



La Alianza Global Jus Semper

Salarios Dignos Norte y Sur

Gráficas de Brecha Salarial de Brasil

Salarios manufactureros de línea de producción

Gráficas de brecha salarial para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996-2007)

Gráficas de brecha salarial manufacturera para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996-2007)

© 2010. La Alianza Global Jus Semper

Portal en red: www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html

Correo-e: informa@jussemper.org

Índice

• Argumento de homologación salarial – escenario del problema clásico	4
• Argumento de homologación salarial – el argumento	5
• Argumento de homologación salarial – concepto de salario digno utilizando PPCs	7
• Argumento de homologación salarial – ejemplo clásico en 2007	8
• Brechas salarios reales con salarios EUA vía PPCs 2007	9
• Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en Brasil	10
• Comparativo de brechas salariales manufactureras/hora vía PPCs en relación con el salario real de EUA	11
• Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EUA	12
• % Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EUA	13
• Relación entre Costo de Vida y Poder de Compra (PPCs) del Salario Manufacturero Nominal/hora en Base a Salario Manufacturero Nominal/hora en EUA	14
• Comparativo salarial con México	15
• Tabla T4 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de PPCs 1975-2007	17
• Definiciones y Fuentes	20

El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

- Escenario del Problema Clásico
 - Con la liberalización y globalización de los mercados, las TNLs venden sus productos y servicios al mismo precio o a uno similar tanto en sus países matrices y anfitriones como en todos los demás donde están activos,
 - Alcanzan la máxima utilidad cuando el proceso de manufactura en los países del Sur va a la par en calidad y eficiencia de producción con las normas utilizadas en sus matrices, pero con un costo laboral dramáticamente más bajo,
 - Los mercados y las operaciones de producción y mercadeo de las TNLs son globalizados pero sus costos laborales permanecen estratégicamente muy bajos para lograr máxima competitividad y valor del accionista a costa de los trabajadores del Sur,
 - La situación resultante es una donde las TNLs reciben todo el beneficio. En ocasiones los salarios que pagan son superiores al salario mínimo legal en el país anfitrión. Pero estos salarios siguen manteniendo a los trabajadores en la miseria. Un salario mínimo no es un salario digno ni siquiera en las economías más desarrolladas,
 - Lo que ha ocurrido, con la globalización de los mercados, es el dramático ensanche entre los salarios del Norte y del Sur,
 - Mientras el nivel de vida de un obrero en el Norte lo habilita para vivir dignamente y tener un nivel básico de comodidad, un obrero laborando para la misma empresa en el Sur, haciendo exactamente el mismo trabajo con el mismo nivel de calidad y eficiencia, vive en una villa miseria en una casa de cartón sin drenaje, sin agua potable y con una fuente ilegal de electricidad,
 - De este modo, el enorme diferencial en costos laborales se agrega al margen de utilidad, reteniendo la parte (la plusvalía) que debería haber proveído al obrero con un nivel de vida equivalente al disfrutado por los obreros del Norte. Esa plusvalía del factor trabajo es la parte que legítimamente corresponde a los trabajadores y que deberían de haber recibido desde un principio como su participación justa en el ingreso resultante de la actividad económica.

El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ 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 es 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,
- 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 definición de salario digno de La Alianza Global Jus Semper es la siguiente: *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.

El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ El Argumento

- El argumento de un salario digno equivalente se sustenta en dos criterios:
 - 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,
- 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),
- No habrá ningún progreso hacia el real sostenimiento de la gente y el planeta –revirtiendo la degradación ambiental y reduciendo significativamente la pobreza– si no hay un crecimiento sostenido, en ese lapso, de la calidad de vida del Sur, mediante el cierre gradual de 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,
- Tal y como expresa la Agenda de Trabajo Digno de la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo digno ha llevado al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo digno son elementos medulares para lograr la reducción de la pobreza,
- La calidad de vida material en La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (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 paridades de poder de compra (PPCs),
- Las paridades de poder de compra (PPCs) son los rangos de conversión monetaria que eliminan las diferencias en los niveles de precios entre países.

El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ Concepto de Salario Digno Utilizando PPCs

- El concepto de salario digno en base a PPC es transparente. Para determinar los salarios reales en términos de poder de compra para cualquier país en cuestión, sus PPCs son aplicadas a los salarios nominales. Estos son 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.
- 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.

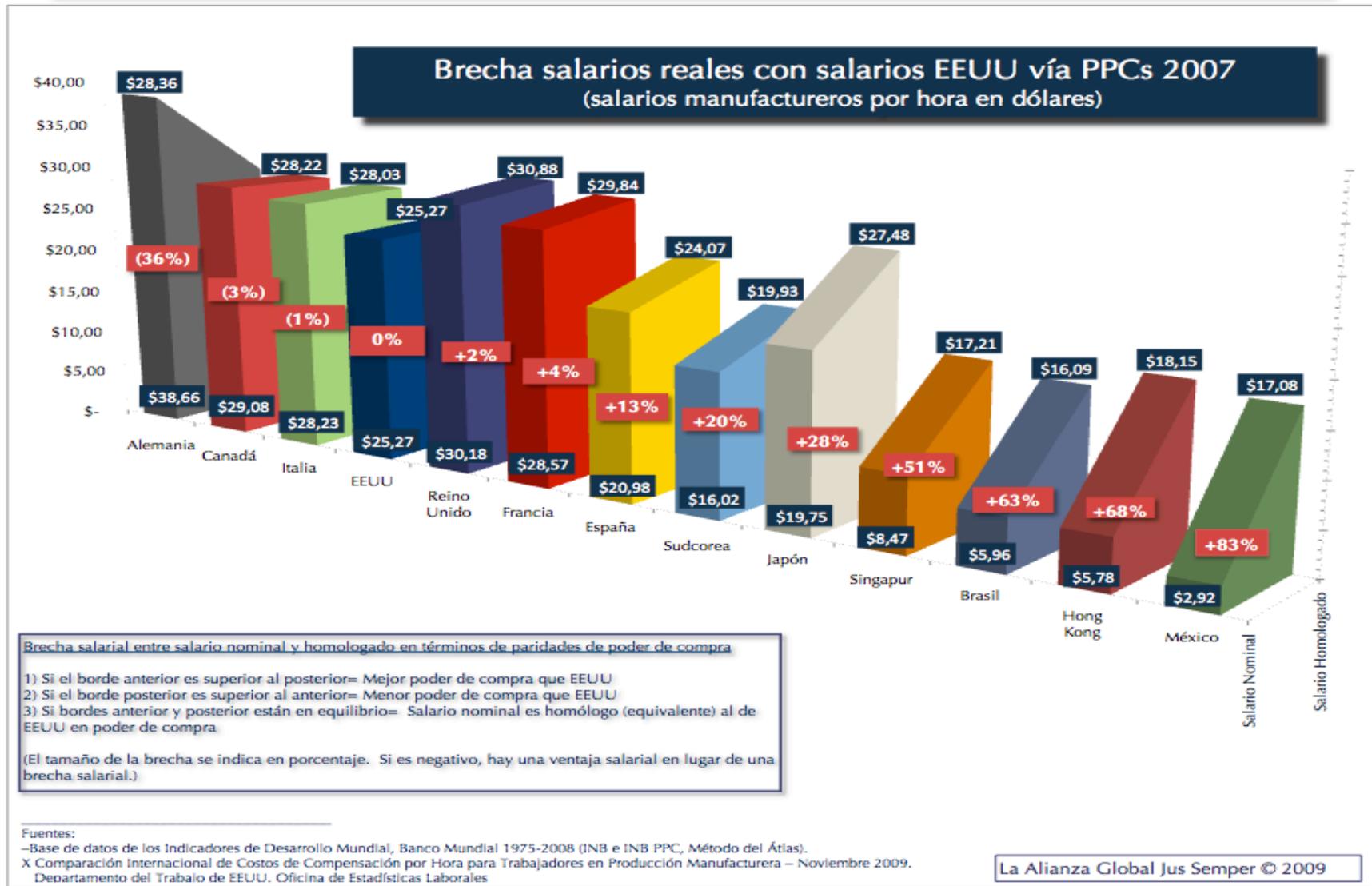
El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

