



La Alianza Global Jus Semper



OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS

Un Proyecto Colaborativo de Investigación



Brechas Salariales de España

Tipos salariales para todos los empleados en el sector manufacturero

Informe 2019

Brecha salariales manufactureras para España
frente a economías desarrolladas y
“emergentes” seleccionadas, con datos
salariales y PPC disponibles (1996-2017)

(ver definiciones y fuentes al final del informe)

Gráficas de brecha salarial manufacturera para ESPAÑA frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996 -2017)

© 2019. La Alianza Global Jus Semper — Universidad La Salle - CDMX

Portal en red: www.jussemper.org/ — <https://lasalle.mx/>

Correo-e: informa@jussemper.org



Baja licencia Creative Commons Attribution 4.0
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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 2017	8
• Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas	10
• Tamaño de las brechas con EUA – Tipo salarial real manufacturero/hora vía PPCs	11
• Índice homologación con EUA – Tipo salarial real manufacturero/hora vía PPCs	12
• Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España	13
• España: salario nominal por hora manufacturero y salario por hora cuando sólo se indexa al IPC	15
• España: salario mínimo mensual nominal en términos reales frente al IPC	16
• España: índices de salarios de manufactura y salario mínimo mensual en términos reales	17
• Comportamiento de tipo salariales/hora de España, PPCs e índice homologación salarios equivalentes EUA	18
• Brecha entre tipo salarial nominal manufacturero y homologación PPC con tipo salarial EUA	19
• Brecha entre índice homologación y tamaño de brecha del tipo salarial real manufacturero con el de EUA	20
• Desempeño de índices de homologación de tipo salarial e índices PPC con EUA	21
• Comportamiento índices comparativos de tipos salariales reales manufactureros/hora España y Alemania	22
• Índices de homologación de tipo salarial real/hora PPC de España y Alemania con el de EUA	23
• Tabla T5 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de PPCs 1996-2017	24
• 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.
 - ➔ Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966:
 - (i) Salarios justos e igual paga por trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo, en particular a las mujeres a las que se les garantiza condiciones de trabajo no inferiores a las que disfrutaban hombres, con igual salario por igual trabajo; (ii) una vida digna para ellos y sus familias
 - ➔ 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 sobre endeudamiento, 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 2017

- Trabajadores equiparables en España y Sudcorea ganan sólo el 77% y 71%, 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 \$39,36/hora mientras los españoles y los sudcoreanos ganan sólo \$24,40/hora y \$23,91/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en España y Sudcorea son 81¢ y 85¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes españoles y sudcoreanos deberían de ganar \$31,72/hora y \$33,50/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 una ventaja competitiva en salarios reales con sus contrapartes de EUA, ya que el salario nominal (\$43,95) es 123% del salario equivalente necesario (\$35,70) para estar a la par, con un PPC de \$0,91 por cada \$1 dólar EUA.

Tipo Salarial Nominal, Real y Homologado para todos los Empleados en Manufactura en Base a Cotas de Paridades de Poder de Compra (PPCs)					
	Tipo Salarial por Hora	PPC	Tipo Salarial Real	Tipo Nominal por Hora	Índice de Homologación
2017	<u>Nominal</u>	<u>2017</u>	<u>PPC</u>	<u>Homologado</u>	<u>Homologación</u>
Estados Unidos	39,36 US\$	100	39,36 US\$	39,36 US\$	100
Alemania	43,95 US\$	91	48,46 US\$	35,70 US\$	123
	112 %		123 %	91 %	
España	24,40 US\$	81	30,28 US\$	31,72 US\$	77
	62 %		77 %	81 %	
Sudcorea	23,91 US\$	85	28,10 US\$	33,50 US\$	71
	61 %		71 %	85 %	

Fuentes:

Observatorio Internacional de Salarios Dignos 2019.

Programa de Comparaciones Laborales internacionales del The Conference Board, febrero 2018. (dólares corrientes).

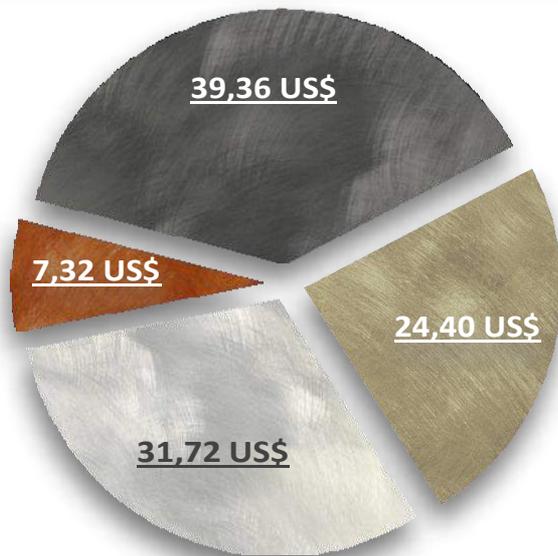
Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2017 (indicador PPC para consumo privado)

El Argumento de Homologación Salarial

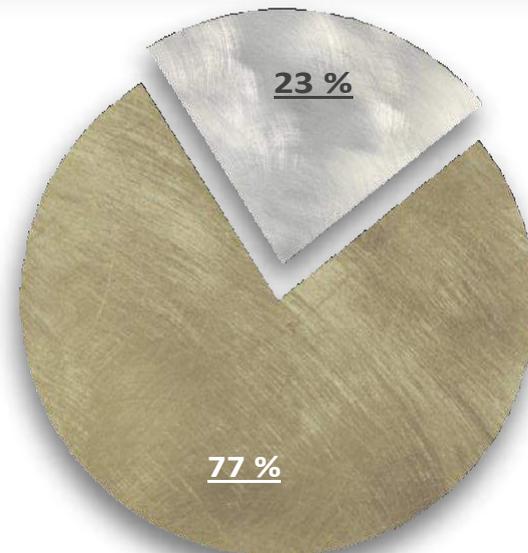
Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

■ Un Ejemplo Clásico en 2017

- Desde un perspectiva gráfica, el primer pastel muestra el salario real estadounidense para todos los empleados en el 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 tipo salarial nominal homologado de \$31,72 es lo que todos los empleados en el sector manufacturero español deberían de percibir para ser remunerados de manera equivalente (en términos de poder de compra) por hacer un trabajo equivalente. Empero, sólo reciben \$24,40 en lugar de \$31,72, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$7,32, que constituye gran parte de la plusvalía que legítimamente corresponde a los trabajadores españoles, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 23% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 77% de lo que le corresponde al trabajador.



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



- Tipo salarial nominal percibido
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador

Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

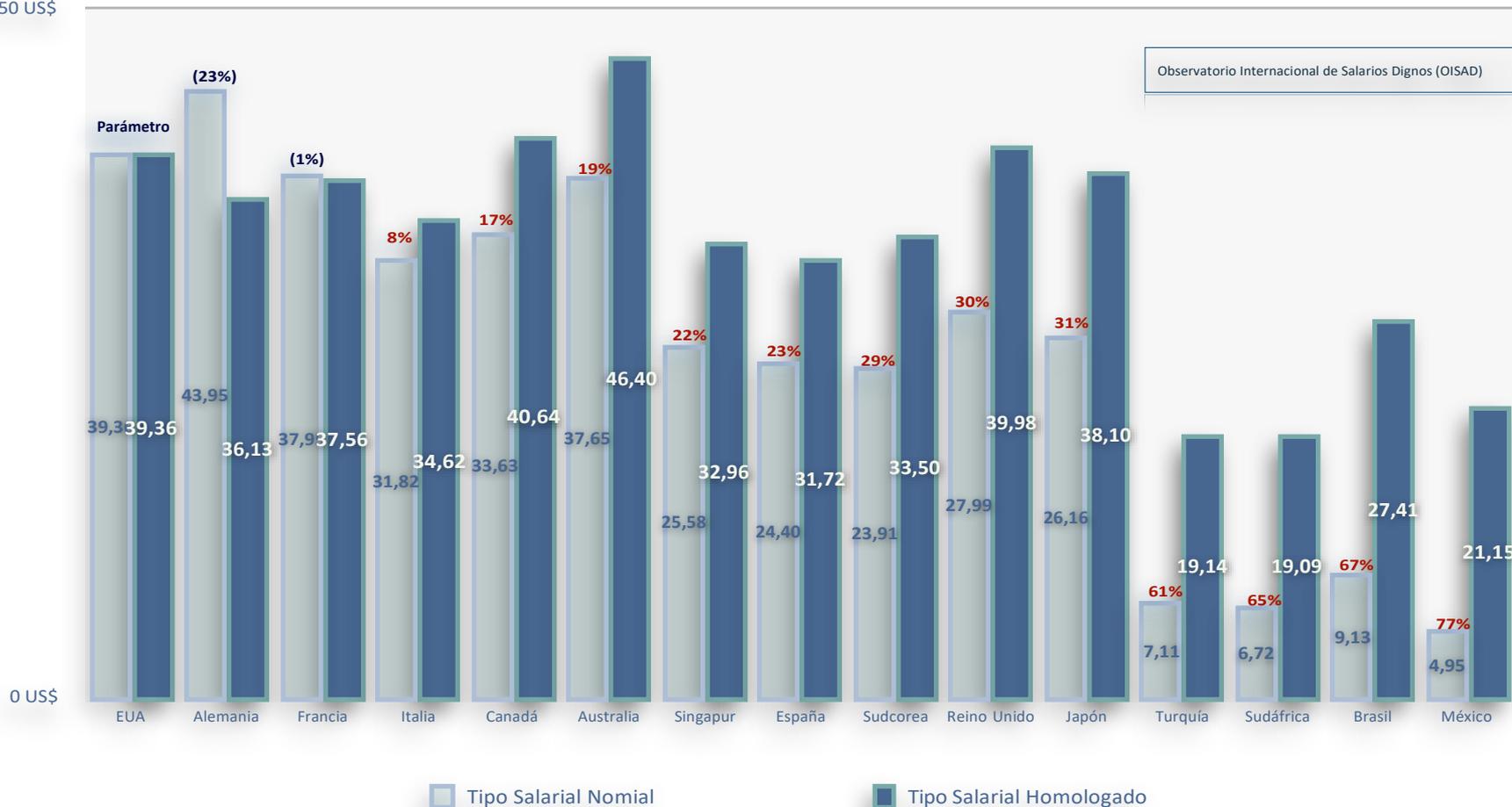
Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas

- **2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición (para el detalle completo consultar la Tabla T5 a partir de la [página 24](#)).**
- En la zona del euro, España, Alemania y Francia, detuvieron su retroceso que inició en 2012, debido al crecimiento constante y más fuerte del tipo por hora de EUA respecto al crecimiento de sus tipos por hora comparativos en euros. Francia y Alemania recuperaron algo de terreno en su homologación debido a la revaluación del euro en 2017 y a ningún cambio en su costo de vida PPC, a pesar de la caída de sus tipos por hora en moneda local. En el caso de España, la revaluación del euro combinada con un crecimiento de +2% de su tipo por hora en euros y nuevamente nulo crecimiento del costo de vida PPC, le permitió ganar cuatro puntos en su Idx-Hm. En contraste, la caída del tipo por hora de Italia de casi 4% en moneda local y 2% en dólares EUA, produjo una mayor erosión de su Idx-Hm que inició en 2014.
- En 2017, Japón revirtió la tendencia a la baja en índice de homologación de salario digno (Idx-Hm) que comenzó en 2013, aumentando su Idx-Hm en tres puntos, a 69. Esto es producto de la combinación de la caída del tipo salarial por hora de EUA, un aumento del tipo por hora de Japón en moneda local y la caída del costo de vida PPC, a pesar de una disminución de su tipo por hora en dólares EUA. SudCorea mantuvo la tendencia creciente de su Idx-Hm que reanudó en 2014 después de un breve receso en 2013 y ahora se ubica en 71, tres puntos por debajo de su índice más alto en 2012. Este es el resultado de la combinación de la caída del tipo equivalente de EUA, un aumento del tipo en moneda local y una revaluación monetaria que produjo un aumento del 4% de su tipo por hora en dólares EUA. SudCorea también ha logrado mantenerse por delante del Idx-Hm de Japón. Una fuerte caída del tipo por hora de Singapur en moneda local produjo una pérdida de 1 punto en su Idx-Hm.
- El Reino Unido revirtió la erosión sostenida de su Idx-Hm iniciada en 2008 y ganó cuatro puntos desde su posición en 2016; resultante de la devaluación de su moneda y la caída de su costo de vida PPC, combinado con un crecimiento de 2,2% de su tipo por hora en moneda local y la caída de casi 1% del tipo de EUA. En contraste, Australia continuó disminuyendo su Idx-Hm que comenzó en 2014, con una caída del 4,4% de su tipo por hora en moneda local y un aumento del 1,9% en el costo de vida de PPC. En el caso de Canadá, la combinación de su aumento del tipo por hora en dólares canadienses del 9,4%, su revaluación de la moneda del 2,2% y la disminución del tipo salarial del 0,9% en los Estados Unidos, produjo un aumento del 11,8% de su tipo salarial por hora en dólares estadounidenses entre 2016 y 2017. Esto permitió que su índice de homologación del salario digno (Idx-Hm) creciera un 10,2%, de 75 a 83, su nivel más alto desde 2010. Sudáfrica es una nueva economía incorporada en este informe, que muestra un aumento constante de su Idx-Hm desde 2004, el primer año con datos disponibles. Pero el escaso crecimiento de su tipo por hora en moneda local (1,9%) combinado con una fuerte inflación que elevó su costo de vida del PPC casi 14% no le permitió mantener su crecimiento Idx-Hm en 2017, a pesar de que la fuerte revaluación de la moneda aumentó su tipo por hora + 12% en dólares estadounidenses. El crecimiento extremadamente fuerte del tipo por hora en moneda local (41%) a una tasa mucho mayor que la fuerte devaluación de la moneda (17%), produjo un fuerte aumento del 31% del Idx-Hm de Turquía, el mayor de todas las economías incluidas en nuestros informes.
- Después de que Brasil amplió su brecha salarial manufacturera en 2014 y 2016, debido a la devaluación de su moneda desde 2010 bajo una recesión sostenida, logró mantenerse estable en 2017, a pesar de que el nuevo gobierno neoliberal de Michele Temer aprobó una ley que congeló el gasto público y derogó efectivamente la ley de apreciación del salario mínimo. La política de salario mínimo sirve como indicador para todos los demás salarios e influye directamente en los salarios de manufactura. En consecuencia, con una tasa de inflación del 2,1% en 2017, el tipo manufacturero por hora aumentó 1,4% en moneda local. Empero, la apreciación del Real de Brasil y la caída del tipo manufacturero por hora de EUA permitieron que su índice de homologación se mantuviera en 33. Los tipos por hora y el Idx-Hm están destinados a caer en 2018 y 2019, dado que el nuevo gobierno de Bolsonaro está profundizando las políticas anti-laborales iniciadas por el gobierno de Temer.
- El historial de México desde 1996 expuso una política estatal deliberada de mantener salarios reales de moderno trabajo esclavo entre 1996 y 2015. Sin embargo, la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de aplicar consistentemente políticas de apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Por primera vez el salario mínimo federal aumentó por encima de la inflación en 2017 y 2018. A través del denominado "Monto Independiente de Recuperación", el salario mínimo para 2017 se aumentó arbitrariamente en 9,6%, incluyendo un 3,9% para compensar la tasa de inflación estimada del IPC. El mismo criterio se aplicó para 2018, para un aumento del salario mínimo del 10,4%, incluyendo un aumento del 3,9% para compensar la inflación del IPC. En 2019, el nuevo gobierno de México, tratando de implementar una política sólida de recuperación del salario mínimo, aumentó el salario mínimo en 16,2%, incluido un aumento del 5% para compensar la inflación. El cambio de política ha tenido un impacto positivo directo en los salarios de manufactura en términos reales y en su homologación con los salarios comparativos de EUA. Entre 2014 y 2017, el tipo por hora en moneda local aumentó 41,2%, pero el peso experimentó una fuerte devaluación del 29,8%, por lo que el tipo por hora en dólares estadounidenses disminuyó ligeramente en 0,8%. No obstante, debido a la devaluación del peso mexicano y la baja inflación, el factor de conversión de PPC cayó 23,6% durante el mismo período. Esto permitió que el Idx-Hm ganara cuatro puntos, a 23, tanto en 2016 como en 2017, el índice más alto registrado en el lapso de 22 años, Empero, México sigue teniendo una de las brechas más amplias de salario digno entre los 41 países incluidos en todos nuestros informes, justo por delante de China, India y Filipinas.

Brechas 2017 entre salario nominal y homologado con salario EUA utilizando PPCs para consumo privado

(Costos totales de compensación por hora en dólares EUA — EUA es el parámetro)

50 US\$



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

- 1) Si la barra clara es superior a la oscura= Salario nominal es superior al requerido para estar a la par con EUA
- 2) Si la barra oscura es superior a la clara= Salario nominal es inferior al requerido para estar a la par con EUA
- 3) Si bordes anterior y posterior están en equilibrio= Salario nominal es equivalente al salario nominal de EUA 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 EUA. La comparación es en base a costos de compensación/hora, como se explica en TS.)

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:)

o La Alianza Global Jus Semper: Brechas de salarios dignos en el sector manufacturero utilizando:

o La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (USDINYS) utilizando la metodología "Igual Paga por Trabajo de Igual Valor".

x Database of World Bank's World Development Indicators, 1975-2017.

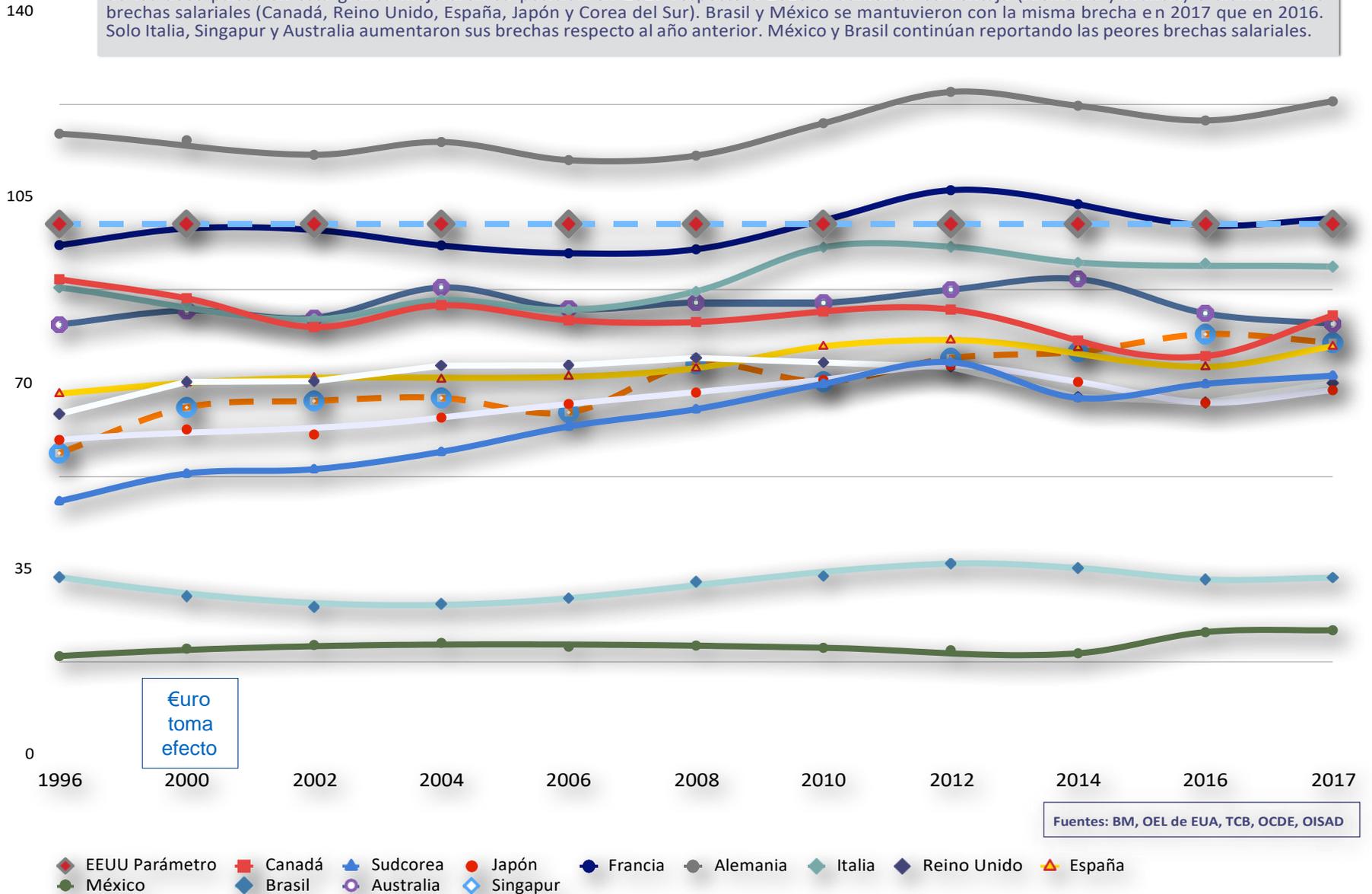
x U.S. Bureau of Labor Statistics, August 2013 and The Conference Board (TCB), International Labor Comparisons Program - Manufacturing Hourly Compensation Costs, February 2018.

x The Conference Board (TCB) — International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs 2017, July 2018

— Purchasing Power Parities and Real Expenditures of World Economies. Summary of Results and Findings of the 2011 International Comparison Program. World Bank 2014.

Homologación con el Tipo Salarial Real Manufacturero/Hora de EUA vía PPCs

De las doce economías en este informe con datos desde 1996, Alemania continúa teniendo la mejor posición con una ventaja real en homologación sobre EUA en términos reales de PPC en sus tipos salariales por hora, seguida por Francia con una ventaja de un punto sobre los tipos salariales de EUA. Todos los demás países continúan registrando brechas salariales con respecto a los tipos salariales de manufactura equivalentes en EUA. Siete de los doce países en esta gráfica mejoraron su posición en 2017 respecto a 2016 al aumentar su ventaja (Alemania y Francia) o disminuir sus brechas salariales (Canadá, Reino Unido, España, Japón y Corea del Sur). Brasil y México se mantuvieron con la misma brecha en 2017 que en 2016. Solo Italia, Singapur y Australia aumentaron sus brechas respecto al año anterior.



Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España

España experimentó un aumento muy significativo de su Idx-Hm en 2017, ganando 4 puntos equivalentes a un aumento del 4,5%; El resultado de la combinación del aumento de su tipo por hora en euros, la revaluación del euro frente al dólar EUA y la caída del 0,9% del tipo por hora de EUA. Aunque esto revierte su caída anterior entre 2014 y 2016, el cambio está en línea con la gran mayoría de las economías europeas por las mismas razones (para más detalles, consulte la tabla T5 a partir de la página 24).

