sido inmersos de forma no democrática.



⁶ World Bank: World Development Indicators database, April 2010.

⁷ ibidem.

⁸ Jessica R. Sincavage, Carl Haub, and O.P. Sharma: Labor costs in India's organized manufacturing sector, Monthly Labor Review, May 2010.

⁹ The Economist: Socialist workers – Is China's labour market at a turning-point?, June 10, 2010.

❖ Introducción

Aunque el comercio de La India con Estados Unidos no es ni cercanamente lo importante que es el chino, sí ha adquirido suficiente peso para provocar el interés de muchas partes interesadas en valorar el estado de los costos de compensaciones laborales. Después de todo, el capitalismo global ha etiquetado a La India como país BRIC, que implica que se espera que devenga en un poderoso contendiente en la economía global en las siguientes décadas. Entre 1988 y 2008 el PIB hindú promedió 6,5% de crecimiento anual, mientras que el chino fue de 9,7%. El rango de crecimiento hindú y chino se hizo más cercano entre 1999 y 2008 (7% y 9% respectivamente). Durante el mismo periodo, el PIB per cápita hindú creció 5,9% y el chino 9%. Esto está muy por arriba del promedio mundial de 3,1% para el PIB y 1,9% para el PIB per cápita en el mismo periodo.¹⁰ Al parecer, los salarios de los sectores manufactureros y de servicios hindúes estarán jugando un papel cada vez más importante en el sistema-mundo-capitalista. Con la segunda mayor población del mundo, el basto número de trabajadores jóvenes contribuirá a asegurar, para las transnacionales, sus participaciones laborales a uno de los costos más bajos del mundo. Esto a pesar del mucho referirse a La India como una poderosa economía emergente. Sucede que, mientras la población china envejece, la hindú está proveyendo de importante alivio al sistema-mundo-capitalista. Por ello, a menos que La India realice un acto deliberado de voluntad política para incrementar, mediante un plan a largo plazo como lo hace Brasil,¹¹ el valor de los salarios reales –para gradualmente homologarlos con el valor real de la producción hindú en la economía global– su fuerza laboral está condenada a permanecer en la extrema pobreza, en el futuro previsto, al padecer salarios de explotación.

Desde luego, los aumentos salariales son anatema para los dueños del mercado: los inversionistas institucionales y sus empresas. Éstos han estado manipulando el sistema por largo tiempo para incrementar su lucro a costa de todos los demás participantes, sin tener consternación alguna por su atroz huella depredadora. Ésta es sencillamente desdeñada como las “externalidades” producto de los negocios, sin tener la menor inquietud por su falta de verdadera responsabilidad ambiental y social. Así que, a la menor señal de aumento de las participaciones salariales chinas, su ansiedad por la pérdida potencial del valor del accionista crece exponencialmente. Al respecto, Pritchett, un profesor de Harvard, responde a la pregunta de la revista *The Economist*, sobre si la era de mano de obra barata china ha terminado, señalando a La India. Pritchett arguye que *asumiendo que los salarios chinos y otros factores se combinan para sacar a China de este nicho, el impacto en el mercado global pende de La India. Ésta tiene el potencial demográfico para ocupar todos los espacios abandonados por China. Hasta ahora los hindúes están todavía en la parte joven de la pirámide demográfica, están todavía muy poco urbanizados (tres cuartos en el medio rural), han tenido un rápido aumento en los niveles de escolaridad, tienen una economía impresionantemente concentrada en servicios que podría mudarse hacia la manufactura, tienen salarios increíblemente bajos excepto al más alto nivel –y sobretodo tiene más de un millardo de habitantes.*¹²

La lógica aplicada es que una gran oferta mundial de trabajadores, claramente superior a la demanda, tiene que esperar salarios bajos por su trabajo. No obstante, esta lógica ha sido mayormente desacreditada por el hecho indiscutible de que el actual sistema neoliberal opera bajo condiciones de mercado muy imperfectas. A diferencia del supuesto de competencia perfecta de dicha teoría, estamos padeciendo un sistema global oligopólico. Esta condición no es un evento al azar sino producto directo de políticas económicas incondicionalmente atrincheradas en el paradigma de apoyo a la oferta, deliberadamente diseñado para disparar el valor del accionista –a costa de las remuneraciones a los trabajadores– y para promover la oligopolización del sistema. Tanto China como La India –quienes están todavía en transición hacia el entorno de mercado neoliberal– las suscriben plenamente. Por tanto, es muy posible que tanto La India como China continúen protegiendo su llamada ventaja comparativa de costos laborales muy bajos para atraer más inversión extranjera directa (IED) y competir en el mundo con sus propias exportaciones a costa de sus participaciones laborales. Aunque ambos países se interesan por desarrollar sus mercados domésticos, sus líderes no han mostrado ningún interés evidente en hacer de la erradicación de la pobreza una prioridad de sus políticas sociales y económicas. Siguen viendo a sus bastas reservas de trabajadores como un valioso activo estratégico en el mercado global. En el Informe de Desarrollo Humano 2009, La India se situó en el lugar 134 y China en el 77 entre 182 países. Y en el caso de La India, en particular, aunque la pobreza ha estado disminuyendo, 42% vivían debajo de la línea de pobreza de

¹⁰ World Bank: World Development Indicators database, July 2010..

¹¹Ver: Álvaro de Regil Castilla: Brasil: En perfecta Armonía con el Concepto LISDINYS, Breviario LISDINyS, La Alianza Global Jus Semper, enero 2010.

¹² Lant Pritchett: A response by invitation only to: Is the era of cheap Chinese labour over? *The Economist*, July 16th 2010.

\$1,25 dólares al día en 2007 y 46% de los niños menores de cinco años estaban bajos de peso en 2006.¹³ La India, de hecho, tiene la mayor concentración de pobres en el mundo.¹⁴ Empero, aún si China continúa incrementando lentamente los salarios reales, como he mostrado en mi valoración de China,¹⁵ hasta ahora parece que La India está lista para satisfacer las demandas de las corporaciones de mano de obra subcontratada a precios de hambre.

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 sobre las consuetudinarias relaciones centro-periferia. Ellos enfatizan la atracción de la IED ofreciendo mano de obra a precios de miseria a las corporaciones globales. 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. En este sentido, el nivel extremadamente bajo de los salarios de La India y La China y el peso de su enorme reserva de trabajadores es un elemento estratégico perfecto utilizado por las corporaciones para mantener fuerte presión sobre los salarios manufactureros de otras economías en competencia por la IED, y los gobiernos periféricos cumplen con entusiasmo con la entrega de sus fuerzas laborales bajo condiciones de moderno-trabajo-esclavo. En esencia, los inversionistas institucionales y sus corporaciones han mantenido con éxito una carrera de ratones hacia el más bajo común denominador en salarios reales en gran parte del mundo en desarrollo. Como puede colegirse, para mantener este ámbito laboral, en extremo injusto e insostenible, de salarios de miseria, los derechos laborales son violados por los gobiernos y el sector privado de manera consuetudinaria, en su carrera hacia el sótano. Así mismo, 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 entra la productividad y los niveles de vida.¹⁶

Este es el entorno de economía política en que las participaciones laborales de La India están inmersas. Desde la perspectiva de La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) de Jus Semper, mi análisis salarial de todos los empleados en el sector manufacturero de La India, entre 1999 y 2005, indica que el crecimiento de los salarios reales se ha estancado después de un periodo de alguna mejoría –en términos de PPC. Esto ha provocado que la brecha del salario digno del sector manufacturero continúe a un nivel que no hay oportunidad alguna –en un caso hipotético– de algún día cerrar la brecha entre el valor actual de los salarios y el valor de un salario digno para los empleados manufactureros de La India, respecto a sus contrapartes estadounidenses, aún bajo condiciones económicas globales muy estables. Este es un evento muy improbable en la actualidad conforme el sistema capitalista mundial se va viendo dominado por la economía de los especuladores institucionales globales de los mercados financieros. Para cerrar su enorme brecha salarial, La India tendría que embarcarse vigorosamente en la implementación de una política económica muy concreta de apreciación de los salarios reales, en la misma línea del programa que Brasil inició este año para la apreciación del salario mínimo.¹⁷

❖ *Una perspectiva de salarios dignos*

Desde la perspectiva LISDINYS, como en el caso de China, los salarios reales hindúes 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 La India –en términos de PPC– es alrededor de un tercio del costo en EUA, los salarios manufactureros hindúes equivalen, nominalmente, a apenas 3% de los salarios estadounidenses en el sector. Por lo que, en términos reales, equivalen a menos del 10% de lo que deberían ser. Esto hace de la calidad de estos salarios lo que constituye, en la actual economía globalizada, un descarado entorno de moderno-trabajo-esclavo.

