



La Alianza Global Jus Semper

Salarios Dignos Norte y Sur

Gráficas de Brecha Salarial de España

Salarios manufactureros de línea de producción

Gráficas de brecha salarial para España frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1975-2009)

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

Gráficas de brecha salarial manufacturera para España frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1975-2009)

© 2012. La Alianza Global Jus Semper

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

Correo-e: informa@jussemp.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
• Tamaño de las brechas con EUA – Salario Real manufacturero/hora vía PPCs	11
• Índice homologación con EUA – Salario Real manufacturero/hora vía PPCs	12
• Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España	13
• Brecha entre salario manufacturero/hora e índice de homologación PPC a salario real con EUA	14
• Comportamiento de salarios/hora de España, PPCs e índice de homologación con salarios equivalentes EUA	15
• Brecha entre salario nominal manufacturero y homologación PPC con salario EUA	16
• Brecha entre índice homologación y tamaño de brecha del salario real manufacturero con salario real EUA	17
• Desempeño de índices de homologación de salario e índices PPC con EUA	18
• Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros/hora de España y Alemania	19
• Indices de homologación de salario real/hora PPC de España y Alemania con salario equivalente EUA	20
• Tabla T4 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de PPCs 1975-2009	21
• Definiciones y Fuentes	25

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 España y Brasil ganan sólo el 89% 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 españoles y los brasileños ganan sólo \$23,70/hora y \$6,81/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en España y Brasil son \$1,02 y 80¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes españoles y brasileños deberían de ganar \$26,64/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,
- Alemania, en contraste, tiene un superávit con sus contrapartes estadounidenses, ya que el salario nominal (\$34,80) es 115% del salario equivalente necesario (\$30,16) para estar a la par, con un PPC de \$1,33 por cada \$1 dólar EUA.

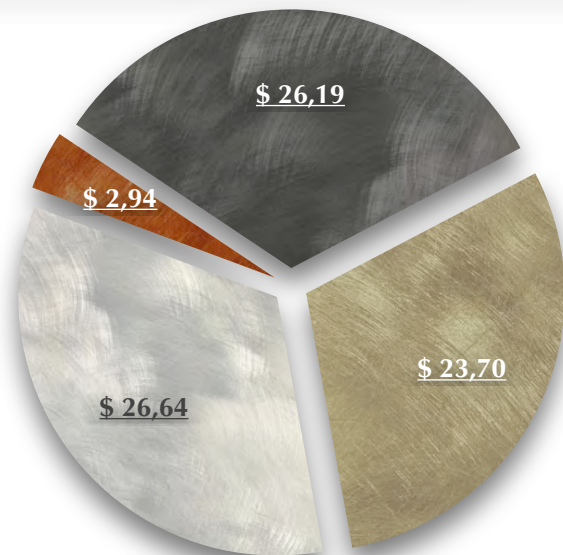
Salario Nominal, Salario Real y Homologación de Salarios para Obreros Manufactureros en Base a Cotas de Paridades de Poder de Compra (PPCs)					
	Salario por Hora	PPC	PPC	Salario por Hora Nominal	Índice de
2009	Nominal	2009	Salario Real	Homologado	Homologación
Estados Unidos	\$ 26,19	100	\$ 26,19	\$ 26,19	100
Alemania	\$ 34,80 133%	115	\$ 30,22 115%	\$ 30,16 115%	115
España	\$ 23,70 90%	102	\$ 23,30 89%	\$ 26,64 102%	89
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)

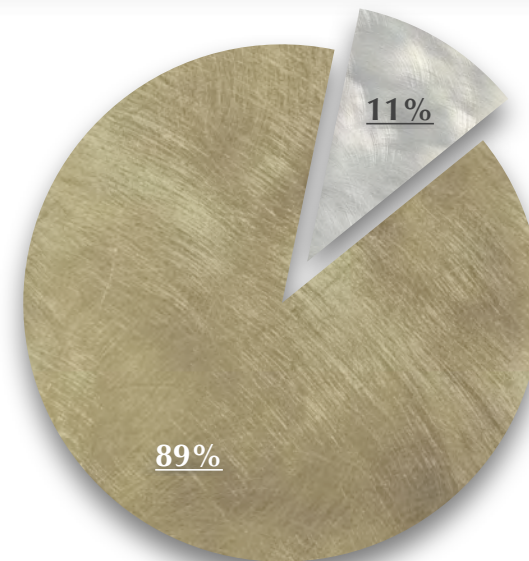
El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

Un Ejemplo Clásico en 2009

- Desde una perspectiva gráfica, el primer pastel muestra el salario real estadounidense para trabajadores de línea de producción del sector manufacturero, que siempre actúa de parámetro de referencia. En el caso de España, 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 \$26,64 es lo que el trabajador español 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 \$23,70 en lugar de \$26,64, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$2,94, que constituye parte de la plusvalía que legítimamente corresponde al trabajador español, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 11% de la plusvalía del trabajo pues sólo le adjudica el 89% de lo que le corresponde al trabajador.



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



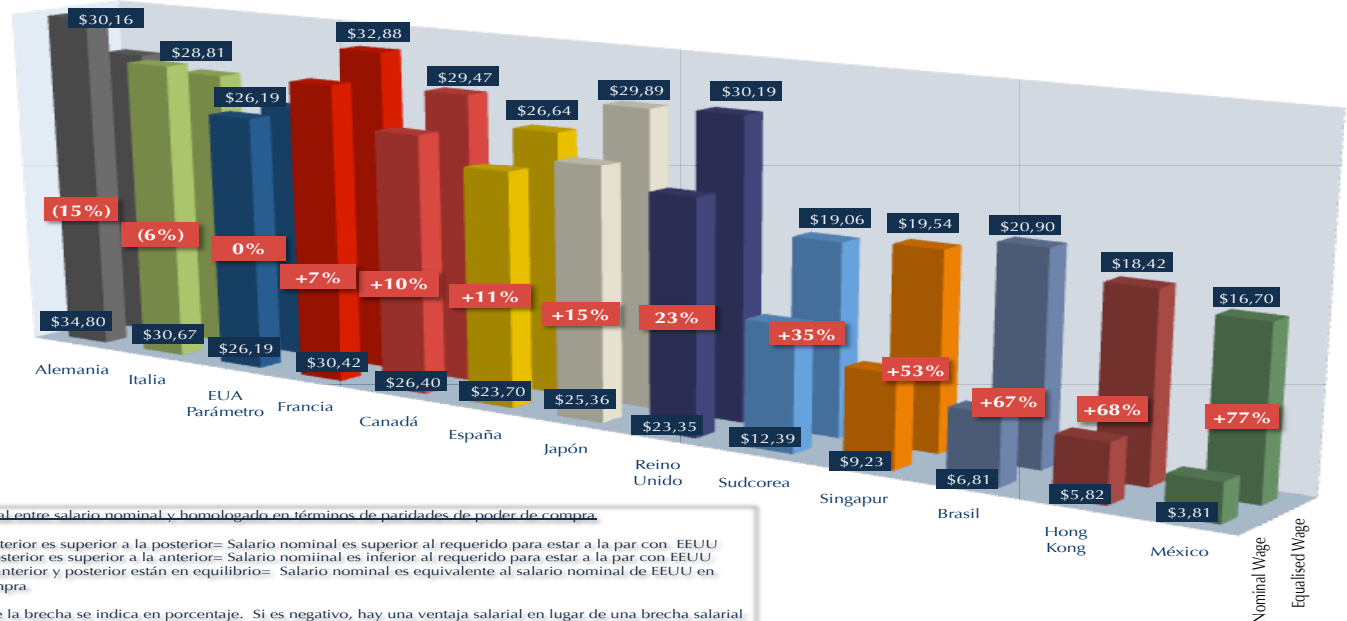
- Salario nominal percibido
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador

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

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.

