

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 (1996-2008)

Gráficas de brecha salarial manufacturera para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996 -2008)

© 2010. 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 2008	8
• Brechas salarios reales con salarios EUA vía PPCs 2008	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 EEUU	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 EEUU	14
• Desempeño de índices de homologación de salario real PPC con EEUU y comportamiento índices PPC	15
• Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros/hora de Brasil y México	16
• Desempeño de índices de homologación de salario real PPC manufacturero/hora de Brasil y México	17
• Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial a treinta años	18
• Prospectiva	22
• Tabla T4 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de • PPCs 1975-2008	23
• Definiciones y Fuentes	27

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 2008

(de aquí en adelante, todos los salarios se refieren a salarios promedio para línea de producción del sector manufacturero a menos que se estipule que abarcan a todos los empleados del sector manufacturero)

- 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 \$25,65/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$3,12/hora y \$6,93/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 70¢ y 72¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$17,86/hora y \$18,59/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 (\$29,78) es 103% del salario equivalente necesario (\$28,92) para estar a la par, con un PPC de \$1,13 por cada \$1 dólar EUA.

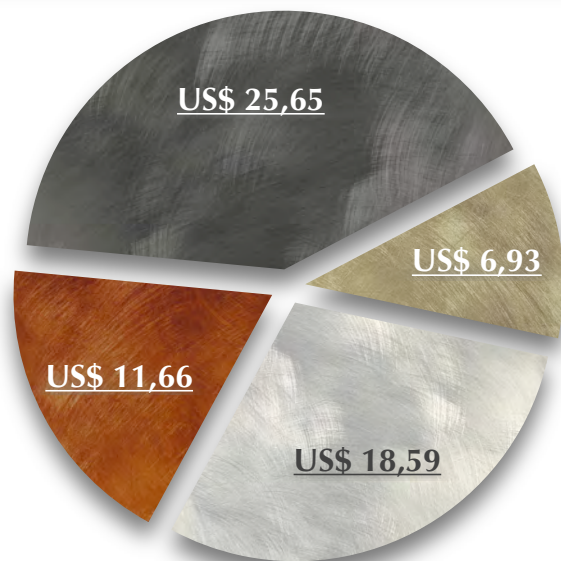
Salario Nominal, Salario Real y Homologación de Salarios para Obreros Manufactureros en Base a Cotas de Paridades de Poder de Compra (PPCs)					
2008	Salario por Hora	PPC	PPC	Salario por Hora Nominal	Índice de
	Nominal	2008	Salario Real	Homologado	Homologación
Estados Unidos	US\$ 25,65	100	US\$ 25,65	US\$ 25,65	100
Canadá	US\$ 29,78 116%	113	US\$ 26,41 103%	US\$ 28,92 113%	103
México	US\$ 3,12 12%	70	US\$ 4,48 17%	US\$ 17,86 70%	17
Brasil	US\$ 6,93 27%	72	US\$ 9,56 37%	US\$ 18,59 72%	37

Fuentes:
 Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas de Trabajo, Agosto 2010. (dólares corrientes).
 Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2008 (INB e INB PPC, Método del Átlas)

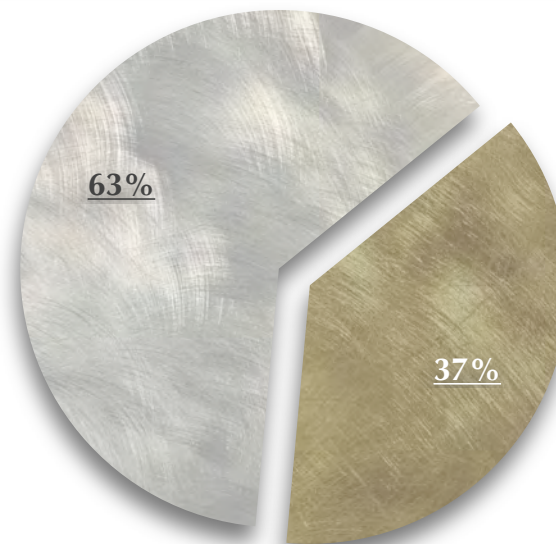
El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

Un Ejemplo Clásico en 2008

- Desde una perspectiva gráfica, el primer pastel muestra el salario real estadounidense para trabajadores de línea de producción del sector manufacturero, que siempre actúa de parámetro de referencia. En el caso de Brasil, 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 \$18,59 es lo que el trabajador brasileño de línea de producción del sector manufacturero debería percibir para ser remunerado de manera equivalente (en términos de poder de compra) por hacer un trabajo equivalente. Empero, sólo recibe \$6,93 en lugar de \$18,59, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$11,66, que constituye gran parte de la plusvalía que legítimamente corresponde al trabajador brasileño, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 63% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 37% de lo que le corresponde al trabajador.



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



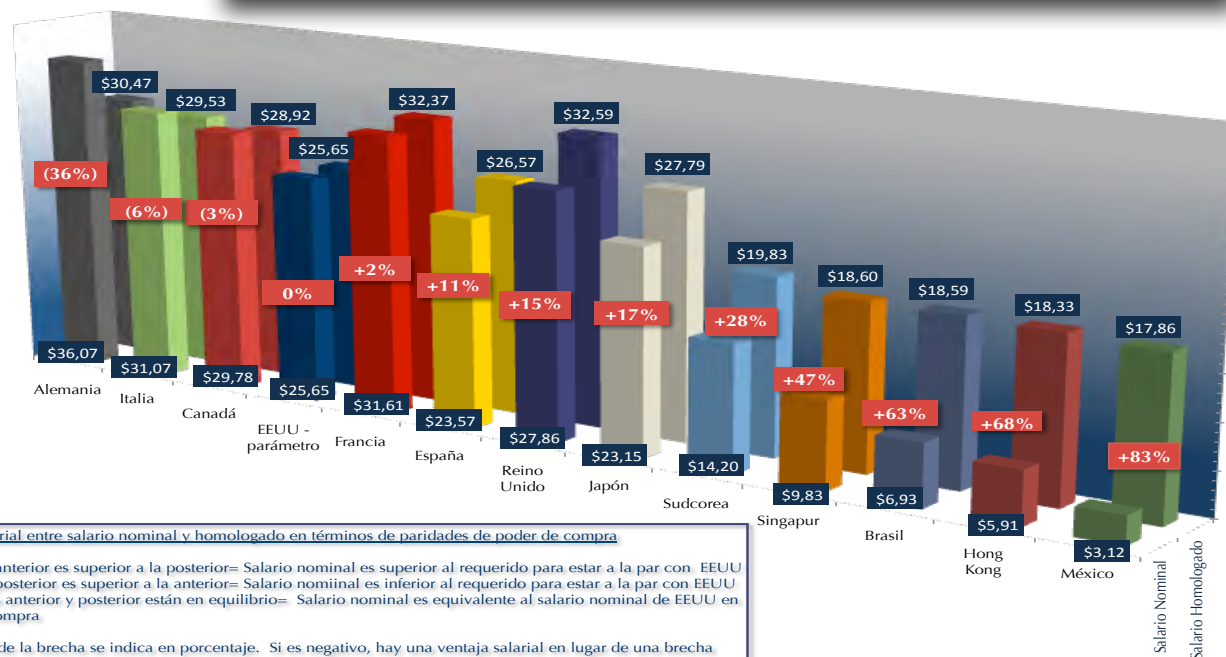
- Salario nominal percibido
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador

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

Comparativo de brechas salariales para economías seleccionadas

- En 2008 el impacto de la mayor depresión del capitalismo global desde 1929 no se deja aún sentir en los salarios reales de los trabajadores manufactureros de línea de producción en referencia a su homologación con los salarios reales de sus contrapartes estadounidenses. Alemania, Italia y Canadá gozan de salarios nominales superiores en valor real a lo requerido para estar a la par con los de sus contrapartes estadounidenses.
- Los salarios reales del área euro continúan su tendencia ascendente. Esto se refleja en el incremento de los índices por encima de la homologación salarial en Alemania e Italia, la muy cercana homologación salarial francesa y la continuación de la tendencia de homologación en España que ahora rebasa al Reino Unido. En contraste, los salarios reales en éste último sufren una drástica caída de 10%.
- En Asia, Japón revierte una tendencia de estancamiento en su nivel de homologación que arrastraba desde 2001, rebasando así a Sudcorea, que llevaba una consistente tendencia hacia la homologación desde 1975, y que ahora sufre una fuerte devaluación y una caída de los salarios reales de 16%. Hong Kong no reporta cambio significativo alguno. Singapur experimenta cierta mejoría, aunque todavía por debajo de su mejor posición en 2006.
- En las Américas, la recuperación salarial brasileña continuó estancada en 2008. En 2009, Brasil instituyó un aumento anual de los salarios mínimos – a partir de 2010 y en completa afinidad con el concepto LISDINYS– que resulta de la suma del índice de inflación y del crecimiento del PIB. Esto deberá reflejar, a partir de ese año, una fuerte revalorización de los salarios manufactureros. Canadá mantiene su ligero superávit casi invariable. México mantiene su rígida y deliberada política de pauperización que desde 2000 tiene a los salarios reales estancados. Lo peor de todo es que se espera que a partir de 2009, con una economía totalmente dependiente de Estados Unidos, los salarios reales ahonden su pauperización a los niveles registrados en 1995 o aún peores. El sometimiento de los salarios mexicanos a condiciones de moderno trabajo esclavo, en lugar de acercarlo al referente estadounidense, lo acerca peligrosamente a los niveles salariales de países como China y La India, que aprovechándose del tamaño de su fuerza laboral, son referentes de los peores índices de salarios de explotación.

Brecha entre salario nominal y homologado con salario EUA vía PPCs (Costos de compensación manufacturera por hora en dólares EUA)



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 – Agosto 2010.
Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales

La Alianza Global Jus Semper © 2010

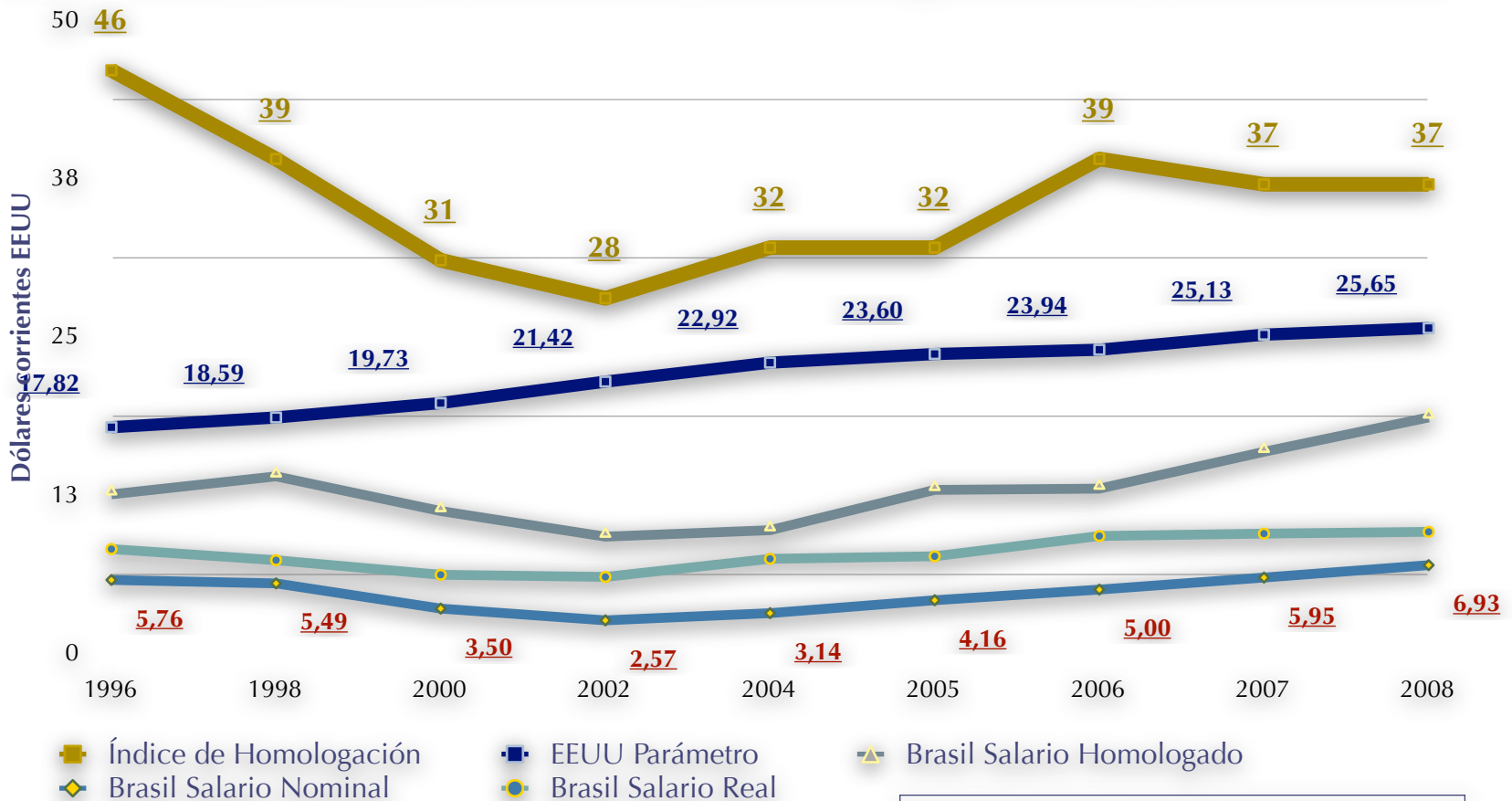
Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en Brasil

La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil continúa estancada en 2008. 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 39% (de índice 28 a 39), debido al fuerte aumento de los salarios nominales, con promedio anual de 25% entre 2002 y 2006, para un aumento total de 95% 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 53,8% en ese periodo. En 2007, empero, el costo de vida aumenta 16,7% y 14,3% en 2008, para un fuerte aumento total de 33,3% en sólo dos años respecto a 2006. En contraste, en ese mismo periodo, los salarios nominales se incrementan 38,6%, por lo que los salarios reales lo hacen en 3,6% mientras que los salarios reales estadounidenses aumentan el doble (7,1%). Esto provoca que el salario homologado aumente 43,3%, por lo que el índice de homologación desciende a 37 desde 2007 y continúe así en 2008.
- 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 mínimo reales. 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, basado en el plan brasileño para los salarios mínimos.