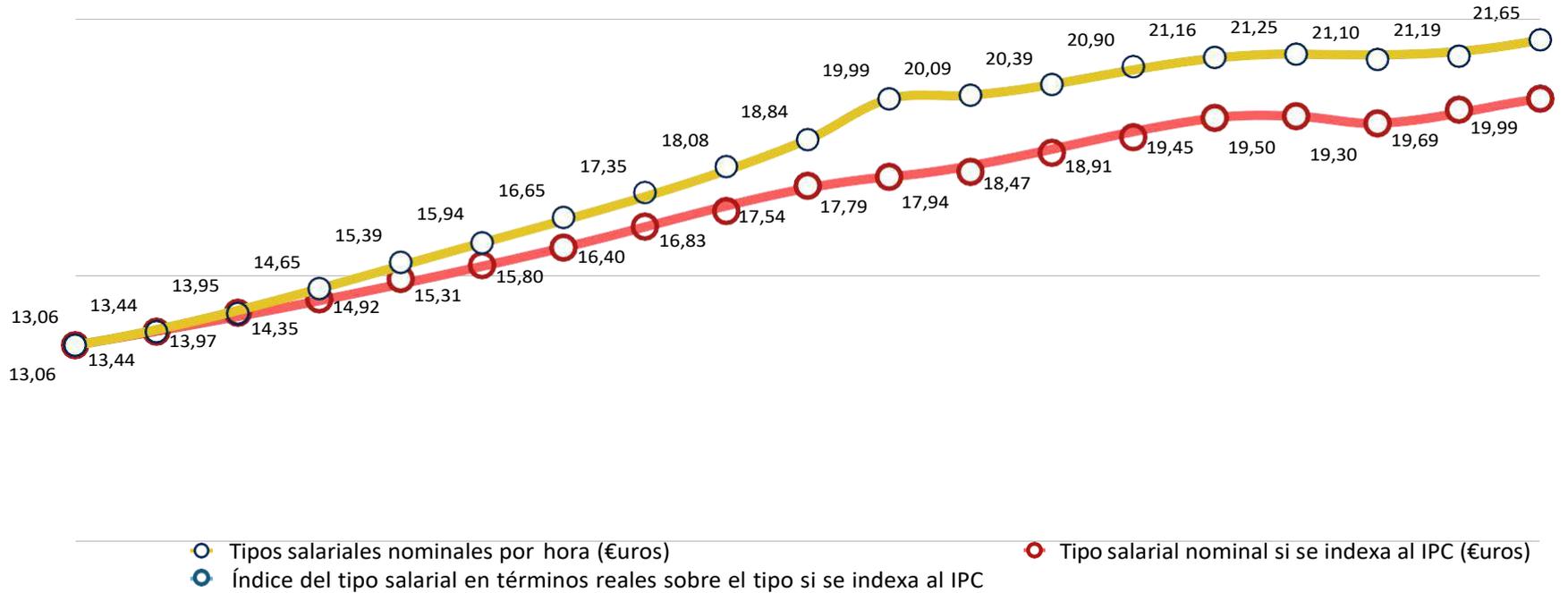
- Como en la mayoría de las 41 economías en nuestros informes de 2019, España experimentó un aumento muy significativo de su Idx-Hm en 2017, que ganó 4 puntos equivalentes a un aumento del 4,5%. Esto es el resultado de la combinación de un aumento del 2,4% de su tipo por hora en euros, una revaluación del euro del 11,6% que se tradujo en un aumento del 4,1% del tipo por hora en dólares EUA y una caída de 0,9% del tipo por hora de EUA. Esto revierte su caída anterior de también cuatro puntos entre 2014 y 2016, lo que sitúa el Idx-Hm de España a sólo un punto de su mejor posición de un índice 78 en 2012. Esto va en afinidad con la gran mayoría de las economías europeas, donde 25 de 29 países mejoraron su posición de homologación en gran parte debido a la misma combinación de factores.
- España había logrado grandes avances económicos en su convergencia con las principales economías europeas en la última parte del siglo XX, pero comenzó a estancarse después de 1996, durante su gobierno conservador. El Idx-Hm de España para los trabajadores de la línea de producción en manufactura aumentó de 51 en 1975 a 84 en 1990, pero luego comenzó a fluctuar a mediados de índices 70. De esta forma, el Idx-Hm—en términos de paridad del poder adquisitivo—de los costos totales de compensación por hora para todos los empleados en manufactura no ha logrado un índice 80 y ha persistido desde que se unió al euro entre 70 en 1999 y 77 en 2017, promediando un índice 73 para el período. Este es el resultado de las políticas económicas de apoyo a la oferta aplicadas tanto por los gobiernos de centro derecha como de izquierda, que ya no buscaron homologar las compensaciones laborales de España en manufactura con los tipos de compensación de trabajadores equivalentes en las principales economías de la zona euro (Alemania, Francia e Italia) bajo el principio de igual salario por igual trabajo de igual valor. El resultado final parece ser la decisión deliberada de mantener los salarios, en términos de homologación de salario digno, en el mismo nivel que el registrado respecto a EUA, Alemania, Francia e Italia.
- No obstante, en términos reales, los tipos salariales manufactureros han aumentado consistentemente casi todos los años desde que España cambió al euro. Como resultado, como se muestra en el cuadro de la página 15, los tipos por hora han aumentado 8,3% en términos reales entre 1999 y 2017, ya que el tipo por hora de €21,65 en 2017 es 8,3% superior al tipo por hora de €19,99 si se hubiera incrementado estrictamente de acuerdo al índice de precios al consumo (IPC) de España. Sin embargo, estos aumentos no han sido suficientes para sostener el progreso logrado en homologación de salario digno durante la última parte del siglo pasado. Se necesitarían mayores aumentos para cerrar la brecha con los salarios equivalentes en EUA, y mucho más con Alemania, que tiene una ventaja del 23% sobre los salarios comparativos en EUA, como se muestra en la tabla de la [página 8](#).
- En cuanto a los salarios mínimos, como se muestra en la gráfica de la página 16, se mantuvieron ligeramente por debajo o en línea con la inflación hasta 2005, cuando comenzaron a aumentar lentamente en términos reales hasta crecer casi 11% por encima del IPC en 2017. El cambio a el incremento del salario mínimo en términos reales en 2005 coincide con el cambio de gobierno a un gobierno menos orientado a la oferta del partido de los trabajadores. Esta política se mantiene a pesar de la profunda recesión mundial que comenzó en 2008 hasta 2011, cuando el salario mínimo se incrementó por debajo del IPC durante cuatro años consecutivos hasta 2015. Luego, los salarios mínimos lentamente reanudaron su crecimiento en términos reales para luego pasar por alzas de 8 % en 2017, 4% en 2018, que van varios puntos por encima del IPC del año anterior, y un ajuste enorme de 22,3% en 2019. Las tasas de IPC fueron de 1,6% para 2016, 1,1% para 2017 y 1,2% para 2018. El aumento de 22,3% para 2019 es el resultado del acuerdo del partido obrero español, a cargo del gobierno de España desde mediados de 2018, y el partido de Unidos Podemos, mucho más progresista. La razón detrás, según el gobierno, es aumentar la demanda agregada, alentar el gasto y la contratación, y reducir la brecha con las principales economías de la zona del euro (España experimentando con un aumento de salarios sin precedentes, Mundo, Agencia Bloomberg, 1 / 02/2019).

Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en España

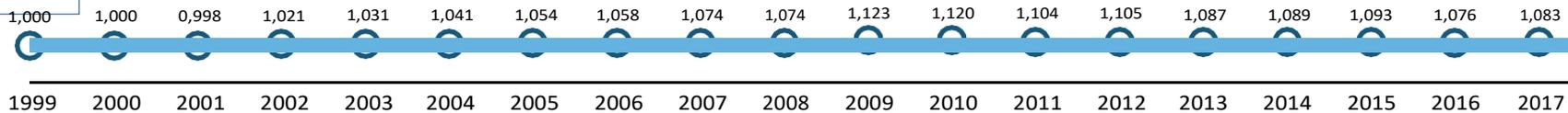
- En relación al desempeño de los tipos manufactureros por hora frente a los salarios mínimos de España desde 1999, cuando España se unió al área euro, las compensaciones de manufactura aumentaron a tasas mayores, particularmente entre 1999 y 2003 hasta 2004, cuando el salario mínimo comenzó a cerrar la brecha con mayores aumentos en términos reales, hasta 2011, cuando el salario mínimo perdió terreno nuevamente, hasta 2015, cuando la brecha se reduce una vez más, como se muestra en la gráfica de la [página 17](#). En general, los salarios de manufactura superaron los salarios mínimos en términos reales hasta 2017, cuando el salario mínimo se ha ajustado deliberadamente con fuertes aumentos durante tres años consecutivos para compensar el terreno perdido de años anteriores. Según el gobierno, el salario mínimo de España en 2019 todavía está por debajo del promedio para el resto de Europa en 80,6% (El Gobierno aprueba la subida del salario mínimo a 900 euros y el aumento salarial de los funcionarios para 2019, El Economista : 21/12/2018). Además, se habla cada vez más de aumentar el salario mínimo en 33% para 2020 en dos aumentos de seis meses. Veremos cómo la presión de este aumento sin precedentes se traduce en aumentos reales de los salarios de manufactura. Por ahora, la inflación no se ha visto afectada en absoluto por el aumento sin precedentes del salario mínimo y está previsto que sea más baja que en 2018, claramente por debajo del 1%. En cuanto al desempleo, a pesar del hecho de que todavía es muy alto, continúa bajando en 2019. La tasa de desempleo fue del 8,26% en 2007, justo antes de la crisis, pero en 2013 la tasa subió al 26%. Finalmente, comenzó a caer en 2014 y para el tercer trimestre de 2019 se redujo al 13,92% y del 51,8% al 29,8 %% para el grupo de edad de 16 a 24 años. Ambos números siguen siendo extremadamente altos según cualquier estándar (INE: Encuesta de Población Activa (EPA) Tercer trimestre de 2019, 24 de octubre de 2019).
- Como hemos afirmado en informes anteriores, el hecho de que el Idx-Hm de España no se haya movido de un promedio de 73 desde que se unió al euro en 1999 y el hecho de que haya permanecido en la banda de índices 70 desde entonces, es un reflejo directo de la política deliberada de la UE de deprimir la participación salarial en el ingreso en beneficio de los empleadores, sus accionistas e inversores financieros en toda el área de la UE. En 2017, sólo Irlanda y Austria registraron su mejor Idx-Hm entre las 15 economías de Europa occidental. Esto es consistente con la caída gradual global de la participación salarial como porcentaje del PIB. En el caso de España, su participación salarial ajustada más alta para la economía total—como % del PIB a precios actuales—fue del 67,5% en 1976 y ahora se ha reducido al 52,7% en 2018. Hay una causa clara para esta desastrosa situación en España y en toda Europa. Los efectos resultantes de la crisis sistémica del capitalismo global están afectando deliberadamente los salarios reales en toda la zona del euro desde 2009. Los resultados positivos obtenidos para los tipos salariales por hora en manufactura son sólo una combinación de factores que aumentaron el Idx-Hm para España y la mayoría de las economías europeas y en otros países frente a EUA, pero no cambian las estructuras neoliberales que continúan beneficiando a la élite mundial de menos del uno por ciento. Lo mismo se aplica a los aumentos sin precedentes de los salarios mínimos en España, que son solo un evento circunstancial resultante de una coalición bastante inestable a cargo del gobierno de España que promueve políticas de apoyo a la demanda, pero que no pueden cambiar las estructuras bien arraigadas de depredación en beneficio de los dueños del sistema mercadorístico. Las políticas de la zona del euro centradas en la severa reducción de los déficits públicos y las presiones inflacionarias son antitéticas a la necesidad de recuperar la participación del trabajo en el ingreso de todas las economías capitalistas y reparar el daño infligido por el neoliberalismo a los sistemas del estado de bienestar.
- Sin embargo, más allá de esta realidad, debemos tomar conciencia de que el capitalismo de cualquier tipo es incompatible con el propósito de un etos verdaderamente democrático, que es procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad y la sostenibilidad del planeta. Por tanto, bajo el sistema actual, el bienestar de las sociedades nunca sucederá. Por ello, a menos que las personas se den cuenta de que necesitan forzar un nuevo contrato social radical que reemplace por completo al sistema capitalista, no hay razón para considerar las recientes mejoras en las tasas de salarios manufactureros y los salarios mínimos como signos positivos de lo que podemos esperar en los próximos años.
- Además, nos estamos quedando sin tiempo a nivel mundial, porque el sistema capitalista es completamente insostenible y ya estamos al borde de no poder asegurar la sostenibilidad de un planeta donde todos los seres vivos, incluida nuestra especie, puedan sobrevivir. En consecuencia, es indispensable que la ciudadanía en España y en otros lugares sea plenamente consciente de la necesidad de involucrarse permanentemente en la cosa pública para hacer que los futuros gobiernos trabajen en beneficio de la sociedad y no para los propietarios del mercado y sus intereses privados, tal como la gran mayoría de los gobiernos persiguen con entusiasmo en la mayoría de los países en la actualidad. Los españoles deben aumentar su participación en la cosa pública para garantizar que aquellos que eligen para gobernar trabajen en pos del bienestar de las personas y el planeta y NO del mercado. Dada esta ominosa situación, las políticas del apoyo a la demanda y otras políticas de orientación social perderán cualquier significado a medida que lleguemos a un umbral sin posibilidad de arrepentimiento y sin retorno, cuando las generaciones futuras ya no tengan una oportunidad, conforme el planeta reaccione cada vez más de una manera que ya no proporcione las condiciones indispensables para la vida tal como la conocemos. Debemos tomar conciencia de que no debemos tratar de arreglar, sino reemplazar, a través de un movimiento social tectónico, las estructuras actuales que han puesto en peligro la sostenibilidad de la vida en nuestro planeta.