El proyecto LISDINYS de Jus Semper ha estado en busca de datos confiables que puedan permitir valorar el estado de los salarios reales en La India y La China y su brecha con el salario digno. LISDINYS normalmente utiliza como principal fuente para su labor analítica los reportes anuales publicados por el programa de Comparaciones Laborales

¹³ UNDP: Human Development Report 2009: Overcoming barriers: Human mobility and development, tables H and I.

¹⁴ World Bank: Inclusive Growth and Service delivery: Building on India's Success, 29 May 2006. Retrieved 7 May 2009.

¹⁵ Ver: Álvaro de Regil Castilla: Una aproximación comparativa a la brecha de salarios dignos china: Breviario LISDINYS, La Alianza Global Jus Semper, Junio 2010.

¹⁶ Lawrence Mishel, Jared Bernstein and Sylvia Alegretto “The State of Working America 2006-2007”, Economic Policy Institute, Cornell University Press 2006.

¹⁷ Ver: Álvaro de Regil Castilla: Brasil: En perfecta Armonía con el Concepto LISDINYS, Breviario LISDINyS, La Alianza Global Jus Semper, enero 2010.

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. El creciente peso de la economía hindú en el sistema capitalista global ha provocado el interés de la BLS. No obstante, como en el caso chino, los datos disponibles para valorar el nivel de los costos labores en el sector manufacturero en La India –respecto a los costos en Estados Unidos y otros países– no son lo suficientemente consistentes, cualitativamente, para llegar a comparaciones concluyentes. De este modo, la forma en que la BLS aborda a los costos labores manufactureros de La India se asemeja al enfoque aplicado para La China. La BLS ha comisionado un primer documento de investigación sobre los costos laborales manufactureros hindúes. Este esfuerzo, de acuerdo a Sincavage, Haub y Sharma, los autores del estudio,¹⁸ constituye el primer paso hacia el desarrollo de medidas necesarias para incluir a La India en la serie regular de comparaciones. La meta final es incorporar a La India junto con La China a la lista de las 32 naciones sobre las que la BLS informa en referencia a sus costos de compensación por hora a través del programa de las ILCs.

India tiene estadísticas confiables del sector formal, pero, de acuerdo a los autores, carece de buenos datos del sector informal, el cual contribuye con alrededor de una tercera parte de la producción manufacturera. Por esta razón, la BLS realiza más estudios sobre ello.¹⁹ Así es que este reporte sobre La India cubre solo al sector formal manufacturero, como es el caso en la mayoría de los países con grandes sectores informales. En lo que respecta a la calidad de los datos, dos diferencias prominentes impiden actualmente que la BLS incluya a La India en su serie regular. La primera es el hecho de que los datos estadísticos de La India sobre los costos laborales en el sector están reportados de manera bruta. Por lo que cualquier inconsistencia y datos faltantes que no entregaron los patronos no son ajustados. La otra diferencia mayor es la forma divergente en que la “Encuesta Anual de Industrias” de La India (ASI por sus siglas en inglés) y la BLS definen al sector manufacturero. Por tanto, la BLS tiene que filtrar a varios sectores industriales para reconciliar los datos de ASI con su propio Sistema de Clasificación de Industria Norteamericano (NAICS por sus siglas en inglés). Otras diferencias conceptuales –en la forma en que se reportan los datos– impiden que la BLS reporte los datos para todos los empleados y los de trabajadores de línea de producción por separado, como es la norma en la serie ILC. Los salarios para todo tipo de trabajadores (de producción contratada, de producción directamente empleados, empleados asalariados) se combina en los datos hindúes, lo que impide que la BLS aplique los filtros apropiados para estandarizar los datos de La India con aquellos reportados por los otros países. De este modo, como en el caso de La China, el informe de la BLS presenta su valoración de empleados y de trabajadores de producción combinada, como de “todos los empleados”. La descripción detallada de la diferencia en la forma en que se recaban los datos está disponible en el estudio comisionado por la BLS, que previamente he puesto como una nota a pie de página.

Aunque los datos hindúes son tratados de manera similar a los chinos, hay claras diferencias en su naturaleza. Los datos chinos se dividen en tres grupos: todos los empleados manufactureros, los empleados urbanos manufactureros y los empleados rurales manufactureros. Los datos hindúes se refieren a todos los empleados manufactureros del sector formal. Empero, como afirman los autores, a pesar de las diferencias, *la investigación de la BLS para ambos países indica que el concepto de todos los empleados en el sector manufacturero organizado de La India es suficientemente similar al del concepto de “todos los empleados” para la manufactura china para permitir hacer comparaciones a grandes rasgos.*²⁰ Además, en ambos casos la BLS elabora una serie de procesos para de ahí derivar los estimados de los diferentes componentes de los costos de compensación por hora (todas las formas de paga directa, las contribuciones patronales y los impuestos laborales). Dichos procesos se asemejan a aquellos aplicados a países en la serie ILC en donde la BLS utiliza métodos similares a aquellos utilizados para varios países que carecen de los datos requeridos de los trabajadores de producción. De ahí que los investigadores argumentan que el trabajo realizado por la BLS para esos países no afecta significativamente los estimados de compensación por hora.

De esta forma, el estudio comisionado por la BLS para La India efectúa un análisis comparativo respecto a La China y otros países normalmente incluidos en las series de la BLS. Por tanto, como en el caso de mi reciente valoración sobre la brecha salarial de los salarios manufactureros de China –derivados de los datos de la BLS– esta valoración sigue un enfoque semejante. Esencialmente, el hecho de que la investigación comisionada por la BLS ya está ofreciendo un

¹⁸ Jessica R. Sincavage, Carl Haub, and O.P. Sharma: Labor costs in India's organized manufacturing sector, Monthly Labor Review, May 2010.

¹⁹ *ibid.*

²⁰ *ibid.*, page 17.

análisis comparativo entre La India y otros países, es razón suficiente para justificar ejecutar el propio análisis de Jus Semper aplicando los criterios desarrollados por LISDINYS. Como se explica en nuestra valoración de La China,²¹ los datos para todos los países en el programa de las ILCs 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 para La India y La China 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. Este es precisamente el por qué la BLS está publicando los costos de compensación por hora para ambos países, con un claro llamado a la prudencia para referirse a ellos como estimados y no como datos duros, como también aquí lo hago. De lo que puede colegirse, desde la perspectiva de LISDINYS, que estos precedentes hacen que el ejercicio de ejecutar un análisis comparativo de los niveles de salarios reales en La India con otros países, en términos de PPC, y de cómo se aquilatan los salarios reales manufactureros hindúes para el cierre de su por demás amplia brecha salarial, sea plenamente coherente. Es menester enfatizar que debido a que los datos analizados en la siguiente valoración reflejan el nivel combinado de los salarios tanto para trabajadores de línea de producción como para todos los empleados en el sector, el promedio salarial normalmente es superior a aquellos que se refieren sólo a los trabajadores de línea de producción. Esto es normalmente así para la mayoría de los países. 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 2005 fueron de \$23,81, mientras que aquellos para todos los empleados fueron de \$29,74.