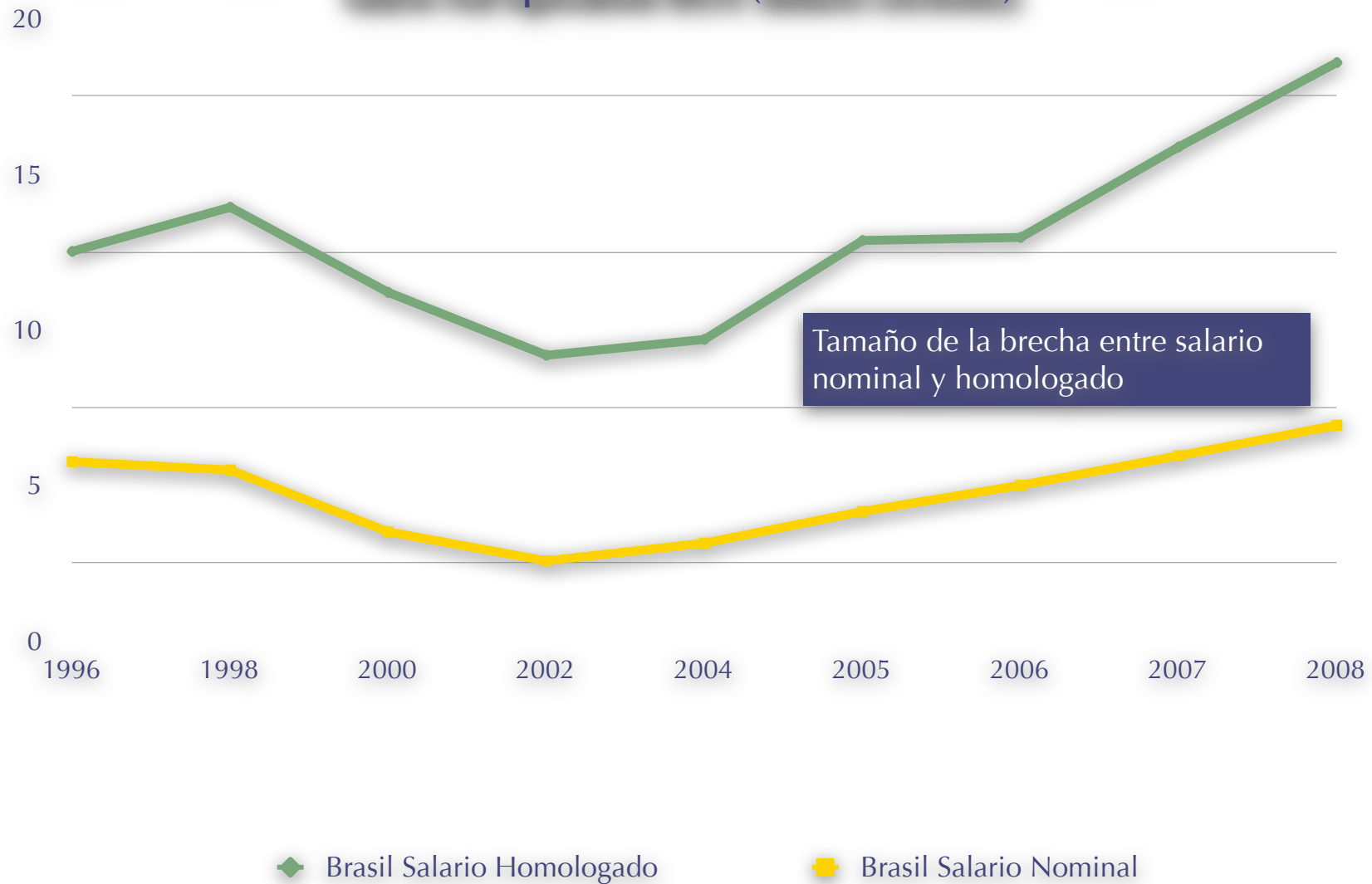
- Entre 1996 y 2008, el salario manufacturero homologado brasileño por hora –el salario requerido para recibir una remuneración equivalente a la de sus contrapartes en EUA– aumenta 48,5%, en función de la relación entre los costos de vida PPC de Brasil y EUA, pasando de \$12,52 en 1996 a \$18,59 EUA en 2008. No obstante, como el salario nominal manufacturero por hora sólo aumentó 20,3%, pasando de \$5,76 en 1996 a \$6,93 EUA en 2008, el nivel de homologación salarial brasileño de 1996 (índice 46) todavía no se ha recuperado y se sitúa estancado desde 2007 en un nivel 20% (índice 37) por debajo del registrado en 1996.

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



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

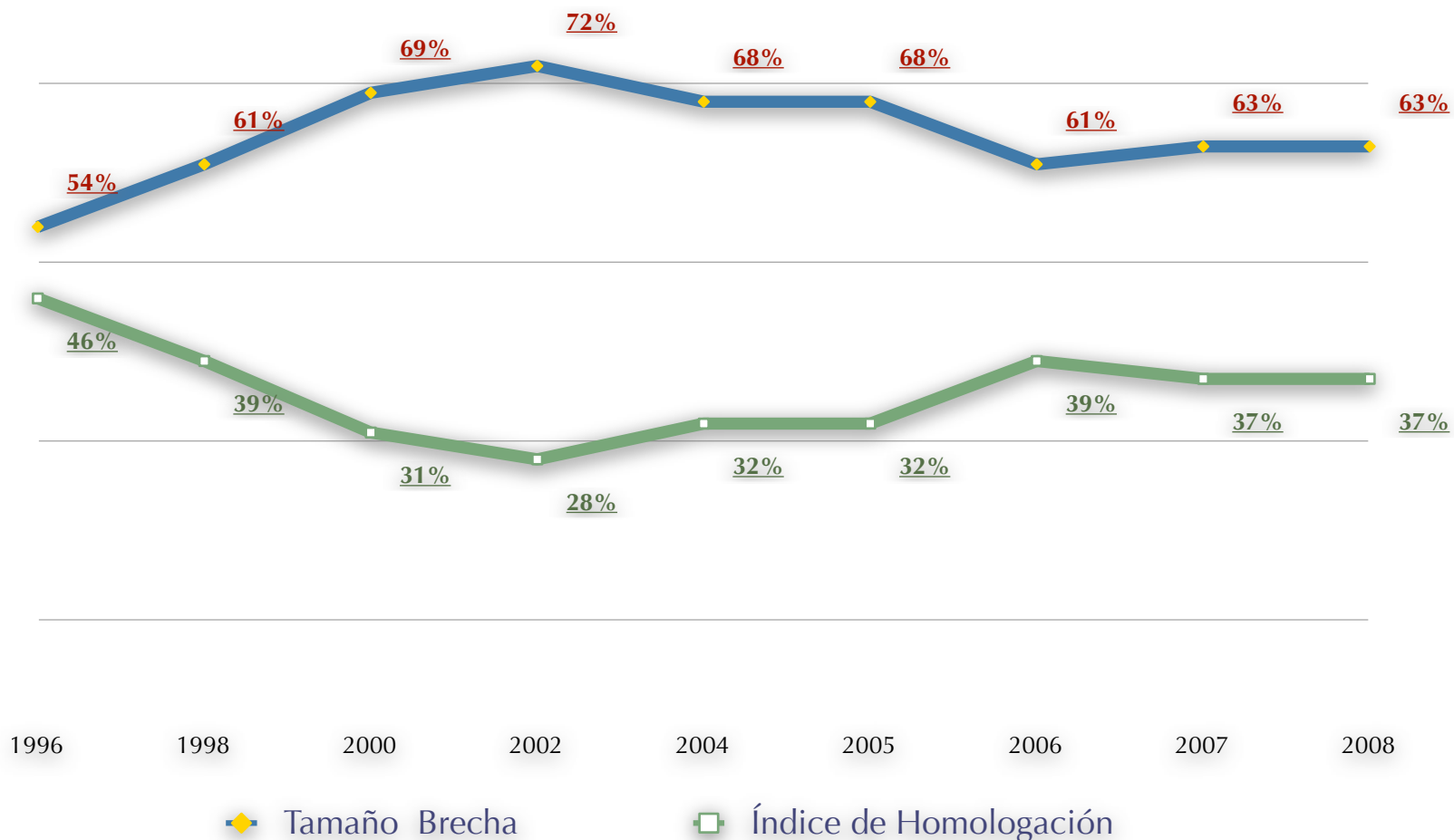
Brecha entre salario manufacturero nominal/hora y salario homologado en términos de PPC con salario real equivalente EEUU (dólares corrientes)



Tamaño de la brecha entre salario nominal y homologado

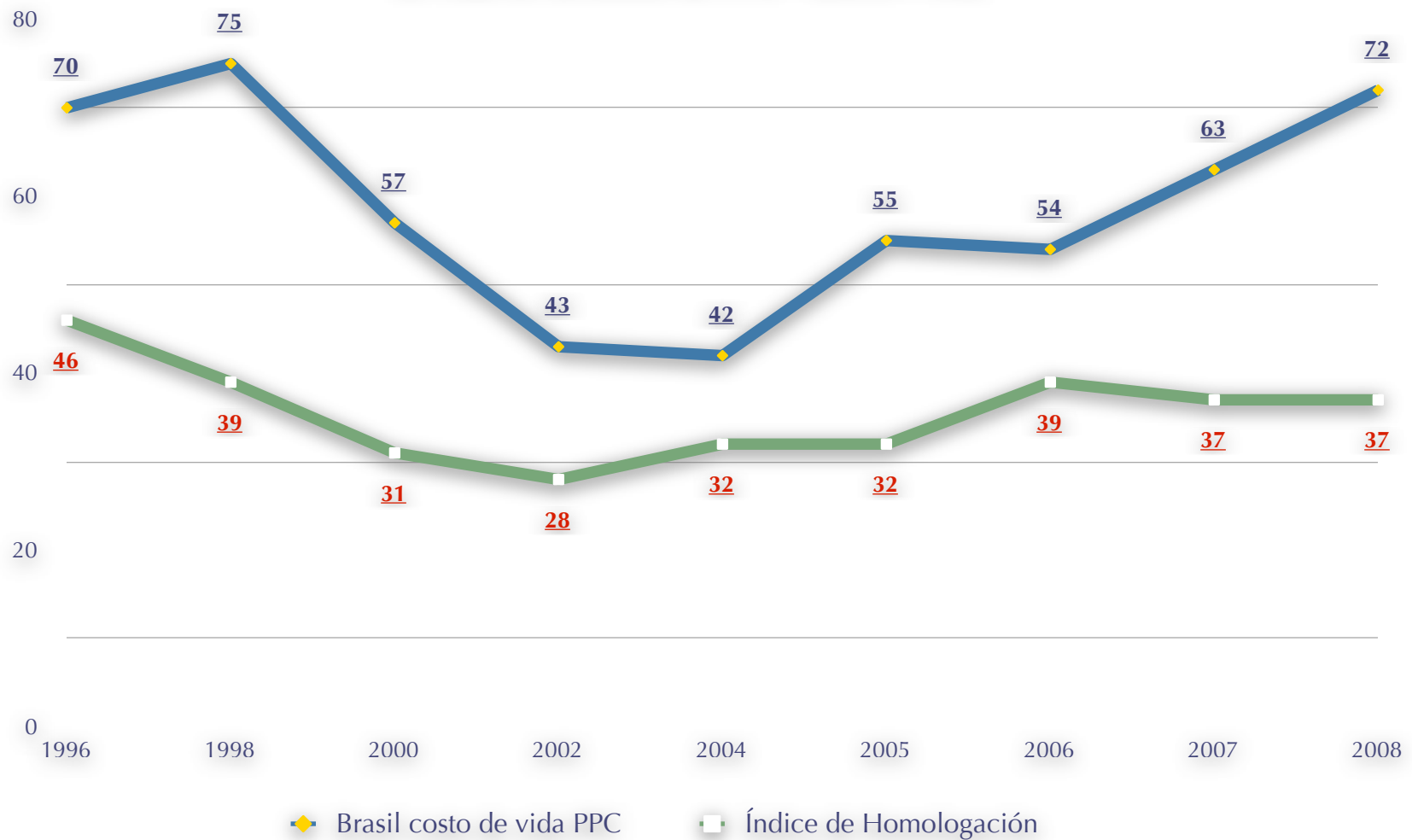
Fuentes: BM, OEL de EEUU, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

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



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

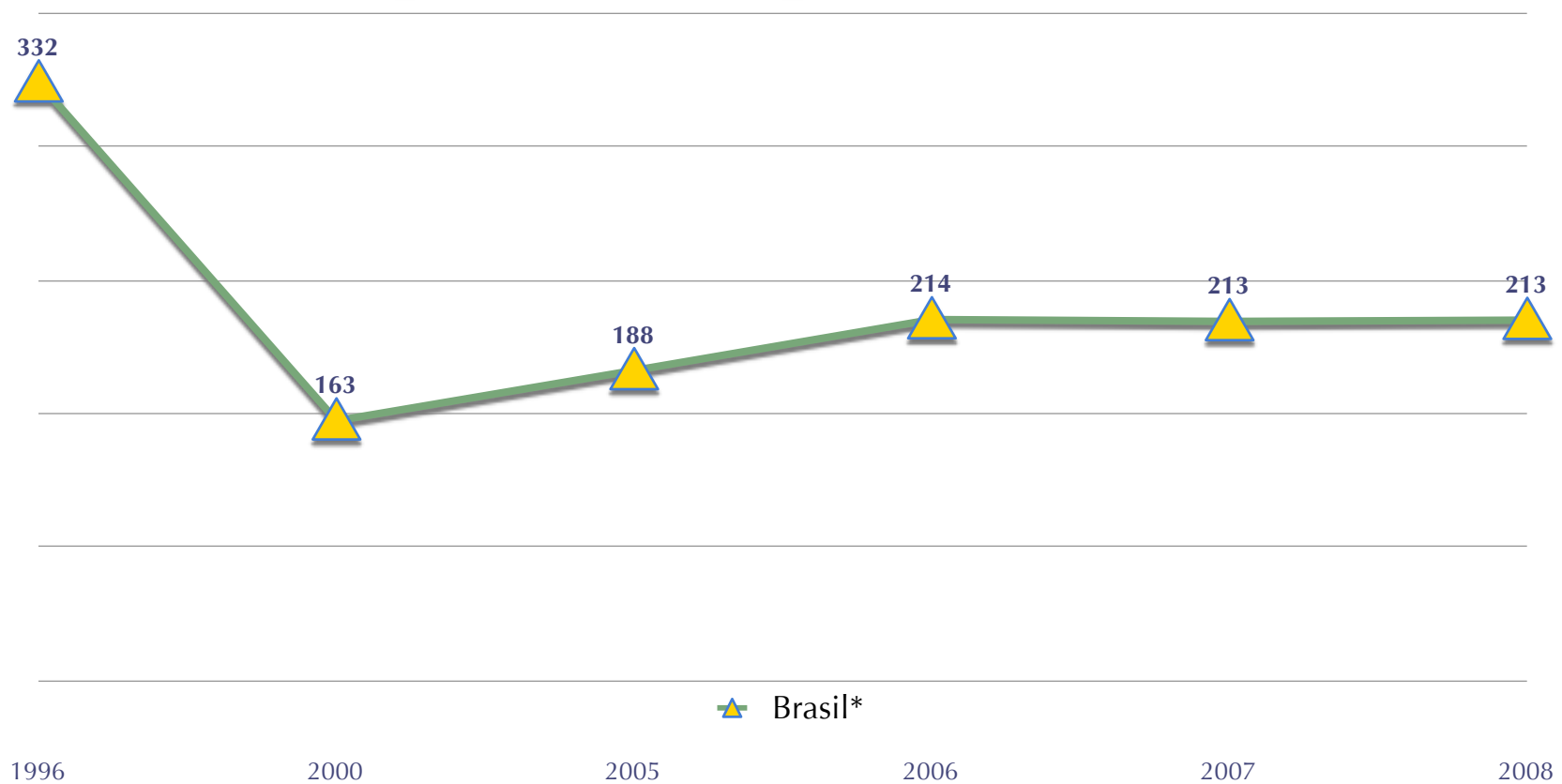
Desempeño de índices de homologación de salario real PPC manufacturero/hora de Brasil con homólogos EEUU y comportamiento de índices de paridades de poder de compra de Brasil (costo de vida en términos de PPC – EEUU= 100)



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

- Comparando los salarios reales del sector manufacturero brasileño con los de sus contrapartes mexicanos, los primeros tenían un valor del triple del mexicano en 1996 para después caer más del 50% durante la crisis de fines del siglo pasado. Posteriormente, los salarios brasileños van recuperando parte del valor perdido, respecto a los de sus contrapartes mexicanos, hasta 2006, donde desde entonces permanecen estancados.