España: salario nominal por hora manufacturero y salario por hora cuando sólo se indexa al IPC

El tipo salarial por hora de España en manufactura aumentó consistentemente por encima de la inflación, alcanzando su mayor valor en términos reales en 2009 (12,3%) y situándose 8,3% por encima de la inflación en 2017.



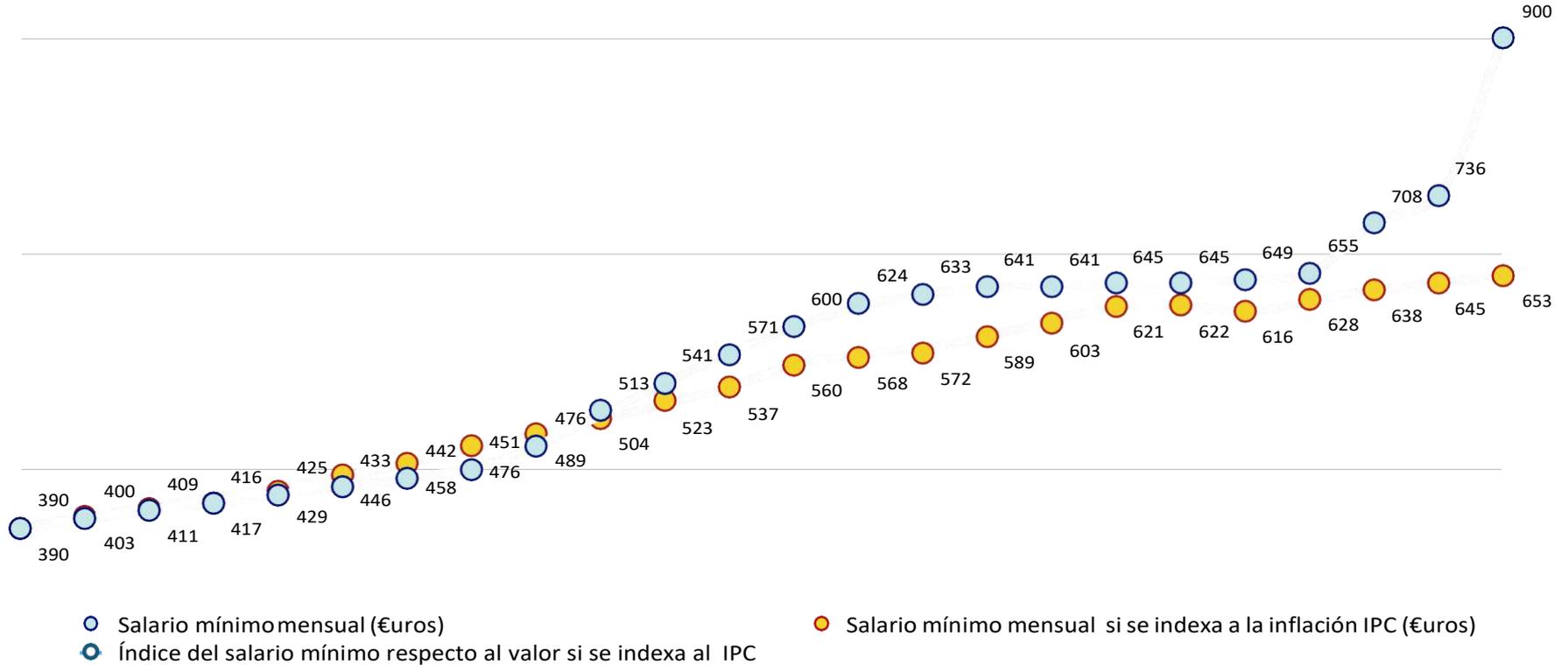
El
€uro
toma
efecto



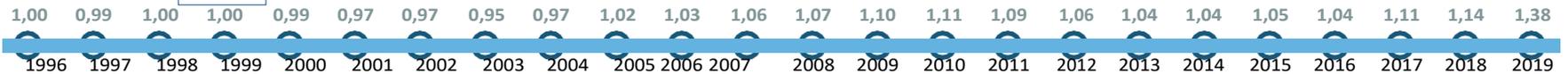
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

España: salario mínimo mensual nominal en términos reales frente al IPC

El salario mínimo de España perdió valor en términos reales hasta 2005, para luego recuperar algo de terreno hasta 2010, para luego volver a perder terreno, hasta las grandes alzas del período 2017-2019, que terminó con una ganancia del 38% en términos reales desde 1996.



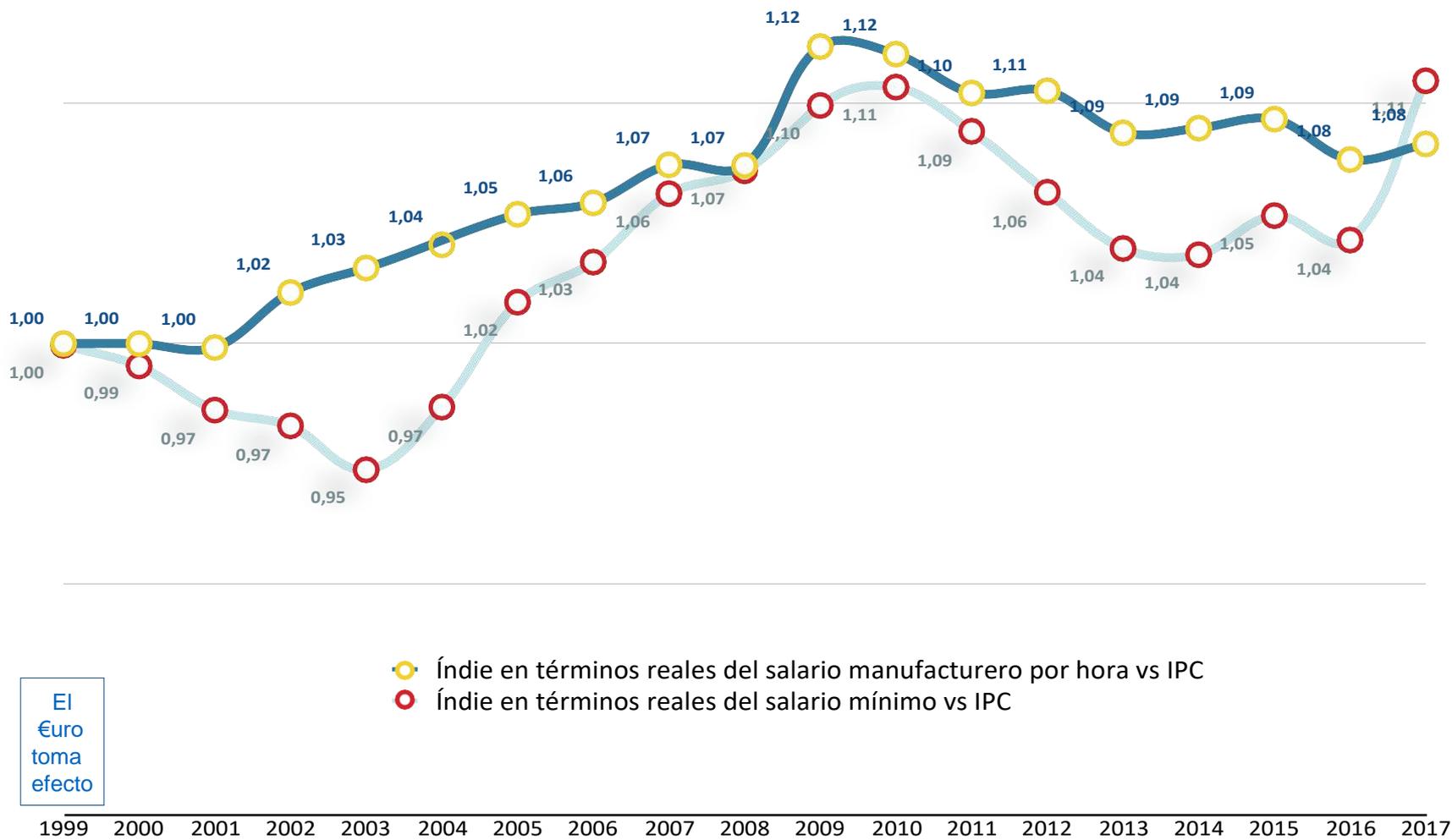
El
€uro
toma
efecto



Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

España: índices de salarios de manufactura y salario mínimo mensual en términos reales

Las tasas salariales manufactureras de España registraron consistentemente índices más altos en relación con el IPC que los salarios mínimos hasta 2017, cuando el salario mínimo supera el índice salarial manufacturero (111 vs 108) después de un aumento del 8% frente a un aumento del 2,2% en las tasas salariales manufactureras.