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 La India, 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 hindúes –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 hindú. La primera proyección –tomando en cuenta que el crecimiento promedio del salario nominal experimentado durante los siete años valorados no produciría ninguna reducción significativa futura de su brecha salarial– se basa en el doble de ese crecimiento (10%). Esto nos permitirá prospectar cuánto tiempo tomará cerrar la brecha de salario digno –al rango promedio de 10%– bajo ciertos supuestos. La segunda proyección explora el rango requerido de crecimiento promedio –de los salario hindúes 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 realistamente 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

²¹ Ver: Álvaro de Regil Castilla: Una aproximación comparativa a la brecha de salarios dignos china: Breviario LISDINYS, La Alianza Global Jus Semper, Junio 2010.

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.²² De manera somera, el concepto LISDINYS se compone de los siguientes elementos:²³

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: usualmente 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.

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 puede haber un entorno de trabajo decente sin el salario digno como la norma para la remuneración del trabajo.

²² 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.

²³ 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>

- 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. Para determinar los salarios reales –en términos de PPCs– 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 2005 (tabla 1)

- Trabajadores equiparables en La India ganan sólo \$0,91 por hora, que en términos reales representa \$2,74, o apenas 9% 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 La India en 2005 –en términos de PPC– fue 33% del costo estadounidense, el índice nueve de homologación exhibe una brecha de 91%, pues los empleados hindúes necesitaban ganar \$9,88 por hora (33% del salario estadounidense) para disfrutar de un salario equivalente en términos de poder de compra.
- En comparación, los salarios equivalentes chinos fueron aún peores, puesto que los empleados manufactureros ganaron sólo \$0,73/hora, que equivale escasamente a 6% 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 chinos requerían ganar \$12,66/hora para estar a la par con EUA, pues el costo de vida en China en 2005 fue de \$0,43 por cada dólar en EUA o 43%.
- En contraste, los salarios/hora de los empleados manufactureros equivalentes canadienses estaban cerca de la homologación con los de sus contrapartes en EUA, con 93% 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

2005	Salario nominal por hora	PPC 2006	PPC Salario Real	Salario nominal por hora homologado	Índice de homologación
Estados Unidos	\$29,74	100	\$29,74	\$29,74	100
Canadá	\$26,73	96	\$27,76	\$28,63	93
	90%		93%	96%	
India	\$0,91	33	\$2,74	\$9,88	9
	3%		9%	33%	
China	0,73	43	\$1,71	\$12,66	6
	2%		6%	43%	

7. LISDINYS y el sostenimiento a largo plazo

Es menester destacar que imaginar 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 disfrutan 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 han alertado 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. Los niveles de consumo radicalmente reducidos del Norte tienen que seguir generando un entorno de calidad de vida digna cuyo rasgo principal sea el alcance del sostenimiento a largo plazo. El consumo altamente eficiente, tanto de fuentes renovables como no renovables tiene que ser su atributo más prominente. 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. En efecto, la posibilidad de que Rusia India y China, (los otros BRICs) –así como otros mercados emergentes como México, Argentina y Sudáfrica y el resto del mundo en desarrollo– cierren gradualmente sus brechas de salarios dignos depende completamente de la voluntad política de sus gobernantes. Hasta ahora éstos han dado muestras claras de su incondicional lealtad al modelo centro-periferia de explotación laboral. No obstante, tengo que insistir que en caso de que un país se embarque en un programa a largo plazo para la apreciación de salarios reales, homologar los niveles de consumo con los del 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 de consumo mucho menor (eficiente) que garantice el sostenimiento a largo plazo.

❖ *Desempeño de la brecha de salario digno de India para empleados manufactureros 1999 – 2005*

Para ubicar a los salarios reales hindúes –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 hindúes en el periodo 1999 - 2005.²⁴

Tabla 2: Brecha de salario digno para todos los empleados manufactureros en India en términos de PPC 1999-2005

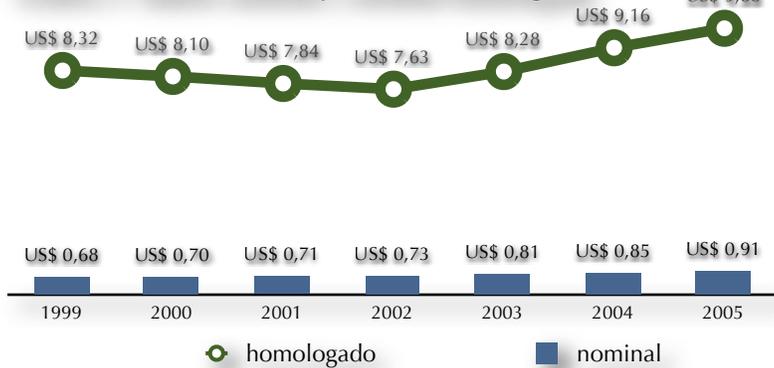
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Parámetro	1. Salario/Hora EUA para empleados manufactureros	23,64	24,63	25,90	27,01	28,18	28,94	29,74
India	INB PPCs en Moneda Nacional (Rupia)	13,265	13,479	13,694	13,726	13,692	14,345	14,658
	Tipo de cambio	43,055	44,942	47,186	48,610	46,583	45,315	44,100
	INB PPCs en dólares EUA	\$0,3081	\$0,2999	\$0,2902	\$0,2824	\$0,2939	\$0,3166	\$0,3324
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$8,32	\$8,10	\$7,84	\$7,63	\$8,28	\$9,16	\$9,88
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$2,21	\$2,33	\$2,45	\$2,59	\$2,76	\$2,69	\$2,74
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$0,68	\$0,70	\$0,71	\$0,73	\$0,81	\$0,85	\$0,91
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$7,64	\$7,40	\$7,13	\$6,90	\$7,47	\$8,31	\$8,97
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,082	0,086	0,091	0,096	0,098	0,093	0,092

En el periodo de siete años valorado, los salarios (PPC) reales hindúes registraron una magra mejora promedio de 3,69% anual (compensación real actual), mientras que los salarios estadounidenses promediaron un rango un poco mayor, de 3,9% para el periodo. Entre 2000 y 2003, los salarios reales de hindúes crecieron más que los de sus contrapartes estadounidenses (24,9% frente a 19,2% respectivamente), pero entonces, entre 2003 y 2005, cayeron (-0,7%) mientras los estadounidenses todavía crecieron (+5,5%). Para todo el periodo 1999-2005 los salarios reales estadounidenses manufactureros crecieron más (25,8%) que los salarios (PPC) reales hindúes (24%). De ahí que la “compensación PPC nominal homologada” de La India creció casi tanto como los salarios reales PPC para todo el periodo (18,75% contra 24% respectivamente). De esta forma, el índice de homologación salarial con Estados Unidos apenas mejoró un punto durante todo el periodo (de 8,2 a 9,2) como se muestra en la tabla 2. De hecho, a pesar del mínimo aumento, el déficit en la compensación nominal, o brecha salarial, creció 17,4%, o \$1,33 en dólares (de \$7,64 a 8,97). Para todo el

²⁴ Para una descripción detallada de la Tabla 2, ver apéndice.

