



La Alianza Global Jus Semper

Salarios Dignos Norte y Sur

Gráficas de Brecha Salarial de Brasil

para 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 (1996-2009)

(último informe a publicarse para trabajadores de producción – ver definiciones y fuentes al final)

Gráficas de brecha salarial manufacturera para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996 -2009)

© 2011. La Alianza Global Jus Semper

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

Correo-e: informa@jussemper.org



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

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 2009 | 8 |
| • Brechas salarios reales con salarios EUA vía PPCs 2009 | 10 |
| • Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en Brasil | 11 |
| • Brecha entre salario manufacturero/hora e índice de homologación PPC a salario real con EUA | 12 |
| • Brecha entre salario manufacturero nominal/hora y salario homologado PPC a Salario Real con EUA | 13 |
| • Brecha entre índice de homologación y tamaño de la brecha del salario real/hora respecto a EUA | 14 |
| • Desempeño de índices de homologación de salario real PPC con EUA y comportamiento índices PPC | 15 |
| • Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros/hora de Brasil y México | 16 |
| • Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial a treinta años | 17 |
| • Prospectiva | 21 |
| • Tabla T4 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de • PPCs 1975-2009 | 22 |
| • Definiciones y Fuentes | 26 |

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 2009

- Trabajadores equiparables en México y Brasil ganan sólo el 23% y 33%, 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 \$26,19/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$3,81/hora y \$6,81/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 64¢ y 80¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$16,70/hora y \$20,90/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 una pequeña brecha con sus contrapartes estadounidenses, ya que el salario nominal (\$26,40) es 90% del salario equivalente necesario (\$29,47) para estar a la par, con un PPC de \$1,13 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) | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|-----------------|-----------------------------|--------------|
| | Salario por Hora | PPC | PPC | Salario por Hora Nominal | Índice de |
| 2009 | Nominal | 2009 | Salario Real | Homologado | Homologación |
| Estados Unidos | \$ 26,19 | 100 | \$ 26,19 | \$ 26,19 | 100 |
| Canadá | \$ 26,40 101% | 113 | \$ 23,46 90% | \$ 29,47 113% | 90 |
| México | \$ 3,81 15% | 64 | \$ 5,98 23% | \$ 16,70 64% | 23 |
| Brasil | \$ 6,81 26% | 80 | \$ 8,54 33% | \$ 20,90 80% | 33 |

Fuentes:

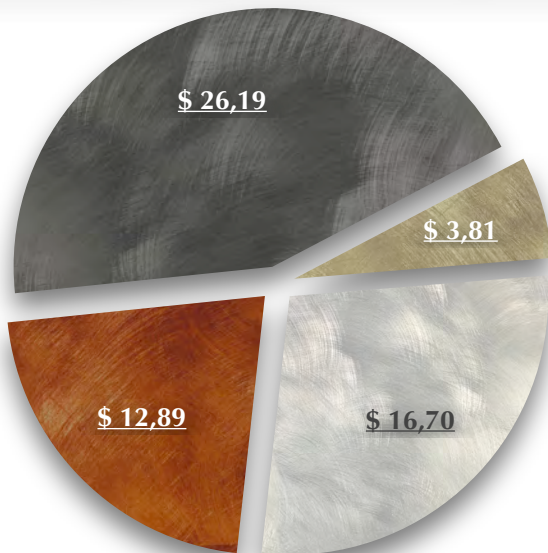
Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas de Trabajo, Marzo 2011. (dólares corrientes).

Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2010 (INB e INB PPC, Método del Átlas)

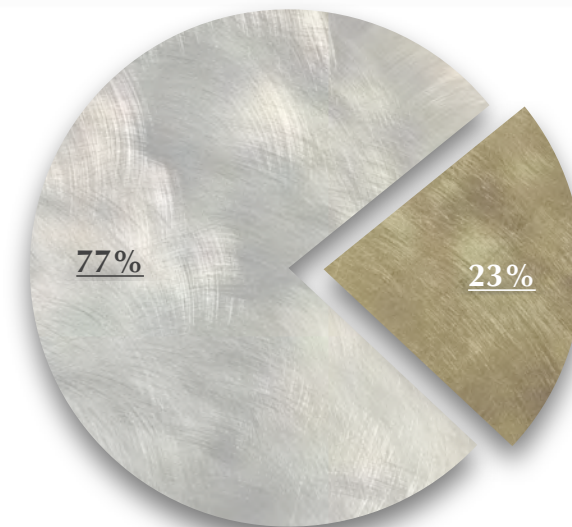
El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

Un Ejemplo Clásico en 2009

- Desde una perspectiva gráfica, el primer pastel muestra el salario real estadounidense para trabajadores de línea de producción (LP) del sector manufacturero, que siempre actúa de parámetro de referencia. En el caso de México, se muestran el salario nominal percibido, el salario nominal homologado con el estadounidense –siempre en términos de paridades de poder de compra, y el diferencial retenido “inapropiadamente” (deliberadamente).
- El salario nominal homologado de \$16,70 es lo que el trabajador mexicano de LP del sector manufacturero debería de percibir para ser remunerado de manera equivalente (en términos de poder de compra) por hacer un trabajo equivalente. Empero, sólo recibe \$3,81 en lugar de \$16,70, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$12,89, que constituye gran parte de la plusvalía que legítimamente corresponde al trabajador mexicano, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 77% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 23% de lo que le corresponde al trabajador.



- Salario nominal percibido
- Salario nominal homologado
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador
- Salario equivalente EEUU (parámetro homologación)

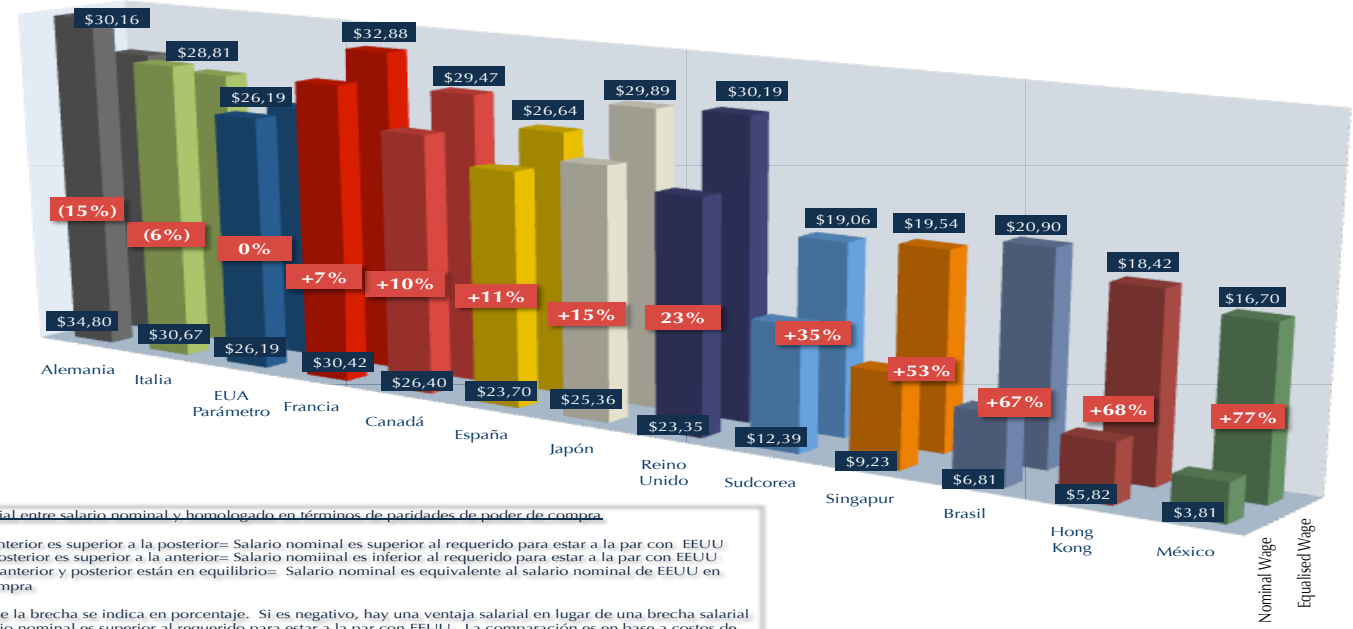


- Salario nominal percibido
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador

Comparativo de brechas salariales para economías seleccionadas

- Desde 2008 Japón comenzó a experimentar una fuerte revaluación del yen con poco aumento en el costo de vida PPC. Esto le permitió registrar en 2009 su mejor nivel de homologación desde 1975 (brecha de salario digno de 15%). En contraste, desde 2007, la mayoría de los países experimentaron fuertes incrementos a las PPCs o crecimiento de salarios reales por debajo del crecimiento de los salarios estadounidenses. Por ello, con excepción de Italia y Hong Kong, que lograron sostener su nivel de homologación previo, todos los demás países incrementaron sus brechas de compensaciones por hora con EUA en 2009. Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 25.
- Siempre respecto a 2007, Sudcorea, Reino Unido y México experimentaron fuertes devaluaciones de sus monedas en 2009 y caídas significativas en sus costos de vida PPC, pero las devaluaciones fueron lo suficientemente profundas para neutralizar a los demás factores y, consecuentemente, aumentar sus brechas salariales. Canadá tuvo el peor desempeño ya que fue el único país en esta valoración con un decremento del salario nominal en moneda doméstica. Así, su índice de homologación no sólo cayó sustancialmente, sino que –después de gozar de superávit en homologación durante décadas– generó una brecha con los salarios EUA que no existía desde finales de los ochenta. Los cuatro países registraron el peor desempeño de las 12 economías en este análisis, con México acercándose a su nadir (1995). Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 25.
- Los salarios reales en el área euro apenas han aumentado desde 2007. Por lo que Alemania, Francia y España perdieron posiciones en sus tendencias de homologación. Sólo Italia logró incrementar los salarios reales lo suficiente para mantener su índice de homologación previo. Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 25.
- Brasil experimentó un enorme aumento de 25%, desde 2007, en su costo de vida PPC. Por ello, los salarios reales cayeron y, por tanto, su brecha de salario digno aumentó 4 puntos de 63 a 67%. Singapur experimentó una conducta similar, lo que aumentó su brecha de 50 a 53. Hong Kong apenas logró dejar su brecha en 32. Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 25.