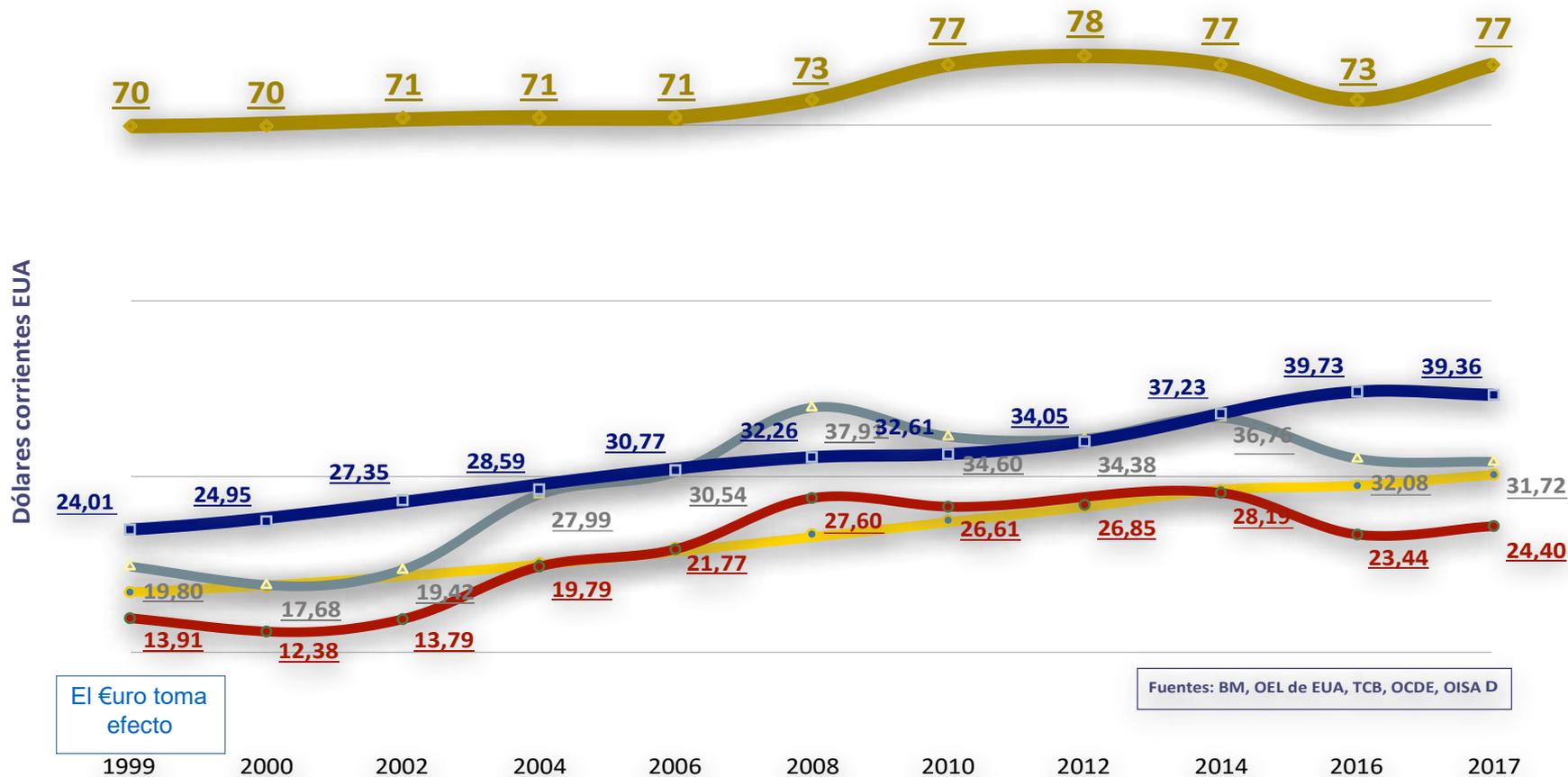
El
€uro
toma
efecto

- Índice en términos reales del salario manufacturero por hora vs IPC
- Índice en términos reales del salario mínimo vs IPC

Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Comportamiento de los tipos salariales por hora para todos los empleados en manufactura de España, PPCs e índice de homologación con los tipos salariales equivalentes de EUA

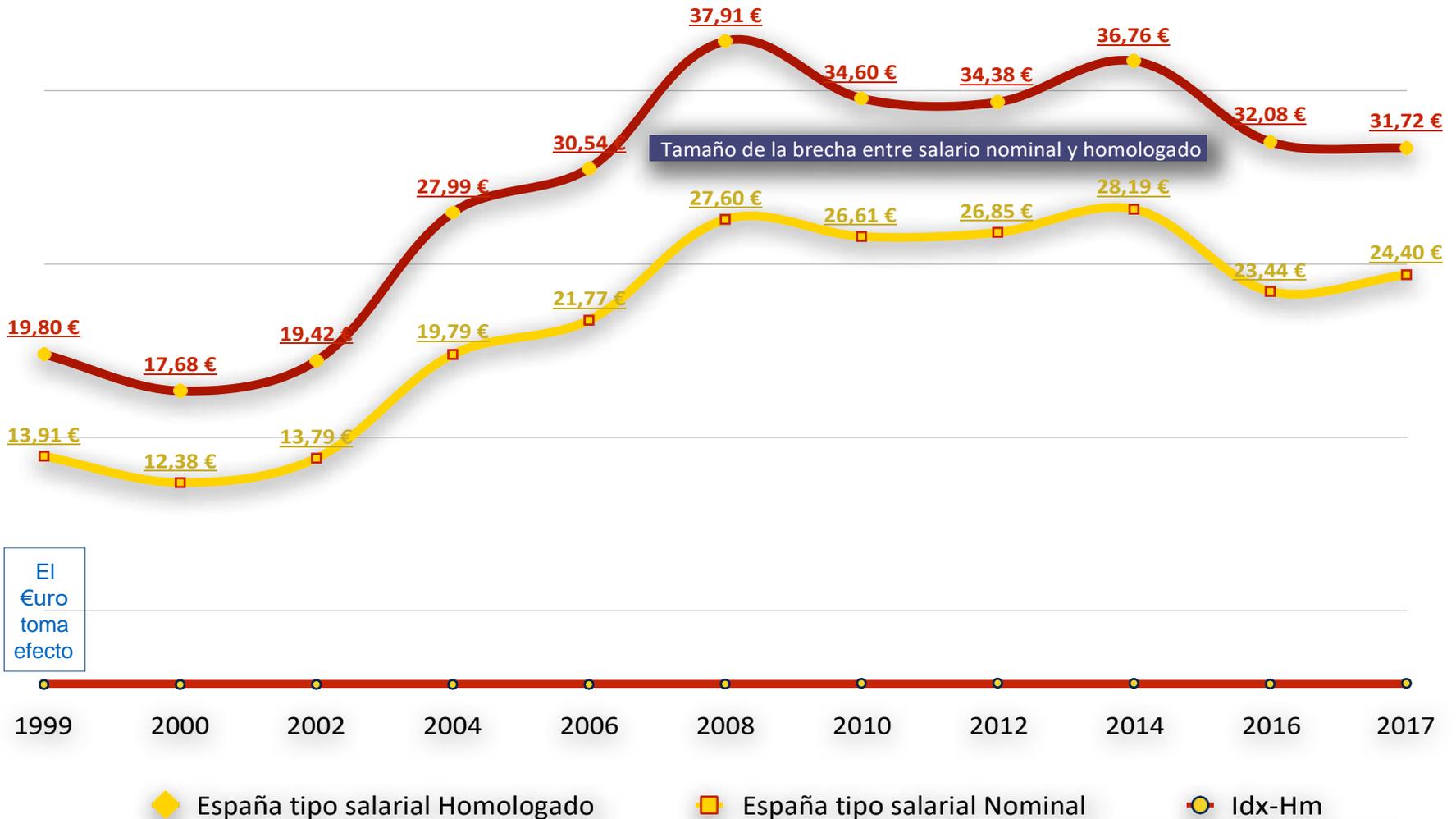
El cuadro a continuación proporciona una ilustración completa del comportamiento de los tipos salariales de España frente a los tipos salariales de EUA desde 1999. Entre 1999 y 2017, los tipos salariales reales de España y, en consecuencia, su homologación con los tipos salariales equivalentes de EUA mejoraron muy gradualmente hasta caer en 2016 a un índice de 73 para luego recuperarse en 2017. Los tipos salariales por hora de España para todos los empleados en manufactura aumentaron 79,5% en términos reales de PPC, mientras que los salarios de EUA lo hicieron 63,9%, con un costo de vida PPC de España que cayó de \$0,77 a \$0,71.



◆ Índice de Homologación ■ EEUU Parámetro ▲ España tipo salarial Homologado ● España tipo salarial Nominal ● España tipo salarial Real

Brecha entre tipos salariales manufactureros nominales y homologados por hora en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En España, la combinación de la caída del tipo de EUA, un aumento del tipo en moneda local, la revaluación del euro y la falta de crecimiento del costo de vida PPC produjo una fuerte ganancia de cuatro puntos en 2017. Desde su adopción del euro en 1999, España ha ganado siete puntos, lo que reduce su brecha salarial con trabajadores EUA equivalentes en un fuerte 23%.



Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Brecha entre índice de homologación y tamaño de la brecha del tipo salarial real manufacturero/hora en España respecto al tipo salarial real EUA (100% y 0%= Homologación perfecta)



El
€uro
toma
efecto

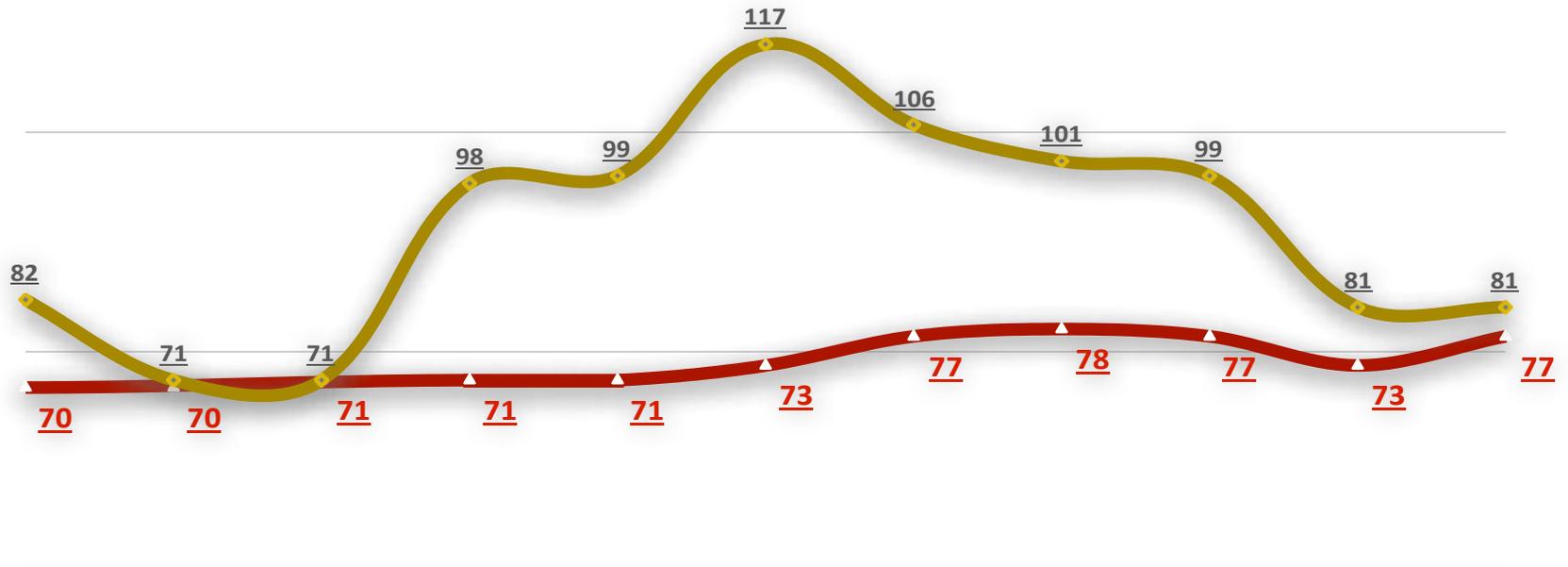
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

1999 2000 2002 2004 2006 2008 2010 2012 2014 2016 2017

▼ Tamaño Brecha

▲ Índice de Homologación

Desempeño de los índices de homologación del tipo salarial real PPC manufacturero/hora de España para todos los empleados en manufactura respecto a los 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, TCB, OCDE, OISAD