- Un Ejemplo Clásico en 2007
 - Trabajadores equiparables en México y Brasil ganan sólo el 17% y 37%, respectivamente, de lo que deberían ganar para ser compensados a la par con sus contrapartes estadounidenses en términos de poder de compra,
 - Los trabajadores estadounidenses ganan \$25,27/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$2,92/hora y \$5,96/hora, respectivamente,
 - Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 68¢ y 64¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$17,08/hora y \$16,09/hora, respectivamente, para disfrutar de una compensación equitativa en poder de compra,
 - La diferencia es la brecha salarial que los patronos perversamente se guardan para incrementar las utilidades,
 - Canadá, en contraste, tiene un superávit con sus contrapartes estadounidenses, ya que el salario nominal (\$29,08) es 103% del salario equivalente necesario (\$28,22) para estar a la par, con un PPC de \$1,12 por cada \$1 dólar EUA.

Salario Nominal, Salario Real y Homologación de Salarios para Obreros Manufactureros en Base a Cotas de Paridades de Poder de Compra (PPCs)					
2007	Salario por Hora	PPC	PPC	Salario por Hora Nominal	Índice de
	<u>Nominal</u>	<u>2006</u>	<u>Salario Real</u>	<u>Homologado</u>	<u>Homologación</u>
Estados Unidos	\$25,27	100	\$25,27	\$25,27	100
Canadá	\$29,08 115%	112	\$26,04 103%	\$28,22 112%	103
México	\$2,92 12%	68	\$4,32 17%	\$17,08 68%	17
Brasil	\$5,96 24%	64	\$9,36 37%	\$16,09 64%	37

Fuentes:
Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas de Trabajo, Noviembre 2009. (dólares corrientes).
Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2008 (INB e INB PPC, Método del Átlas)

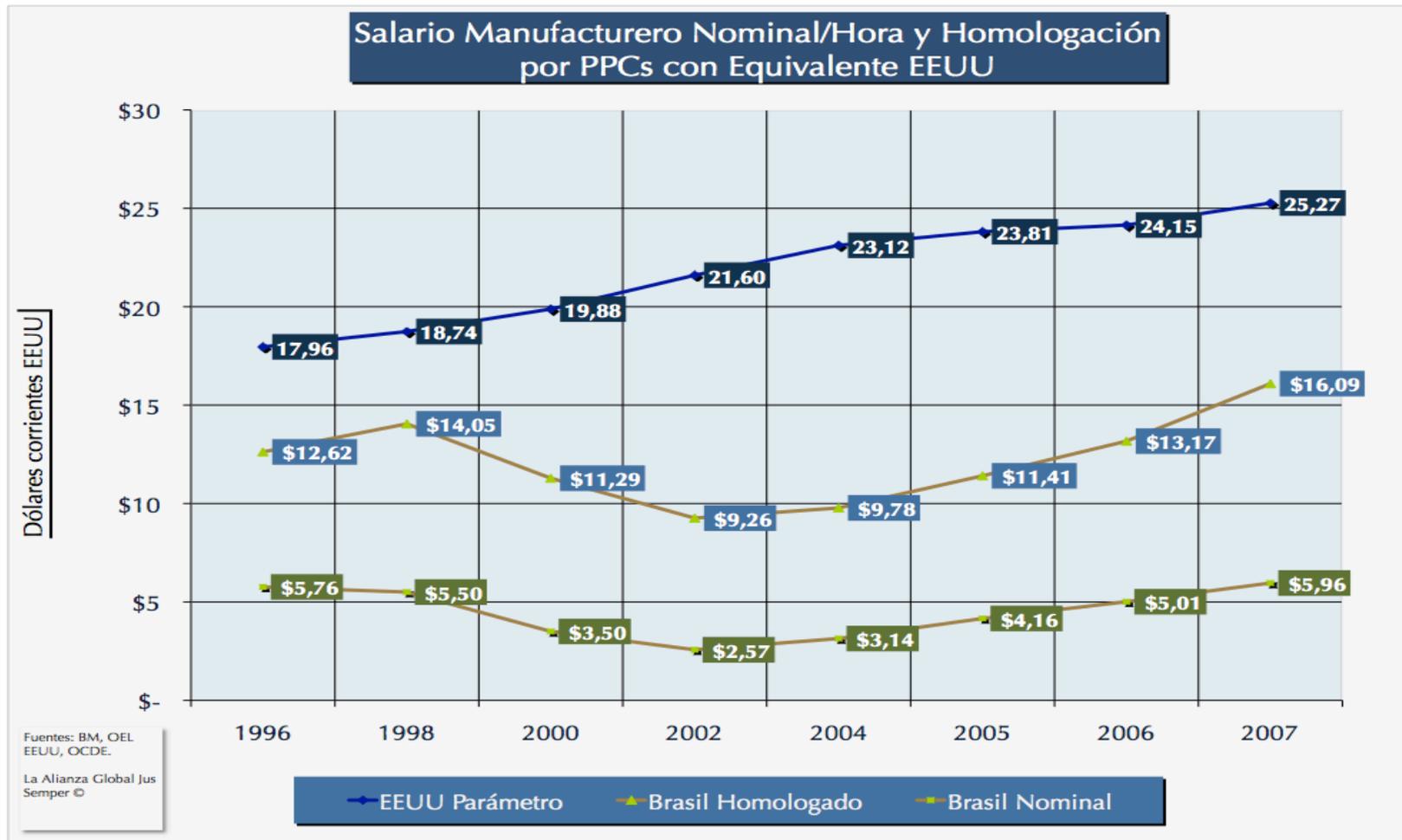
- En 2007 el cierre de la brecha de los salarios reales manufactureros de línea de producción de Brasil se estancó, manteniéndose en 63%. Así, aunque la homologación brasileña con sus contrapartes estadounidenses, de poco más de una tercera parte (índice 37), es superior a las conseguidas por Hong Kong y México, todavía se sitúa muy distante de los niveles conseguidos por las economías de mayor desarrollo.



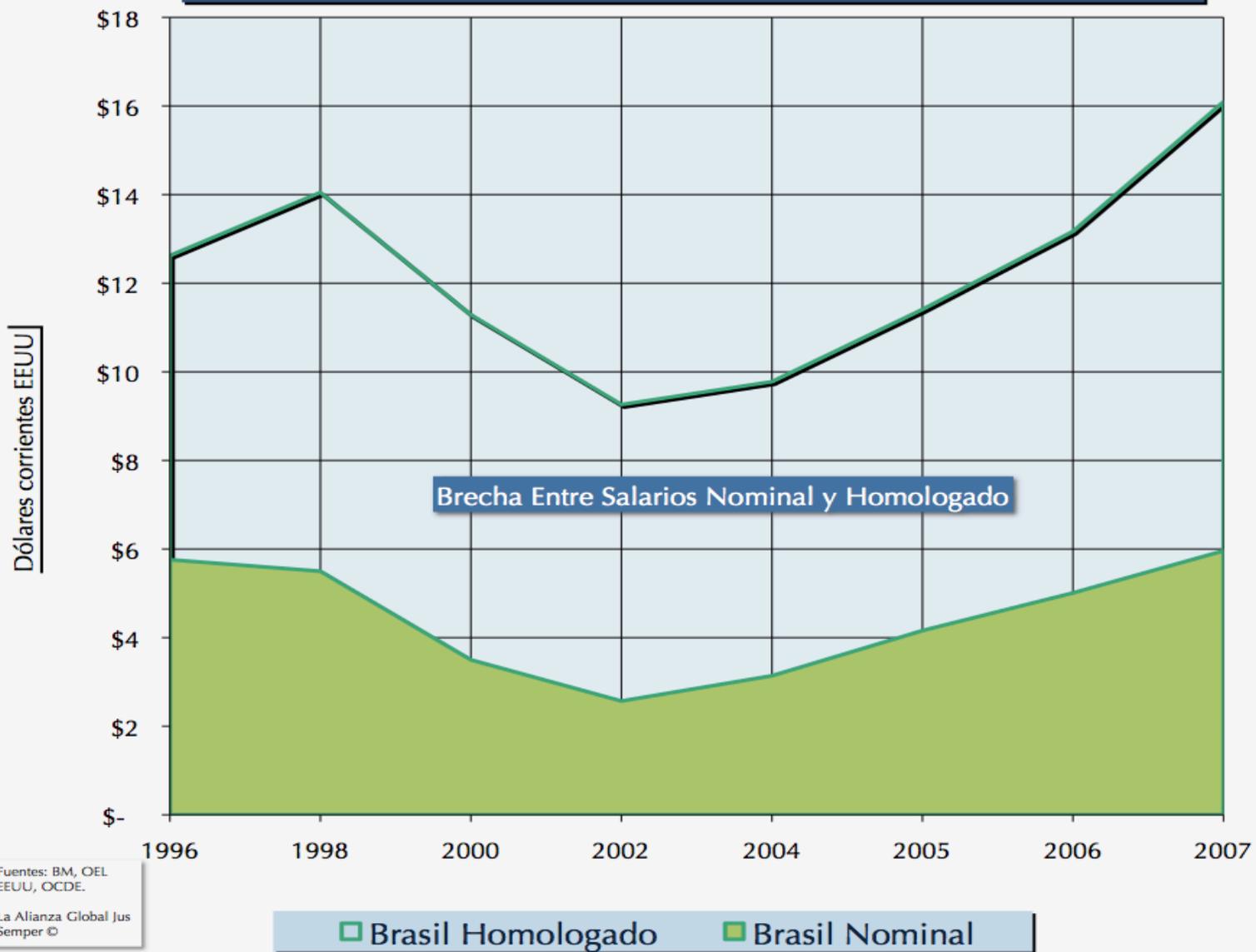
La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil continúa estancada en 2007. Empero, hay planes a largo plazo de fuerte homologación.

- Desde 1996 –primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros– los salarios reales pierden 39% hasta 2002 –en función de su homologación PPC con EUA. El costo de vida cae a partir de la crisis de 1999 mas los salarios lo hacen aún mucho más, colapsándose así los salarios reales.
- La brecha entre los salarios nominal y homologado en PPC se ahonda, creciendo de 54% a 72% entre 1996 y 2002. Es decir, aunque el costo de vida PPC baja 38,6% –de 70¢ a 43¢ contra \$1 dólar en EUA– los salarios nominales bajan 55,4%. Así, el valor real de los salarios brasileños PPC (respecto a sus contrapartes en EUA) baja de índice 46 a 28 porque los salarios descienden bastante más que el costo de vida –caen los salarios reales.
- No obstante, entre 2003 y 2006 Brasil registra una fuerte recuperación salarial. Esto aumenta la homologación 36% (de índice 28 a 38), debido al fuerte aumento de los salarios nominales, con promedio anual de 18,5% entre 2002 y 2006, para un aumento total de 95% en ese periodo, muy superior al aumento de costo de vida PPC de 27,9% en el mismo lapso. Así, los salarios reales se recuperan 53% en ese periodo. En 2007, empero, el costo de vida aumenta 16,4% respecto a 2006, por lo que los salarios reales apenas aumentan 1,8%, frente a un aumento de 4,6% entre sus contrapartes estadounidenses, estancándose así la homologación (índice 37).
- Sin embargo, el futuro de la política salarial del Estado brasileño está siendo redefinido estableciendo claramente un compromiso no sólo con la recuperación salarial al nivel de 1996 sino con su homologación con los salarios equivalentes de sus contrapartes estadounidenses. Esto es, mostrando fuerte afinidad con el concepto LISDINYS –de cierre gradual de la brecha salarial a través de aumentos anuales al salario real (aumentos de varios puntos por encima de la inflación)– se planifica un sistema de incremento anual de los salarios reales. En efecto, para 2010 el gobierno brasileño acaba de decretar un aumento de los salarios mínimos –el parámetro de referencia para los demás tabuladores salariales– de 5,87% sobre la inflación. Dicho incremento representa, en términos nominales, un aumento de 9,68%.
- Aún de mayor importancia y en completa afinidad con el concepto LISDINYS, el gobierno brasileño enviará al congreso –antes del 31 de marzo de 2010– un proyecto de ley con tres propuestas de reajuste para el salario mínimo, referentes a los periodos de 2012 a 2015, de 2016 a 2019 y de 2020 a 2023. El plan muestra claramente la intención de cerrar gradualmente la brecha salarial con los salarios de las principales economías hasta 2023. La fórmula concreta que utiliza Brasil –y que aplicará en 2011– es la suma del índice nacional de precios del consumidor más la variación del PIB, si éste es positivo (Folha Online, 23 diciembre 2009). Por ejemplo, si en un año la inflación es de 5% y el PIB crece 4%, el aumento nominal será de 9% y el real será de 4%.