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

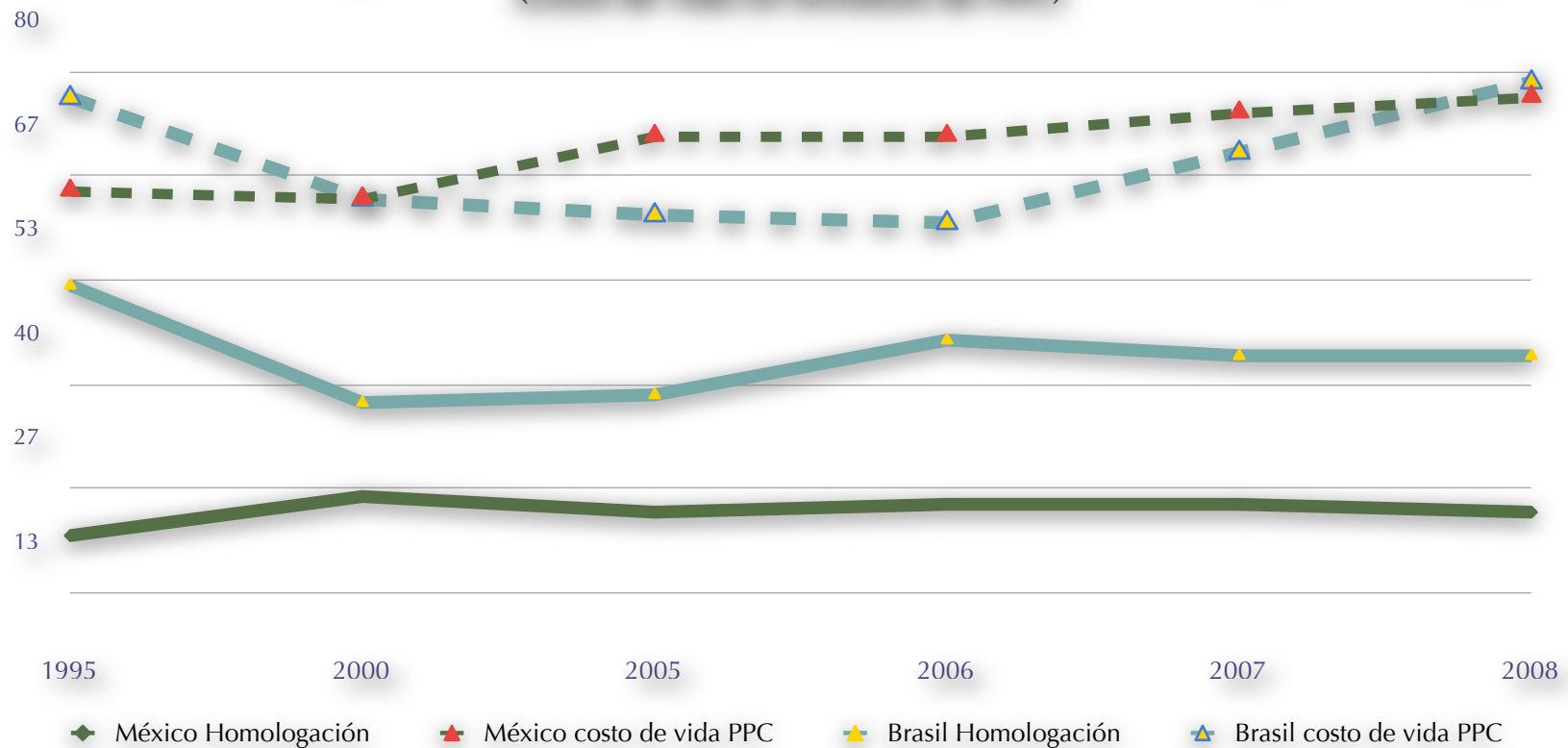


*Datos de Brasil de 1996 se han comparado con los de México para 1995.

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

- La comparación en el desempeño de los índices de homologación salarial y su relación con el aumento en el costo de vida entre Brasil y México exhibe claramente cómo la brecha salarial mexicana es mucho mayor, a pesar de que las PPCs de ambos países son casi idénticas. En 1996 Brasil tenía un PPC muy superior a la mexicana porque México había sufrido su peor devaluación en muchas décadas. Luego llegó la recesión y devaluación brasileña. Sin embargo, mientras que Brasil ha logrado cierta recuperación del nivel de homologación anterior a la crisis, en el caso de México éste permanece estancado desde 1995.

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



*Datos de Brasil para 1995 son de 1996

Fuentes: BM, OEL de EEUU, 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” (Medida 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%. La medida constituye una acción directa de recuperación del salario real, independientemente del desempeño de las empresas. Esto, irremediamente, 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, que establece las directrices a seguir 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. 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%. 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, 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). Tendencia exactamente opuesta, por ejemplo, a lo que se está experimentando en México, en donde el Estado lleva más de tres décadas empeñado en deprimir los salarios reales.
- 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 revalorización 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 revalorización 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, como se explica 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 2008, 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 incrementa 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.
- Así mismo, ya que no están todavía disponibles los salarios nominales manufactureros de 2009 para ambos países, la proyección supone que el arranque del plan brasileño se inicia en 2009 –en lugar de 2010. De ahí que los salarios que son la cota de partida son los registrados para 2008 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: 3,5%, (actualmente 2%).
- ➔ Inflación promedio brasileña: 5% durante los 30 años de la proyección, (promedio de 6,9% entre 2001 y 2009 y de 4,6% desde 2006).
- ➔ Crecimiento promedio del PIB brasileño de 5%, (promedio de 3,2% entre 2001 y 2009 y de 5,0% desde 2006).
- ➔ Incremento nominal promedio de los salarios brasileños (INPC + PIB) de 10% hasta el año 21, 6,05% en el año 22 y 5% hasta el año 30.
- ➔ El valor real de los salarios estadounidenses se mantiene constante, aumentándose anualmente su valor nominal 3,5% para neutralizar la inflación,
- ➔ Se utilizan como parámetro de referencia –y punto de partida– los salarios reales manufactureros de 2008 para ambas economías (Brasil: \$9,56 y EUA: \$25,65). Esta proyección de treinta años comprende el periodo 2009 a 2038.

▪ Resultados de la proyección a treinta años:

- ➔ Al término de los 14 años que abarca el plan brasileño, el cierre de la brecha salarial no se ha completado, mas si ha avanzado dramáticamente, alcanzando un índice de homologación de 71.
- ➔ 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 21 años y de 6,0605% en el año 22. De esta forma, la homologación salarial requiere de 22 años de incrementos reales a este ritmo.
- ➔ Del año 23 al 30 se asume la misma inflación de 5%, 1,5 puntos por encima de los niveles estadounidenses, y los salarios nominales 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.

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 EEUU, 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. Además, es de esperarse que al constatar los múltiples beneficios obtenidos, el nuevo gobierno de Dilma Rousseff –sucesora y jefa de gabinete de Lula– y futuros gobiernos, mantendrán la misma política con el fin de sostener el crecimiento hasta equiparar su nivel de desarrollo socioeconómico con el de las principales economías.
- En la proyección anterior se demuestra que, de ocurrir los supuestos utilizados, Brasil podría alcanzar la homologación de las participaciones salariales en aproximadamente 22 años. No obstante, si bien esto es una proyección que muy probablemente no ocurrirá tal como se plantea, sin lugar a dudas Brasil podrá alcanzar la homologación salarial en el plazo de treinta años –en el peor de los casos– como propone el concepto LISDINYS, siempre y cuando exista la presión ciudadana y la voluntad política necesarias para sostener la política salarial que Brasil ha iniciado este año. Como referencia, España y Sudcorea empezaron a cerrar sus brechas salariales desde al menos 1975, y aunque han tenido grandes avances y sus salarios ya se ubican en el entorno de salarios dignos, todavía registran relativas brechas de homologación salarial (11% y 28% respectivamente).
- La política económica brasileña de apoyo a la demanda generará efectos multiplicadores que consolidarán el desarrollo social sostenido sobre el crecimiento de la generación de demanda agregada. Con ello se incrementarán no sólo los salarios, sino el empleo formal, la recaudación fiscal, el sostenimiento del sistema de seguridad social, las economías de escala y la competitividad de la economía brasileña en el contexto global, entre otros. Sin menoscabo de ello, el mayor beneficio será la drástica reducción de la pobreza y la fuerte disminución de innumerables problemas sociales que se engendran en la pobreza y exclusión. Con ello, Brasil se encaminará y aproximará significativamente a la construcción de un entorno donde la mayoría de los brasileños –mas no así para una porción considerable– tendrá pleno acceso al disfrute de una amplia gama de derechos humanos necesarios para el desarrollo de sus capacidades para labrarse una vida digna. Por desgracia es menester enfatizar que estos supuestos se inscriben en el contexto de un entorno dominado por el mercado, lo cual por definición es insostenible, pues el consumo adicional que genera es físicamente insostenible a 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 fuese 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.
- Lula está por terminar su segundo mandato. La probabilidad de que esta política se mantenga con Rousseff es muy alta, pues el apoyo social a la gestión de Lula es enorme. De acuerdo a la última encuesta de Latinobarómetro, el actual gobierno Brasileño tiene un 84% de aprobación ciudadana por su gestión, el más alto en Iberoamérica junto a Chile. De esta forma, las condiciones sociales son inmejorables para sostener la política salarial brasileña. Desde luego, no hay nada seguro en los gobiernos futuros. En cualquier caso, la responsabilidad de conseguir sostener esta nueva política recae de lleno en la misma sociedad de quien depende que los gobiernos futuros de Brasil se sientan comprometidos a consolidar este objetivo. Por ello, es imprescindible que la ciudadanía brasileña tome plena conciencia de que es necesario involucrarse en la cosa pública de manera permanente para asegurar que los futuros gobiernos trabajen en beneficio de ella y no de los dueños del mercado y de sus muy privados intereses.
- Por otro lado, Brasil tiene un dilema bastante común que resolver respecto a la revaloración de sus salarios mínimos. El actual salario mínimo brasileño de 510 reales al mes equivale a \$280 dólares. No obstante, el costo de vida de Brasil –en paridades de poder de compra– fue en 2008 el 72% del costo de vida estadounidense. En Estados Unidos el salario mínimo actual es de \$7,25 dólares por hora, que equivale al mes –para jornadas de cuarenta horas semanales– a un ingreso de apenas \$1.257 dólares. Así es que –asumiendo el mismo costo de vida en 2010– el salario mínimo Brasileño en 2010 tendría que ser de \$804 dólares para estar homologado con el estadounidense. Como dato de referencia, en 2009 el salario mínimo brasileño apenas alcanzó para adquirir el 49,5% de la canasta básica de bienes y servicios. Sin embargo, en muchas economías desarrolladas, los salarios mínimos no proveen una compensación digna. Este es el caso de Estados Unidos, donde el salario mínimo es una remuneración a todas luces insuficiente para vivir dignamente en dicha economía. Empero, la mayor parte de los trabajadores –legales– en Estados Unidos perciben un salario superior al salario mínimo. De esta forma, el salario mínimo estadounidense funge predominantemente como un indicador para los niveles salariales de amplios sectores de la economía. Cuando el mínimo se incrementa, los demás tabuladores suelen incrementarse. Por ello, la futura homologación de los salarios mínimos reales brasileños con los mínimos estadounidenses no haría a los primeros dignos en términos reales. Así es que el dilema brasileño consiste en determinar si la política de revaloración salarial en el largo plazo se impondrá como objetivo hacer del salario mínimo una remuneración digna. Si ese no es el objetivo, entonces, para homologar –en términos reales– las remuneraciones salariales brasileñas con las estadounidenses, la mayoría de los trabajadores tendrían que percibir bastante más de un salario mínimo, como en Estados Unidos, para vivir dignamente, y el salario mínimo tendría que ser sólo el parámetro para la fijación de la mayoría de los verdaderos niveles salariales, como en Estados Unidos.

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 1975-2008

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	6,19	9,67	12,76	14,88	17,24	19,73	23,6	23,94	25,13	25,65
Canadá	INB PPCs en Moneda Nacional*	1,222	1,055	1,233	1,180	1,270	1,190	1,167	1,146	1,198	1,202
	Tipo de cambio	1,017	1,169	1,366	1,167	1,373	1,486	1,212	1,134	1,073	1,066
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 1,20	US\$ 0,902	US\$ 0,90	US\$ 1,01	US\$ 0,92	US\$ 0,80	US\$ 0,96	US\$ 1,01	US\$ 1,12	US\$ 1,13
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 7,44	US\$ 8,73	US\$ 11,52	US\$ 15,05	US\$ 15,95	US\$ 15,80	US\$ 22,72	US\$ 24,19	US\$ 28,07	US\$ 28,92
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 5,33	US\$ 10,00	US\$ 12,62	US\$ 16,44	US\$ 18,16	US\$ 20,95	US\$ 25,23	US\$ 25,85	US\$ 26,04	US\$ 26,41
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 6,40	US\$ 9,02	US\$ 11,39	US\$ 16,62	US\$ 16,80	US\$ 16,78	US\$ 24,29	US\$ 26,12	US\$ 29,08	US\$ 29,78
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 1,04	US\$ (0,29)	US\$ 0,13	US\$ (1,57)	US\$ (0,85)	US\$ (0,98)	US\$ (1,57)	US\$ (1,93)	US\$ (1,01)	US\$ (0,86)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,86	1,03	0,99	1,10	1,05	1,06	1,07	1,08	1,04	1,03	
Sudcorea	INB PPCs en Moneda Nacional*	238,9	363,5	449,5	489,2	649,4	650,0	760,4	734,5	737,7	849,8
	Tipo de cambio	484	607,4	870	707,8	771,3	1131	1024	954,3	929,0	1099
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,49	US\$ 0,60	US\$ 0,52	US\$ 0,69	US\$ 0,84	US\$ 0,57	US\$ 0,74	US\$ 0,77	US\$ 0,79	US\$ 0,77
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 3,06	US\$ 5,79	US\$ 6,59	US\$ 10,28	US\$ 14,52	US\$ 11,34	US\$ 17,52	US\$ 18,42	US\$ 19,96	US\$ 19,83
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 0,67	US\$ 1,64	US\$ 2,63	US\$ 5,50	US\$ 8,97	US\$ 14,86	US\$ 17,78	US\$ 19,91	US\$ 21,34	US\$ 18,37
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 0,33	US\$ 0,98	US\$ 1,36	US\$ 3,80	US\$ 7,55	US\$ 8,54	US\$ 13,20	US\$ 15,32	US\$ 16,95	US\$ 14,20
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,73	US\$ 4,81	US\$ 5,23	US\$ 6,48	US\$ 6,97	US\$ 2,80	US\$ 4,32	US\$ 3,10	US\$ 3,01	US\$ 5,63
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,11	0,17	0,21	0,37	0,52	0,75	0,75	0,83	0,85	0,72	

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 1975-2008

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	6,19	9,67	12,76	14,88	17,24	19,73	23,6	23,94	25,13	25,65
Japón	INB PPCs en Moneda Nacional*	286	225,9	199,7	194,4	167,4	144,0	138,2	136,8	128,1	112,0
	Tipo de cambio	296,7	225,7	238,5	145,0	94,0	107,8	110,1	116,3	117,8	103,4
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,96	US\$ 1,00	US\$ 0,84	US\$ 1,34	US\$ 1,78	US\$ 1,34	US\$ 1,26	US\$ 1,18	US\$ 1,09	US\$ 1,08
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 5,97	US\$ 9,68	US\$ 10,69	US\$ 19,95	US\$ 30,72	US\$ 26,36	US\$ 29,62	US\$ 28,16	US\$ 27,33	US\$ 27,79
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 3,06	US\$ 5,43	US\$ 7,45	US\$ 9,34	US\$ 13,10	US\$ 16,24	US\$ 16,98	US\$ 17,00	US\$ 18,18	US\$ 21,37
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 2,95	US\$ 5,43	US\$ 6,24	US\$ 12,52	US\$ 23,34	US\$ 21,69	US\$ 21,31	US\$ 19,99	US\$ 19,77	US\$ 23,15
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 3,02	US\$ 4,25	US\$ 4,45	US\$ 7,43	US\$ 7,38	US\$ 4,67	US\$ 8,31	US\$ 8,17	US\$ 7,56	US\$ 4,64
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,49	0,56	0,58	0,63	0,76	0,82	0,72	0,71	0,72	0,83	
Francia	INB PPCs en Moneda Nacional*	4,978	4,815	6,689	6,003	6,186	1,033	0,935	0,930	0,861	0,857
	Tipo de cambio	4,282	4,22	8,98	5,447	4,986	1,083	0,803	0,796	0,7293	0,679
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 1,16	US\$ 1,14	US\$ 0,74	US\$ 1,10	US\$ 1,24	US\$ 0,95	US\$ 1,16	US\$ 1,17	US\$ 1,18	US\$ 1,26
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 7,20	US\$ 11,03	US\$ 9,50	US\$ 16,40	US\$ 21,39	US\$ 18,81	US\$ 27,48	US\$ 27,96	US\$ 29,68	US\$ 32,37
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 4,02	US\$ 8,11	US\$ 10,43	US\$ 14,49	US\$ 15,93	US\$ 16,53	US\$ 21,16	US\$ 21,81	US\$ 24,16	US\$ 25,05
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 4,67	US\$ 9,25	US\$ 7,77	US\$ 15,97	US\$ 19,77	US\$ 15,76	US\$ 24,64	US\$ 25,48	US\$ 28,53	US\$ 31,61
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,53	US\$ 1,78	US\$ 1,73	US\$ 0,43	US\$ 1,62	US\$ 3,05	US\$ 2,84	US\$ 2,48	US\$ 1,15	US\$ 0,76
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,65	0,84	0,82	0,97	0,92	0,84	0,90	0,91	0,96	0,98	
Alemania	INB PPCs en Moneda Nacional*	3,062	1,986	2,039	1,692	1,832	1,076	0,887	0,897	0,819	0,807
	Tipo de cambio	2,455	1,815	2,942	1,617	1,432	1,083	0,803	0,796	0,7293	0,679
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 1,25	US\$ 1,09	US\$ 0,69	US\$ 1,05	US\$ 1,28	US\$ 0,99	US\$ 1,10	US\$ 1,13	US\$ 1,12	US\$ 1,19
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 7,72	US\$ 10,58	US\$ 8,84	US\$ 15,57	US\$ 22,06	US\$ 19,60	US\$ 26,06	US\$ 26,97	US\$ 28,20	US\$ 30,47
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 5,02	US\$ 11,11	US\$ 13,65	US\$ 20,74	US\$ 20,45	US\$ 19,75	US\$ 25,93	US\$ 26,37	US\$ 29,27	US\$ 30,36
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 6,26	US\$ 12,16	US\$ 9,46	US\$ 21,71	US\$ 26,17	US\$ 19,62	US\$ 28,64	US\$ 29,70	US\$ 32,85	US\$ 36,07
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 1,46	US\$ (1,58)	US\$ (0,62)	US\$ (6,14)	US\$ (4,11)	US\$ (0,02)	US\$ (2,58)	US\$ (2,73)	US\$ (4,65)	US\$ (5,60)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,81	1,15	1,07	1,39	1,19	1,00	1,10	1,10	1,16	1,18	
Italia	INB PPCs en Moneda Nacional*	539,5	636,1	1149,4	1166,2	1544,5	0,892	0,875	0,879	0,809	0,782
	Tipo de cambio	652,4	855,1	1909	1198	1629	1,083	0,803	0,796	0,7293	0,679
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,83	US\$ 0,74	US\$ 0,60	US\$ 0,97	US\$ 0,95	US\$ 0,82	US\$ 1,09	US\$ 1,10	US\$ 1,11	US\$ 1,15
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 5,12	US\$ 7,19	US\$ 7,68	US\$ 14,49	US\$ 16,35	US\$ 16,24	US\$ 25,70	US\$ 26,43	US\$ 27,87	US\$ 29,53
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 5,68	US\$ 11,04	US\$ 12,74	US\$ 18,50	US\$ 17,62	US\$ 17,65	US\$ 22,36	US\$ 22,81	US\$ 25,47	US\$ 27,25
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 4,70	US\$ 8,21	US\$ 7,67	US\$ 18,01	US\$ 16,71	US\$ 14,53	US\$ 24,35	US\$ 25,19	US\$ 28,25	US\$ 31,37
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 0,42	US\$ (1,02)	US\$ 0,01	US\$ (3,52)	US\$ (0,36)	US\$ 1,71	US\$ 1,35	US\$ 1,24	US\$ (0,38)	US\$ (1,84)
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,92	1,14	1,00	1,24	1,02	0,89	0,95	0,95	1,01	1,06	
Reino Unido	INB PPCs en Moneda Nacional*	0,3802	0,372	0,535	0,547	0,634	0,657	0,640	0,653	0,596	0,685
	Tipo de cambio	0,450	0,430	0,771	0,561	0,634	0,660	0,549	0,542	0,500	0,539
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,84	US\$ 0,86	US\$ 0,69	US\$ 0,98	US\$ 1,00	US\$ 1,00	US\$ 1,17	US\$ 1,21	US\$ 1,19	US\$ 1,27
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 5,23	US\$ 8,36	US\$ 8,86	US\$ 14,53	US\$ 17,26	US\$ 19,65	US\$ 27,53	US\$ 28,86	US\$ 30,01	US\$ 32,59
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 3,88	US\$ 8,50	US\$ 8,76	US\$ 12,48	US\$ 13,54	US\$ 16,75	US\$ 21,17	US\$ 21,24	US\$ 24,36	US\$ 21,93
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 3,28	US\$ 7,35	US\$ 6,08	US\$ 12,18	US\$ 13,55	US\$ 16,68	US\$ 24,70	US\$ 25,60	US\$ 29,09	US\$ 27,86
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 1,95	US\$ 1,01	US\$ 2,78	US\$ 2,35	US\$ 3,71	US\$ 2,97	US\$ 2,83	US\$ 3,26	US\$ 0,92	US\$ 4,73
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,63	0,88	0,69	0,84	0,79	0,85	0,90	0,89	0,97	0,85	

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 1975-2008

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	6,19	9,67	12,76	14,88	17,24	19,73	23,6	23,94	25,13	25,65
España	INB PPCs en Moneda Nacional*	44,83	54,308	82,781	86,358	113,841	0,791	0,758	0,772	0,695	0,703
	Tipo de cambio	57,39	71,64	170	102	124,6	1,083	0,803	0,796	0,7293	0,679
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,78	US\$ 0,76	US\$ 0,49	US\$ 0,85	US\$ 0,91	US\$ 0,73	US\$ 0,94	US\$ 0,97	US\$ 0,95	US\$ 1,04
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 4,84	US\$ 7,33	US\$ 6,21	US\$ 12,60	US\$ 15,75	US\$ 14,41	US\$ 22,26	US\$ 23,21	US\$ 23,94	US\$ 26,57
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 3,16	US\$ 7,59	US\$ 9,34	US\$ 13,11	US\$ 13,65	US\$ 14,32	US\$ 18,61	US\$ 19,06	US\$ 21,98	US\$ 22,85
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 2,47	US\$ 5,75	US\$ 4,55	US\$ 11,10	US\$ 12,47	US\$ 10,46	US\$ 17,56	US\$ 18,48	US\$ 20,94	US\$ 23,67
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,37	US\$ 1,58	US\$ 1,66	US\$ 1,50	US\$ 3,28	US\$ 3,95	US\$ 4,70	US\$ 4,73	US\$ 3,00	US\$ 2,90
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,51	0,78	0,73	0,88	0,79	0,73	0,79	0,80	0,87	0,89	
México	INB PPCs en Moneda Nacional*	9,70	12,83	117,4	1254,0	3,717	5,402	7,122	7,124	7,385	7,759
	Tipo de cambio	12,5	22,97	256,9	2813	6,42	9,46	10,89	10,91	10,93	11,14
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,78	US\$ 0,56	US\$ 0,46	US\$ 0,45	US\$ 0,58	US\$ 0,57	US\$ 0,65	US\$ 0,65	US\$ 0,68	US\$ 0,70
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 4,80	US\$ 5,40	US\$ 5,83	US\$ 6,63	US\$ 9,98	US\$ 11,27	US\$ 15,43	US\$ 15,63	US\$ 16,98	US\$ 17,86
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 1,84	US\$ 3,87	US\$ 3,39	US\$ 3,45	US\$ 2,47	US\$ 3,78	US\$ 4,05	US\$ 4,32	US\$ 4,43	US\$ 4,48
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 1,43	US\$ 2,16	US\$ 1,55	US\$ 1,54	US\$ 1,43	US\$ 2,16	US\$ 2,65	US\$ 2,82	US\$ 2,99	US\$ 3,12
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 3,37	US\$ 3,24	US\$ 4,28	US\$ 5,09	US\$ 8,55	US\$ 9,11	US\$ 12,78	US\$ 12,81	US\$ 13,99	US\$ 14,74
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,30	0,40	0,27	0,23	0,14	0,19	0,17	0,18	0,18	0,17	
		1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008	
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	17,82	18,59	19,73	21,42	22,92	23,6	23,94	25,13	25,65	
Brasil	INB PPCs en Moneda Nacional*	0,706	0,870	1,039	1,252	1,237	1,328	1,178	1,230	1,329	
	Tipo de cambio	1,005	1,161	1,830	2,921	2,926	2,435	2,174	1,946	1,833	
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,70	US\$ 0,75	US\$ 0,57	US\$ 0,43	US\$ 0,42	US\$ 0,55	US\$ 0,54	US\$ 0,63	US\$ 0,72	
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 12,52	US\$ 13,94	US\$ 11,20	US\$ 9,18	US\$ 9,69	US\$ 12,87	US\$ 12,97	US\$ 15,88	US\$ 18,59	
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 8,20	US\$ 7,32	US\$ 6,17	US\$ 6,00	US\$ 7,43	US\$ 7,63	US\$ 9,23	US\$ 9,42	US\$ 9,56	
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 5,76	US\$ 5,49	US\$ 3,50	US\$ 2,57	US\$ 3,14	US\$ 4,16	US\$ 5,00	US\$ 5,95	US\$ 6,93	
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 6,76	US\$ 8,45	US\$ 7,70	US\$ 6,61	US\$ 6,55	US\$ 8,71	US\$ 7,97	US\$ 9,93	US\$ 11,66	
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,46	0,39	0,31	0,28	0,32	0,32	0,39	0,37	0,37		

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 1975-2008

		1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	9,67	12,76	14,88	17,24	19,73	23,6	23,94	25,13	25,65
Hong Kong	INB PPCs en Moneda Nacional*	4,24	4,61	5,59	7,81	7,80	6,14	5,754	5,605	5,565
	Tipo de cambio	4,976	7,791	7,790	7,736	7,792	7,788	7,768	7,802	7,786
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,85	US\$ 0,59	US\$ 0,72	US\$ 1,01	US\$ 1,00	US\$ 0,79	US\$ 0,74	US\$ 0,72	US\$ 0,71
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 8,25	US\$ 7,55	US\$ 10,68	US\$ 17,40	US\$ 19,76	US\$ 18,60	US\$ 17,73	US\$ 18,05	US\$ 18,33
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 1,76	US\$ 2,92	US\$ 4,48	US\$ 4,77	US\$ 5,44	US\$ 7,17	US\$ 7,80	US\$ 8,05	US\$ 8,27
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 1,50	US\$ 1,73	US\$ 3,22	US\$ 4,81	US\$ 5,45	US\$ 5,65	US\$ 5,78	US\$ 5,78	US\$ 5,91
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 6,75	US\$ 5,82	US\$ 7,46	US\$ 12,59	US\$ 14,31	US\$ 12,95	US\$ 11,95	US\$ 12,27	US\$ 12,42
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,18	0,23	0,30	0,28	0,28	0,30	0,33	0,32	0,32	
Singapur	INB PPCs en Moneda Nacional*	1,31	1,35	1,148	1,25	1,20	1,10	1,054	1,017	1,025
	Tipo de cambio	2,141	2,200	1,813	1,417	1,725	1,664	1,588	1,507	1,414
	INB PPCs en dólares EUA	US\$ 0,61	US\$ 0,61	US\$ 0,63	US\$ 0,88	US\$ 0,70	US\$ 0,66	US\$ 0,66	US\$ 0,67	US\$ 0,73
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	US\$ 5,94	US\$ 7,82	US\$ 9,42	US\$ 15,23	US\$ 13,78	US\$ 15,66	US\$ 15,89	US\$ 16,95	US\$ 18,60
	3. Compensación real actual en \$ EUA	US\$ 2,54	US\$ 4,21	US\$ 6,05	US\$ 8,76	US\$ 10,51	US\$ 11,14	US\$ 13,17	US\$ 12,60	US\$ 13,56
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	US\$ 1,56	US\$ 2,58	US\$ 3,83	US\$ 7,74	US\$ 7,34	US\$ 7,39	US\$ 8,74	US\$ 8,50	US\$ 9,83
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 4,38	US\$ 5,24	US\$ 5,59	US\$ 7,49	US\$ 6,44	US\$ 8,27	US\$ 7,15	US\$ 8,45	US\$ 8,77
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,26	0,33	0,41	0,51	0,53	0,47	0,55	0,50	0,53	

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.

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):

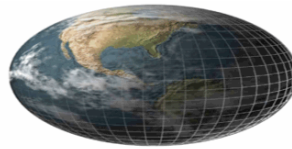
- Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2008 (INB e INB PPC, Método del Atlas)
- X Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera, agosto de 2010. Dpto. del Trabajo de EUA, OEL.
- Tendencias en Productividad y Costos Laborales Manufactureros, octubre 2009. Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales.
- X Comparativos PIB Real per Capita y por Persona Empleada, 14 Países 1960-2008, julio 2009. Dpto. del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales.
- Comparativo Global de Paridades de Poder de Compra y Gasto Real. Programa Comparativo Internacional 2005. Banco Mundial 2008.
- X PPCs para Países OCDE 1970-2002, OCDE 2002 y PIB PPCs serie histórica 1970-1999
- Paridades de Poder de Compra – Mediciones y Usos por Paul Schreyer y Francette Koechlin, Breviarios Estadísticos de la OCDE, Marzo 2002

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