El
€uro
toma
efecto

1999

2000

2002

2004

2006

2008

2010

2012

2014

2016

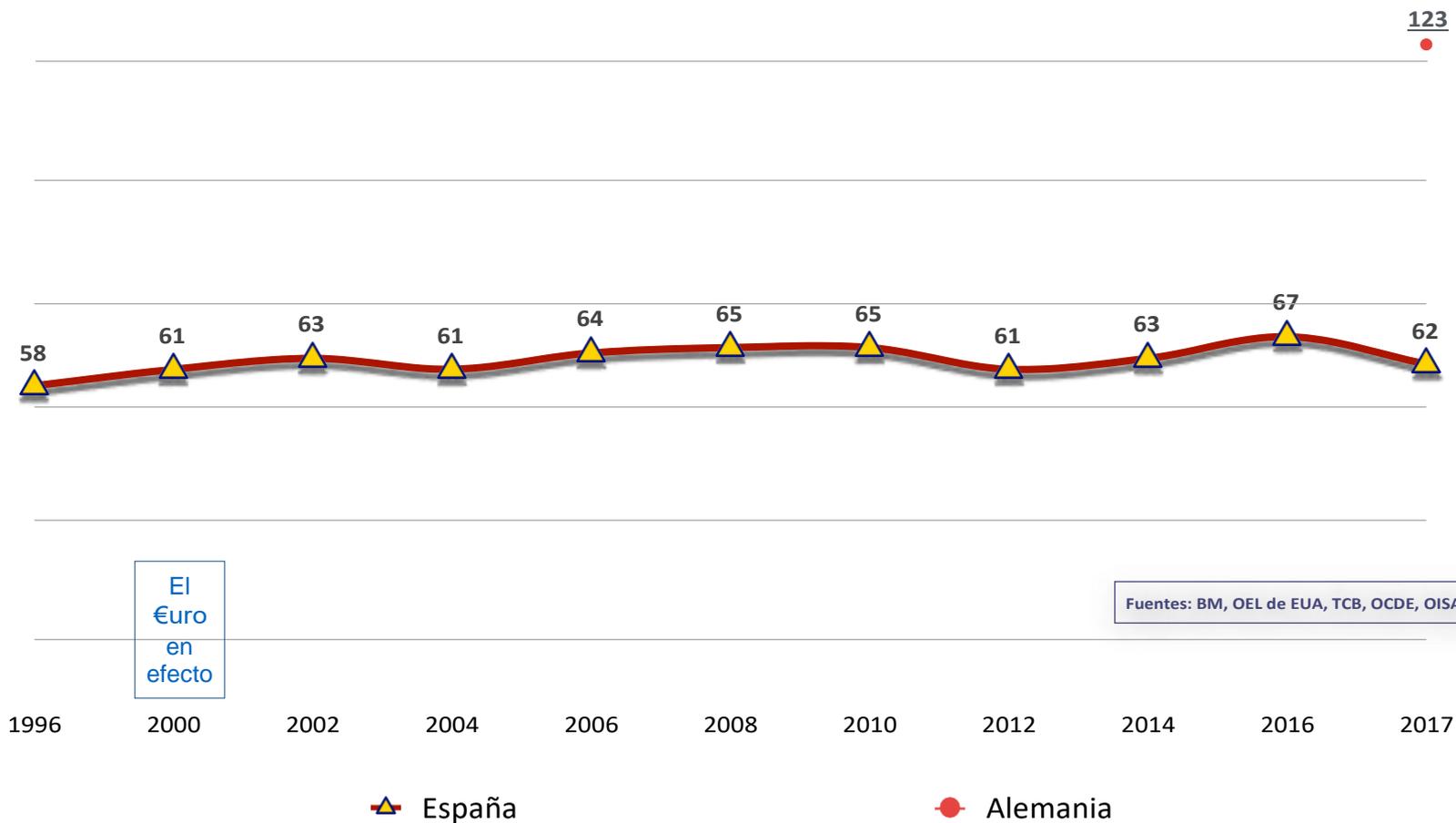
2017

◆ España costo de vida PPC

▲ Índice de Homologación

Comportamiento de índices comparativos del tipo salarial real manufacturero por hora de España respecto al tipo salarial real equivalente alemán (Alemania = 100)

Al comparar a los salarios reales de todos los empleados de España en manufactura con los de sus homólogos alemanes, el primero se ha mantenido bastante estable, oscilando entre los índices 59 y 67 del salario alemán.



Índices de homologación PPC del tipo salarial real manufacturero por hora para todos los empleados en manufactura en España y Alemania con tipos salariales equivalentes de EUA

La comparación entre las tendencias de homologación del salario digno de España y Alemania con las tasas salariales equivalentes de EE. UU. Muestra una relación estable durante todo el período 1996-2017.

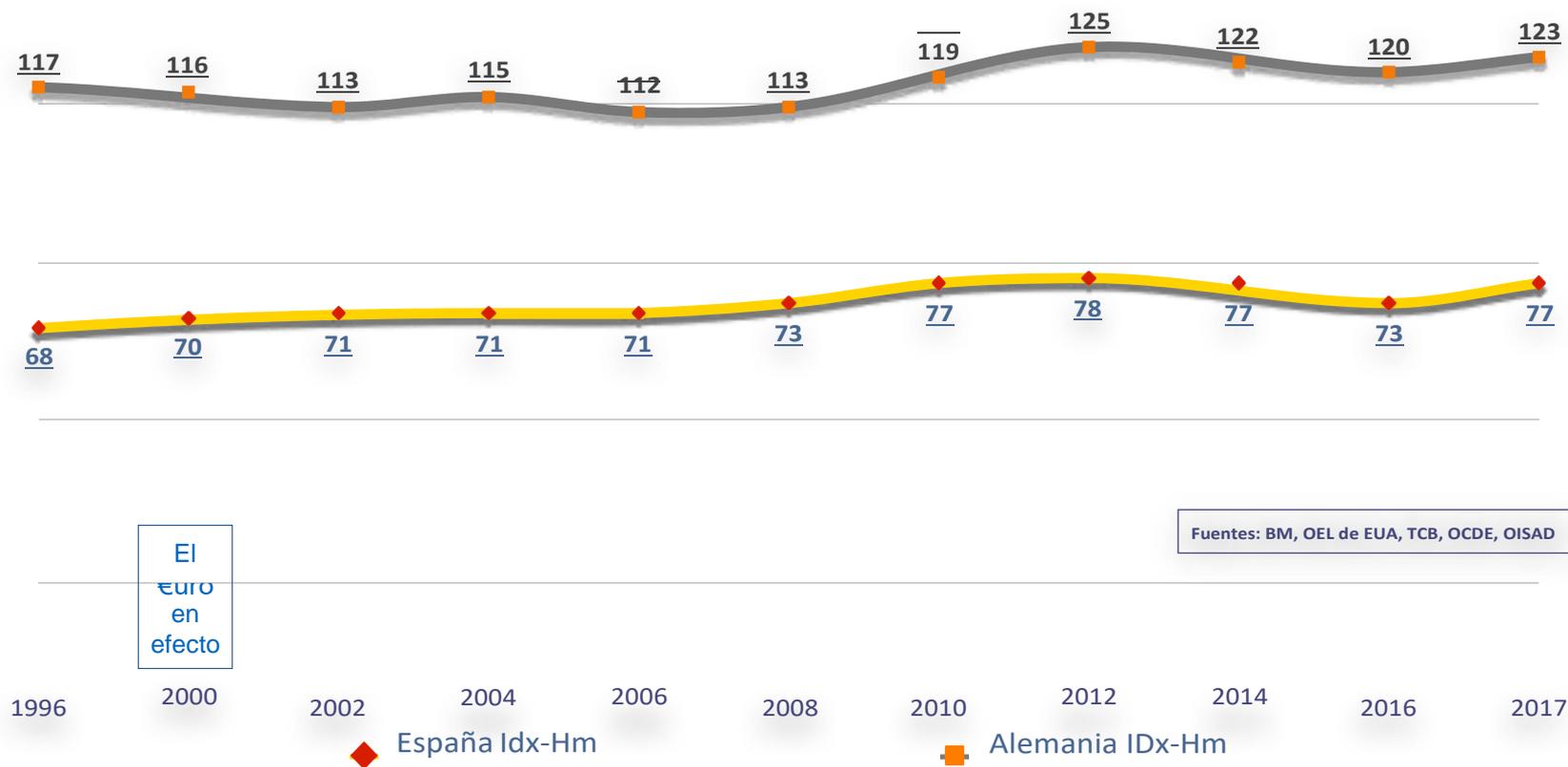


Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2017, en función de la metodología de “La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)” de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de ONU e OIT.

	1996	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	
Parámetro	(Factor de conversión PPC para consumo privado)											
1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*	22,46	24,95	27,35	28,59	30,77	32,26	32,61	34,05	37,23	39,73	39,36	
	<i>(costos de compensación por hora)</i>											
Canadá	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,263	1,270	1,287	1,273	1,287	1,302	1,296	1,284	1,311	1,337	1,340
	Tipo de cambio	1,3635	1,4854	1,5703	1,3013	1,1343	1,0671	1,030	0,9994	1,105	1,326	1,298
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,93	US\$ 0,85	US\$ 0,82	US\$ 0,98	US\$ 1,13	US\$ 1,22	US\$ 1,26	US\$ 1,28	US\$ 1,19	US\$ 1,01	US\$ 1,03
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 20,80	US\$ 21,33	US\$ 22,42	US\$ 27,97	US\$ 34,92	US\$ 39,36	US\$ 41,02	US\$ 43,75	US\$ 44,19	US\$ 40,06	US\$ 40,64
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 20,12	US\$ 21,45	US\$ 22,04	US\$ 24,21	US\$ 25,19	US\$ 26,29	US\$ 27,23	US\$ 28,55	US\$ 29,04	US\$ 29,83	US\$ 32,57
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 18,63	US\$ 18,34	US\$ 18,06	US\$ 23,69	US\$ 28,58	US\$ 32,08	US\$ 34,25	US\$ 36,69	US\$ 34,47	US\$ 30,08	US\$ 33,63
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,17	US\$ 2,99	US\$ 4,36	US\$ 4,28	US\$ 6,34	US\$ 7,28	US\$ 6,77	US\$ 7,06	US\$ 9,72	US\$ 9,98	US\$ 7,01
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,90	0,86	0,81	0,85	0,82	0,82	0,84	0,84	0,78	0,75	0,83
Brasil	Factor de conversión PPC (en moneda local)	0,946	1,067	1,184	1,379	1,438	1,475	1,605	1,713	1,876	2,194	2,222
	Tipo de cambio	1,0051	1,829	2,920	2,925	2,175	1,834	1,759	1,953	2,353	3,491	3,191
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,94	US\$ 0,58	US\$ 0,41	US\$ 0,47	US\$ 0,66	US\$ 0,80	US\$ 0,91	US\$ 0,88	US\$ 0,80	US\$ 0,63	US\$ 0,70
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 21,14	US\$ 14,56	US\$ 11,09	US\$ 13,48	US\$ 20,35	US\$ 25,95	US\$ 29,74	US\$ 29,86	US\$ 29,68	US\$ 24,97	US\$ 27,41
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 7,51	US\$ 7,44	US\$ 7,60	US\$ 8,10	US\$ 9,06	US\$ 10,49	US\$ 10,96	US\$ 12,25	US\$ 13,08	US\$ 13,10	US\$ 13,11
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 7,07	US\$ 4,34	US\$ 3,08	US\$ 3,82	US\$ 5,99	US\$ 8,44	US\$ 10,00	US\$ 10,74	US\$ 10,43	US\$ 8,23	US\$ 9,13
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 14,07	US\$ 10,22	US\$ 8,01	US\$ 9,66	US\$ 14,36	US\$ 17,51	US\$ 19,74	US\$ 19,12	US\$ 19,25	US\$ 16,74	US\$ 18,28
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,33	0,30	0,28	0,28	0,29	0,33	0,34	0,36	0,35	0,33	0,33
México	Factor de conversión PPC (en moneda local)	4,202	6,750	7,238	7,470	7,744	8,159	8,720	9,223	9,354	9,682	10,172
	Tipo de cambio	7,599	9,456	9,656	11,286	10,899	11,130	12,636	13,169	13,292	18,664	18,927
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,55	US\$ 0,71	US\$ 0,75	US\$ 0,66	US\$ 0,71	US\$ 0,73	US\$ 0,69	US\$ 0,70	US\$ 0,70	US\$ 0,52	US\$ 0,54
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 12,42	US\$ 17,81	US\$ 20,50	US\$ 18,92	US\$ 21,86	US\$ 23,65	US\$ 22,50	US\$ 23,85	US\$ 26,20	US\$ 20,61	US\$ 21,15
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 4,16	US\$ 4,97	US\$ 5,64	US\$ 6,01	US\$ 6,25	US\$ 6,62	US\$ 6,55	US\$ 6,68	US\$ 7,09	US\$ 9,16	US\$ 9,21
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 2,30	US\$ 3,55	US\$ 4,23	US\$ 3,98	US\$ 4,44	US\$ 4,85	US\$ 4,52	US\$ 4,68	US\$ 4,99	US\$ 4,75	US\$ 4,95
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 10,12	US\$ 14,26	US\$ 16,27	US\$ 14,94	US\$ 17,42	US\$ 18,80	US\$ 17,98	US\$ 19,17	US\$ 21,21	US\$ 15,86	US\$ 16,20
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,19	0,20	0,21	0,21	0,20	0,21	0,20	0,20	0,19	0,23	0,23
Francia	Factor de conversión PPC (en moneda local)	6,579	0,936	0,906	0,943	0,928	0,925	0,898	0,886	0,859	0,861	0,847
	Tipo de cambio	5,1155	1,0854	1,0626	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,29	US\$ 0,86	US\$ 0,85	US\$ 1,17	US\$ 1,16	US\$ 1,36	US\$ 1,19	US\$ 1,14	US\$ 1,14	US\$ 0,95	US\$ 0,95
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 28,88	US\$ 21,52	US\$ 23,31	US\$ 33,48	US\$ 35,83	US\$ 43,72	US\$ 38,77	US\$ 38,78	US\$ 42,45	US\$ 37,82	US\$ 37,56
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 21,63	US\$ 24,73	US\$ 27,03	US\$ 27,43	US\$ 29,07	US\$ 30,72	US\$ 32,84	US\$ 36,22	US\$ 38,61	US\$ 39,62	US\$ 39,77
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 27,82	US\$ 21,33	US\$ 23,04	US\$ 32,12	US\$ 33,85	US\$ 41,63	US\$ 39,04	US\$ 41,25	US\$ 44,03	US\$ 37,72	US\$ 37,95
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 1,06	US\$ 0,19	US\$ 0,27	US\$ 1,36	US\$ 1,98	US\$ 2,09	US\$ (0,27)	US\$ (2,47)	US\$ (1,58)	US\$ 0,10	US\$ (0,39)
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,96	0,99	0,99	0,96	0,94	0,95	1,01	1,06	1,04	1,00	1,01
Alemania	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,889	0,943	0,931	0,909	0,898	0,876	0,853	0,831	0,820	0,822	0,805
	Tipo de cambio	1,5048	1,0854	1,0626	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,26	US\$ 0,87	US\$ 0,88	US\$ 1,13	US\$ 1,13	US\$ 1,28	US\$ 1,13	US\$ 1,07	US\$ 1,09	US\$ 0,91	US\$ 0,91
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 28,19	US\$ 21,67	US\$ 23,97	US\$ 32,27	US\$ 34,68	US\$ 41,42	US\$ 36,83	US\$ 36,35	US\$ 40,48	US\$ 36,13	US\$ 35,70
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 26,18	US\$ 28,88	US\$ 30,91	US\$ 33,01	US\$ 34,47	US\$ 36,41	US\$ 38,80	US\$ 42,52	US\$ 45,52	US\$ 47,48	US\$ 48,46
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 32,86	US\$ 25,09	US\$ 27,09	US\$ 37,25	US\$ 38,85	US\$ 46,75	US\$ 43,82	US\$ 45,40	US\$ 49,50	US\$ 43,18	US\$ 43,95
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ (4,67)	US\$ (3,42)	US\$ (3,12)	US\$ (4,98)	US\$ (4,17)	US\$ (5,33)	US\$ (6,99)	US\$ (9,05)	US\$ (9,02)	US\$ (7,05)	US\$ (8,25)
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	1,17	1,16	1,13	1,15	1,12	1,13	1,19	1,25	1,22	1,20	1,23