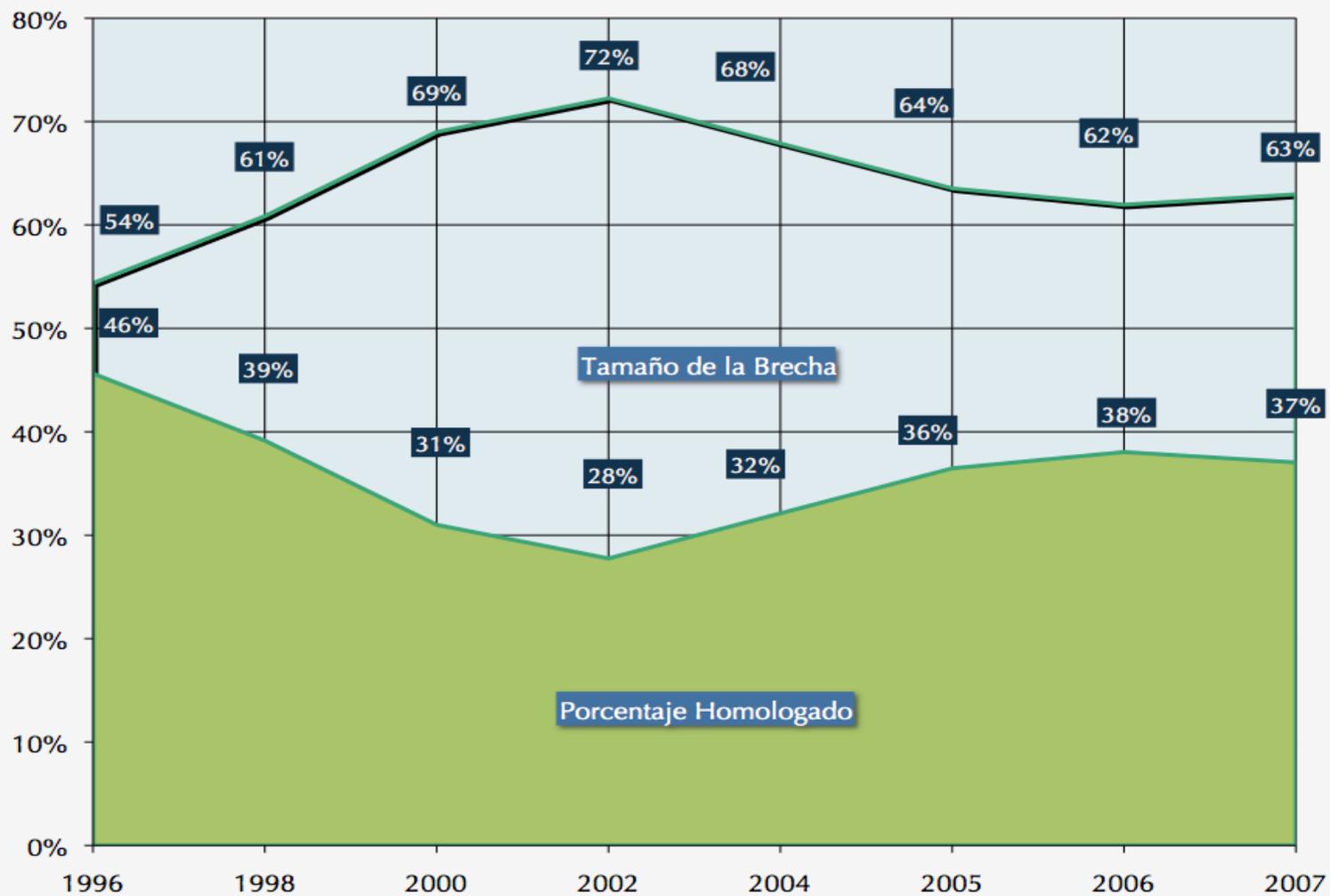
- Entre 1996 y 2007, el salario manufacturero homologado brasileño por hora –el salario requerido para recibir una remuneración equivalente a la de sus contrapartes en EUA– aumenta 27,5%, en función de la relación entre los costos de vida PPC de Brasil y EUA, pasando de \$12,62 en 1996 a \$16,09 EUA en 2007. No obstante, como el salario nominal manufacturero por hora apenas aumentó 3,5%, pasando de \$5,76 en 1996 a \$5,96 EUA en 2007, el nivel de homologación salarial brasileño de 1996 (índice 46) todavía no se ha recuperado y se sitúa en 2007 20% (índice 37) por debajo del nivel de 1996.



Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EEUU



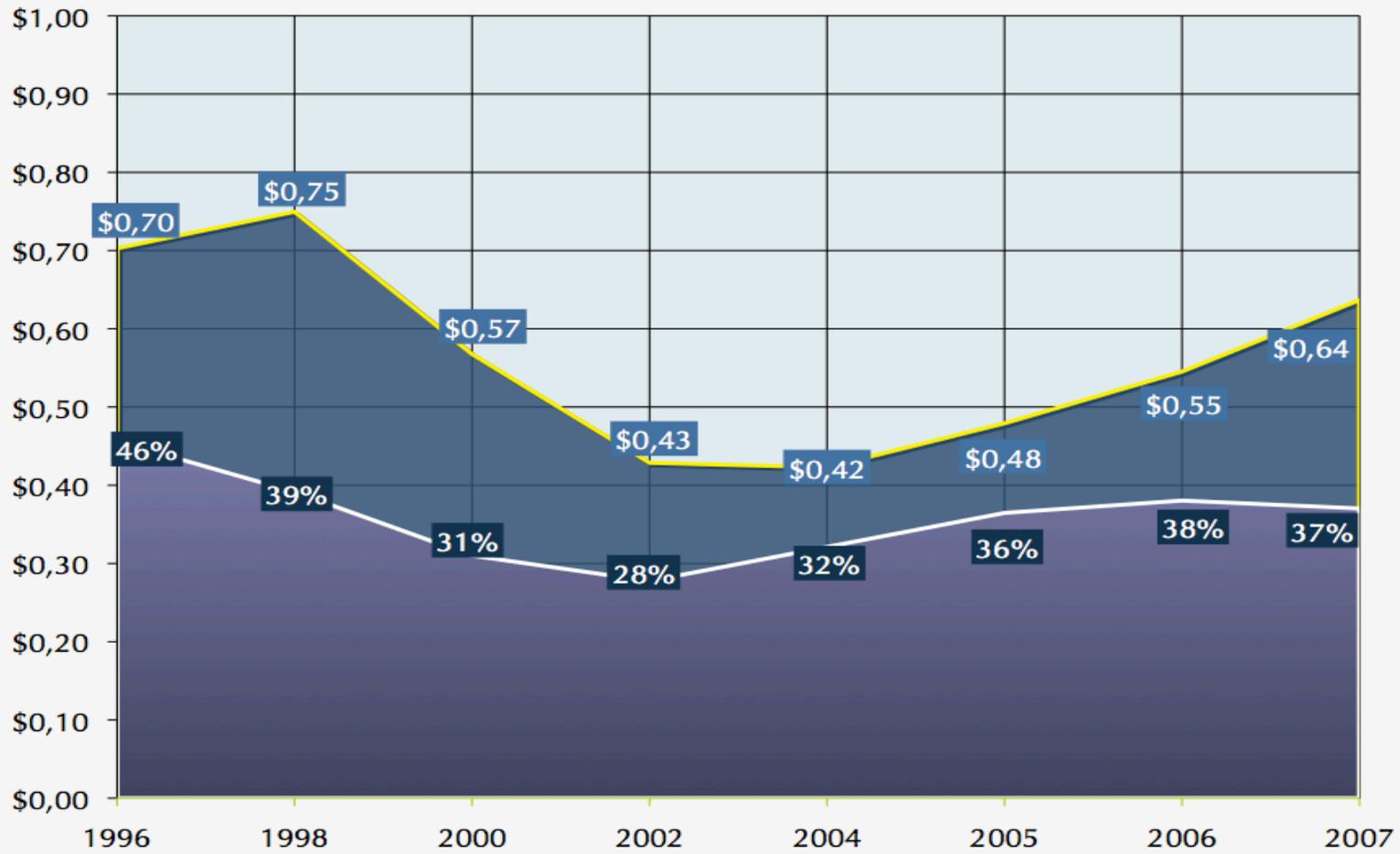
Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EEUU



Fuentes: BM, OEL
EEUU, OCDE.
La Alianza Global Jus
Semper ©

□ Brasil Brecha ■ Brasil Homologado

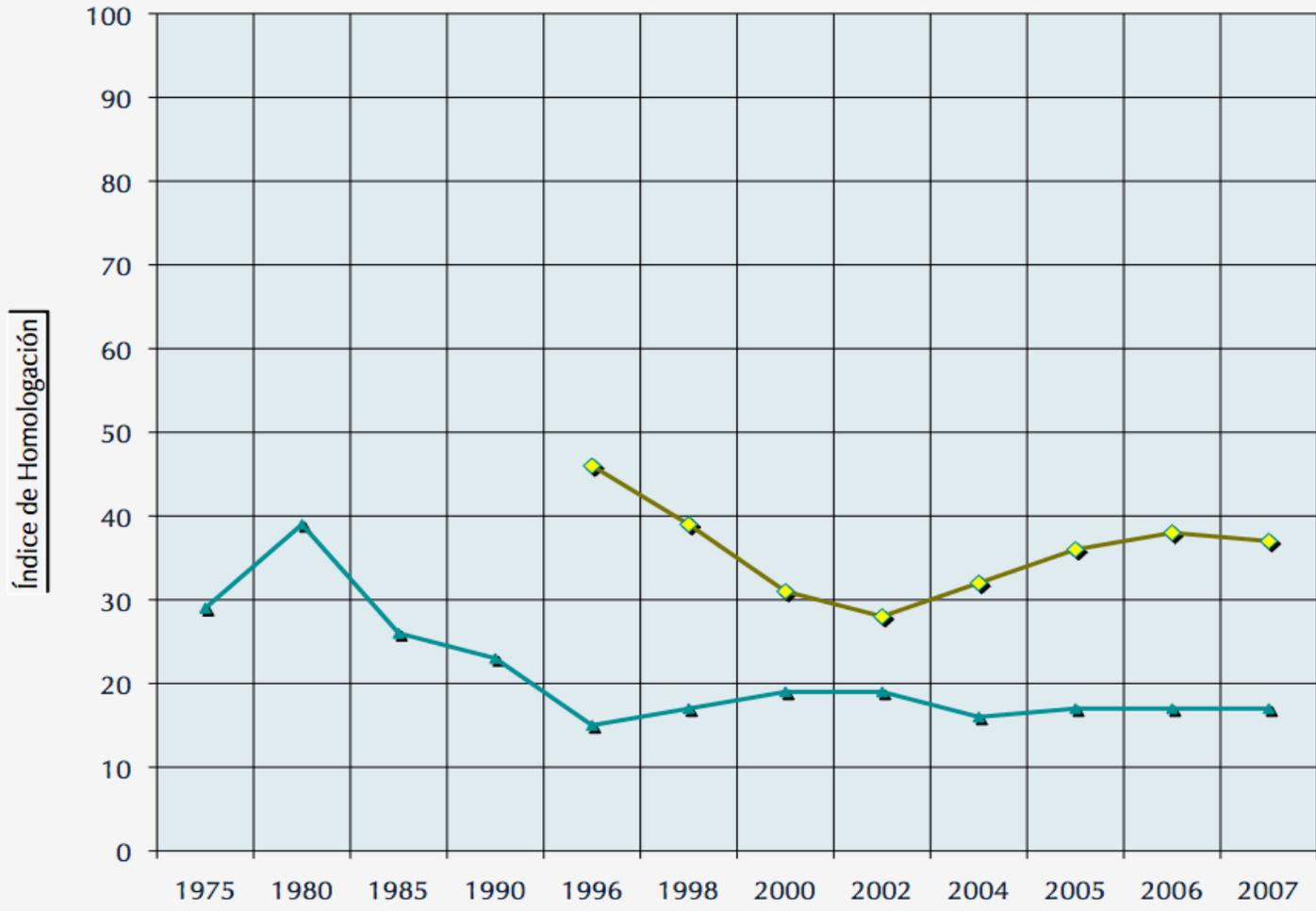
Relación entre Costo de Vida (PPCs) y Porcentaje del Salario Nominal/Hora Recibido Para Homologación (PPCs) con Salario Manufacturero Nominal/hora en EEUU



Fuentes: BM, OEL
EEUU, OCDE.
La Alianza Global
Jus Semper ©

■ Brasil: Costo de Vida (Dólar EEUU PPC) (EEUU=\$1,00)
■ Brasil: % Homologación PPC (Costo de Vida = 100%)

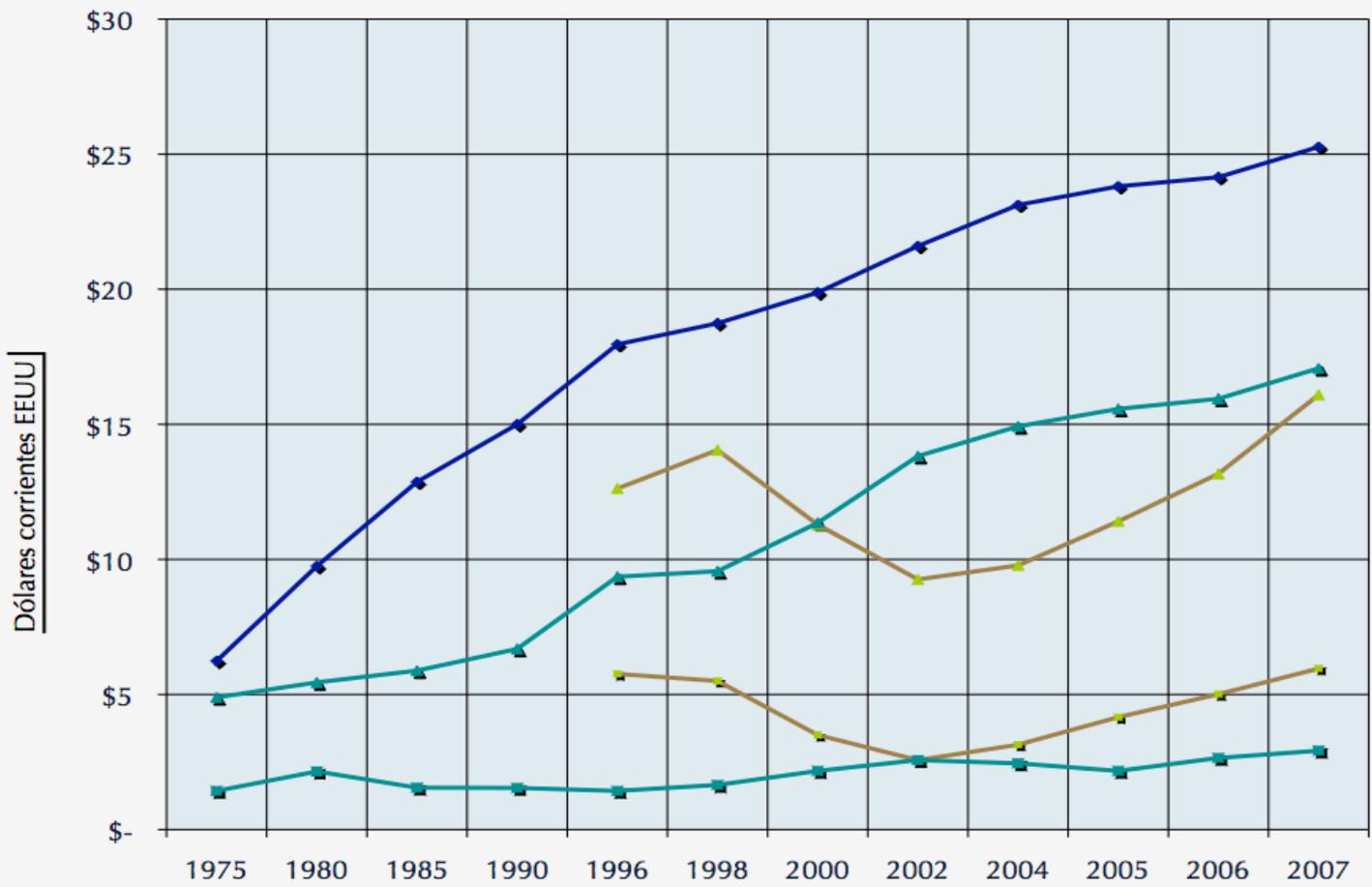
Índice de homologación en términos PPC de salario real/hora con Equivalente EUA



Fuentes: BM, OEL EEUU, OCDE.
La Alianza Global Jus Semper ©

—▲— México —◆— Brasil

Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación por PPCs con Equivalente EEUU



Fuentes: BM, OEL
EEUU, OCDE.
La Alianza Global Jus
Semper ©

- EEUU Parámetro
- México Homologado
- Brasil Homologado
- México Nominal
- Brasil Nominal

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Parámetro	1. Salario por Hora EUA	6,24	9,75	12,87	15,00	17,39	19,88	23,81	25,27
Canadá	INB PPCs en Moneda Nacional*	1,222	1,055	1,233	1,180	1,270	1,190	1,167	1,198
	Tipo de cambio	1,017	1,169	1,366	1,167	1,373	1,486	1,212	1,073
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 1,20	\$ 0,902	\$ 0,90	\$ 1,01	\$ 0,92	\$ 0,80	\$ 0,96	\$ 1,12
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,50	\$ 8,80	\$ 11,62	\$ 15,17	\$ 16,08	\$ 15,92	\$ 22,92	\$ 28,22
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,33	\$ 10,00	\$ 12,62	\$ 16,44	\$ 18,16	\$ 20,95	\$ 25,23	\$ 26,04
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 6,40	\$ 9,02	\$ 11,39	\$ 16,62	\$ 16,80	\$ 16,78	\$ 24,29	\$ 29,08
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,10	\$ (0,22)	\$ 0,23	\$ (1,45)	\$ (0,72)	\$ (0,86)	\$ (1,37)	\$ (0,86)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,85	1,03	0,98	1,10	1,04	1,05	1,06	1,03	
Sudcorea	INB PPCs en Moneda Nacional*	238,9	363,5	449,5	489,2	649,4	650,0	760,4	732,8
	Tipo de cambio	484	607,4	870	707,8	771,3	1131	1024	929
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,49	\$ 0,60	\$ 0,52	\$ 0,69	\$ 0,84	\$ 0,57	\$ 0,74	\$ 0,79
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 3,08	\$ 5,84	\$ 6,65	\$ 10,37	\$ 14,64	\$ 11,42	\$ 17,68	\$ 19,93
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,63	\$ 1,55	\$ 2,32	\$ 5,19	\$ 8,48	\$ 14,06	\$ 16,81	\$ 20,31
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,31	\$ 0,93	\$ 1,20	\$ 3,59	\$ 7,14	\$ 8,08	\$ 12,48	\$ 16,02
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,77	\$ 4,91	\$ 5,45	\$ 6,78	\$ 7,50	\$ 3,34	\$ 5,20	\$ 3,91
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,10	0,16	0,18	0,35	0,49	0,71	0,71	0,80	
Japón	INB PPCs en Moneda Nacional*	286	225,9	199,7	194,4	167,4	144,0	138,2	128,1
	Tipo de cambio	296,7	225,7	238,5	145,0	94,0	107,8	110,1	117,8
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,96	\$ 1,00	\$ 0,84	\$ 1,34	\$ 1,78	\$ 1,34	\$ 1,26	\$ 1,09
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 6,01	\$ 9,76	\$ 10,78	\$ 20,11	\$ 30,99	\$ 26,56	\$ 29,89	\$ 27,48
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,06	\$ 5,43	\$ 7,45	\$ 9,34	\$ 13,10	\$ 16,24	\$ 16,98	\$ 18,16
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 2,95	\$ 5,43	\$ 6,24	\$ 12,52	\$ 23,34	\$ 21,69	\$ 21,31	\$ 19,75
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 3,06	\$ 4,33	\$ 4,54	\$ 7,59	\$ 7,65	\$ 4,87	\$ 8,58	\$ 7,73
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,49	0,56	0,58	0,62	0,75	0,82	0,71	0,72	

La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brecha de Salario Digno de trabajadores manufactureros en paridades de poder de compra 1975-2007

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Parámetro	1. Salario por Hora EUA	6,24	9,75	12,87	15,00	17,39	19,88	23,81	25,27
Francia	INB PPCs en Moneda Nacional*	4,978	4,815	6,689	6,003	6,186	1,033	0,935	0,861
	Tipo de cambio	4,282	4,22	8,98	5,447	4,986	1,083	0,803	0,729
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 1,16	\$ 1,14	\$ 0,74	\$ 1,10	\$ 1,24	\$ 0,95	\$ 1,16	\$ 1,18
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,25	\$ 11,12	\$ 9,59	\$ 16,53	\$ 21,58	\$ 18,95	\$ 27,73	\$ 29,84
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 4,83	\$ 8,82	\$ 10,79	\$ 14,80	\$ 16,17	\$ 16,76	\$ 21,09	\$ 24,19
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,61	\$ 10,06	\$ 8,04	\$ 16,31	\$ 20,06	\$ 15,98	\$ 24,56	\$ 28,57
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,64	\$ 1,06	\$ 1,55	\$ 0,22	\$ 1,52	\$ 2,97	\$ 3,17	\$ 1,27
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,77	0,90	0,84	0,99	0,93	0,84	0,89	0,96	
Alemania	INB PPCs en Moneda Nacional*	3,062	1,986	2,039	1,692	1,832	1,076	0,887	0,818
	Tipo de cambio	2,455	1,815	2,942	1,617	1,432	1,083	0,803	0,729
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 1,25	\$ 1,09	\$ 0,69	\$ 1,05	\$ 1,28	\$ 0,99	\$ 1,10	\$ 1,12
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,78	\$ 10,67	\$ 8,92	\$ 15,70	\$ 22,25	\$ 19,75	\$ 26,29	\$ 28,36
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,02	\$ 11,11	\$ 13,65	\$ 20,74	\$ 23,52	\$ 22,81	\$ 30,33	\$ 34,44
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 6,26	\$ 12,16	\$ 9,46	\$ 21,71	\$ 30,10	\$ 22,66	\$ 33,49	\$ 38,66
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,52	\$ (1,49)	\$ (0,54)	\$ (6,01)	\$ (7,85)	\$ (2,91)	\$ (7,20)	\$ (10,30)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,80	1,14	1,06	1,38	1,35	1,15	1,27	1,36	
Italia	INB PPCs en Moneda Nacional*	539,5	636,1	1149,4	1166,2	1544,5	0,892	0,875	0,809
	Tipo de cambio	652,4	855,1	1909	1198	1629	1,083	0,803	0,729
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,83	\$ 0,74	\$ 0,60	\$ 0,97	\$ 0,95	\$ 0,82	\$ 1,09	\$ 1,11
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 5,16	\$ 7,25	\$ 7,75	\$ 14,60	\$ 16,49	\$ 16,37	\$ 25,93	\$ 28,03
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,68	\$ 11,04	\$ 12,74	\$ 20,46	\$ 17,62	\$ 17,65	\$ 22,35	\$ 25,45
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 4,70	\$ 8,21	\$ 7,67	\$ 19,92	\$ 16,71	\$ 14,53	\$ 24,33	\$ 28,23
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 0,46	\$ (0,96)	\$ 0,08	\$ (5,32)	\$ (0,22)	\$ 1,84	\$ 1,60	\$ (0,20)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,91	1,13	0,99	1,36	1,01	0,89	0,94	1,01	
Reino Unido	INB PPCs en Moneda Nacional*	0,3802	0,372	0,535	0,547	0,634	0,657	0,640	0,610
	Tipo de cambio	0,4501	0,43	0,7708	0,5605	0,6335	0,6598	0,549	0,4995
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,84	\$ 0,86	\$ 0,69	\$ 0,98	\$ 1,00	\$ 1,00	\$ 1,17	\$ 1,2220
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 5,27	\$ 8,43	\$ 8,93	\$ 14,64	\$ 17,41	\$ 19,80	\$ 27,77	\$ 30,88
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,80	\$ 8,35	\$ 8,60	\$ 12,24	\$ 13,59	\$ 16,76	\$ 22,07	\$ 24,70
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 3,21	\$ 7,22	\$ 5,97	\$ 11,95	\$ 13,60	\$ 16,69	\$ 25,75	\$ 30,18
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,06	\$ 1,21	\$ 2,96	\$ 2,69	\$ 3,81	\$ 3,11	\$ 2,02	\$ 0,70
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,61	0,86	0,67	0,82	0,78	0,84	0,93	0,98	
España	INB PPCs en Moneda Nacional*	44,83	54,308	82,781	86,358	113,841	0,791	0,758	0,694
	Tipo de cambio	57,39	71,64	170	102	124,6	1,083	0,803	0,729
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,78	\$ 0,76	\$ 0,49	\$ 0,85	\$ 0,91	\$ 0,73	\$ 0,94	\$ 0,95
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 4,87	\$ 7,39	\$ 6,27	\$ 12,70	\$ 15,89	\$ 14,52	\$ 22,46	\$ 24,07
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,16	\$ 7,59	\$ 9,34	\$ 13,11	\$ 13,65	\$ 14,32	\$ 18,65	\$ 22,02
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 2,47	\$ 5,75	\$ 4,55	\$ 11,10	\$ 12,47	\$ 10,46	\$ 17,59	\$ 20,98
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,40	\$ 1,64	\$ 1,72	\$ 1,60	\$ 3,42	\$ 4,06	\$ 4,87	\$ 3,09
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,51	0,78	0,73	0,87	0,78	0,72	0,78	0,87	
México	INB PPCs en Moneda Nacional*	9,80	12,83	117,4	1254,0	3,717	5,402	7,122	7,386
	Tipo de cambio	12,5	22,97	256,9	2813	6,419	9,459	10,89	10,93
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,78	\$ 0,56	\$ 0,46	\$ 0,45	\$ 0,58	\$ 0,57	\$ 0,65	\$ 0,68
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 4,89	\$ 5,45	\$ 5,88	\$ 6,69	\$ 10,07	\$ 11,35	\$ 15,57	\$ 17,08
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 1,82	\$ 3,85	\$ 3,39	\$ 3,45	\$ 2,47	\$ 3,80	\$ 4,05	\$ 4,32
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 1,43	\$ 2,15	\$ 1,55	\$ 1,54	\$ 1,43	\$ 2,17	\$ 2,65	\$ 2,92
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 3,46	\$ 3,30	\$ 4,33	\$ 5,15	\$ 8,64	\$ 9,18	\$ 12,92	\$ 14,16
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,29	0,39	0,26	0,23	0,14	0,19	0,17	0,17	

La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brecha de Salario Digno de trabajadores manufactureros en paridades de poder de compra 1975-2007

		1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007
Parámetro	1. Salario por Hora EUA	17,96	18,74	19,88	21,6	23,12	23,81	24,15	25,27
Brasil	INB PPCs en Moneda Nacional*	0,706	0,870	1,039	1,252	1,237	1,167	1,185	1,239
	Tipo de cambio	1,005	1,161	1,830	2,921	2,926	2,435	2,174	1,946
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,70	\$ 0,75	\$ 0,57	\$ 0,43	\$ 0,42	\$ 0,48	\$ 0,55	\$ 0,64
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 12,62	\$ 14,05	\$ 11,29	\$ 9,26	\$ 9,78	\$ 11,41	\$ 13,17	\$ 16,09
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 8,20	\$ 7,34	\$ 6,17	\$ 6,00	\$ 7,43	\$ 8,68	\$ 9,19	\$ 9,36
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,76	\$ 5,50	\$ 3,50	\$ 2,57	\$ 3,14	\$ 4,16	\$ 5,01	\$ 5,96
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 6,86	\$ 8,55	\$ 7,79	\$ 6,69	\$ 6,64	\$ 7,25	\$ 8,16	\$ 10,13
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,46	0,39	0,31	0,28	0,32	0,36	0,38	0,37
			1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006
Parámetro	1. Salario por Hora EUA	9,75	12,87	15,00	17,39	19,88	23,81	24,15	25,27
Hong Kong	INB PPCs en Moneda Nacional*	4,24	4,61	5,59	7,81	7,80	6,14	6,46	5,60
	Tipo de cambio	4,976	7,791	7,790	7,736	7,792	7,788	7,768	7,802
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,85	\$ 0,59	\$ 0,72	\$ 1,01	\$ 1,00	\$ 0,79	\$ 0,83	\$ 0,72
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 8,32	\$ 7,62	\$ 10,77	\$ 17,55	\$ 19,91	\$ 18,77	\$ 20,09	\$ 18,15
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 1,76	\$ 2,92	\$ 4,48	\$ 4,77	\$ 5,44	\$ 7,17	\$ 6,95	\$ 8,05
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 1,50	\$ 1,73	\$ 3,22	\$ 4,81	\$ 5,45	\$ 5,65	\$ 5,78	\$ 5,78
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 6,82	\$ 5,89	\$ 7,55	\$ 12,74	\$ 14,46	\$ 13,12	\$ 14,31	\$ 12,37
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,18	0,23	0,30	0,27	0,27	0,30	0,29	0,32
	Singapur	INB PPCs en Moneda Nacional*	1,31	1,35	1,148	1,25	1,20	1,10	1,06
Tipo de cambio		2,141	2,200	1,813	1,417	1,725	1,664	1,588	1,507
INB PPCs en dólares EUA		\$ 0,61	\$ 0,61	\$ 0,63	\$ 0,88	\$ 0,70	\$ 0,66	\$ 0,66	\$ 0,68
2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA		\$ 5,99	\$ 7,89	\$ 9,50	\$ 15,36	\$ 13,88	\$ 15,80	\$ 16,05	\$ 17,21
3. Compensación real actual en \$ EUA		\$ 2,52	\$ 4,19	\$ 6,02	\$ 8,71	\$ 10,51	\$ 11,12	\$ 13,12	\$ 12,44
4. Compensación nominal actual \$ EUA		\$ 1,55	\$ 2,57	\$ 3,81	\$ 7,70	\$ 7,34	\$ 7,38	\$ 8,72	\$ 8,47
Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)		\$ 4,44	\$ 5,32	\$ 5,69	\$ 7,66	\$ 6,54	\$ 8,42	\$ 7,33	\$ 8,74
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)		0,26	0,33	0,40	0,50	0,53	0,47	0,54	0,49

***Definiciones:**

- ❖ PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan la unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridos 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 homóloga PPC, expresa el salario nominal/hora requerido en un país para compensar de modo equivalente a un trabajador local, 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 2009. Dpto. del Trabajo de EUA, OEL.
- Tendencias en Productividad y Costos Laborales Manufactureros, octubre 2009. Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas Laborales.
- X Comparativos PIB Real per Capita y por Persona Empleada, 14 Países 1960-2008, julio 2009. Dpto. del Trabajo de EUA, 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.

Nota sobre nueva ronda PPC 2005:

Desde 1970 el Programa de Comparaciones Internacionales (PCI) del Banco Mundial ha ejecutado ocho rondas de estimados de PPC para los principales componentes del producto interno bruto (PIB) de un país -la más reciente para 2005. De acuerdo al Banco Mundial, el proceso PPC requiere recabar de forma sistemática los datos de precios de cientos de productos y servicios representativos cuidadosamente definidos que se consumen en cada país. Las paridades de poder de compra son necesarias porque los bienes y servicios similares tienen precios que varían ampliamente a través de los países cuando se convierten a una moneda común utilizando los tipos de cambio del mercado.

Los PPCs previamente publicados en los Indicadores de Desarrollo Mundial y utilizados para estimar los rangos de pobreza internacionales fueron extrapolados de la cota de resultados del PCI 1993 o del Eurostat 2002 y entonces extrapolados hacia adelante y hacia atrás. El método de extrapolar supone que el factor de conversión del PPC de una economía se ajusta de acuerdo a los diferentes rangos de inflación para su economía y la economía parámetro, los Estados Unidos. Esto es una buena aproximación en el corto plazo, mas a mayor plazo los cambios en los precios relativos de bienes y servicios y en la estructura de las economías -lo que producen y consumen- distorsiona a esta relación lo que exige nuevas mediciones. Nuevos métodos de recopilación de datos, diferencias en la participación de los países y cambios en los métodos analíticos contribuyen todos a las diferencias entre los nuevos y los viejos PPCs.

El hallazgo más relevante en la ronda 2005 de estimados PPC es que bajo los nuevos PPCs el PIB agregado de las economías en desarrollo en 2005 es 21 por ciento menor que previamente estimado, lo que corresponde a una reducción de 7 puntos en su participación en el PIB mundial -de 47 a 40 por ciento. Estados Unidos, -no afectado por ninguna revisión al ser el país cota de referencia- incrementó su participación de 20,6 a 22,1 por ciento.