Brechas 2009 entre salario nominal y homologado con salario EEUU utilizando PPCs (Costos manufactureros de compensación por hora en dólares)



Brecha salarial entre salario nominal y homologado en términos de paridades de poder de compra.

1) Si barra anterior es superior a la posterior= Salario nominal es superior al requerido para estar a la par con EEUU
 2) Si barra posterior es superior a la anterior= Salario nominal es inferior al requerido para estar a la par con EEUU
 3) Si bordes anterior y posterior están en equilibrio= Salario nominal es equivalente al salario nominal de EEUU en poder de compra.

(El tamaño de la brecha se indica en porcentaje. Si es negativo, hay una ventaja salarial en lugar de una brecha salarial pues el salario nominal es superior al requerido para estar a la par con EEUU. La comparación es en base a costos de compensación/hora, como se explica en T4.)

Fuentes:
 -Base de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial, Banco Mundial 1975-2010 (INB e INB PPC, Método del Átlas).
 X Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera – Marzo 2011.
 Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales

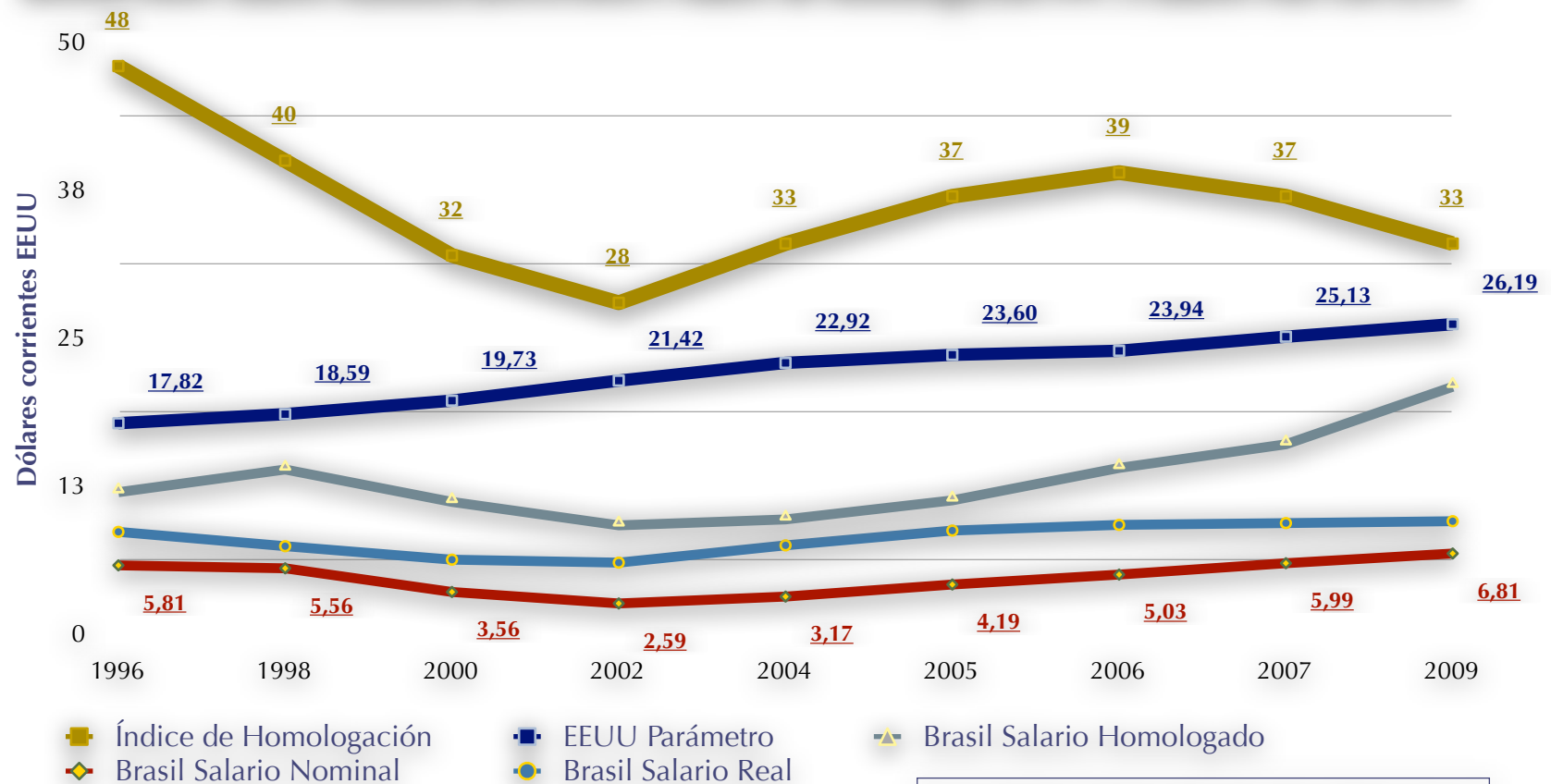
Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en Brasil

La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil se estanca desde 2006. Empero, hay planes a largo plazo de fuerte homologación.

- Desde 1996 –primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros– los salarios reales pierden 42% 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 (para mayor detalle ver tabla T4 en página 24).
- La brecha entre los salarios nominal y homologado en PPC se ahonda, creciendo de 52% a 72% entre 1996 y 2002. Es decir, aunque el costo de vida PPC baja 35,8% –de 67¢ 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 48 a 28 porque lo salarios descienden bastante más que el costo de vida –caen los salarios reales (para mayor detalle ver tabla T4 en página 24).
- No obstante, entre 2003 y 2006 Brasil registra una fuerte recuperación salarial. Esto aumenta la homologación 39% (de índice 28 a 39), debido al fuerte aumento de los salarios nominales, con promedio anual de 23,5% entre 2002 y 2006, para un aumento total de 94% en ese periodo, muy superior al aumento de costo de vida PPC de 25,6% en el mismo lapso. Así, los salarios reales se recuperan 52,8% en ese periodo.
- Entre 2007 y 2009, empero, el costo de vida aumenta 48%, para un costo de vida PPC de 79,8¢ por \$1 en EUA en 2009 respecto a 54¢ en 2006. En contraste, en ese mismo periodo, los salarios nominales se incrementan 35,4%, por lo que los salarios reales cayeron 7,5% mientras que los salarios reales estadounidenses aumentan 9,4%. El efecto combinado de estas variables provoca que el salario homologado aumente 60,3%, por lo que el índice de homologación desciende de 39 en 2006 a 33 en 2009, una caída de 15%.
- 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 muestra 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)– ya que un sistema de incremento anual de los salarios mínimos reales ya ha sido implementado a partir de 2010 y hasta 2023. En la siguiente sección se describe este plan en detalle y se incluye una proyección de cierre de la brecha salarial de los salarios manufactureros a 30 años, basada en el plan brasileño para los salarios mínimos.

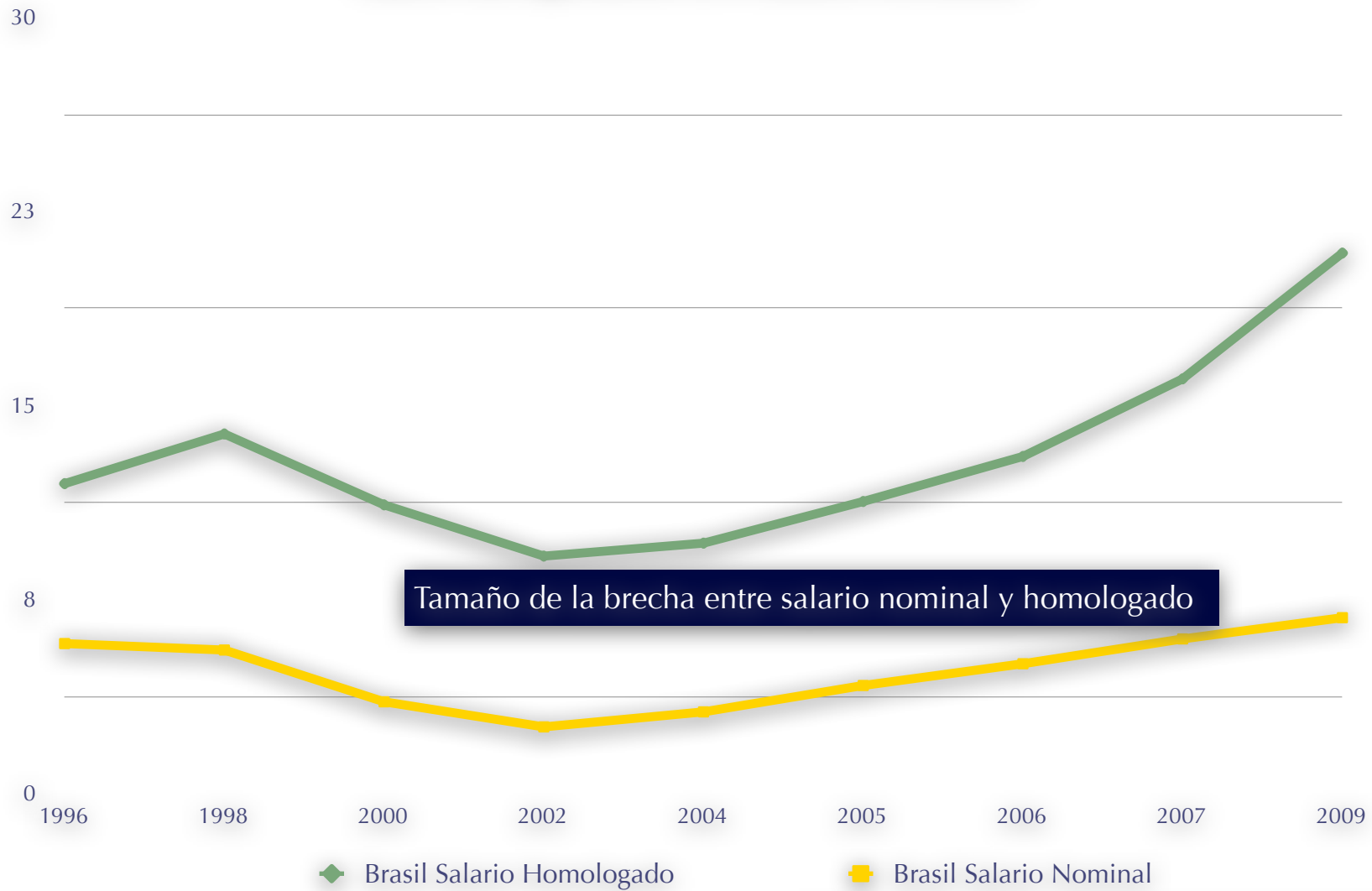
Entre 1996 y 2009, el salario manufacturero por hora homologado de Brasil –el salario requerido para recibir una remuneración equivalente a la de sus homólogos de EUA– aumenta 74,3%, respecto a la relación entre los costos de vida PPC de Brasil y EUA, yendo de \$11,99 en 1996 a \$20,90 dólares EUA en 2009. Empero, dado que los salarios manufactureros por hora de Brasil crecen nominalmente 17,2%, de \$ 5,81 en 1996 a \$ 6,81 en 2009, el índice de homologación salarial brasileño de 1996 cesó de recuperarse después de 2006 y ha regresado a su nivel de 2004 de índice 33, que es 31% menor que su índice 48 de 1996. Si bien los salarios de EUA aumentaron nominalmente 9,4% entre 2006 y 2009, los de Brasil lo hicieron 35,4%. Pero un fuerte aumento de 48% en el costo de vida PPC derrumbó a los salarios reales. Empero, los salarios deberían comenzar a mejorar una vez que la nueva política de apreciación del salario mínimo brasileño comience a reflejarse en todos los salarios a partir de 2010 (Para mayor detalle véase el cuadro T4 en la página 24).

Brecha entre salario manufacturero/hora e índice de homologación PPC a salario real con EUA



Fuentes: BM, OEL de EUAEUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

Brecha entre salario manufacturero nominal/hora y salario homologado en términos de PPC con salario real equivalente EUA (dólares corrientes)



Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

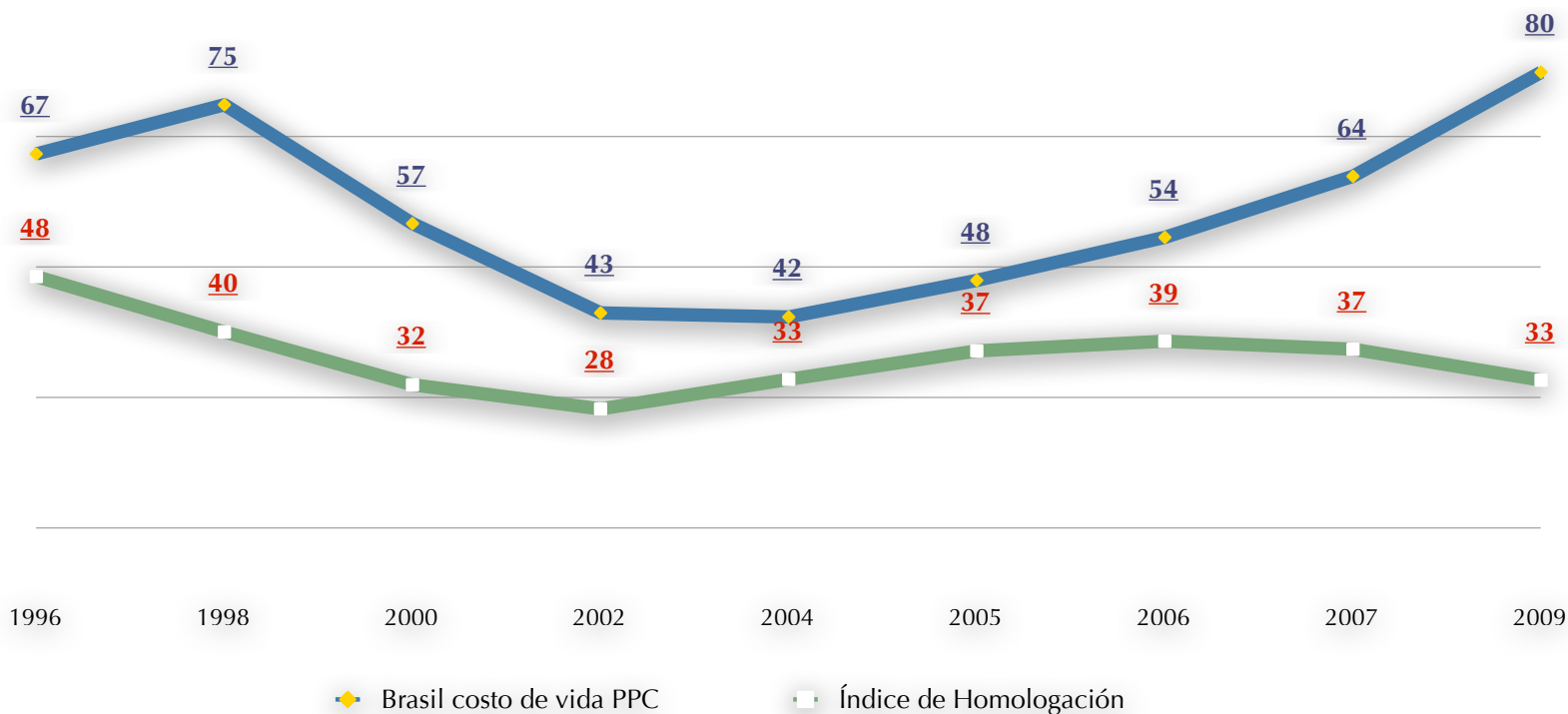
Brecha entre índice de homologación y tamaño de la brecha del salario real manufacturero/hora en Brasil respecto a salario real EUA



Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

Desde 2005 Brasil ha experimentado un fuerte aumento en su costo de vida debido al efecto combinado de la inflación y de la sostenida revaluación de la moneda. Por ello, si el costo de la vida PPC fue el 48% del de EUA en 2005, en 2009 saltó a 80%. En consecuencia, el salario homologado brasileño respecto al de EUA ha crecido sustancialmente. Mientras que el salario EUA creció 11% entre 2005 y 2009, el salario homologado de Brasil lo hizo 95%. Así, al revés de la tendencia entre 1998 y 2004 –cuando la brecha entre costo de vida y homologación disminuyó, ésta ha aumentado ahora considerablemente, sobre todo en los últimos tres años, y de hecho ha causado una disminución en el índice de homologación. Los salarios en Brasil, sin embargo, deberán mejorar a partir de 2010, una vez que la nueva política de apreciación del salario mínimo brasileño muestre su efecto.

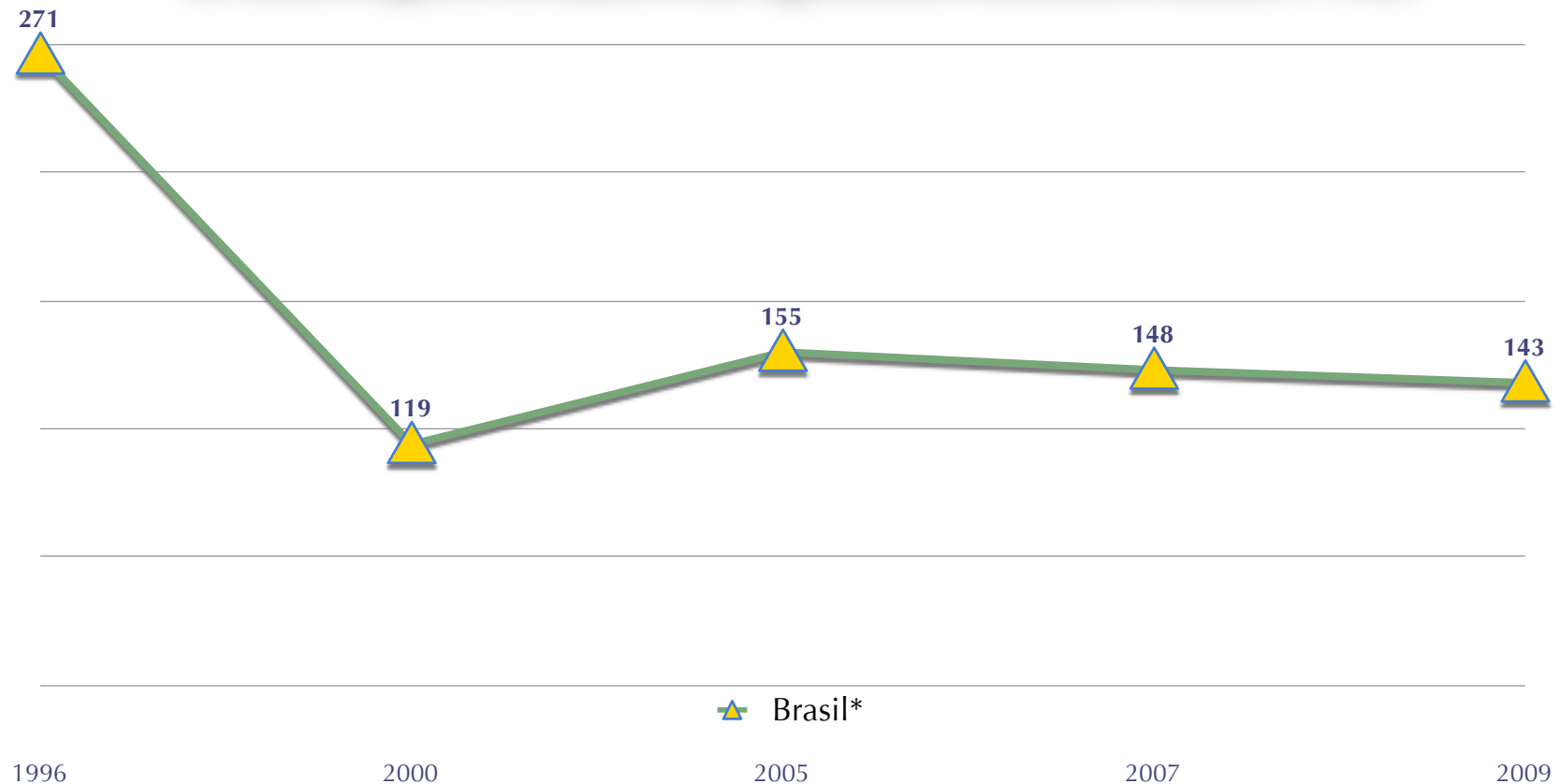
Desempeño de índices de homologación de salario real PPC manufacturero/hora de Brasil con homólogos EUA y comportamiento de índices de paridades de poder de compra de Brasil (costo de vida en términos de PPC – EUA= 100)



Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

Comparando los salarios reales del sector manufacturero brasileño con los de su contraparte mexicana, la segunda economía en Iberoamérica, la primera equivalía a 2,7 veces el valor de la segunda en 1996 para después caer más del 50% durante la crisis de fin de siglo. Posteriormente, los salarios brasileños se recuperaron un poco respecto a su contraparte mexicana para después permanecer estancados. Los salarios de Brasil, como antes se comentó, deben mejorar a partir de 2010, una vez que la nueva política de apreciación del salario mínimo tome efecto.

Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros por hora de Brasil respecto al salario real equivalente mexicano (México = 100)



*Datos de Brasil de 1996 se han comparado con los de México para 1995.

Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial a treinta años

- **Proyección de la homologación de los salarios reales del sector manufacturero para trabajadores de línea de producción entre Brasil y Estados Unidos en el plazo de treinta años de acuerdo al concepto LISDINYS**
- **Antecedentes.** A finales de 2009, el Estado Brasileño decide redefinir el futuro de la política salarial estableciendo claramente un compromiso no sólo con la recuperación salarial al nivel de 1996 –cuando se situaba en sus mejores niveles respecto a Estados Unidos– sino con su homologación con los salarios equivalentes en las principales economías del sistema. A partir de 2010 se establece un plan de incremento anual de los salarios mínimos que el gobierno ha denominado como la “política de revalorización del salario mínimo” (Media Provisória No 474, de 23 de dezembro de 2009: Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1o de janeiro de 2010 e estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2011 e 2023). Como en casi todos los países, los salarios mínimos fungen como el parámetro de referencia para la valoración de los salarios de todos los empleos en la economía. Así es que cada incremento del salario mínimo repercute en el incremento de los demás tabuladores salariales. Así, para 2010, el gobierno Brasileño decretó un aumento de los salarios mínimos de 5,87% sobre la inflación. Dicho incremento representa, en términos nominales, un aumento de **9,68%** o R \$510 reais al mes. La medida constituye una acción directa de recuperación del salario real, independientemente del desempeño de las empresas. Esto, irremediablemente, transferirá renta de los empleadores a los trabajadores, incrementando así la participación laboral dentro de la actividad económica. La medida transfiere riqueza del capital al factor trabajo, avanzando así hacia un entorno de salarios dignos.
- Aún de mayor importancia, el gobierno brasileño envió al congreso, en 2010, un proyecto de ley con tres propuestas de reajuste para el salario mínimo para 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, de dos años antes. 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%. El proyecto de ley fue aprobado en 2011 (LEI 12.382/2011) con los mismos criterios. Así, para 2011, el INPC fue de 6,47%, y ya que el PIB cayó en 2009 -0,6%, el nuevo salario mínimo aprobado para 2011 fue de R\$545 (redondeado de R\$543), un incremento de **6,86%** (SUBCHEFIA DE ASSUNTOS PARLAMENTARES – EMI nº 27/MF/MTE/MP/ MPS – 7 de fevereiro de 2011). No se toma en cuenta un PIB negativo. En cuanto a 2012, el PIB de 2010 creció 7,5% y el INPC creció 6,76%. Por ello, el salario mínimo fue incrementado **14,26%** a R\$622,73 al mes. El incremento promedio para 2010-2012 es entonces de 10,27%. Tomando en cuenta que estos aumentos nominales son muy superiores a los aumentos promedio en EUA (de 3% o menos) y que la moneda brasileña a incrementado su valor, la homologación del salario digno está destinada a mejorar sustancialmente al menos para el periodo 2010-2012 en general y, en particular, en el sector manufacturero. El aumento combinado al salario mínimo nominal desde 2010 es ahora de 33,92%.
- Algunas valoraciones especializadas –en nuestra opinión muy optimistas– consideran que Brasil podría eliminar la pobreza extrema y alcanzar indicadores sociales cercanos a los de los países ricos para el año 2016. Esta es la opinión del Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA por sus siglas en portugués), vinculado a la Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia. El instituto considera que si Brasil logra mantener el ritmo de desempeño que tuvo entre 2003 y 2008, el objetivo de reducir la tasa de pobreza a 4% en 2016 es realista, así como la reducción de la desigualdad a un índice Gini por debajo de 0,4, lo que situaría a Brasil a nivel de los países ricos. El IPEA considera que parte significativa de los avances alcanzados con la pobreza y la desigualdad se deben a la continuidad de la estabilidad monetaria, la mayor expansión económica, el refuerzo del incremento real del salario mínimo y la ampliación del crédito popular (Mariana Sallowicz: Brasil pode zerar miséria e se igualar a países ricos em 2016, diz Ipea, FolhaOnline, 12 de janeiro de 2010). Al respecto, hay indicadores duros que apuntan claramente al avance en la reducción de la pobreza. Uno de los más sólidos es la reducción en el tiempo necesario para comprar la canasta básica de bienes, que en 2009 ha llegado a ser la más baja en el número de horas de trabajo desde 1970 (109 horas y 53 minutos), de acuerdo al Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (Dieese) (FolhaOnline: Tempo de trabalho necessário para comprar cesta básica é o menor desde 1970, 11 de janeiro de 2010). En enero de 2012, el número de horas requerido para comprar la canasta básica de bienes descendió aún más a **20,7%** (87 horas y 6 minutos: DIEESE : Em janeiro, preço da cesta só cai em duas capitais. São Paulo, 06 de fevereiro de 2012).
- No obstante, la valoración del IPEA se antoja optimista. El elemento fundamental para la reducción de la pobreza es, sin lugar a dudas, transformar a los salarios brasileños de su condición de pobreza a una condición de dignidad, mediante la homologación de los salarios reales de toda la economía con los de sus contrapartes en los países de mayor desarrollo. El plan brasileño de revaloración salarial abarca hasta 2023. Así es que parece difícil que se elimine la pobreza en 2016, siete años antes de que se cumpla con el plan brasileño de revaloración salarial. Así mismo, como veremos adelante, nuestro análisis indica que es bastante improbable que se logre homologar a los salarios brasileños –en términos de paridades de poder de compra– con los de sus contrapartes estadounidenses –el parámetro de referencia– en el plazo de catorce años (2010 a 2023). Empero, sí es posible ubicar a ciertos sectores salariales importantes –como el manufacturero– en ese plazo en rangos no demasiado distantes e incluso similares a los de economías hoy consideradas desarrolladas, como Sudcorea y España. El plan hasta 2023 materializaría el objetivo de convertir a parte importante de las compensaciones salariales en salarios dignos y significaría un gran avance en la reducción de la pobreza en Brasil, pero no sería suficiente el plazo para cerrar por completo las brechas salariales entre Brasil y las principales economías. Brasil necesitará alrededor de 25 años como se indica más adelante.

Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial a treinta años

- **Afinidad con el concepto LISDINYS.** El concepto de revaloración salarial brasileño utiliza dos criterios prácticamente idénticos a los criterios de LISDINYS. Brasil utiliza la suma del índice inflacionario o “índice nacional de precios al consumidor” (INPC) del año inmediato anterior y el crecimiento del PIB registrado dos años antes para determinar el porcentaje de incremento del salario mínimo. El concepto LISDINYS también utiliza la suma del índice inflacionario del año inmediato anterior más varios puntos porcentuales. La cantidad exacta de puntos adicionales depende del tamaño de la brecha y del plazo que se imponga cada gobierno para cerrarla. La meta de LISDINYS es la homologación de los salarios – en términos de paridades de poder de compra– de los países en desarrollo con sus contrapartes estadounidenses –para todas las categorías de empleo– 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 la inflación promedio es de 5%, los salarios aumentarían nominalmente en promedio 10% para cumplir la meta.
- **Planteamiento de la proyección.** Utilizando como parámetro los salarios manufactureros de línea de producción brasileños y estadounidenses de 2009, adelante se presenta una proyección a treinta años para la homologación de los salarios reales brasileños con los de sus contrapartes estadounidenses. Se parte del hecho de que el Estado brasileño ha tomado la decisión de incrementar anualmente los salarios mínimos. Se presume, con alto grado de confianza, que los salarios reales para los empleos de todos los sectores económicos se irán incrementando a ritmos similares a los que imprima el Estado brasileño a los salarios mínimos –en función del índice inflacionario y del crecimiento del PIB– puesto que el salario mínimo opera como parámetro de referencia para los incrementos que se apliquen –o no– a los demás tabuladores salariales. Si hay incrementos reales al salario mínimo, los empleadores se verán obligados a incrementar los demás salarios a un ritmo similar con el fin de mantener su competitividad en el mercado laboral.
- El objetivo de esta proyección es valorar lo que sucedería a futuro a los salarios manufactureros conforme Brasil incremente los salarios mínimos de acuerdo a su plan de revalorización salarial. Así mismo, en la misma proyección se aplica el concepto LISDINYS de incrementar los salarios nominales varios puntos por encima de la inflación con el fin de cerrar la brecha salarial. Como se ha expuesto previamente, ambos criterios son prácticamente idénticos. Por ello, al aplicar el criterio brasileño de INPC + PIB se cumple con el criterio LISDINYS de aplicar el INPC + varios puntos por encima de éste. De esta forma, la proyección permite ver con precisión cuál es el índice de homologación salarial al término de catorce años, como se lo propone el plan brasileño; y, si la brecha no se ha cerrado, se identifica el número de años adicionales que serían necesarios para alcanzar la homologación salarial con Estados Unidos.
- La proyección supone que el arranque del plan brasileño se inicia en 2010. De ahí que los salarios que son la cota de partida son los registrados para 2009 para los trabajadores de línea de producción del sector manufacturero. Como en el caso de todas las gráficas anteriores, el análisis utiliza como fuentes de información los salarios nominales reportados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Así mismo, para el cálculo de los costos de vida y el tamaño de las brechas, se utilizan las paridades de poder de compra que el Banco Mundial estima anualmente y aplica en muchos de los indicadores de desarrollo económico. En este análisis se utiliza el diferencial entre el INB (Ingreso Nacional Bruto) y el INB PPC para Brasil, generado de la base de datos de indicadores económicos del Banco Mundial.

Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial a treinta años

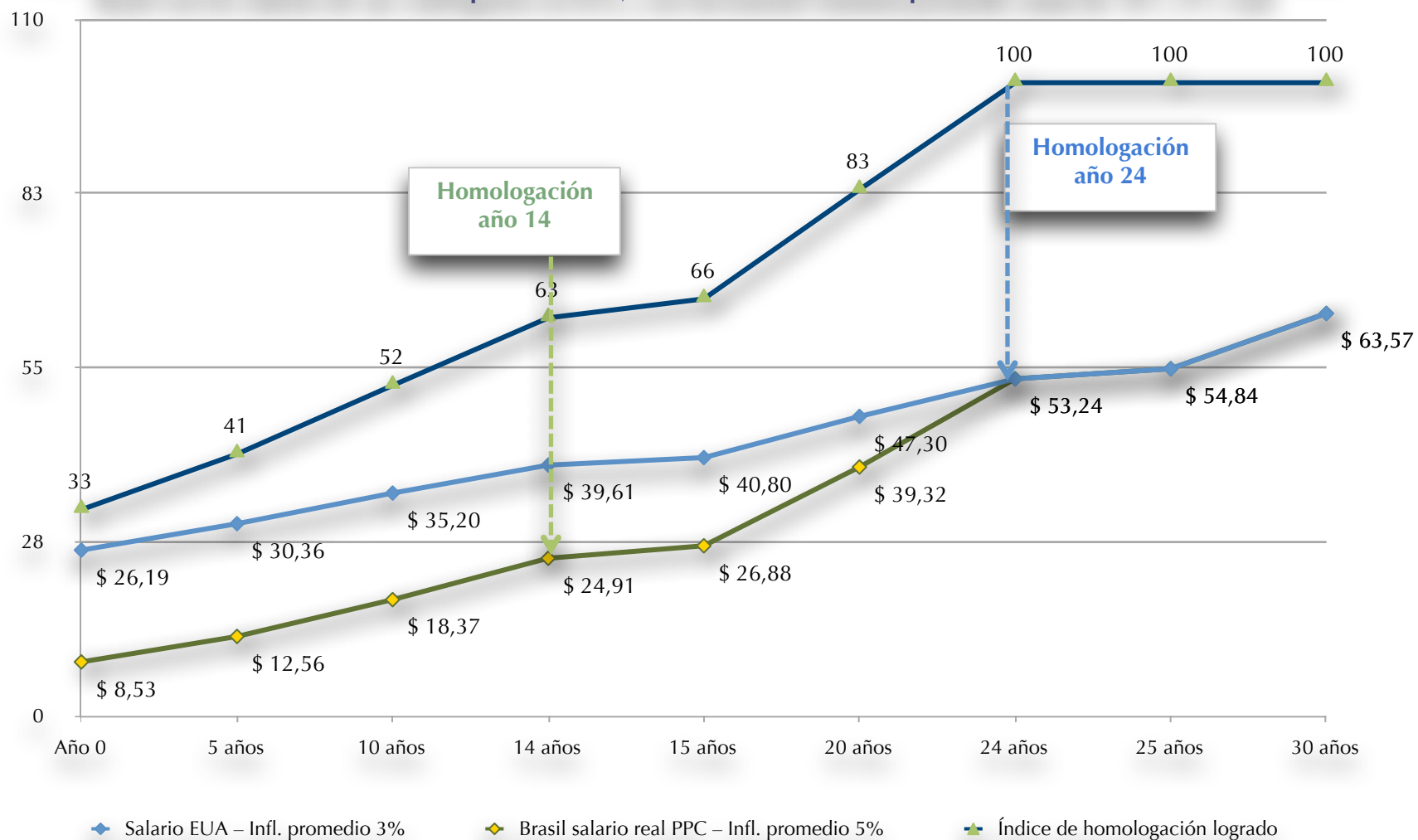
▪ Criterios utilizados en la proyección:

- ➔ Inflación promedio estadounidense: 3%, (promedio de 2,5% entre 2001 y 2011).
- ➔ Inflación promedio brasileña: 5% durante los 30 años de la proyección, (promedio de 6,7% entre 2001 y 2011 y de 5% entre 2006 y 2011).
- ➔ Crecimiento promedio del PIB brasileño de 5%, (promedio de 3,6% entre 2001 y 2010 y de 4,4% entre 2006 y 2010).
- ➔ Los incrementos nominales ya aplicados por el gobierno de Brasil a los salarios mínimos brasileños para los años 2010, 2011 y 2012 –de 9,68%, 6,86% y 14,26% respectivamente– ya están incorporados en la proyección.
- ➔ Incremento promedio anual de los salarios brasileños (INPC + PIB) de 10% hasta cerrarse la brecha y, subsecuentemente, de 5% hasta completar los 30 años.
- ➔ El valor real de los salarios estadounidenses se mantiene constante, aumentándose anualmente su valor nominal 3% para neutralizar la inflación,
- ➔ Se utilizan como parámetro de referencia –y punto de partida– los salarios reales manufactureros de 2009 para ambas economías (Brasil: \$8,53 y EUA: \$26,19). Esta proyección de treinta años comprende el periodo 2010 a 2039.

▪ Resultados de la proyección a treinta años:

- ➔ Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en Brasil en el futuro. Para esta proyección, 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 el nivel de incremento salarial nominal en el contexto del plan de revaloración del salario mínimo que está implementando el gobierno brasileño.
- ➔ Al término de los 14 años que abarca el plan brasileño, el cierre de la brecha salarial no se ha completado, mas sí ha avanzado dramáticamente, alcanzando un índice de homologación de 62,5%.
- ➔ Para que los salarios brasileños se homologuen plenamente con los salarios de sus contrapartes estadounidenses es preciso mantener el mismo ritmo de incremento promedio de 10% anual a los salarios nominales –para un incremento promedio real de 5% anual– durante 23 años, de 5,515% en el año 24 y, subsecuentemente, de 5% hasta el año 30.
- ➔ De esta forma, la homologación salarial requiere de 23 años de incrementos reales a este ritmo para ser completada.
- ➔ Del año 25 al 30 se asume la misma inflación de 5%, 2% puntos por encima de los niveles estadounidenses. Así, los salarios nominales, tanto en Brasil como en Estados Unidos, sólo se incrementan al mismo ritmo de la inflación con el fin de mantener su valor real y la paridad ya homologada con los salarios de sus contrapartes estadounidenses.
- ➔ Comparando los resultados obtenidos en nuestra anterior proyección incluida en nuestra valoración 1996-2008, los nuevos datos indica que tomará 1 año más cerrar la brecha de salario digno. Anteriormente, la brecha se cerró el año 22. Esto es así debido a un fuerte aumento en el costo de vida PPC de 48% entre 2006 y 2009, como se ha señalado anteriormente. Sin embargo, los índices de compensación y el período de tiempo para cerrar la brecha deberán mejorar sustancialmente a partir de 2010, cuando la política del gobierno de revaloración del salario mínimo tome efecto.
- ➔ Cabe señalar que el incremento medio anual que el gobierno ha aplicado al salario mínimo para el período 2010-2012 es de 10,27%, lo que es casi igual al que estamos proyectando aquí. Así, sin proponérselo, la proyección hasta el momento está repitiendo los aumentos reales del salario mínimo. Una vez que se disponga de los datos de la Oficina de Estadísticas del Trabajo de EUA, para el período antes mencionado, evaluaremos qué tanto se acercan los aumentos del salario mínimo a los de los salarios manufactureros.

Proyección a treinta años de la homologación del salario real de los trabajadores manufactureros de línea de producción de Brasil con los salarios de sus contrapartes en EUA, a un incremento nominal promedio anual de 10% (5% real)



No un análisis de pronósticos. Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en Brasil en el futuro. Para esta proyección, 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 el nivel de incremento salarial nominal en el contexto del plan de revaloración del salario mínimo que está implementando el gobierno brasileño.

Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

Prospectiva

- Partiendo de las implicaciones que conlleva el plan del gobierno brasileño para incrementar de manera sostenida los salarios mínimos hasta el año 2023 –y utilizando como salarios de referencia los salarios brasileños del sector manufacturero para trabajadores de línea de producción– puede afirmarse que la medida a aplicarse generará, con toda certeza, muy significativos beneficios en lo económico y social. Enseguida se destacan los beneficios de mayor relevancia:
- Si bien el plan brasileño difícilmente cerrará la brecha salarial con Estados Unidos en 2023, sin duda representará un gran avance que disparará diferentes multiplicadores que generarán el desarrollo endógeno de Brasil. Esto lo situará mucho más cerca de los indicadores socioeconómicos de los países desarrollados que de los en desarrollo. El año pasado confiábamos en que, una vez que se constataran los beneficios de la política de revaloración del salario mínimo, el nuevo gobierno de Dilma Rousseff mantendría la misma política. Empero, antes de lo esperado el gobierno de Rousseff y el Congreso de Brasil ya han convertido en ley el plan de revaloración y parecen comprometidos con él a pesar de que la política opuesta, de depredación de los salarios, se esté ejecutando a nivel mundial y con especial énfasis en la Unión Europea.
- Desde luego, si los supuestos utilizados en nuestra proyección se materializan, Brasil será capaz de homologar la participación de los salarios en el ingreso en aproximadamente un cuarto de siglo. Lo que es mucho más probable que ocurra, es que, mientras los futuros gobiernos de Brasil mantengan su compromiso de dignificar la participación de los trabajadores en los ingresos, Brasil, sin duda, logrará la homologación en el término de treinta años –en el peor de los casos– como lo propone el concepto LISDINYS. Este sería el caso, siempre y cuando la presión social y la voluntad política necesaria para sostener la política salarial que Brasil ha puesto en marcha se combinen para hacer que esto suceda. Como referencia, España y Corea del Sur empezaron a cerrar sus brechas salariales por lo menos desde 1975, y si bien han logrado enorme progreso y sus salarios ya han evolucionado claramente hacia un entorno de salarios dignos, todavía tienen brechas de homologación salarial. Corea del Sur, en particular, después de una reducción espectacular de su brecha salarial (de 89% en 1975 a 17% en 2007, ha vuelto a aumentarla a 35%. Esto es consecuencia directa del hecho de que los mercados financieros presionan implacablemente sobre los empleadores para aumentar el valor del accionista; y la manera más fácil, rápida y más eficaz de lograrlo es mediante la reducción de los salarios reales.
- Sin embargo, la política económica brasileña de apoyo a la demanda –por ahora– generará efectos multiplicadores que consolidarán el desarrollo social, anclado en la generación de demanda agregada. Esto aumentará no sólo los salarios, sino el empleo formal, los ingresos fiscales, el sostenimiento del sistema de seguridad social, las economías de escala y la competitividad de la economía brasileña en el contexto mundial, entre otros. No obstante, el mayor beneficio será la disminución drástica de la pobreza y la disminución de innumerables problemas sociales generados por la pobreza y la exclusión. De esta manera, Brasil seguirá avanzando y abordando, de manera significativa, la construcción de un ámbito donde la mayoría de los brasileños –aunque no así para un segmento considerable– tendrá pleno acceso al disfrute de una amplia gama de derechos humanos esenciales en el desarrollo de sus capacidades para labrarse una vida digna. Por desgracia, es necesario hacer hincapié en que estos supuestos se hacen en el contexto de un ámbito dominado por el mercado, que, por definición, es insostenible, puesto que el consumo adicional que se genere es insostenible en el largo plazo.
- Uno de los mayores beneficios de la revaloración de las participaciones salariales de cualquier país –para situarlas en un ámbito de salarios dignos– es el impacto directo que tiene en la erradicación de las condiciones de desigualdad y exclusión; condiciones que han prevalecido de manera consuetudinaria y de forma muy pronunciada en Brasil. Así es que, si Brasil se compromete seriamente a largo plazo con la materialización de este objetivo central de la justicia social, logrará transformar a su sociedad en una donde prevalezca la igualdad y altos niveles de bienestar, condiciones sine qua non de toda sociedad realmente democrática. No obstante, para que dicho entorno sea sostenible a largo plazo, eventualmente, las sociedades de consumo en todo el mundo tendrán que transformarse en sociedades con un nuevo paradigma centrado en el bienestar de la gente y el planeta y no el mercado, el cual requiere del consumo implacable y omnímodo.
- Por supuesto, no hay garantía de que la actual política de revaloración del salario mínimo será mantenida por los futuros gobiernos brasileños. En cualquier caso, la responsabilidad de asegurar que esta política permanezca recae directamente sobre la sociedad, quien carga con todo el peso de hacer que los futuros gobiernos de Brasil se sientan obligados a consolidar este objetivo. De aquí que sea indispensable que los brasileños estén plenamente conscientes de la necesidad de estar permanentemente involucrados en la cosa pública para asegurar que los futuros gobiernos trabajen en beneficio de la sociedad y no para los dueños del mercado y sus muy privados intereses, como practican con gran entusiasmo los gobiernos en la mayoría de los países hoy en día.

Tabla T4 – La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) de trabajadores manufactureros de LP en términos de paridades de poder de compra 1975-2009

| | 1975 | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2009 | |
|------------------|-----------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Parámetro | 1. Salario por Hora Manufactura LP EUA | 6,19 | 9,67 | 12,76 | 14,88 | 17,24 | 19,73 | 23,60 | 25,13 | 26,19 |
| Canadá | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 1,222 | 1,234 | 1,237 | 1,254 | 1,269 | 1,192 | 1,165 | 1,140 | 1,283 |
| | Tipo de cambio | 1,017 | 1,17 | 1,37 | 1,170 | 1,370 | 1,49 | 1,21 | 1,07 | 1,14 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 1,20 | \$ 1,05 | \$ 0,90 | \$ 1,07 | \$ 0,93 | \$ 0,80 | \$ 0,96 | \$ 1,07 | \$ 1,13 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 7,44 | \$ 10,20 | \$ 11,52 | \$ 15,95 | \$ 15,96 | \$ 15,78 | \$ 22,73 | \$ 26,77 | \$ 29,47 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 5,33 | \$ 8,55 | \$ 12,62 | \$ 15,51 | \$ 18,14 | \$ 20,98 | \$ 25,22 | \$ 27,17 | \$ 23,46 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 6,40 | \$ 9,02 | \$ 11,40 | \$ 16,62 | \$ 16,80 | \$ 16,78 | \$ 24,29 | \$ 28,94 | \$ 26,40 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 1,04 | \$ 1,18 | \$ 0,12 | \$ (0,67) | \$ (0,84) | \$ (1,00) | \$ (1,56) | \$ (2,17) | \$ 3,07 |
| | Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,86 | 0,88 | 0,99 | 1,04 | 1,05 | 1,06 | 1,07 | 1,08 | 0,90 |
| Sudcorea | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 238,900 | 469,826 | 475,856 | 534,158 | 668,807 | 655,045 | 760,441 | 750,774 | 929,230 |
| | Tipo de cambio | 484 | 607,4 | 870,02 | 707,76 | 771,27 | 1130,96 | 1024,12 | 929,26 | 1276,93 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,49 | \$ 0,77 | \$ 0,55 | \$ 0,75 | \$ 0,87 | \$ 0,58 | \$ 0,74 | \$ 0,81 | \$ 0,73 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 3,06 | \$ 7,48 | \$ 6,98 | \$ 11,23 | \$ 14,95 | \$ 11,43 | \$ 17,52 | \$ 20,30 | \$ 19,06 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 0,67 | \$ 1,27 | \$ 2,34 | \$ 5,02 | \$ 8,70 | \$ 14,74 | \$ 17,78 | \$ 20,98 | \$ 17,03 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 0,33 | \$ 0,98 | \$ 1,28 | \$ 3,79 | \$ 7,54 | \$ 8,54 | \$ 13,20 | \$ 16,95 | \$ 12,39 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 2,73 | \$ 6,50 | \$ 5,70 | \$ 7,44 | \$ 7,41 | \$ 2,89 | \$ 4,32 | \$ 3,35 | \$ 6,67 |
| | Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,11 | 0,13 | 0,18 | 0,34 | 0,50 | 0,75 | 0,75 | 0,83 | 0,65 |

Tabla T4 – La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) de trabajadores manufactureros de LP en términos de paridades de poder de compra 1975-2009

| | | 1975 | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2009 |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| Parámetro | 1. Salario por Hora Manufactura LP EUA | 6,19 | 9,67 | 12,76 | 14,88 | 17,24 | 19,73 | 23,60 | 25,13 | 26,19 |
| Japón | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 286,000 | 283,358 | 205,644 | 206,539 | 168,142 | 143,776 | 138,352 | 128,134 | 106,775 |
| | Tipo de cambio | 296,79 | 226,74 | 238,54 | 144,79 | 94,06 | 107,77 | 110,22 | 117,75 | 93,57 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,96 \$ | 1,25 \$ | 0,86 \$ | 1,43 \$ | 1,79 \$ | 1,33 \$ | 1,26 \$ | 1,09 \$ | 1,14 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 5,96 \$ | 12,08 \$ | 11,00 \$ | 21,23 \$ | 30,82 \$ | 26,32 \$ | 29,62 \$ | 27,35 \$ | 29,89 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 3,06 \$ | 4,33 \$ | 7,24 \$ | 8,78 \$ | 13,06 \$ | 16,26 \$ | 16,98 \$ | 18,17 \$ | 22,22 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 2,95 \$ | 5,41 \$ | 6,24 \$ | 12,52 \$ | 23,34 \$ | 21,69 \$ | 21,31 \$ | 19,77 \$ | 25,36 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 3,01 \$ | 6,67 \$ | 4,76 \$ | 8,71 \$ | 7,48 \$ | 4,63 \$ | 8,31 \$ | 7,58 \$ | 4,53 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,49 | 0,45 | 0,57 | 0,59 | 0,76 | 0,82 | 0,72 | 0,72 | 0,85 | |
| Francia | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 4,978 | 5,714 | 6,716 | 6,366 | 6,212 | 1,030 | 0,936 | 0,874 | 0,901 |
| | Tipo de cambio | 4,29 | 4,23 | 8,99 | 5,450 | 4,990 | 1,0832 | 0,8033 | 0,7293 | 0,7176 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 1,16 \$ | 1,35 \$ | 0,75 \$ | 1,17 \$ | 1,24 \$ | 0,95 \$ | 1,17 \$ | 1,20 \$ | 1,26 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 7,18 \$ | 13,06 \$ | 9,53 \$ | 17,38 \$ | 21,46 \$ | 18,77 \$ | 27,50 \$ | 30,10 \$ | 32,88 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 4,07 \$ | 6,91 \$ | 10,51 \$ | 13,84 \$ | 16,08 \$ | 16,78 \$ | 21,42 \$ | 24,16 \$ | 24,23 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 4,72 \$ | 9,33 \$ | 7,85 \$ | 16,17 \$ | 20,02 \$ | 15,96 \$ | 24,96 \$ | 28,94 \$ | 30,42 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 2,46 \$ | 3,73 \$ | 1,68 \$ | 1,21 \$ | 1,44 \$ | 2,81 \$ | 2,54 \$ | 1,16 \$ | 2,46 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,66 | 0,71 | 0,82 | 0,93 | 0,93 | 0,85 | 0,91 | 0,96 | 0,93 | |
| Alemania | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 3,062 | 2,330 | 2,042 | 1,795 | 1,831 | 1,075 | 0,888 | 0,794 | 0,826 |
| | Tipo de cambio | 2,4553 | 1,8175 | 2,9419 | 1,6166 | 1,4321 | 1,0832 | 0,8033 | 0,7293 | 0,7176 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 1,25 \$ | 1,28 \$ | 0,69 \$ | 1,11 \$ | 1,28 \$ | 0,99 \$ | 1,11 \$ | 1,09 \$ | 1,15 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 7,72 \$ | 12,39 \$ | 8,86 \$ | 16,52 \$ | 22,04 \$ | 19,58 \$ | 26,08 \$ | 27,35 \$ | 30,16 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 4,14 \$ | 7,84 \$ | 11,31 \$ | 16,26 \$ | 20,47 \$ | 19,77 \$ | 25,91 \$ | 30,19 \$ | 30,22 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 5,16 \$ | 10,05 \$ | 7,85 \$ | 18,05 \$ | 26,17 \$ | 19,62 \$ | 28,64 \$ | 32,85 \$ | 34,80 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 2,56 \$ | 2,34 \$ | 1,01 \$ | (1,53) \$ | (4,13) \$ | (0,04) \$ | (2,56) \$ | (5,50) \$ | (4,64) |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,67 | 0,81 | 0,89 | 1,09 | 1,19 | 1,00 | 1,10 | 1,20 | 1,15 | |
| Italia | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 539,500 | 751,484 | 1151,038 | 1238,936 | 1548,189 | 0,891 | 0,875 | 0,773 | 0,790 |
| | Tipo de cambio | 652,85 | 856,45 | 1909,440 | 1198,1 | 1628,930 | 1,0832 | 0,8033 | 0,7293 | 0,7176 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,83 \$ | 0,88 \$ | 0,60 \$ | 1,03 \$ | 0,95 \$ | 0,82 \$ | 1,09 \$ | 1,06 \$ | 1,10 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 5,12 \$ | 8,48 \$ | 7,69 \$ | 15,39 \$ | 16,39 \$ | 16,23 \$ | 25,69 \$ | 26,64 \$ | 28,81 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 5,69 \$ | 9,35 \$ | 12,72 \$ | 17,42 \$ | 17,58 \$ | 17,67 \$ | 22,37 \$ | 26,65 \$ | 27,88 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 4,70 \$ | 8,20 \$ | 7,67 \$ | 18,01 \$ | 16,71 \$ | 14,53 \$ | 24,35 \$ | 28,25 \$ | 30,67 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 0,42 \$ | 0,28 \$ | 0,02 \$ | (2,62) \$ | (0,32) \$ | 1,70 \$ | 1,34 \$ | (1,61) \$ | (1,86) |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,92 | 0,97 | 1,00 | 1,17 | 1,02 | 0,90 | 0,95 | 1,06 | 1,06 | |
| Reino Unido | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 0,380 | 0,444 | 0,541 | 0,583 | 0,636 | 0,658 | 0,643 | 0,609 | 0,740 |
| | Tipo de cambio | 0,452 | 0,43 | 0,779 | 0,563 | 0,634 | 0,661 | 0,55 | 0,50 | 0,642 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,84 \$ | 1,03 \$ | 0,69 \$ | 1,04 \$ | 1,00 \$ | 1,00 \$ | 1,17 \$ | 1,22 \$ | 1,15 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 5,21 \$ | 9,97 \$ | 8,86 \$ | 15,41 \$ | 17,29 \$ | 19,65 \$ | 27,57 \$ | 30,60 \$ | 30,19 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 3,86 \$ | 7,07 \$ | 8,71 \$ | 11,69 \$ | 13,35 \$ | 16,67 \$ | 21,03 \$ | 23,83 \$ | 20,26 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 3,25 \$ | 7,29 \$ | 6,05 \$ | 12,11 \$ | 13,39 \$ | 16,60 \$ | 24,57 \$ | 29,01 \$ | 23,35 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 1,96 \$ | 2,68 \$ | 2,81 \$ | 3,30 \$ | 3,90 \$ | 3,05 \$ | 3,00 \$ | 1,59 \$ | 6,84 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,62 | 0,73 | 0,68 | 0,79 | 0,77 | 0,84 | 0,89 | 0,95 | 0,77 | |

Tabla T4 – La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) de trabajadores manufactureros de LP en términos de paridades de poder de compra 1975-2009

| | | 1975 | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2009 |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Parámetro | 1. Salario por Hora Manufactura LP EUA | 6,19 | 9,67 | 12,76 | 14,88 | 17,24 | 19,73 | 23,60 | 25,13 | 26,19 |
| España | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 44,830 | 64,181 | 82,874 | 91,745 | 114,175 | 0,790 | 0,757 | 0,681 | 0,730 |
| | Tipo de cambio | 57,41 | 71,70 | 170,04 | 101,930 | 124,69 | 1,0832 | 0,8033 | 0,7293 | 0,7176 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,78 \$ | 0,90 \$ | 0,49 \$ | 0,90 \$ | 0,92 \$ | 0,73 \$ | 0,94 \$ | 0,93 \$ | 1,02 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 4,83 \$ | 8,66 \$ | 6,22 \$ | 13,39 \$ | 15,79 \$ | 14,39 \$ | 22,25 \$ | 23,45 \$ | 26,64 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 3,19 \$ | 6,47 \$ | 9,42 \$ | 12,48 \$ | 13,76 \$ | 14,49 \$ | 18,73 \$ | 22,61 \$ | 23,30 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 2,49 \$ | 5,79 \$ | 4,59 \$ | 11,23 \$ | 12,60 \$ | 10,57 \$ | 17,66 \$ | 21,10 \$ | 23,70 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 2,34 \$ | 2,87 \$ | 1,63 \$ | 2,16 \$ | 3,19 \$ | 3,82 \$ | 4,59 \$ | 2,35 \$ | 2,94 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,52 | 0,67 | 0,74 | 0,84 | 0,80 | 0,73 | 0,79 | 0,90 | 0,89 | |
| México | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 9,700 | 15,213 | 117,389 | 1332,653 | 3,723 | 5,396 | 7,113 | 7,152 | 8,613 |
| | Tipo de cambio | 12,50 | 22,97 | 256,9 | 2813,0 | 6,42 | 9,46 | 10,89 | 10,93 | 13,51 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,78 \$ | 0,66 \$ | 0,46 \$ | 0,47 \$ | 0,58 \$ | 0,57 \$ | 0,65 \$ | 0,65 \$ | 0,64 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 4,80 \$ | 6,40 \$ | 5,83 \$ | 7,05 \$ | 10,00 \$ | 11,25 \$ | 15,41 \$ | 16,44 \$ | 16,70 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 2,32 \$ | 4,09 \$ | 4,27 \$ | 4,10 \$ | 3,19 \$ | 5,29 \$ | 5,63 \$ | 6,34 \$ | 5,98 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 1,80 \$ | 2,71 \$ | 1,95 \$ | 1,94 \$ | 1,85 \$ | 3,02 \$ | 3,68 \$ | 4,15 \$ | 3,81 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 3,00 \$ | 3,69 \$ | 3,88 \$ | 5,11 \$ | 8,15 \$ | 8,23 \$ | 11,73 \$ | 12,29 \$ | 12,89 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,37 | 0,42 | 0,33 | 0,28 | 0,19 | 0,27 | 0,24 | 0,25 | 0,23 | |
| | | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2009 |
| Parámetro | 1. Salario por Hora Manufactura LP EUA | 17,82 | 18,59 | 19,73 | 21,42 | 22,92 | 23,60 | 23,94 | 25,13 | 26,19 |
| Brasil | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 0,676 | 0,869 | 1,036 | 1,253 | 1,237 | 1,166 | 1,184 | 1,242 | 1,596 |
| | Tipo de cambio | 1,005 | 1,161 | 1,830 | 2,921 | 2,926 | 2,435 | 2,174 | 1,946 | 2,00 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,67 \$ | 0,75 \$ | 0,57 \$ | 0,43 \$ | 0,42 \$ | 0,48 \$ | 0,54 \$ | 0,64 \$ | 0,80 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 11,99 \$ | 13,91 \$ | 11,17 \$ | 9,19 \$ | 9,69 \$ | 11,30 \$ | 13,04 \$ | 16,04 \$ | 20,90 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 8,64 \$ | 7,43 \$ | 6,29 \$ | 6,04 \$ | 7,50 \$ | 8,75 \$ | 9,23 \$ | 9,38 \$ | 8,54 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 5,81 \$ | 5,56 \$ | 3,56 \$ | 2,59 \$ | 3,17 \$ | 4,19 \$ | 5,03 \$ | 5,99 \$ | 6,81 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 6,18 \$ | 8,35 \$ | 7,61 \$ | 6,60 \$ | 6,52 \$ | 7,11 \$ | 8,01 \$ | 10,05 \$ | 14,09 |
| Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,48 | 0,40 | 0,32 | 0,28 | 0,33 | 0,37 | 0,39 | 0,37 | 0,33 | |

Tabla T4 – La Alianza Global Jus Semper - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) de trabajadores manufactureros de LP en términos de paridades de poder de compra 1975-2009

| | | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 | 2009 |
|------------------|-----------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Parámetro | 1. Salario por Hora Manufactura LP EUA | 9,67 | 12,76 | 14,88 | 17,24 | 19,73 | 23,60 | 25,13 | 26,19 |
| Hong Kong | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 3,83 | 4,60 | 5,92 | 7,82 | 7,79 | 6,13 | 5,581 | 5,451 |
| | Tipo de cambio | 4,976 | 7,791 | 7,790 | 7,736 | 7,792 | 7,777 | 7,801 | 7,752 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,77 \$ | 0,59 \$ | 0,76 \$ | 1,01 \$ | 1,00 \$ | 0,79 \$ | 0,72 \$ | 0,70 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 7,45 \$ | 7,53 \$ | 11,31 \$ | 17,43 \$ | 19,72 \$ | 18,60 \$ | 17,98 \$ | 18,42 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 2,00 \$ | 3,00 \$ | 4,34 \$ | 4,84 \$ | 5,50 \$ | 7,09 \$ | 8,04 \$ | 8,28 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 1,54 \$ | 1,77 \$ | 3,30 \$ | 4,89 \$ | 5,50 \$ | 5,59 \$ | 5,75 \$ | 5,82 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 5,91 \$ | 5,76 \$ | 8,01 \$ | 12,54 \$ | 14,22 \$ | 13,01 \$ | 12,23 \$ | 12,60 |
| | Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,21 | 0,24 | 0,29 | 0,28 | 0,28 | 0,30 | 0,32 | 0,32 |
| Singapur | PIB PPCs en Moneda Nacional* | 1,564 | 1,372 | 1,238 | 1,278 | 1,224 | 1,117 | 1,016 | 1,085 |
| | Tipo de cambio | 2,141 | 2,200 | 1,813 | 1,417 | 1,725 | 1,664 | 1,507 | 1,454 |
| | PIB PPCs en dólares EUA | \$ 0,73 \$ | 0,62 \$ | 0,68 \$ | 0,90 \$ | 0,71 \$ | 0,67 \$ | 0,67 \$ | 0,75 |
| | 2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA | \$ 7,07 \$ | 7,96 \$ | 10,16 \$ | 15,55 \$ | 14,00 \$ | 15,84 \$ | 16,93 \$ | 19,54 |
| | 3. Compensación real actual en \$ EUA | \$ 2,12 \$ | 4,12 \$ | 5,58 \$ | 8,55 \$ | 10,41 \$ | 10,96 \$ | 12,61 \$ | 12,37 |
| | 4. Compensación nominal actual \$ EUA | \$ 1,55 \$ | 2,57 \$ | 3,81 \$ | 7,71 \$ | 7,39 \$ | 7,36 \$ | 8,50 \$ | 9,23 |
| | Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4) | \$ 5,52 \$ | 5,39 \$ | 6,35 \$ | 7,84 \$ | 6,61 \$ | 8,48 \$ | 8,43 \$ | 10,31 |
| | Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1) | 0,22 | 0,32 | 0,37 | 0,50 | 0,53 | 0,46 | 0,50 | 0,47 |

Definiciones:

- ❖ PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan la unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridas para comprar los mismos bienes y servicios que se pueden comprar en el país base con una unidad monetaria. Este análisis usa a EUA y al dólar EUA como parámetro cota referente y asume sus salarios como dignos.
- ❖ Salario/hora línea de producción es el "costo de compensación/hora" según lo define la Oficina de Estadísticas del Departamento 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 de modo equivalente 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 salario nominal pagado y salario homologado/hora equivalente en PPC (4 entre 2); o la relación entre salario real actual (3) y 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 del Banco Mundial. De acuerdo a este, las PPCs 2005 revelan que el tamaño de sus economías fue a menudo sobrestimado.
- ❖ De acuerdo a I Banco Mundial, las PPCs 2005 son las más completas para los 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, 1975-2010 (INB e INB PPC, Método del Atlas)
- X Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera, marzo 2011. Dpto. del Trabajo de EUA, OEL. – 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.

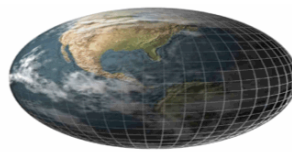
Este será el último informe para trabajadores de producción, ya que el Departamento de Trabajo de EUA ha dejado de difundir los datos sólo para estos trabajadores. A partir de 2010, los datos reportarán los costos laborales para todos los trabajadores de manufactura, incluyendo a los de producción.

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.



La Alianza Global Jus Semper