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2017, en función de la metodología de “La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)” de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de ONU e OIT.

		1996	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017
Parámetro	(Factor de conversión PPC para consumo privado)											
	1. Tipo salarial por Hora Manufactura EUA* (costo de compensación por hora)	22.46	24.95	27.35	28.59	30.77	32.26	32.64	34.05	37.23	39.73	39.36
Italia	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1641,957	0,850	0,878	0,890	0,881	0,847	0,819	0,829	0,825	0,799	0,780
	Tipo de cambio	1542,947	1,0854	1,0626	0,8054	0,797	0,6827	0,7550	0,7783	0,7517	0,9040	0,8874
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,06	US\$ 0,78	US\$ 0,83	US\$ 1,11	US\$ 1,11	US\$ 1,24	US\$ 1,06	US\$ 1,07	US\$ 1,10	US\$ 0,88	US\$ 0,80
	2. Tipo salarial nominal homologó PPC \$ EU/	US\$ 23,90	US\$ 19,54	US\$ 22,59	US\$ 31,60	US\$ 34,01	US\$ 40,03	US\$ 35,37	US\$ 36,28	US\$ 40,77	US\$ 35,10	US\$ 34,62
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 19,73	US\$ 21,21	US\$ 22,43	US\$ 24,48	US\$ 25,78	US\$ 20,15	US\$ 31,17	US\$ 32,58	US\$ 34,31	US\$ 36,77	US\$ 36,18
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 21,00	US\$ 16,61	US\$ 18,53	US\$ 27,06	US\$ 28,49	US\$ 34,93	US\$ 33,81	US\$ 34,71	US\$ 37,79	US\$ 32,49	US\$ 31,82
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,90	US\$ 2,93	US\$ 4,06	US\$ 4,54	US\$ 5,32	US\$ 5,30	US\$ 1,56	US\$ 3,57	US\$ 2,98	US\$ 2,61	US\$ 2,80
Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)	0,80	0,85	0,82	0,86	0,84	0,87	0,96	0,96	0,93	0,93	0,92	
Reino Unido	Factor de conversión PPC (en moneda local)	0,790	0,778	0,764	0,743	0,750	0,763	0,770	0,787	0,799	0,798	0,789
	Tipo de cambio	0,6410	0,6609	0,667	0,5462	0,5435	0,5440	0,6472	0,6330	0,6077	0,7406	0,7770
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,23	US\$ 1,18	US\$ 1,15	US\$ 1,36	US\$ 1,38	US\$ 1,40	US\$ 1,20	US\$ 1,24	US\$ 1,31	US\$ 1,08	US\$ 1,02
	2. Tipo salarial nominal homologó PPC \$ EU/	US\$ 27,69	US\$ 29,37	US\$ 31,32	US\$ 38,87	US\$ 42,47	US\$ 45,20	US\$ 39,21	US\$ 42,34	US\$ 48,92	US\$ 42,82	US\$ 39,98
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 14,42	US\$ 17,52	US\$ 19,24	US\$ 20,95	US\$ 22,57	US\$ 24,11	US\$ 24,10	US\$ 24,86	US\$ 25,10	US\$ 26,36	US\$ 27,56
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 17,77	US\$ 20,63	US\$ 22,03	US\$ 28,49	US\$ 31,15	US\$ 33,84	US\$ 28,98	US\$ 30,91	US\$ 32,98	US\$ 28,41	US\$ 27,99
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 9,92	US\$ 8,74	US\$ 9,29	US\$ 18,38	US\$ 11,32	US\$ 11,44	US\$ 10,23	US\$ 11,43	US\$ 15,94	US\$ 14,41	US\$ 11,99
Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)	0,64	0,70	0,70	0,73	0,73	0,75	0,74	0,73	0,67	0,66	0,70	
España	Factor de conversión PPC (en moneda local)	128,188	0,769	0,755	0,789	0,791	0,802	0,801	0,786	0,744	0,730	0,715
	Tipo de cambio	126,66	1,0854	1,0626	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7517	0,9040	0,8874
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,01	US\$ 0,71	US\$ 0,71	US\$ 0,98	US\$ 0,99	US\$ 1,18	US\$ 1,06	US\$ 1,01	US\$ 0,99	US\$ 0,81	US\$ 0,81
	2. Tipo salarial nominal homologó PPC \$ EU/	US\$ 22,73	US\$ 17,68	US\$ 19,42	US\$ 27,99	US\$ 30,54	US\$ 37,91	US\$ 34,60	US\$ 34,38	US\$ 36,76	US\$ 32,00	US\$ 31,72
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 13,30	US\$ 17,47	US\$ 19,42	US\$ 20,21	US\$ 21,93	US\$ 23,49	US\$ 25,08	US\$ 26,59	US\$ 28,53	US\$ 29,03	US\$ 30,28
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 15,48	US\$ 12,38	US\$ 13,79	US\$ 19,79	US\$ 21,77	US\$ 27,60	US\$ 26,61	US\$ 26,85	US\$ 28,19	US\$ 23,44	US\$ 24,40
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 7,25	US\$ 5,30	US\$ 5,63	US\$ 8,28	US\$ 8,77	US\$ 10,31	US\$ 7,99	US\$ 7,53	US\$ 8,57	US\$ 8,64	US\$ 7,32
Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)	0,60	0,70	0,71	0,71	0,71	0,73	0,77	0,70	0,77	0,73	0,77	
Turquía	Factor de conversión PPC (en moneda local)	—	—	—	0,907	1,018	1,058	1,115	1,230	1,349	1,550	1,681
	Tipo de cambio	—	—	—	1,426	1,428	1,302	1,503	1,796	2,1885	3,0201	3,6481
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	—	—	—	US\$ 0,64	US\$ 0,71	US\$ 0,81	US\$ 0,74	US\$ 0,69	US\$ 0,63	US\$ 0,51	US\$ 0,46
	2. Tipo salarial nominal homologó PPC \$ EU/	—	—	—	US\$ 18,19	US\$ 21,93	US\$ 26,22	US\$ 24,20	US\$ 23,33	US\$ 23,29	US\$ 20,39	US\$ 18,14
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	—	—	—	US\$ 6,62	US\$ 7,00	US\$ 7,92	US\$ 8,48	US\$ 8,79	US\$ 9,93	US\$ 11,86	US\$ 15,43
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	NA	NA	NA	US\$ 4,21	US\$ 4,99	US\$ 6,44	US\$ 6,29	US\$ 6,82	US\$ 6,21	US\$ 6,09	US\$ 7,11
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	—	—	—	US\$ 13,98	US\$ 16,94	US\$ 19,70	US\$ 17,91	US\$ 17,31	US\$ 17,60	US\$ 14,30	US\$ 11,83
Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)	—	—	—	0,23	0,21	0,25	0,26	0,26	0,27	0,30	0,39	
Japón	Factor de conversión PPC (en moneda local)	193,385	176,466	163,075	150,594	137,513	129,061	121,030	112,664	109,182	109,247	108,572
	Tipo de cambio	108,78	107,77	125,39	106,19	116,30	103,36	87,78	79,79	105,94	108,79	112,17
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,78	US\$ 1,64	US\$ 1,30	US\$ 1,39	US\$ 1,18	US\$ 1,25	US\$ 1,38	US\$ 1,41	US\$ 1,03	US\$ 1,00	US\$ 0,97
	2. Tipo salarial nominal homologó PPC \$ EU/	US\$ 39,93	US\$ 40,86	US\$ 35,37	US\$ 39,79	US\$ 36,38	US\$ 40,28	US\$ 44,96	US\$ 48,98	US\$ 38,37	US\$ 39,90	US\$ 30,10
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 13,31	US\$ 15,29	US\$ 16,49	US\$ 18,15	US\$ 20,32	US\$ 22,01	US\$ 23,03	US\$ 24,96	US\$ 26,14	US\$ 26,35	US\$ 27,03
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 23,67	US\$ 25,03	US\$ 21,45	US\$ 25,26	US\$ 24,03	US\$ 27,48	US\$ 31,73	US\$ 35,25	US\$ 26,94	US\$ 26,46	US\$ 26,16
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 16,26	US\$ 13,83	US\$ 14,12	US\$ 14,33	US\$ 12,33	US\$ 12,80	US\$ 13,21	US\$ 12,83	US\$ 11,43	US\$ 13,44	US\$ 11,94
Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)	0,59	0,61	0,60	0,63	0,66	0,68	0,71	0,73	0,70	0,66	0,69	

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2017, en función de la metodología de “La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)” de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de ONU e OIT.