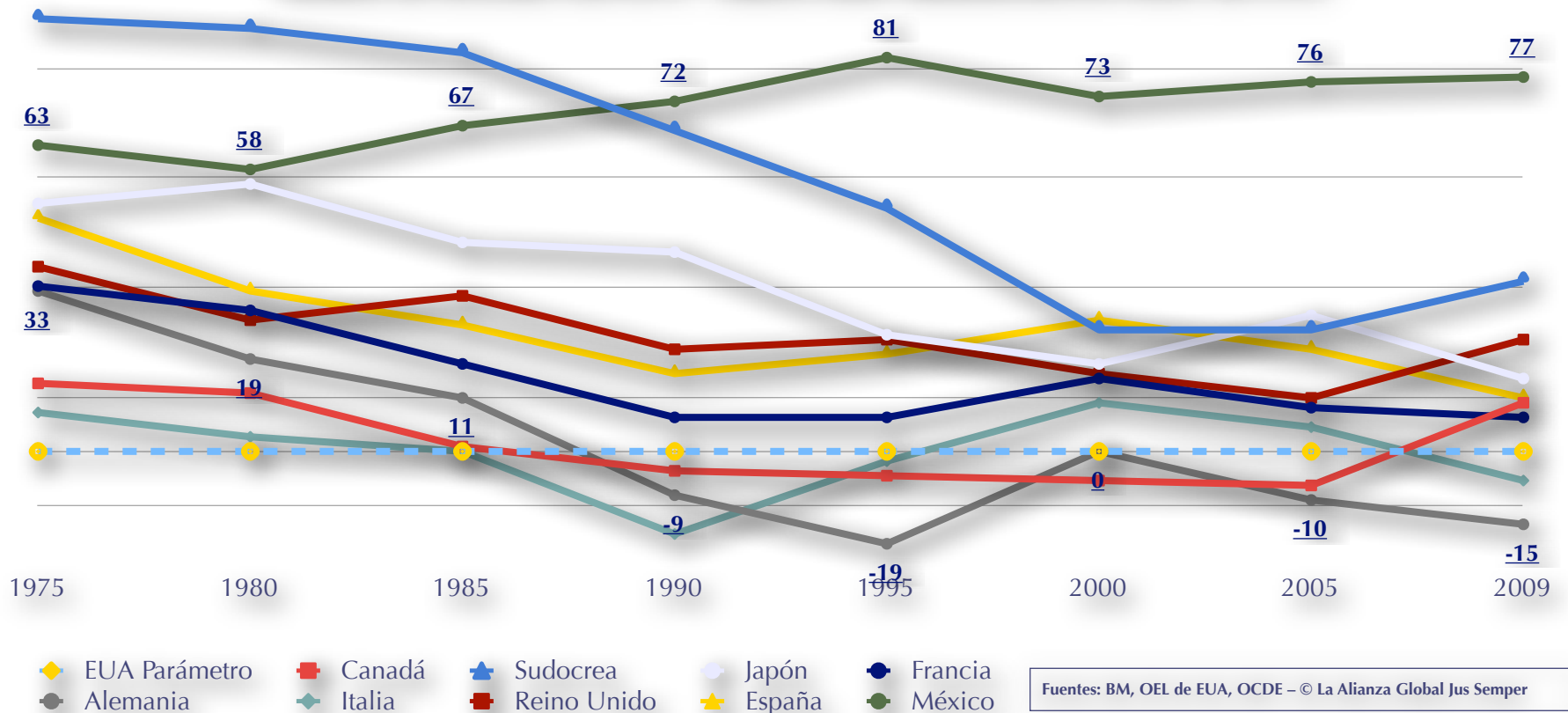
1) Si barra anterior es superior a la posterior= Salario nominal es superior al requerido para estar a la par con EEUU
 2) Si barra posterior es superior a la anterior= Salario nominal es inferior al requerido para estar a la par con EEUU
 3) Si bordes anterior y posterior están en equilibrio= Salario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

- En los últimos 34 años, mientras las principales economías de la Unión Europea, Canadá, Sudcorea y Japón superaron, eliminaron o experimentaron una muy significativa reducción de la brecha salarial homologada en PPCs con los empleos equivalentes en EUA –de línea de producción del sector manufacturero– México transitó en sentido diametralmente opuesto y exhibe una destacada consistencia de la deliberada política del Estado mexicano de pauperización salarial del trabajador mexicano.
- En las cuatro economías del área Euro, sus salarios nominales han aumentado su valor real por encima del comportamiento de los salarios equivalentes estadounidenses. Esto es así especialmente a partir de 2001 con la adopción del Euro como resultado de un planeado proceso de convergencia. Mientras que en los noventa los 4 países aumentaron sus brechas, las redujeron en la última década. Alemania e Italia en especial tienen ahora salarios con mayor poder de compra que los de EUA. En conjunto, a pesar de la actual crisis económica, sus índices de homologación de salario digno están todavía en mejor posición que en los noventa, aunque han comenzado a deteriorarse. En cuanto al Reino Unido, éste había registrado una sostenida caída de su brecha salarial, pero ahora ha retornado al mismo nivel de homologación de 1995. Canadá había mejorado consistentemente su nivel de homologación desde 1975 y adquirido una ventaja competitiva frente a EUA desde 1980, pero la crisis global ha tomado su cuota, y ahora, como con el Reino Unido, está de regreso al rango prevaleciente a principios de los ochenta.
- Después de una impresionante reducción de su brecha de salario digno desde 1975, Sudcorea ha venido perdiendo considerable terreno desde 2007, y aunque sigue cerca de los niveles de homologación de las economías europeas, ha regresado a los niveles registrados a finales de los noventa. Su brecha de salario digno subió de 17% en 2007 a 35% en 2009.
- México, a pesar del beneficio del cambio en la fuente de datos primarios aplicada por la BLS de EUA –que elimina las unidades manufactureras de menos de 15 empleados, sigue estancado en una enorme brecha de 77 puntos, confirmando de nuevo la naturaleza explotadora del Estado mexicano. De tal suerte que cada año requerimos destacar que México es el único país donde su homologación está dramáticamente por debajo del nivel registrado hace más de un cuarto de siglo. Además, debe destacarse que los salarios reales manufactureros mexicanos continúan siendo por mucho los más indignos de todos los países valorados, y se encuentran a años luz de la homologación. Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 27.

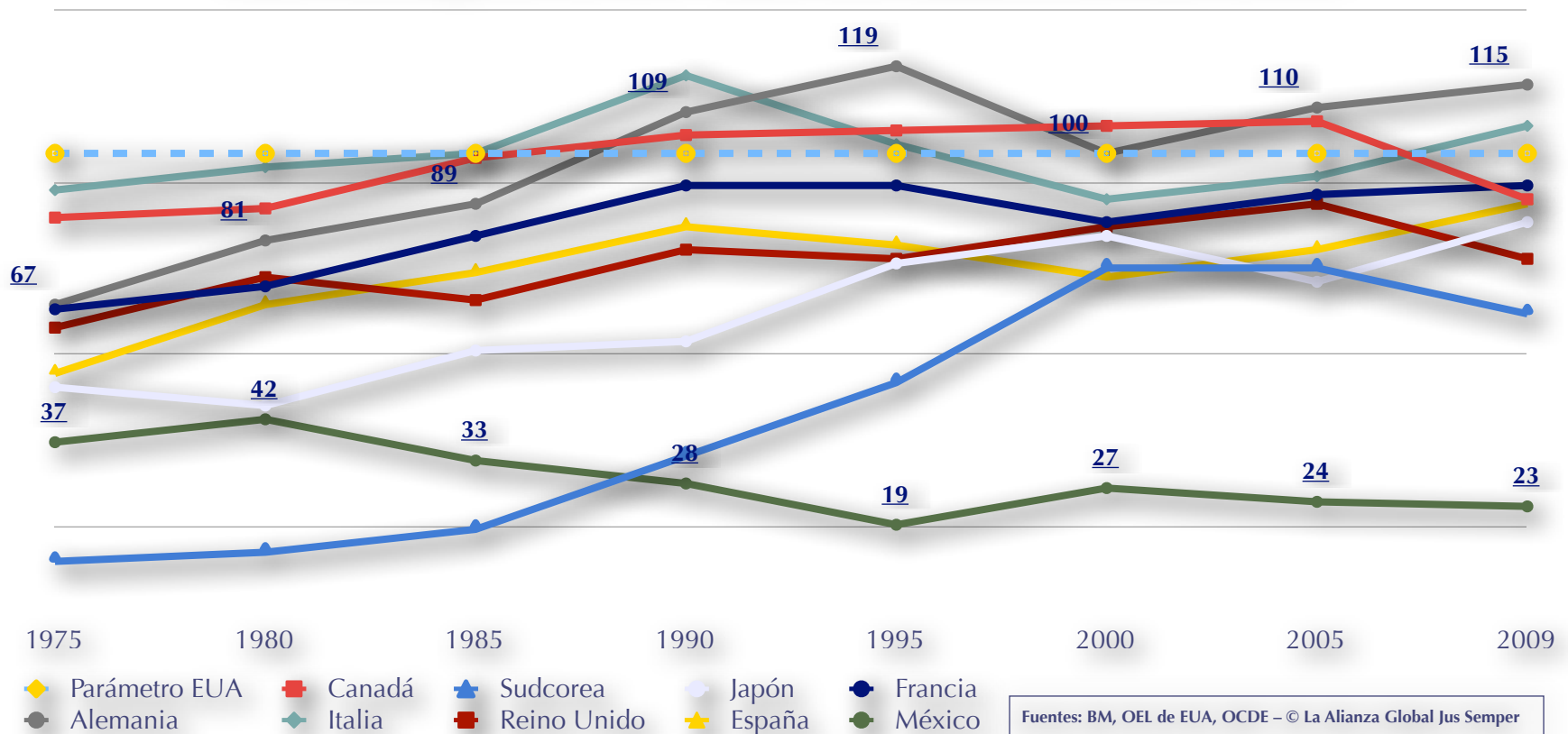
Tamaño de Brechas con EUA - Salario Real Manufacturero/Hora vía PPCs



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

- Desde la perspectiva de homologación, en los últimos 34 años, mientras México empeora con consistencia su mejor índice de homologación en 50% –de 45 en 1981 a un magro 23% en 2009– la tendencia en los demás países es de claro progreso en sus índices de homologación, especialmente en Sudcorea no obstante la caída de los dos últimos años. Debe destacarse que la tendencia de pauperización salarial de México es el resultado directo de la deliberada y perversa política de Estado, que bloquea toda posibilidad de recuperación de los salarios reales. El sistema de “moderno-trabajo-esclavo” sigue siendo la política del Estado por excelencia en respuesta a las “demandas del mercado”.
- Así, cada año es menester contrastar la enorme paradoja del desempeño mexicano con el sudcoreano. Mientras Sudcorea traslada sus salarios de un índice de 11 en 1975 a 65 en 2009 –en 2007 registró un índice de 83– México lo hace transitando en sentido opuesto, pasando de índice 45 en 1981 –su mejor índice– a índice 23 en 2009. Esto exhibe el sometimiento absoluto del Estado mexicano a las demandas de la mercadocracia.
- Por otro lado, Japón supera su mejor índice de homologación registrado en 2000 (82) y revierte el estancamiento que sufría, incrementando ahora su homologación de 72 en 2007 a 85 en 2009.
- Alemania e Italia mantienen superávit en su competitividad salarial –en términos de poder adquisitivo– respecto a los de sus contrapartes en EUA, con índices de 115 y 106 respectivamente. En contraste, Canadá bajó de un superávit de 108 en 2007 a 90 en 2009, justo arriba del índice de 88 registrado en 1980. Francia y España siguen teniendo una tendencia positiva desde 2000, a pesar del terreno perdido desde 2007, mientras que el Reino Unido registró una fuerte caída desde 2007, de índice 95 a 77 en 2009. Para mayor detalle ver la tabla T4 en la página 21.

Índice Homologación con EUA - Salario Real Manufacturero/Hora vía PPCs



Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España

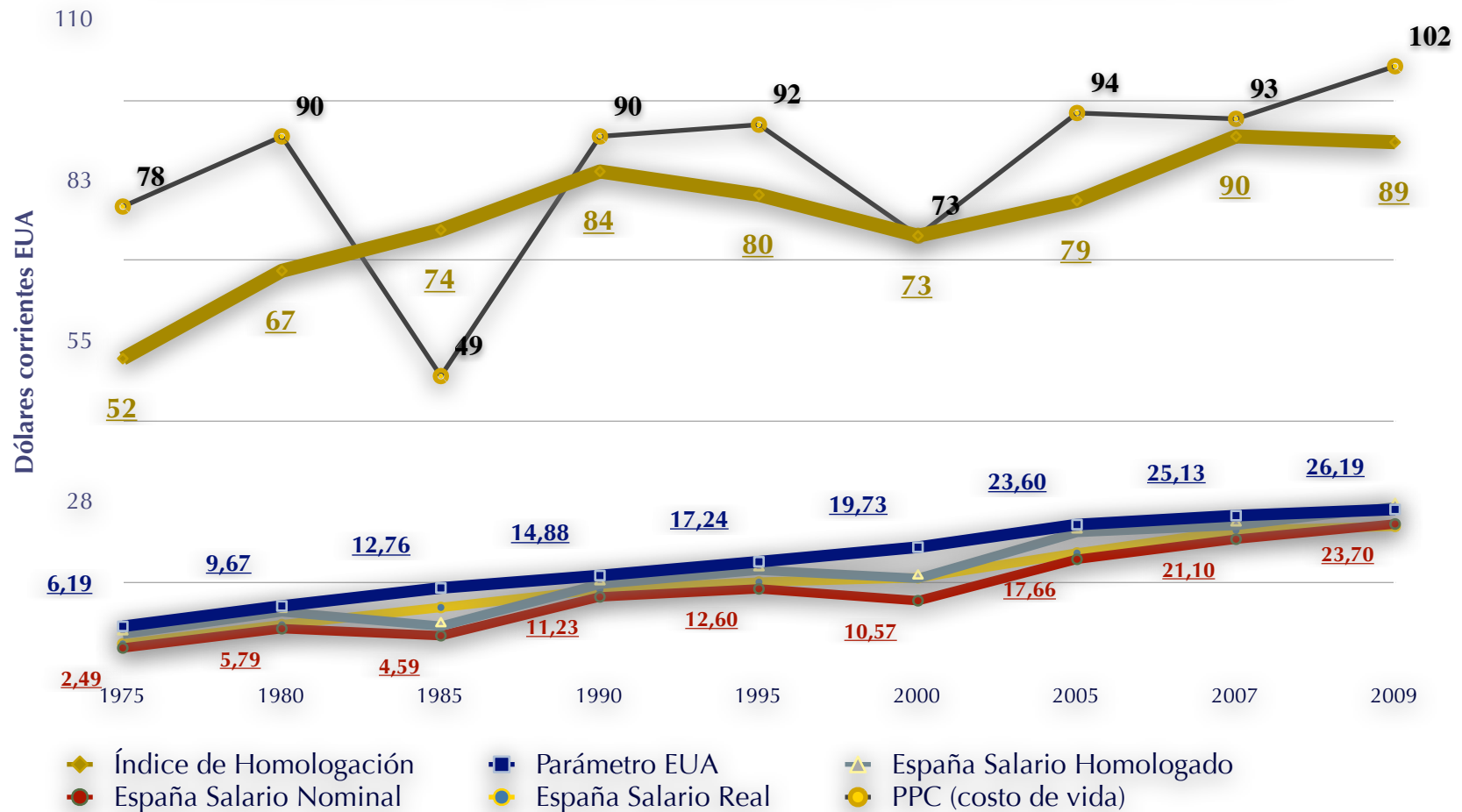
- **En 2009 España se mantiene en línea con la tendencia general seguida por las economías del euro, con ligeros deslizamientos en los índices de homologación –desde 2007– en relación con los salarios de EUA. Sin duda, la caída de los salarios reales se agravará en toda la zona euro y más aún en España y otros países conforme la estrategia de austeridad extrema y recesión que se está imponiendo siga avanzando.**
- En términos generales, como resultado del proceso planificado de convergencia con las economías más importantes de la UE, el PIB per cápita de España no está lejos de éstas y se mueve en simetría. Así mismo, asumiendo que los salarios equivalentes en EUA son dignos, el salario de los trabajadores españoles de línea de producción en el sector manufacturero, puede considerarse en general como un salario digno, y, en términos reales es ahora también similar a los que prevalecen en algunas de las mayores economías europeas. De hecho, desde 2008, los salarios de producción de España están claramente en una mejor posición de homologación con los salarios de EUA que los salarios equivalentes en el Reino Unido, puesto que éstos han perdido mucho valor por la crisis sistémica global. Sin embargo, también en simetría con la UE, España no ha mejorado su homologación de salario digno desde el 2007, que incluso disminuyó ligeramente en 2009 (de índice 90 en 2007 a 89 en 2009); un preludio de cosas mucho peores por venir.
- En efecto, desafortunadamente, la transformación gradual de los salarios españoles en salarios dignos está destinada a sufrir un duro retroceso a los niveles registrados hace muchos años. Como podría esperarse, los efectos resultantes de la crisis capitalista sistémica global comenzaron en 2009 a cobrar un precio a los salarios reales en toda la zona euro, efecto que continúa en 2010 y 2011 y que se sentirá mucho más duramente a partir de 2012. Grecia, Portugal, Italia, Irlanda, Bélgica y España se han visto obligados a imponer drásticas políticas económicas que ya no pueden ser consideradas de apoyo a la oferta o incluso de recesión, sino realmente de depresión económica. La política de la zona euro que se centra en la reducción severa de déficits públicos al 3% del PIB en 2013, está reduciendo drásticamente los presupuestos en todas las áreas de gobierno tanto a nivel nacional como municipal. Sin embargo, "coincidentalmente", las nuevas directivas de la Unión Europea están imponiendo, y no sólo exigiendo, una enorme reestructuración neoliberal sistémica, la cual profundizará el ámbito económico de apoyo a la oferta que ya había sido implementado gradualmente desde la década de los noventa. En absoluta incongruencia con un entorno de real democracia, las nuevas directrices se centran ahora en la reducción de los salarios al mínimo común denominador y en el desmantelamiento de muchos derechos laborales. Como suele suceder, dado que los países de la zona del euro ya no tienen una moneda nacional que podrían devaluar para aumentar su competitividad –y ya que la única meta del Banco Central Europeo es contener la inflación– la estrategia económica de la zona euro para aumentar la competitividad está ahora exclusivamente anclada en la pauperización salarial. Por ello, los trabajadores de la zona del euro están en real desventaja frente al resto del mundo.
- Además, ahora hay clara evidencia de que hay un asalto deliberado y permanente contra los derechos laborales en la UE. En el pasado, los salarios no estaban en el dominio de las directivas de la UE. Sin embargo, el modelo económico de Alemania, que está excesivamente centrado en la contención de la inflación y la ausencia de déficit, ha hecho de su política de reducir los salarios y derechos laborales el único medio para lograr su objetivo. De esta manera, los salarios alemanes –ya rebajados en los noventa– apenas si se han ajustado al ritmo de la inflación desde el año 2000. Ahora dicha política ha sido en efecto trasladada a la zona del euro y está siendo impuesta aún más profundamente como la nueva norma. De esta manera, entre otras directivas, los salarios más bajos (o más horas por el mismo salario) se han convertido en la norma requerida. La llamada "troika" de la Comisión Europea (CE), el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional comenzaron con Grecia, mediante la reducción de los salarios en todos los sectores públicos en un 25% en 2010. En 2011, la CE exigió a Bélgica reformar su sistema de indexación de los salarios para poner un tope a los salarios en línea con los mismos controles que estaban siendo implementados por sus vecinos. Luego, en enero de 2012, la troika demandó la reducción del salario mínimo en el sector privado de Grecia. (Anne Dufresne: The war on salaries Less pay for the workers, Le Monde Diplomatique, February 2012). Por toda la Unión Europea la troika está desencadenando una fuerte presión para la reducción de los derechos laborales, con el argumento de ser decisiva en la reducción del déficit público, la deuda y el desempleo. Empero, como fácilmente se puede observar, las nuevas normas van más allá del argumento y constituyen, "por coincidencia", una dura profundización del entorno neoliberal exigido por los mercados financieros. Tres ejemplos son muy ilustrativos. Primero, las políticas dirigidas a la reducción de los salarios reales se destinan a cubrir los sectores público y privado y no sólo este último, donde reside la deuda pública. Segundo, la troika también se está involucrando en la reducción de derechos laborales muy concretos, consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, que anteriormente se pensaban intocables, tales como la intromisión directa de la troika en los procesos de negociación colectiva y, de hecho, en el desmantelamiento de los modelos de negociación colectiva. En efecto, en 2011, los miembros adoptaron el Pacto Euro-plus, para acelerar el desmantelamiento de los modelos de negociación colectiva, según una directiva jurídicamente vinculante. Tercero, una y otra vez se ha demostrado que la transformación de las prerrogativas de trabajo en criterios aplicables de forma discrecional desde una perspectiva ofertista nunca ha disminuido significativamente el desempleo. Por el contrario, ha contribuido muy significativamente a reducir la participación del trabajo en el ingreso y, por tanto, a aumentar el valor para el accionista. Desde luego, este particular concepto es la única razón de ser de los mercados financieros, y lo están exigiendo a los gobiernos mediante la reducción de los derechos laborales y del sector público a su mínima expresión. Empero, todo el sistema está lleno de incongruencias y agendas ocultas. Los gobiernos se endeudan cada vez más para rescatar a los bancos privados. El BCE –financiado por los contribuyentes europeos– está impedido de prestar a los gobiernos, pero sí presta a los bancos privados al 1%, supuestamente para apoyarlos en su recuperación de sus propias prácticas irresponsables de préstamo. El BCE sostiene que también está prestando a los bancos para que restablezcan sus líneas de crédito con el público en general. Sin embargo, en lugar de ello, los bancos están usando lo que están pidiendo prestado al 1% para prestar a los gobiernos al 4%, 5% o más. De esta forma sanean sus balances y aumentan el valor para sus accionistas a expensas del Estado y, en última instancia, de los contribuyentes (Ana Flores: Las cinco grandes mentiras para salvar a la banca, Público, 02/01/2012). Para colmo, exigen la reducción del estado de bienestar, la participación del trabajo en los ingresos y los derechos laborales fundamentales, o, de lo contrario, amenazan con aumentar el interés que cobran para comprar deuda pública que se utiliza para apoyarlos. ¿Para quién trabajan los gobiernos?

Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España

- El esquema es claramente un enfoque neoliberal en su totalidad, diseñado para satisfacer todas las demandas de los mercados financieros internacionales, ahora que los gobiernos, tanto de izquierda como derecha, ya no se sienten obligados a mostrar su verdadero rostro como agentes del mercado y consolidar el entorno mercadocrático disfrazado de democracia representativa. Una fachada que, a propósito, ya no puede ser utilizada en Italia y Grecia, ya que sus primeros ministros actuales no fueron elegidos, sino impuestos por el mercado a través de la troika. Como era de esperar, el desmantelamiento de las prestaciones laborales de Europa no es la única meta. El dogma neoliberal tradicional también está siendo llevado a cabo, incluyendo de forma prominente a la privatización de empresas estatales. El Consenso de Washington, impuesto en Iberoamérica en los años ochenta y noventa, está siendo ahora impuesto a lo largo de las economías euro-céntricas.
- En línea con el asalto antidemocrático y regresivo de la Unión Europea sobre los derechos laborales, el gobierno “laborista” de España aprobó una nueva reforma laboral en 2010 diseñada para cumplir con las nuevas directivas de la CE. Debe destacarse que España ya había pasado reformas laborales de apoyo a la demanda en 1984, 1992, 1994, 1997, 2001 y 2006, todas ellas destinadas a aumentar la flexibilidad en la contratación y el despido, la reducción de beneficios del trabajador y de contribuciones patronales, en teoría dirigidas a reducir el desempleo al aumentar el empleo temporal y prácticas similares que aumentan la precariedad laboral y a reducir los derechos laborales (F. Javier Murillo Arroyo:.. Impacto salarial del Milagro Económico Español, 1994-2007, Análisis Económico, Núm. 59, vol XXV, Segundo cuatrimestre de 2010).
- Luego, en 2012 el nuevo gobierno ultra neoliberal inmediatamente aprobó una nueva reforma laboral que profundiza la flexibilidad de los empleadores para que puedan contratar y despedir casi a voluntad. Éstos pueden ahora optar por ignorar unilateralmente su contrato de negociación colectiva con el sindicato cada vez que se registre cualquier caída en las ventas o ingresos (no utilidades) en dos trimestres consecutivos, y, entre otras cosas, despedir a los trabajadores individualmente (menos del 10% de la fuerza laboral) o colectivamente si las ventas/ingresos (no utilidades) caen por lo menos en tres trimestres consecutivos. Sin embargo, el cambio neoliberal de mayor calado de la nueva reforma es la inclusión del derecho de los empleadores a recortar los salarios cada vez que se registre cualquier pérdida de ingresos/ventas (no las utilidades) en dos trimestres consecutivos (Boletín Oficial del Estado, Num. 36, Sábado 11 de Febrero de 2012, Sec. I. págs. 12507-13). Como siempre, el argumento del gobierno es que la reforma está diseñada para alentar a los empleadores a contratar haciendo más fácil y barato contratar y despedir. Dicho punto de vista es claramente insostenible, dado que los empleadores no han sufrido dificultad alguna despidiendo gente desde el comienzo de la crisis. A partir de enero de 2012 el desempleo alcanzó 4,7 millones de personas sin trabajo, lo que equivale a una tasa de desempleo de 22,9% y de 49% en el grupo de 16-24 años de edad, las incidencias más altas, con mucho, en la Unión Europea, en ambos casos. Que la nueva reforma reduce claramente los derechos laborales se ha convertido en un axioma excepto para quienes la imponen.
- En resumen, la crisis sistémica del capitalismo ha servido para producir un nuevo asalto contra los derechos laborales y el Estado de Bienestar en España y en toda la Unión Europea. Esto con toda seguridad disminuirá la participación de los trabajadores en el ingreso y aumentará el valor del accionista de los empleadores en los próximos años. Los salarios reales en EUA tampoco están mejorando, pero su política económica no está obsesivamente centrada en la reducción del déficit y contiene cierto grado de medidas contracíclicas que al menos, a diferencia de la UE, están produciendo una ligera recuperación y previniendo una profunda recesión. En consecuencia, los índices de homologación de salarios dignos de España y el resto de la UE con EUA seguramente disminuirán en los próximos años y van a producir una brecha salarial real que no mejorará mientras la política fiscal siga estando excesivamente enfocada en los déficits y la inflación. Incluso, fervientes apologistas del neoliberalismo como el Wall Street Journal (Spain Versus the Budget Inquisition – The EU's legalistic focus on deficit numbers is to no one's benefit, 7 March, 2012) y el Financial Times (Tom Barber: Spain exposes flaws in EU crisis response, 5 March, 2012) consideran a la estrategia económica de la zona euro como un gran error.
- Ya que 2009 será el último informe sobre la homologación de salarios para trabajadores de producción con salarios equivalentes estadounidenses, no podremos rastrear su evolución. Nuestra fuente, la Oficina de Estadísticas del Trabajo de EUA, ya no reportará los salarios para trabajadores de producción. No obstante, sí podremos rastrear la evolución de los salarios para el sector manufacturero en 33 países –que incluye tanto a empleados como a trabajadores de producción– a partir de 1996 y observar cómo se desarrollan la pauperización actual de los derechos y las compensaciones laborales.

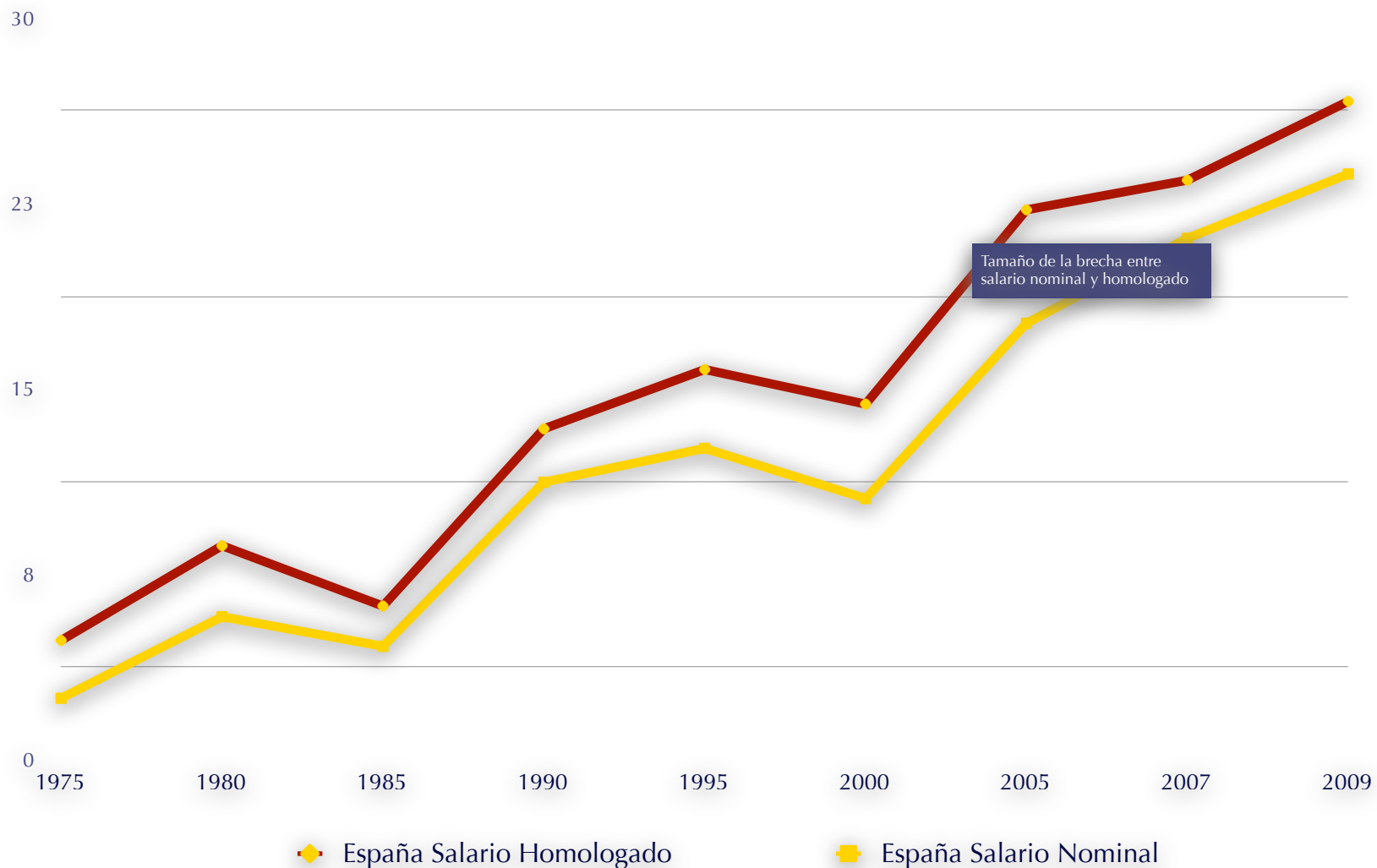
Entre 1975 y 2009, los salarios reales de España y, en consecuencia, su homologación con los salarios equivalentes de EUA mejoró de forma espectacular. Los salarios españoles manufactureros por hora de línea de producción aumentaron nominalmente 852%, mientras que el costo de vida PPC aumentó sólo el 31% y los salarios de Estados Unidos 323%. Sin embargo, como se señaló anteriormente, esta tendencia se invertirá de manera significativa mientras la actual política económica depresiva que domina la zona del euro se mantenga.

Comportamiento de los salarios manufactureros por hora de línea de producción de España, las PPCs e índice de homologación con los salarios equivalentes de Estados Unidos



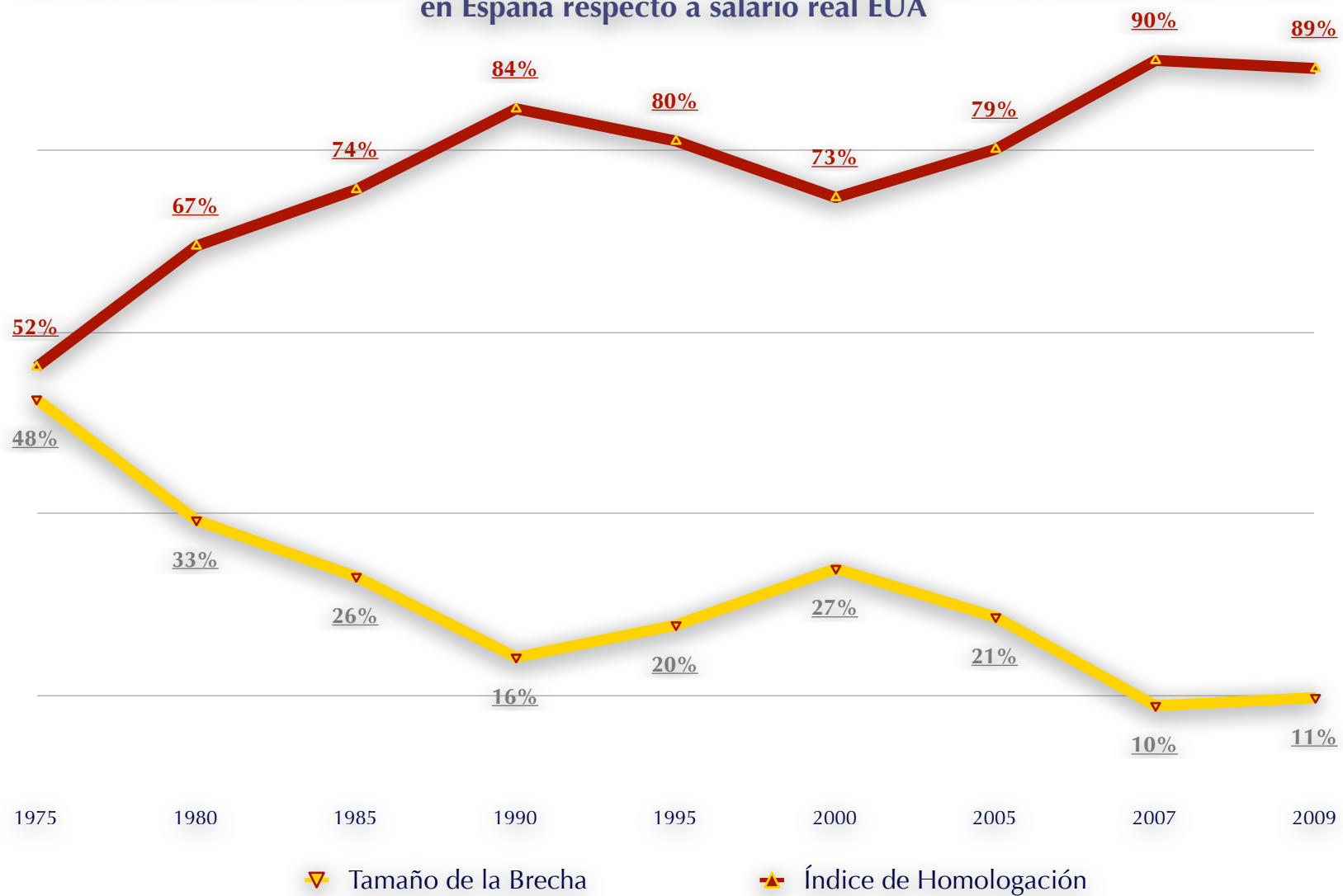
Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

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



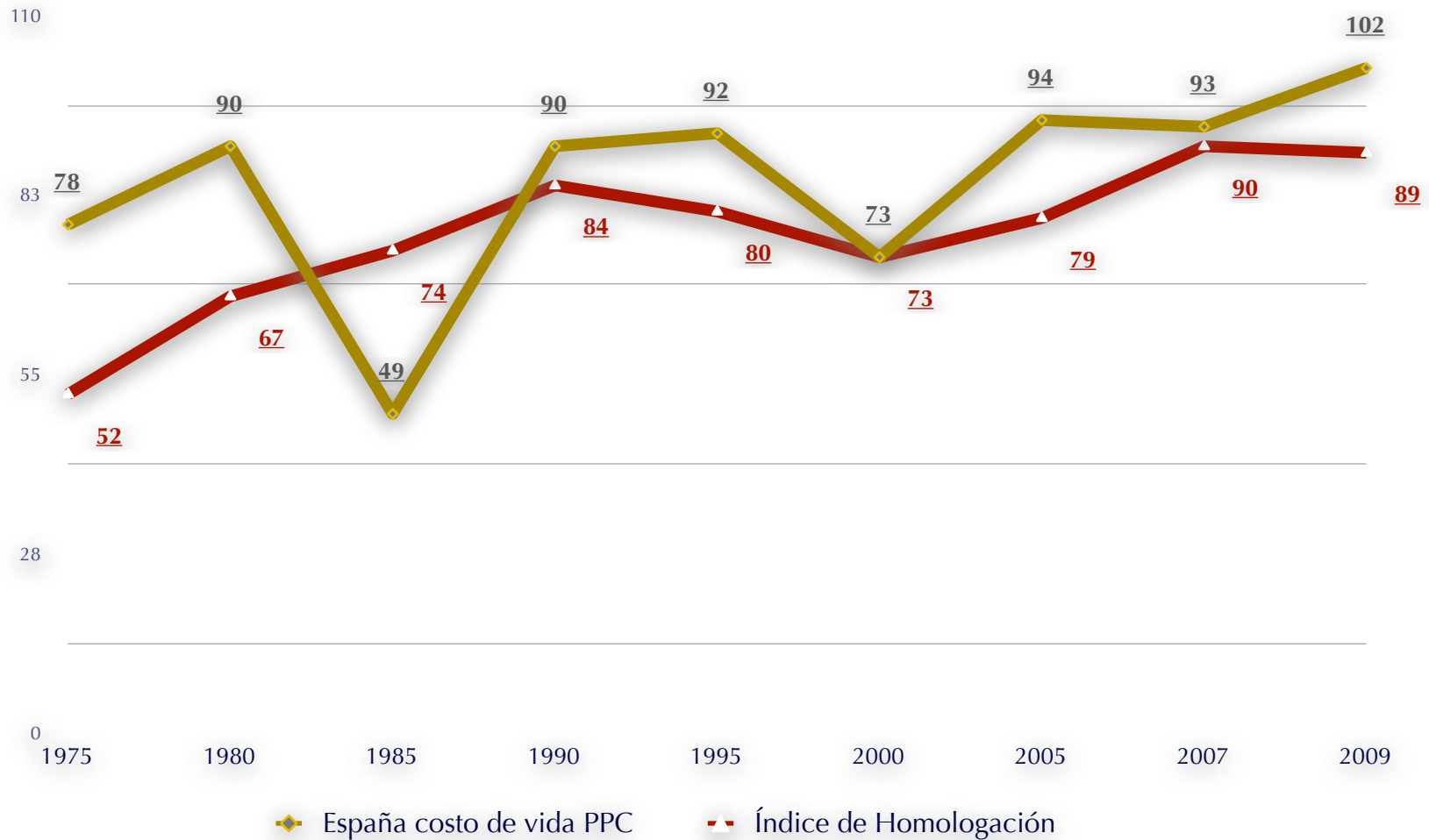
Fuentes: BM, OEL de EUA, OCDE – © La Alianza Global Jus Semper

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



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

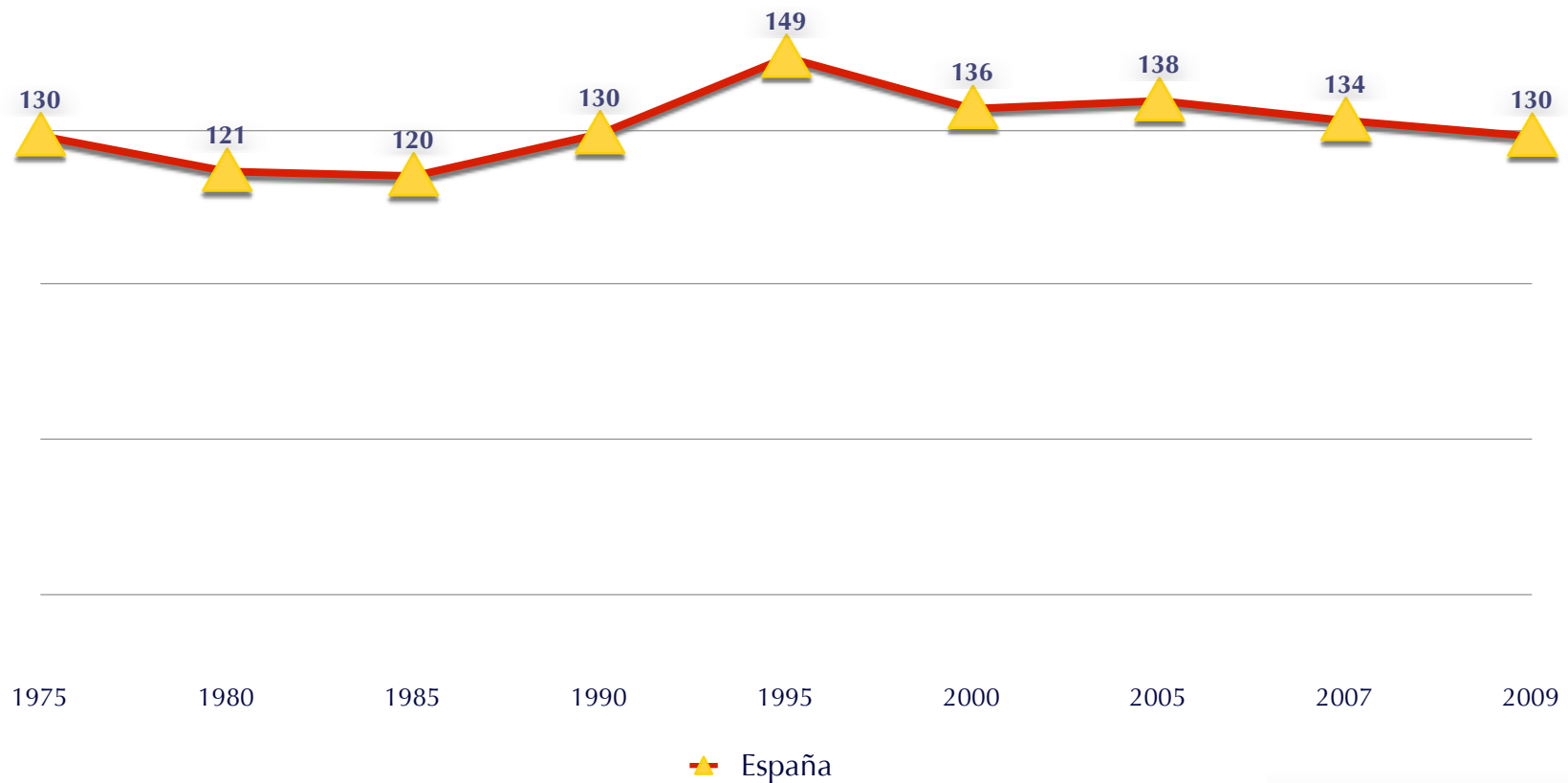
Desempeño de índices de homologación de salario real PPC manufacturero/hora de España con homólogos EUA y comportamiento de índices de paridades de poder de compra de España (costo de vida en términos de PPC – EUA= 100)



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

Al comparar los salarios reales de línea de producción de España con los de sus homólogos alemanes, estos últimos promedian casi un tercio de mayor valor, si bien esta ventaja parece estar disminuyendo desde el 2005.

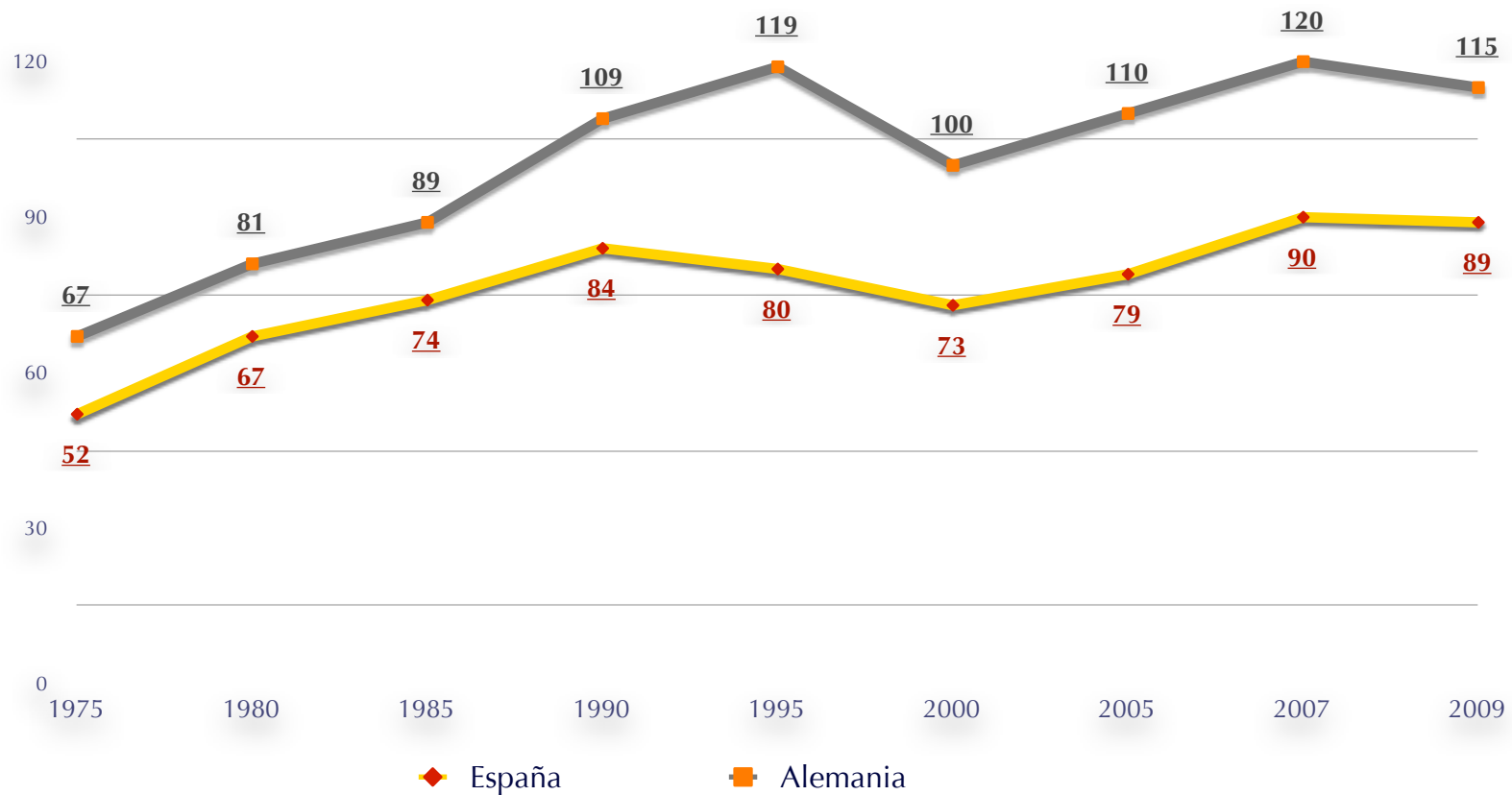
Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros por hora de España respecto al salario real equivalente alemán (España = 100)



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

La comparación de la tendencia de los índices de homologación entre España y Alemania con los salarios equivalentes de EUA indica una fuerte ganancia competitiva para los salarios alemanes entre 1985 y finales de 1990, para entonces reducir su brecha con España y mantenerla estable después de que sus economías pasaron a ser economías del euro.

Índices de homologación PPC del salario real manufacturero por hora para trabajadores de producción de España y Alemania con el salario equivalente EUA



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

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.

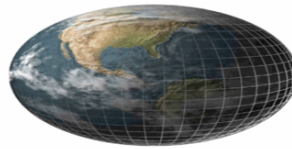
Este será el último informe para trabajadores de producción, ya que el Departamento de Trabajo de EUA ha dejado de difundir los datos sólo para estos trabajadores. A partir de 2010, los datos reportarán los costos laborales para todos los trabajadores de manufactura, incluyendo a los de producción.

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