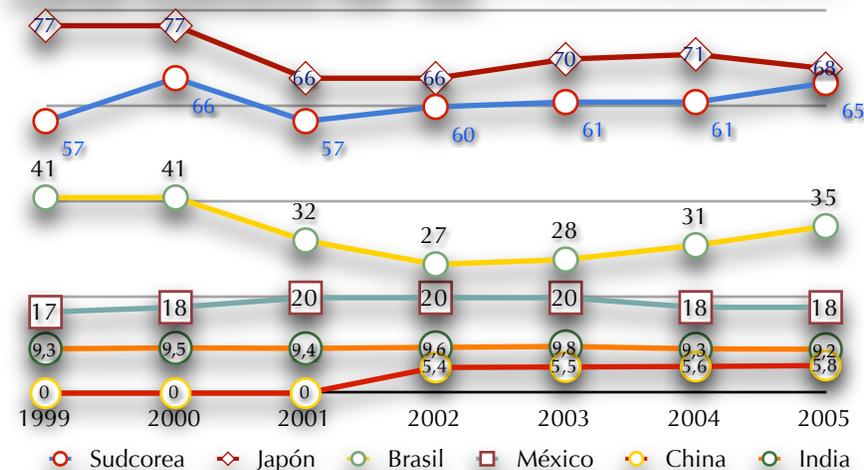
periodo, los salarios nominales hindúes promediaron un bajo crecimiento de apenas 5%. El pobre desempeño de la homologación salarial fue causado por 1) un fuerte incremento en el costo de vida PPC, en dólares, entre 2003 y 2005 (13,1%) después de una caída entre 1999 y 2003 de -4,6%; 2) un incremento en el costo de vida por encima del incremento de los salarios nominales entre 2003 y 2005 (13,1% contra 12,3% respectivamente); y 3) un crecimiento del 5,5% de los salarios estadounidenses para el mismo periodo. El resultado es un incremento muy pobre de los salarios reales, dramáticamente inferior a lo requerido para cerrar la brecha salarial con Estados Unidos, al final de treinta años, como lo propone LISDINYS. El minúsculo ritmo de homologación salarial de los salarios manufactureros hindúes con sus contrapartes estadounidenses es aún más dramático si se compara con China. En nuestra valoración de China, los salarios nominales promediaron un crecimiento anual de 9,2%. En una proyección optimista –de condiciones estables y con baja inflación) le tomaría a China 71 años cerrar su brecha salarial con Estados Unidos al rango de crecimiento anual de 9,2%. Por ello, si los salarios nominales hindúes crecieron en promedio 5% al año, le tomaría mucho más tiempo que los 71 años de China cerrar su brecha salarial con Estados Unidos bajo las mismas condiciones. La gráfica 1 exhibe la ampliación de la brecha entre los salarios nominales hindúes y sus salarios homologados, en términos de PPC, con los de sus contrapartes estadounidenses, durante el periodo analizado, debido al comportamiento de las diferentes variables previamente explicadas. Después de una pequeña reducción entre 1999 y 2002 la brecha se amplia sostenidamente desde 2003.

Gráfica 1: Salario nominal y nominal homologado



Comparativamente, los índices de homologación de salario digno hindúes (salarios reales PPC) no son tan pobres como los chinos, pero aún fondo de la escala empleados que manufacturero, al Japón y Sudcorea o México, las dos economías de la gráfica 2 ilustra la distancia dramática Sudcorea y Japón de respectivamente, en índice de 9,2 salarios reales PPC mismo año. En México, los salarios se encuentran distancia del índice 18 de Además, los salarios Sudcorea y Brasil –y aún los chinos– están mejorando a un ritmo mucho más rápido que los de La India, los cuales en realidad descendieron en 2004 y 2005. Entre 2002 y 2005, los índices de China, Sudcorea y Brasil mejoraron 7%, 8% y 30% respectivamente, mientras que los japoneses apenas crecieron 3%. Únicamente el índice de homologación de México para todos los empleados manufactureros, que se ha mantenido plano desde al menos 1996 –cuando registró un índice de 20– y el índice hindú cayeron 10% y 4% respectivamente, para el periodo. En consecuencia, al ritmo de crecimiento anual de 5% de los salarios nominales en el sector, La India está muy lejos del sendero hacia el cierre de su brecha salarial con sus contrapartes estadounidenses. Lo que se aprecia, como se argumentó anteriormente, es que un entorno de moderno-trabajo-esclavo permanecerá como la norma en La India a menos que los futuros gobiernos hindúes decidan cambiar su

Gráfica 2: Índices PPC de homologación del salario real para todos los empleados manufactureros 1999 – 2005



así se ubican en el para todos los laboran en el sector compararlos con frente a Brasil y principales Iberoamérica. La distancia dramática Sudcorea y Japón de respectivamente, en índice de 9,2 salarios reales PPC mismo año. En México, los salarios se encuentran distancia del índice 18 de Además, los salarios Sudcorea y Brasil –y aún los chinos– están mejorando a un ritmo mucho más rápido que los de La India, los cuales en realidad descendieron en 2004 y 2005. Entre 2002 y 2005, los índices de China, Sudcorea y Brasil mejoraron 7%, 8% y 30% respectivamente, mientras que los japoneses apenas crecieron 3%. Únicamente el índice de homologación de México para todos los empleados manufactureros, que se ha mantenido plano desde al menos 1996 –cuando registró un índice de 20– y el índice hindú cayeron 10% y 4% respectivamente, para el periodo. En consecuencia, al ritmo de crecimiento anual de 5% de los salarios nominales en el sector, La India está muy lejos del sendero hacia el cierre de su brecha salarial con sus contrapartes estadounidenses. Lo que se aprecia, como se argumentó anteriormente, es que un entorno de moderno-trabajo-esclavo permanecerá como la norma en La India a menos que los futuros gobiernos hindúes decidan cambiar su

estrategia económica y su economía política en conjunto. De hecho, al ritmo actual, le tomaría a La India cincuenta años estar a la par con el índice de México, y sólo bajo condiciones inflacionarias estables en La India, Estados Unidos y México, y sólo suponiendo que el entorno económico mexicano mantiene la misma política de pauperización de los salarios reales que ha impuesto durante tres décadas en el sector manufacturero.²⁵ Esto es, sólo si el índice de homologación del salario real de México con el estadounidense permanece plano entre 18 y 20 puntos.

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

Utilizando como parámetro los salarios para todos los empleados en el sector manufacturero estadounidense en 2005, las gráficas tres y cuatro ilustran el tiempo requerido para cerrar la brecha de salario real de los trabajadores hindúes 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 al doble del crecimiento promedio anual de los salarios nominales (5%) experimentado durante el periodo valorado (proyección de ritmo lento). Duplico el rango puesto que un crecimiento promedio de 5% mantendrá la enorme brecha de salario digno a la misma anchura y porque se supone un rango de inflación dos puntos superior al índice de precios al consumidor que La India registró entre 2000 y 2008 (4,9%). La segunda proyección estima el rango de crecimiento salarial 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 La India y Estados Unidos sino también para el resto del mundo. Esto todavía incluiría un fuerte crecimiento sostenido de la economía hindú a lo largo del periodo, que se situaría claramente por encima de la media mundial. Aunque el rango de inflación supuesto, de 7%, es superior a lo experimentado, este sigue siendo, sin duda, un supuesto optimista, dada la inestabilidad inherente del sistema, la cual tenderá a incrementarse mientras los gobiernos rehusen regular a los mercados –con una mano muy visible y firme– e insistan en ceder el control de la economía real a la cultura especulativa de los inversionistas institucionales de la economía ficticia del sector financiero, propia de casinos. No obstante, a pesar de tener la certeza absoluta de que se registrarán periodos de auge y recesión económica, tanto en La India como globalmente, la proyección supone que la economía hindú continuará creciendo con fuerza, en promedio, claramente por encima de la media mundial, aunque en definitiva a un rango inferior al promedio de 7% registrado entre 1999 y 2008.

1. Criterios utilizados en la primera proyección (de ritmo lento):

- Promedio del índice de precios al consumidor (IPC) (inflación) estadounidense: 3,5% (actualmente 2%).
- IPC promedio hindú: 7% (actualmente 13,3% y promedio de 4,9% entre 1999 y 2008).
- Crecimiento promedio de los salarios nominales hindúes de 10%, 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 \$0,33 para La India, equivalente a 33% del costo de vida estadounidense en 2005. Los salarios nominales por hora para Estados Unidos y La India fueron \$29,74 y \$0,91, 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 2005 (Estados Unidos: \$29,74 y La India: \$2,74).
- Los salarios se representan a precios constantes, reflejando poderes de compra futuros después de aplicar los rangos de inflación.

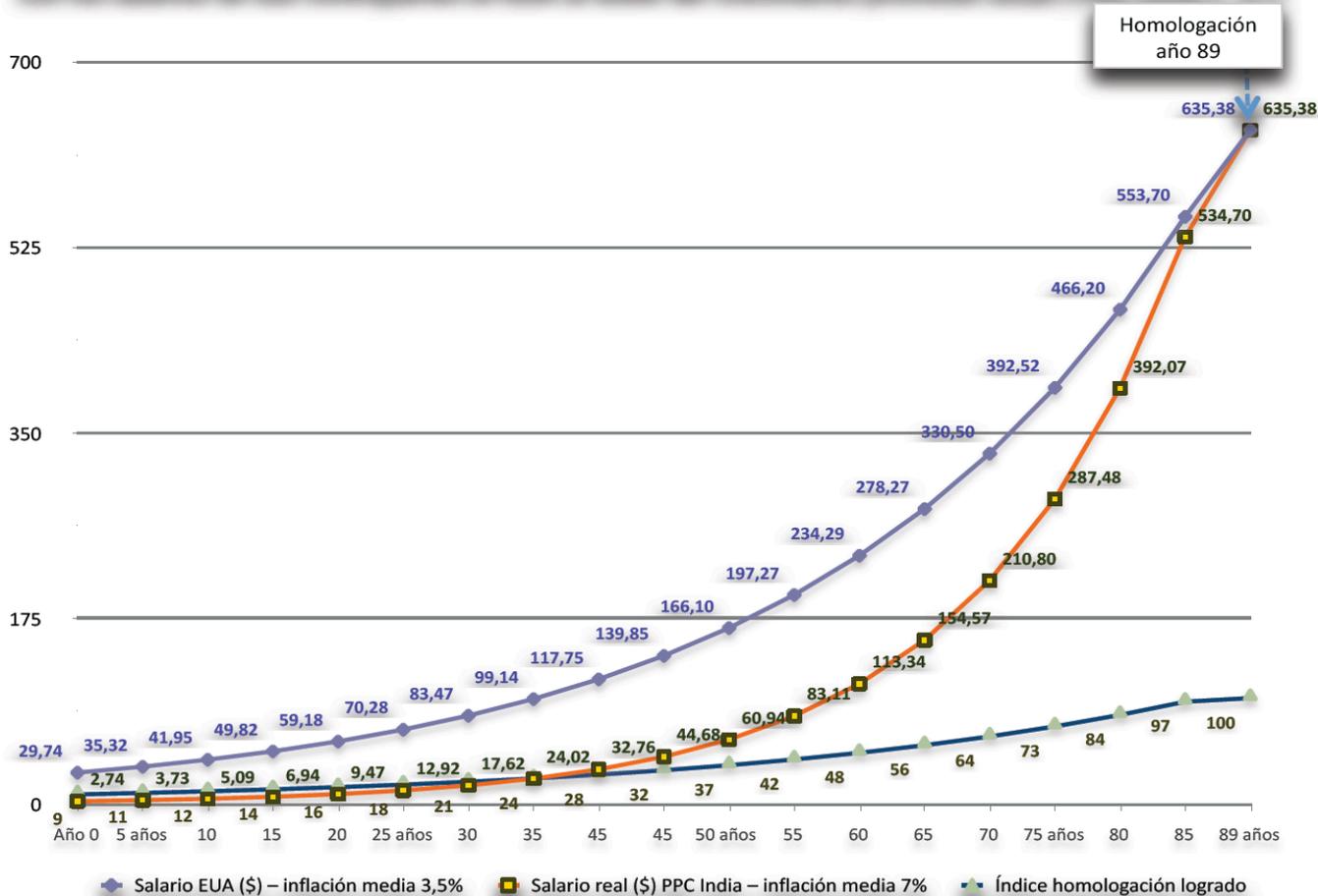
Esta proyección valora lo que sucedería en el futuro a los salarios manufactureros conforme La India incrementa los salarios nominales por hora, en dólares, a un promedio de 10% anual. Este análisis utiliza como fuente los datos de salarios nominales reportados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.²⁶ Así mismo, para calcular el costo de vida y la dimensión de la brecha salarial, los rangos de inflación de 7% y 3,5% para La India 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 2005. Específicamente, este análisis utiliza como cota de referencia el

²⁵ 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).

²⁶ 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.

diferencial entre el INB (Ingreso Nacional Bruto) y el INB PPC para La India, generado por la base de datos de indicadores económicos del Banco Mundial para 2005.²⁷ 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 2005 se muestra en la tabla 2 en la página diez.

Gráfica 3. Proyección de la homologación del salario real de los empleados manufactureros de La India con los salarios de sus contrapartes en EUA al doble del crecimiento promedio anual (1999-2005) o 10%



La Alianza Global Jus Semper ©

2. Resultados de la proyección de ritmo lento:

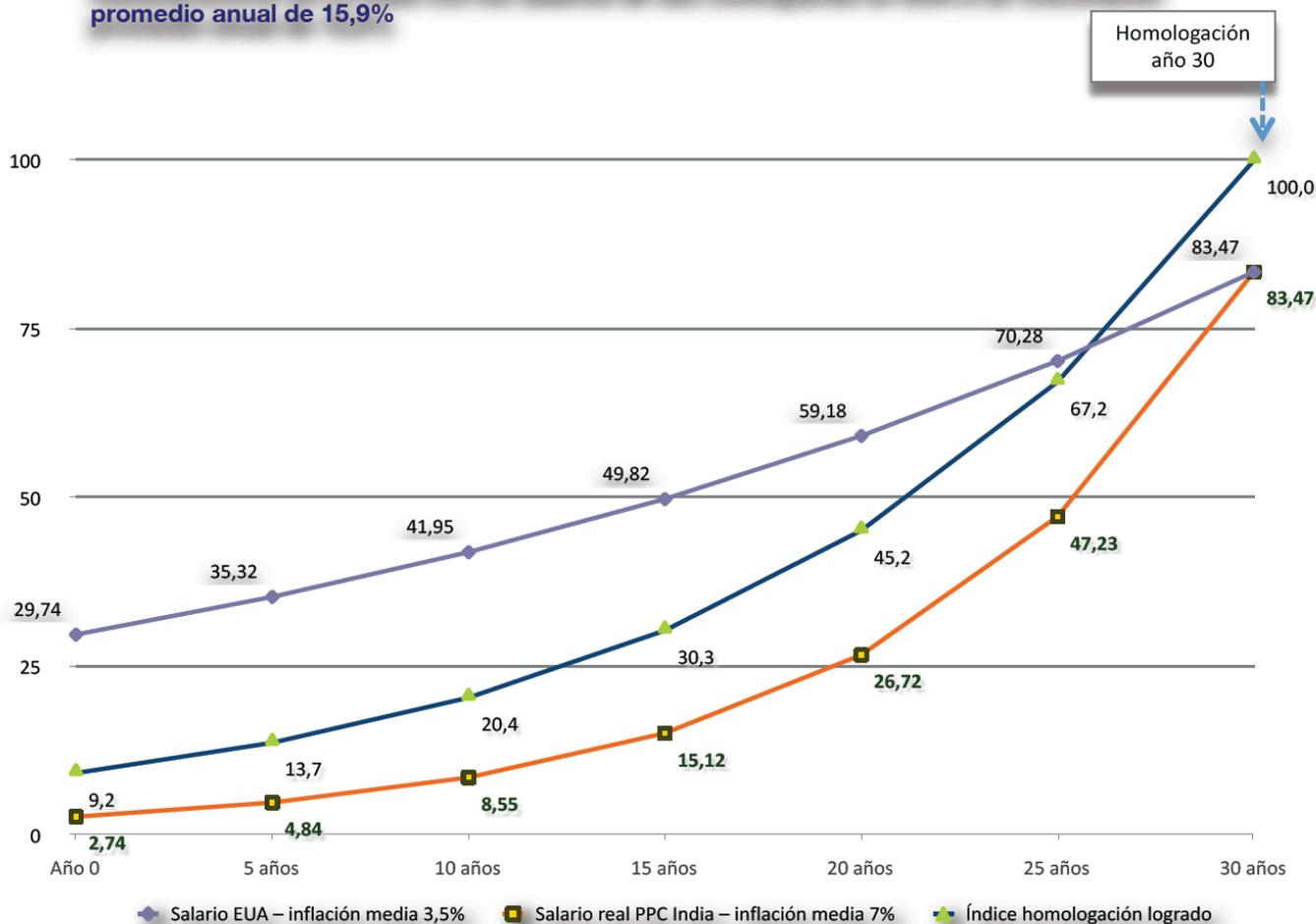
- ➔ Los resultados, como se exhiben en la gráfica 3, indican que, al ritmo de 10%, le tomaría 89 años a La India cerrar la brecha salarial de todos sus empleados manufactureros con sus contrapartes estadounidenses, después de aplicar los criterios estipulados previamente.
- ➔ Cada año los salarios nominales hindúes fueron incrementados 10% durante 88 años.
- ➔ La gráfica muestra el comportamiento de los salarios reales tanto para EUA como para La India durante 89 años.
- ➔ Para el año 89, el aumento salarial requerido fue sólo de 1,98% para cerrar plenamente la brecha de salario digno.
- ➔ No exhibido en la gráfica, la proyección hace el costo de vida hindú superior al estadounidense a partir del año 35 puesto que la inflación proyectada es el doble del rango de inflación estadounidense, y suponiendo que no hay cambios significativos en el tipo de cambio.
- ➔ Cerrar la brecha salarial requeriría cubrir el periodo de tiempo de 2006 a 2094.

²⁷ The World Bank: World Development Indicators Online (WDI) database, 1975-2008 (GNI and PPP GNI, Atlas Method).

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 hindú: 7% (actualmente 13,3% y promedio de 4,9% entre 1999 y 2008).
- 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 \$0,33 para La India, equivalente a 33% del costo de vida estadounidense en 2005. Los salarios nominales por hora para Estados Unidos y La India fueron \$29,74 y \$0,91, 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 2005 (Estados Unidos: \$29,74 y La India: \$2,74).
- 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 La India con los salarios de sus contrapartes en EUA a un crecimiento promedio anual de 15,9%



La Alianza Global Jus Semper©

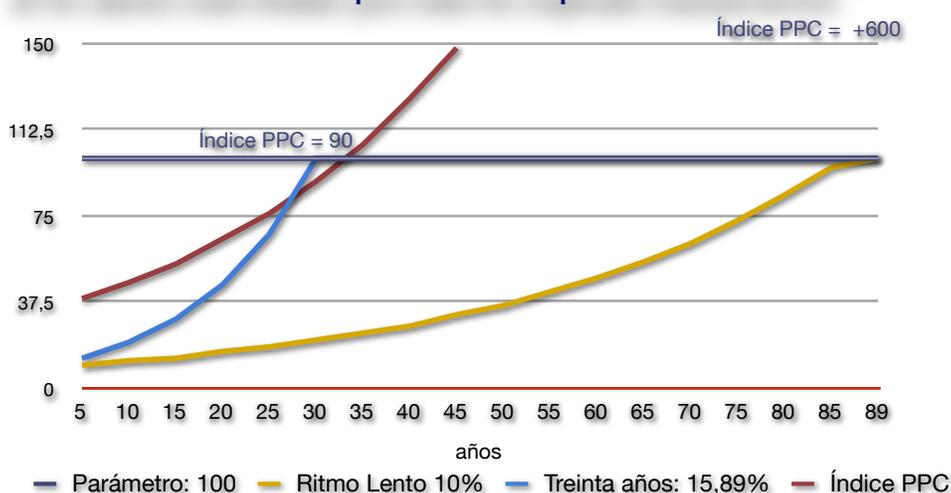
Esta proyección utiliza por datos las mismas fuentes del Departamento de Trabajo estadounidense –para salarios nominales– y del Banco Mundial –para PPCs– utilizadas en la proyección de ritmo lento.

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 15,9% para cerrar la brecha salarial de todos los empleados manufactureros hindúes 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 La India durante 30 años.
- ➔ No exhibido en la gráfica, el costo de vida hindú fue de nueve décimas partes el de EUA al término de los treinta años. Esto representa un índice PPC hindú de 90 en el año 30, o 90,1% el costo de vida en EUA. En consecuencia, mientras los salarios nominales hindúes así lo reflejarían, los reales alcanzarían la homologación.
- ➔ Esta proyección a treinta años cubre el periodo de tiempo de 2006 a 2035.

La gráfica 5 compara a las proyecciones de ritmo lento 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 (89 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 (ritmo lento: +600 frente a treinta años: 90). Esto se debe a que los rangos de inflación anual están proyectados para que en La India sean el doble que en Estados Unidos en ambas proyecciones y el tipo de cambio para que permanezca estable, por lo que los costos de vida en La India rebasarían a los estadounidenses en el año 35, como se indicó anteriormente.

Gráfica 5. Proyecciones de Ritmo Lento y de Treinta años de la homologación de los salarios reales hindúes para todos los empleados manufactureros



Comparando la homologación de los salarios manufactureros de La India con los de La China –bajo las mismas condiciones– a La India le tomaría casi veinte años más que a La China homologarlos, principalmente al suponer una inflación promedio superior en La India (7% frente a 5%) a pesar del superior aumento anual de los salarios nominales,

Tabla 3: Comparativo de proyecciones de homologación salarial para India y China

	Incremento anual nominal promedio	Rango de inflación	Índice PPC Año 1	Salario Nominal Año 1	Índice de homologación conseguido Año 1	Años para cerrar la brecha salarial
India ritmo lento	10%	7%	33	\$0,91	9,2	89
China statu quo	9,2%	5%	43	\$0,81	6,3	71
India 30 años	15,85%	7%	33	\$0,91	9,2	30
China 30 años	15,12%	5%	43	\$0,81	6,3	30

de la superior homologación hindú –debido a un índice PPC inferior– y de un rango nominal en el año 1 (punto de partida) de la proyección, como se muestra en la tabla 3. La inflación tiene un peso combinado superior a las otras variables. Empero, en la proyección a treinta años, el rango de incremento anual de los salarios nominales requerido para La India, es menos de un punto porcentual superior al requerido por La China, con todas las variables supuestas permaneciendo intactas.

❖ **En síntesis**

- ◆ **No un análisis de pronósticos.** Como hice patente en mi valoración de las brechas salariales chinas, estas proyecciones en ningún momento pretenden pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en La India 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 La India.
- ◆ **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 La India 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.
- ◆ **A menos que La India cambie su estrategia económica, los trabajadores hindúes están destinados a vivir una magra existencia.** A pesar de tener una brecha de salario digno no tan amplia como la china, los salarios reales manufactureros hindúes se han estancado en años recientes. Por lo que a menos que el Estado hindú modifique sus políticas hacia un estrategia económica endógena, de apoyo a la demanda, para desarrollar su mercado doméstico, los trabajadores hindúes estarán destinados a continuar padeciendo una existencia magra bajo condiciones de moderno-trabajo-esclavo. Si los salarios nominales en el sector manufacturero hindú continúan estancados, India nunca cerrará ni reducirá, en forma alguna, su brecha de salario digno con sus contrapartes estadounidenses y seguirá como un proveedor de mano de obra barata en un sistema global en donde todo ha sido deliberadamente globalizado menos los salarios y el libre movimiento de trabajadores entre países, por razones obvias.
- ◆ **Un entorno especulativo dominante probablemente requerirá de incrementos salariales anuales mayores a los proyectados.** El entorno propio de casinos del sistema capitalista requerirá aumentos salariales superiores a los proyectados. Las condiciones asumidas utilizadas en estas proyecciones, aunque no imposibles, son optimistas y, por tanto, difícil que sucedan dada la inestabilidad inherente al sistema de mercado, con su eventos consuetudinarios de auge y recesión. Esta tendencia natural es probable que se exacerbe aún más conforme el sistema capitalista global se torne dominado de forma avasalladora por la cultura especulativa de los inversionistas institucionales de todos los mercados financieros principales. Mientras los gobiernos se sigan rehusando a cumplir con su llamado mandato democrático para abordar las causas sistémicas de esta inestabilidad, y deliberadamente continúen defiriendo a estas partes interesadas privadas el diseño de la agenda pública, continuarán produciendo un enorme daño moral a la sociedad mundialmente. De esta forma, es probable que los rangos inflacionarios sean mayores que mi supuesto debido a un ambiente cada vez más especulativo; por lo que los incrementos salariales anuales tendrán que ser aumentados en paralelo –y no como se proyectan. Esto es válido tanto para la proyección de ritmo lento como para la de treinta años, aunque la última obviamente estará expuesta a menos periodos de auge y recesión.
- ◆ **Cerrar una brecha de salario digno requiere de ajustes salariales anuales conforme a la tendencia inflacionaria.** Como en el caso de China –o de cualquier país con brechas salariales amplias– para cerrar realísimamente su brecha de salario digno, bajo cualquier escenario, La India necesitaría primero determinar un plazo de tiempo para lograr esta meta. Una vez fijado el plazo, el incremento salarial medio requerido proyectado para cerrar la brecha necesitaría ser ajustado anualmente para neutralizar la inflación del año previo. Esta es la metodología seguida por el concepto LISDINYS de salario digno, con un plazo de treinta años; 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 actualmente en juego.** Nuevamente, como en el caso de China, la probabilidad de que la futura economía política hindú 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. La elite oligárquica de la llamada mayor democracia del mundo– que ha estado en el poder desde que se independizó –principalmente a través del Congreso Nacional

hindú– no ha mostrado ninguna inclinación clara de desear cancelar la tradicional relación centro-periferia, que exige competir hacia el más bajo común denominador en las participaciones laborales, y que refuerza la tradicional explotación laboral que ejerce la clase empresarial. A diferencia de China, no hay señal clara del gobierno hindú que indique especial interés en desarrollar a un gran y boyante mercado doméstico. Aunque se dispone de la población, es poco probable que La India abandone la atracción de IED utilizando como principal punto de venta la abundante disponibilidad de mano de obra barata y menos organizada que la china –la mano de obra infantil es un rasgo endémico en La India.²⁸ Todo lo contrario, los bucaneros globales esperan –en su búsqueda en pos de la mano de obra más barata posible– que La India ocupe todos los espacios abandonados por China. Hace poco, la revista *The Economist* afirmaba que, *eventualmente, este gasto adicional –de China– ayudará a la economía mundial a que regrese al pleno empleo. En ese momento, las empresas extranjeras y los consumidores pueden echar de menos a los baratos trabajadores chinos de la costa, quienes mantuvieron altas las utilidades y los precios bajos. Pero de todos modos habrá mano de obra barata tierra adentro y en lugares como La India.*²⁹

- ♦ **Continuará la carrera al sótano.** Mientras tanto, el peso de la enorme reserva de trabajadores de China y la enorme población joven de La India continuarán ejerciendo una fuerte presión descendente sobre los salarios de las economías en desarrollo del Sur global que dependen de sus relaciones centro-periferia. Los socios de las economías ricas en estos países seguirán adhiriéndose con gran entusiasmo a las demandas del Norte para que traten a sus fuerzas de trabajo como materias primas baratas desechables, con el fin de conjuntamente explotar los recursos laborales y naturales de los países en cuestión– en beneficio de sus muy privados intereses.
- ♦ **El mercado reina omnipotente.** La llamada democracia más poblada del planeta, desde que se unió a la corriente en 1991, sigue estando muy ocupada imponiendo las estructuras de la globalización depredadora neoliberal. Por lo que La India se está integrando a todos los demás países para hacer de la mercadocracia la rectora suprema de la vida de cada miembro de la sociedad. Esto permitirá que la avaricia de los inversionistas institucionales domésticos y globales dicte cada vez más la agenda social de los gobiernos actual y futuros de La India.

❖ **Corolario:**

La enorme brecha de salarios dignos que los trabajadores manufactureros padecen en La India es reflejo directo de la inserción de ella en la división internacional de trabajo del sistema capitalista global, como proveedora de mano de obra barata bajo condiciones de moderno-trabajo-esclavo. Esta es una situación que la clase oligárquica hindú suscribe con entusiasmo. Clase que ha elegido transformar su otrora economía cerrada en una economía de exportación, puesto que esta “estrategia de desarrollo” requiere, para tener éxito, de mano de obra barata y de un abierto desprecio por el medio ambiente. Como Alejandro Nadal afirma acertadamente, *la evolución de la economía hindú es un proceso patológico que se nutre de la desigualdad social y la destrucción ambiental.*³⁰ Esto hace del modelo hindú –así como de todos los modelos centro-periferia– ejemplo emblemático de un cometido social y ambientalmente insostenible. Para que esto cambie, la ciudadanía tendrá que movilizarse para provocar un cambio paradigmático con un entorno verdaderamente democrático en su médula, que remplace al actual entorno de mercadocracia –eufemísticamente llamado de democracia representativa. La probabilidad de que esto suceda –en el futuro no muy distante– en la democracia más populosa del planeta es actualmente magra. El desarrollo humano en La India es todavía tan precario que la mayoría de la gente carece de tiempo para involucrarse en el proceso democrático apropiado. Más de cuarenta por ciento de los hindúes no saben si podrán comer adecuadamente cada nueva mañana. Consecuentemente, La India junto con La China, –juntas representan al 37% de la población mundial– seguirán ejerciendo por largo tiempo –al fijar el parámetro en la competencia por el común denominador más bajo– una presión descendente muy fuerte sobre los salarios de los trabajadores en el Sur del sistema-mundo-capitalista. Además, aún si los salarios reales chinos sostienen su actual crecimiento no serán salarios dignos por muchas generaciones, si acaso; y es probable que la muy joven población hindú satisfaga la demanda de moderno-trabajo-esclavo que China ya no surta. Desde una perspectiva global, a pesar de que el salario digno ha sido declarado un derecho humano desde hace mucho tiempo, ni siquiera está en las Metas de Desarrollo del Milenio, mucho menos en los convenios de la OIT; y, desde luego, es considerado un anatema para cualquier parodia de responsabilidad social corporativa, incluyendo, prominentemente, al Pacto Global de la ONU y a

²⁸ Navdip Dhariwal: Child labour - India's 'cheap commodity', BBC News, 13 June 2006

²⁹ The Economist: The rising power of the Chinese worker, 29 July 2010.

³⁰ Alejandro Nadal: El crecimiento depredador en India, 14 July 2010.

las Directrices para Multinationales de la OCDE. De tal forma que el pronóstico para los trabajadores hindúes –así como para todas las demás sociedades sujetas en el mundo a las consuetudinarias alianzas centro-periferia– para alcanzar un entorno de salarios dignos, es en la actualidad, un tema demasiado lúgubre.

◆-----◆

Vínculos relacionados:

- Jus Semper: http://www.jussemper.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:

- 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.
- Martine Bulard: India's boundless ambitions, *Le Monde Diplomatique*, January 2007.
- Martine Bulard: India and China, *Le Monde Diplomatique*, August 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.
- The Economist: India and capital flows – A world apart, 29 October 2009.
- The Economist: Indian textiles – Stitched up, 29 July 2010.
- Emmanuel A. (1969) : *L'échange inégal*. François Maspero. París
- Ankie Hoogvelt: *Globalization and the Postcolonial World – The New Political Economy of Development*, The Johns Hopkins University Press, 1997.
- Christophe Jaffrelot: India: still an economic dwarf, *Le Monde Diplomatique*, January 2004.
- 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 Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1975-2007).
- Roland-Pierre Paringaux: India: free markets, empty bellies, *Le Monde Diplomatique*, September 2002..
- 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 – Análisis comparativo de brecha de salario digno de empleados manufactureros en India en paridades de poder de compra 1999 - 2005

La comparación de los salarios/hora de todos los empleados manufactureros entre EUA, India, China, Japón, Sudcorea, Brasil y México indica que las brechas de salario digno indias son dramáticamente amplias, aunque menos que las chinas, las mayores brechas salariales con sus contrapartes en EUA.

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Parámetro	1. Salario por Hora Manufactura EUA	23,64	24,63	25,9	27,01	28,18	28,94	29,74
India	INB PPCs en Moneda Nacional	13,265	13,479	13,694	13,726	13,692	14,345	14,658
	Tipo de cambio	43,055	44,942	47,186	48,610	46,583	45,3165	44,1
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,31	\$ 0,30	\$ 0,29	\$ 0,28	\$ 0,29	\$ 0,32	\$ 0,33
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,28	\$ 7,39	\$ 7,52	\$ 7,63	\$ 8,28	\$ 9,16	\$ 9,88
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 2,21	\$ 2,33	\$ 2,45	\$ 2,59	\$ 2,76	\$ 2,69	\$ 2,74
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,68	\$ 0,70	\$ 0,71	\$ 0,73	\$ 0,81	\$ 0,85	\$ 0,91
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 6,60	\$ 6,69	\$ 6,81	\$ 6,90	\$ 7,47	\$ 8,31	\$ 8,97
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,093	0,095	0,094	0,096	0,098	0,093	0,092
China	INB PPCs en Moneda Nacional	3,317	3,292	3,240	3,220	3,321	3,419	3,464
	Tipo de cambio	8,2783	8,2785	8,2771	8,298	8,339	8,209	8,137
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,40	\$ 0,40	\$ 0,39	\$ 0,39	\$ 0,40	\$ 0,42	\$ 0,43
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 9,47	\$ 9,79	\$ 10,14	\$ 10,48	\$ 11,22	\$ 12,05	\$ 12,66
	3. Compensación real actual en \$ EUA	NA	NA	NA	\$ 1,47	\$ 1,56	\$ 1,61	\$ 1,71
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	NA	NA	NA	\$ 0,57	\$ 0,62	\$ 0,67	\$ 0,73
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	NA	NA	NA	\$ 9,91	\$ 10,60	\$ 11,38	\$ 11,93
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	NA	NA	NA	0,054	0,055	0,056	0,058
Sudcorea	INB PPCs en Moneda Nacional	737,413	654,347	775,103	751,642	748,141	782,694	760,404
	Tipo de cambio	1189	1131	1290	1250	1192	1145	1024
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,62	\$ 0,58	\$ 0,60	\$ 0,60	\$ 0,63	\$ 0,68	\$ 0,74
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 14,66	\$ 14,25	\$ 15,56	\$ 16,24	\$ 17,69	\$ 19,78	\$ 22,08
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 13,59	\$ 16,30	\$ 14,68	\$ 16,30	\$ 17,24	\$ 17,61	\$ 19,26
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 8,43	\$ 9,43	\$ 8,82	\$ 9,80	\$ 10,82	\$ 12,04	\$ 14,30
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 6,23	\$ 4,82	\$ 6,74	\$ 6,44	\$ 6,87	\$ 7,74	\$ 7,78
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,575	0,662	0,567	0,60	0,61	0,61	0,65
Japón	INB PPCs en Moneda Nacional	150,058	143,700	160,233	152,637	138,546	134,186	138,206
	Tipo de cambio	113,9	107,7	121,5	125,2	115,9	108,2	110,1
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,32	\$ 1,33	\$ 1,32	\$ 1,22	\$ 1,20	\$ 1,24	\$ 1,26
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 31,14	\$ 32,86	\$ 34,16	\$ 32,93	\$ 33,69	\$ 35,89	\$ 37,33
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 18,13	\$ 18,99	\$ 17,21	\$ 17,84	\$ 19,83	\$ 20,63	\$ 20,36
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 23,88	\$ 25,34	\$ 22,70	\$ 21,75	\$ 23,71	\$ 25,59	\$ 25,56
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 7,26	\$ 7,52	\$ 11,46	\$ 11,18	\$ 9,98	\$ 10,30	\$ 11,77
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,77	0,77	0,66	0,66	0,70	0,71	0,68
México	INB PPCs en Moneda Nacional	6,118	605,178	5,979	6,184	6,576	7,285	7,122
	Tipo de cambio	9,56	945,6	9,342	9,663	10,79	11,29	10,89
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,64	\$ 0,64	\$ 0,64	\$ 0,64	\$ 0,61	\$ 0,65	\$ 0,65
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 15,13	\$ 15,76	\$ 16,58	\$ 17,29	\$ 17,17	\$ 18,67	\$ 19,45
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 4,00	\$ 4,52	\$ 5,06	\$ 5,38	\$ 5,51	\$ 5,18	\$ 5,46
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 2,56	\$ 2,89	\$ 3,24	\$ 3,44	\$ 3,36	\$ 3,34	\$ 3,57
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 12,57	\$ 12,87	\$ 13,34	\$ 13,85	\$ 13,81	\$ 15,33	\$ 15,88
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,17	0,18	0,20	0,20	0,20	0,18	0,18
Brasil	INB PPCs en Moneda Nacional	0,778	0,784	1,008	1,253	1,248	1,238	1,167
	Tipo de cambio	1,814	1,829	2,35	2,921	3,075	2,926	2,435
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,43	\$ 0,43	\$ 0,43	\$ 0,43	\$ 0,41	\$ 0,42	\$ 0,48
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 10,14	\$ 10,56	\$ 11,11	\$ 11,58	\$ 11,44	\$ 12,24	\$ 14,25
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 9,75	\$ 10,05	\$ 8,40	\$ 7,16	\$ 7,93	\$ 9,01	\$ 10,46
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 4,18	\$ 4,31	\$ 3,60	\$ 3,07	\$ 3,22	\$ 3,81	\$ 5,01
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 5,96	\$ 6,25	\$ 7,51	\$ 8,51	\$ 8,22	\$ 8,43	\$ 9,24
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,41	0,41	0,32	0,27	0,28	0,31	0,35

*Definiciones:

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan las 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.
- Salario por hora manufactura es el "costo de compensación/hora según lo define la Oficina de Estadísticas del Depto. del Trabajo de EUA: incluye (1) paga directa/hora y (2) gastos patronales del seguro social y otros impuestos laborales. La paga directa/hora incluye todo pago directo al trabajador, antes de cualquier deducción de nomina, consistiendo en la paga por tiempo trabajado y otros pagos directos. Gastos de seguro social y otros impuestos laborales son el valor de las contribuciones sociales incurridas por el patrón para asegurar el derecho al beneficio social de sus trabajadores.
- 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