	1996	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	
Parámetro	<i>(Factor de conversión PPC para consumo privado)</i>											
1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*	22,46	24,95	27,35	28,59	30,77	32,26	32,61	34,05	37,23	39,73	39,36	
	<i>(Cuentas de compensación por hora)</i>											
Corea del Sur	Factor de conversión PPC (en moneda local)	716,616	823,900	871,604	887,224	871,617	882,091	907,525	914,934	994,758	961,145	962,003
	Tipo de cambio	804,45	1130,96	1251,09	1145,32	954,79	1102,05	1156,06	1126,47	1052,96	1160,43	1130,42
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,89	US\$ 0,73	US\$ 0,70	US\$ 0,77	US\$ 0,91	US\$ 0,80	US\$ 0,79	US\$ 0,81	US\$ 0,94	US\$ 0,83	US\$ 0,85
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 20,01	US\$ 18,18	US\$ 19,05	US\$ 22,15	US\$ 28,09	US\$ 25,82	US\$ 25,60	US\$ 27,66	US\$ 35,17	US\$ 32,91	US\$ 33,30
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 10,72	US\$ 13,21	US\$ 14,70	US\$ 16,30	US\$ 19,02	US\$ 20,99	US\$ 22,70	US\$ 25,17	US\$ 23,01	US\$ 27,74	US\$ 28,10
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 9,55	US\$ 9,62	US\$ 10,24	US\$ 12,63	US\$ 17,34	US\$ 16,00	US\$ 17,88	US\$ 20,44	US\$ 23,63	US\$ 22,98	US\$ 23,91
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 10,46	US\$ 8,56	US\$ 8,81	US\$ 9,52	US\$ 10,73	US\$ 9,82	US\$ 7,72	US\$ 7,22	US\$ 11,54	US\$ 9,93	US\$ 9,39
	Índice homologación salarial (4+2 ó 3+1)	0,48	0,53	0,54	0,57	0,62	0,65	0,70	0,74	0,67	0,70	0,71
Singapur	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,319	1,238	1,193	1,161	1,102	1,124	1,148	1,200	1,201	1,174	1,156
	Tipo de cambio	1,4100	1,7240	1,7906	1,6902	1,5889	1,4149	1,3635	1,2497	1,267	1,382	1,381
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,94	US\$ 0,72	US\$ 0,67	US\$ 0,69	US\$ 0,69	US\$ 0,79	US\$ 0,84	US\$ 0,96	US\$ 0,95	US\$ 0,85	US\$ 0,84
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 21,01	US\$ 17,92	US\$ 18,22	US\$ 19,64	US\$ 21,33	US\$ 23,62	US\$ 27,46	US\$ 32,69	US\$ 35,34	US\$ 33,77	US\$ 32,96
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 12,75	US\$ 16,32	US\$ 18,22	US\$ 19,21	US\$ 19,81	US\$ 23,75	US\$ 22,91	US\$ 25,43	US\$ 20,26	US\$ 11,47	US\$ 10,15
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 11,93	US\$ 11,72	US\$ 12,14	US\$ 13,20	US\$ 13,76	US\$ 18,06	US\$ 19,29	US\$ 24,42	US\$ 26,82	US\$ 26,75	US\$ 25,38
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 9,08	US\$ 6,20	US\$ 6,08	US\$ 6,44	US\$ 7,52	US\$ 6,76	US\$ 8,17	US\$ 8,27	US\$ 10,52	US\$ 7,02	US\$ 7,38
	Índice homologación salarial (4+2 ó 3+1)	0,57	0,65	0,67	0,67	0,64	0,74	0,70	0,75	0,76	0,79	0,78
Sudáfrica	Factor de conversión PPC (en moneda local)	—	—	—	4,101	4,128	4,516	4,970	5,249	5,713	6,200	6,467
	Tipo de cambio	—	—	—	6,460	6,772	8,261	7,321	8,210	10,853	14,710	13,314
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	—	—	—	US\$ 0,65	US\$ 0,61	US\$ 0,55	US\$ 0,68	US\$ 0,64	US\$ 0,53	US\$ 0,43	US\$ 0,49
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	—	—	—	US\$ 18,30	US\$ 18,76	US\$ 17,64	US\$ 22,17	US\$ 21,77	US\$ 19,61	US\$ 16,96	US\$ 19,09
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	—	—	—	US\$ 6,01	US\$ 6,97	US\$ 8,36	US\$ 10,16	US\$ 11,31	US\$ 12,80	US\$ 14,01	US\$ 13,83
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	NA	NA	NA	US\$ 3,89	US\$ 4,21	US\$ 4,57	US\$ 6,91	US\$ 7,23	US\$ 6,74	US\$ 5,98	US\$ 6,72
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	—	—	—	US\$ 14,61	US\$ 14,51	US\$ 13,07	US\$ 13,26	US\$ 14,54	US\$ 12,87	US\$ 10,98	US\$ 12,37
	Índice homologación salarial (4+2 ó 3+1)	—	—	—	0,21	0,23	0,25	0,31	0,33	0,34	0,35	0,35
Australia	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,375	1,384	1,423	1,444	1,498	1,533	1,554	1,546	1,530	1,556	1,518
	Tipo de cambio	1,278	1,725	1,841	1,360	1,328	1,192	1,090	0,966	1,109	1,345	1,305
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,08	US\$ 0,80	US\$ 0,77	US\$ 1,06	US\$ 1,13	US\$ 1,28	US\$ 1,43	US\$ 1,60	US\$ 1,38	US\$ 1,16	US\$ 1,18
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 24,16	US\$ 20,02	US\$ 21,15	US\$ 30,36	US\$ 34,71	US\$ 41,42	US\$ 46,48	US\$ 54,51	US\$ 51,35	US\$ 45,94	US\$ 46,40
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 18,20	US\$ 20,87	US\$ 22,51	US\$ 25,16	US\$ 25,84	US\$ 27,48	US\$ 27,75	US\$ 29,82	US\$ 33,36	US\$ 33,03	US\$ 31,94
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 19,58	US\$ 16,75	US\$ 17,41	US\$ 26,72	US\$ 29,15	US\$ 35,28	US\$ 39,55	US\$ 47,74	US\$ 46,01	US\$ 38,19	US\$ 37,65
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 4,98	US\$ 3,27	US\$ 3,74	US\$ 5,64	US\$ 5,36	US\$ 6,14	US\$ 6,93	US\$ 6,77	US\$ 5,34	US\$ 7,75	US\$ 8,73
	Índice homologación salarial (4+2 ó 3+1)	0,81	0,84	0,82	0,80	0,84	0,85	0,85	0,88	0,90	0,83	0,81

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2017, en función de la metodología de “La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)” de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de ONU e OIT.

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 base referente y asume sus salarios como dignos.
- Tipo Salarial por hora Manufacturera es el “costo de compensación/hora” según lo define la Oficina de Estadísticas del Depto. del Trabajo de EUA: incluye (1) paga directa/hora y (2) gastos patronales del seguro social y otros impuestos laborales. La paga directa/hora incluye todo pago directo al trabajador, antes de cualquier deducción de nómina, convirtiéndose 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.
- Factor de conversión PPC, consumo privado es: 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.
- Factor de conversión PPC, consumo privado, 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 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 PPC, para consumo privado, 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.
- Tipo salarial nominal hora/dólar PPC, expresa el salario nominal/hora requerido para compensar de modo equitativo 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.
- Tipo salarial real actual PPC es el salario por hora pagado en el país en cuestión en términos de poder adquisitivo.
- Tipo salarial nominal actual es el salario nominal por hora pagado en el país en cuestión.
- Déficit en compensación expresa la brecha salarial entre el tipo salarial nominal actual pagado (1) y el tipo salarial PPC homologado/hora que debería pagarse por trabajo equivalente (2).
- El índice de homologación de compensación expresa la relación entre tipo salarial nominal pagado y el tipo homologado/hora equivalente en PPC (4 entre 2); y la relación entre tipo salarial real actual (1) y tipo salarial nominal referente por hora (1) (3 entre 3).
- Nota: Las variaciones en años anteriores se deben a ajustes posteriores de las fuentes incluyendo a las nuevas cotas PPC 2011 del Banco Mundial.
- Desde 2010 la comparación de costos de compensación por hora (tipo salarial por hora) entre EUA y mercados desarrollados y “emergentes” selectos se refiere a todos los empleados en el sector manufacturero y ya no estará disponible sólo para los trabajadores de producción. Los tipos salariales de producción fueron en promedio 20% inferiores a los tipos de todos los empleados en manufactura, incluyendo a los trabajadores de producción, para el período 1996-2009, para todos los países incluidos en esta valoración. Para mayor referencia ver valoración de tendencias y diferencias en brecha salarial entre empleados de línea de producción y todos los empleados en manufactura en costos de compensación.
- Análisis de Brechas Salariales de Trabajadores Línea de Producción vs. Todos los Empleados en Manufactura 96-09

Fuentes Análisis de La Alianza Global Jus Semper LAGIS utilizando las fuentes abajo. (Fuentes con X indica que algunos de sus datos se incorporaron directamente en la tabla)

- x La Alianza Global Jus Semper: Brechas de salarios dignos en el sector manufacturero utilizando:
- x La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) utilizando la metodología “Igual Paga por Trabajo de Igual Valor”.
- x Database of World Bank’s World Development Indicators, 1975-2017.
- x U.S. Bureau of Labor Statistics, August 2011 and The Conference Board (CB), International Labor Comparisons Program - Manufacturing Hourly Compensation Costs, February 2018.
- x The Conference Board (CB) — International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs 2017, July 2018.
- Purchasing Power Parities and Real Expenditures of World Economies. Summary of Results and Findings of the 2011 International Comparison Program. World Bank 2014.

Nota sobre nueva ronda PPC 2011:

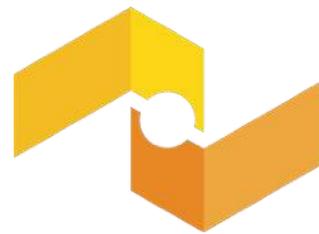
El Programa Internacional de Comparaciones (PIC) dio a conocer nuevos datos que muestran que la economía mundial produjo bienes y servicios por valor de más de \$ 90 billones de dólares en 2011, y que casi la mitad de la producción total del mundo provenía de países de bajos y medianos ingresos.

Bajo la autoridad de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, la ronda de 2011 del PIC abarcó 199 economías - el más extenso esfuerzo hasta ahora para medir las paridades de poder de compra (PPC) entre los países. Ellas estimaciones del PIC 2011 se beneficiaron de una serie de mejoras metodológicas sobre los esfuerzos anteriores para calcular las PPCs.

Los principales resultados del PIC son las PPCs para 2011 y estimaciones de producto interno bruto (PIB) basado en PPC y sus principales componentes en total y per cápita. Al convertir las mediciones económicas nacionales (por ejemplo, PIB), en una moneda común, las PPCs son una medida más directa de lo que el dinero puede comprar que los tipos de cambio.

Las limitaciones en el uso de los datos

Las PPCs son estimaciones estadísticas. Como todas las estadísticas están sujetas a errores de muestreo, errores de medida, y los errores de clasificación. Por lo tanto, deben ser tratadas como aproximaciones a los verdaderos valores. Debido a la complejidad del proceso utilizado para recoger los datos y calcular las PPCs, no es posible estimar directamente sus márgenes de error. Por lo tanto, pequeñas diferencias en los valores estimados entre las economías no deben considerarse significativos.



OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS