



# Gráficas de Brecha Salarial de Brasil

Gráficas de brecha salarial para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996-2005)

Gráficas de brecha salarial manufacturera para Brasil frente a economías desarrolladas y otras economías seleccionadas y “emergentes” con datos salariales y PPC disponibles (1975-2005)

© 2007. La Alianza Global Jus Semper

Portal en red: [www.jussemp.org/Inicio/Index\\_castellano.html](http://www.jussemp.org/Inicio/Index_castellano.html)

Correo-e: [informa@jussemp.org](mailto:informa@jussemp.org)

# Índice

• Argumento de homologación salarial – escenario del problema clásico	4
• Argumento de homologación salarial – el argumento	5
• Argumento de homologación salarial – concepto de salario digno utilizando PPCs	7
• Argumento de homologación salarial – ejemplo clásico en 2005	8
• Brechas salarios reales con salarios EEUU vía PPCs 2005	9
• Rasgos principales de la situación salarial manufacturera en Brasil	10
• Comparativo de brechas salariales manufactureras/hora via PPCs en relación con el salario real de EEUU	11
• Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EEUU	12
• % Brecha entre Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Salario Real con EEUU	13
• Relación entre Costo de Vida y Poder de Compra (PPCs) del Salario Manufacturero Nominal/hora en Base a Salario Manufacturero Nominal/hora en EEUU	14
• Comparativo salarial con México	15
• Tabla T4 – Análisis de Brechas Salariales para Trabajadores Manufactureros en Términos de PPCs 1975-2005	16
• Definiciones y Fuentes	19

# 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 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 aún 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, agua potable y electricidad legal,
- De este modo, el enorme diferencial en costos laborales se agrega al margen de utilidad, reteniendo la parte que debería haber proveído al obrero con un nivel de vida equivalente al disfrutado por los obreros del Norte. La diferencia es la parte que los trabajadores deberían de haber recibido en primer lugar, 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 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 pago 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 real 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 el consumo en el Norte y aumentándolo dignamente en el Sur, reduciendo así nuestra huella total 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 EEUU 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 EEUU; 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 EEUU; el costo de vida es, por tanto, más alto,
- Para calcular un salario digno, el salario real de una categoría específica de trabajadores de EEUU 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 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.

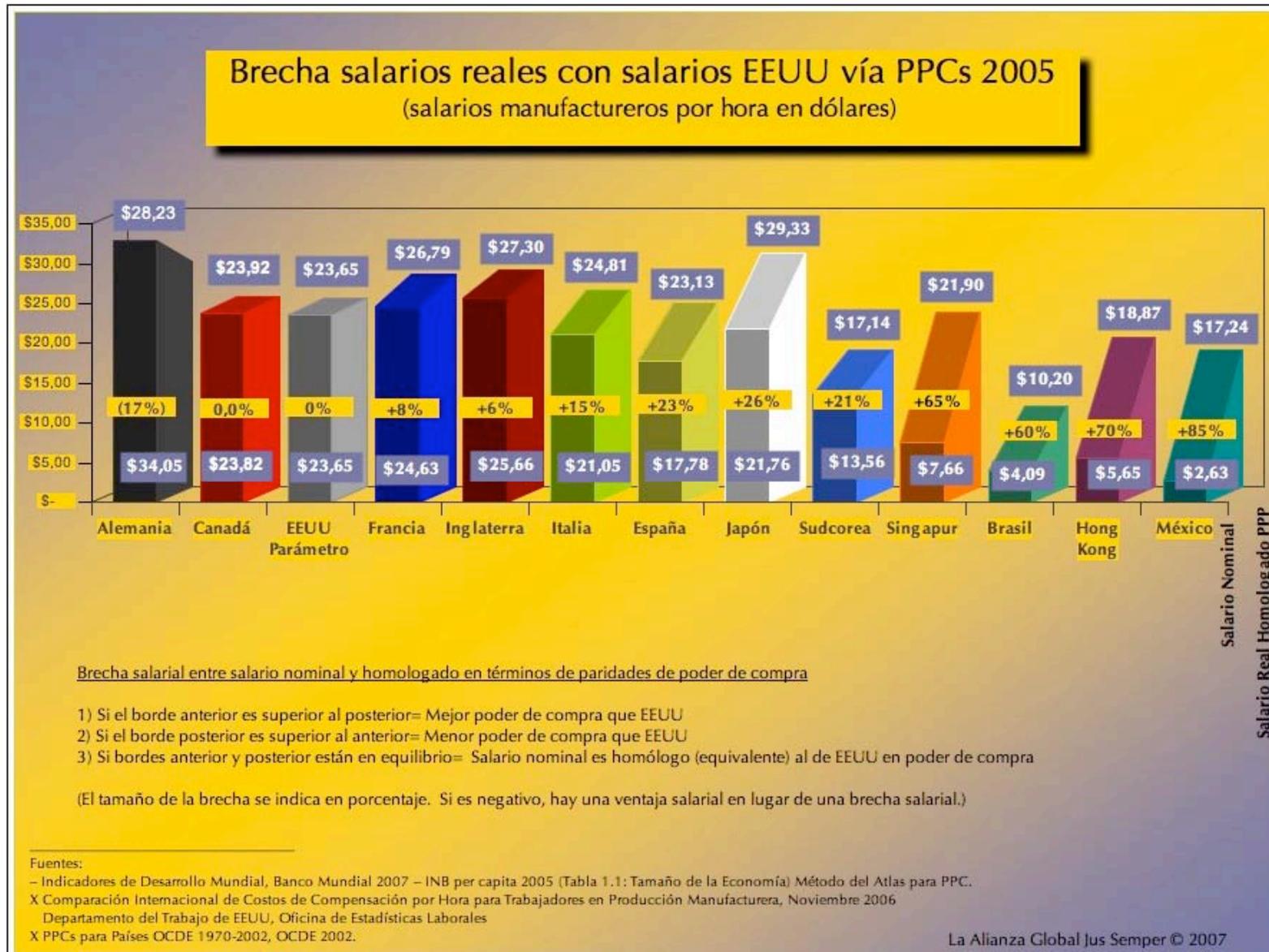
## El Argumento de Homologación Salarial Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

- Un Ejemplo Clásico en 2005
  - Trabajadores equiparables en México y Brasil ganan sólo el 15% y 40%, 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 \$23,65/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$2,63/hora y \$4,09/hora, respectivamente,
  - Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 73¢ y 43¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EEUU, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$17,24/hora y \$10,20/hora, respectivamente, para disfrutar de una compensación equitativa en poder de compra,
  - La diferencia es la brecha salarial que los patronos perversamente se guardan para incrementar las utilidades,
  - Canadá, en contraste, está virtualmente a la par de sus contrapartes estadounidenses, ya que el salario nominal es 99,6% del salario equivalente necesario para estar a la par, con un PPC de \$1,01 por cada \$1 dólar EEUU.

<b>Salario Nominal, Salario Real y Homologación de Salarios para Obreros Manufactureros en Base a Cotas de Paridades de Poder de Compra (PPCs)</b>					
<b>2005</b>	Salario por Hora	PPC	PPC	Salario por Hora Nominal	Índice de
	<u>Nominal</u>	<u>2004</u>	<u>Salario Real</u>	<u>Homologado</u>	<u>Homologación</u>
Estados Unidos	\$23,65	100	\$23,65	\$23,65	100
Canadá	\$23,82 101%	101	\$23,55 99,6%	\$23,92 101%	100
México	\$2,63 11%	73	\$3,61 15%	\$17,24 73%	15
Brasil	\$4,09 17%	43	\$9,48 40%	\$10,20 43%	40

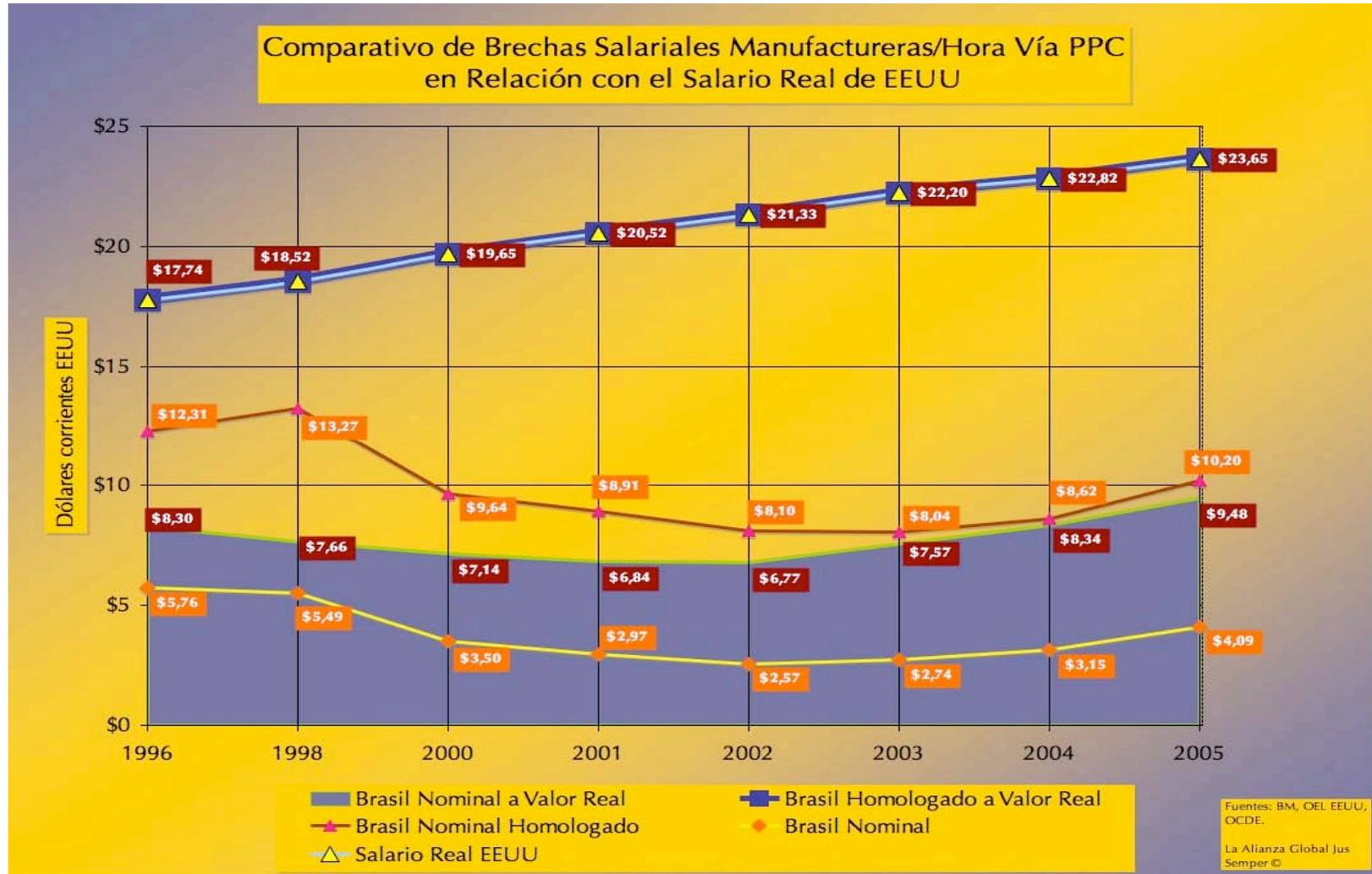
Fuentes:  
 Departamento del Trabajo de EUA, Oficina de Estadísticas de Trabajo, Noviembre 2006 (dólares corrientes).  
 Banco Mundial, Indicadores Mundiales de Desarrollo 2007, 1.1. Tamaño de la Economía

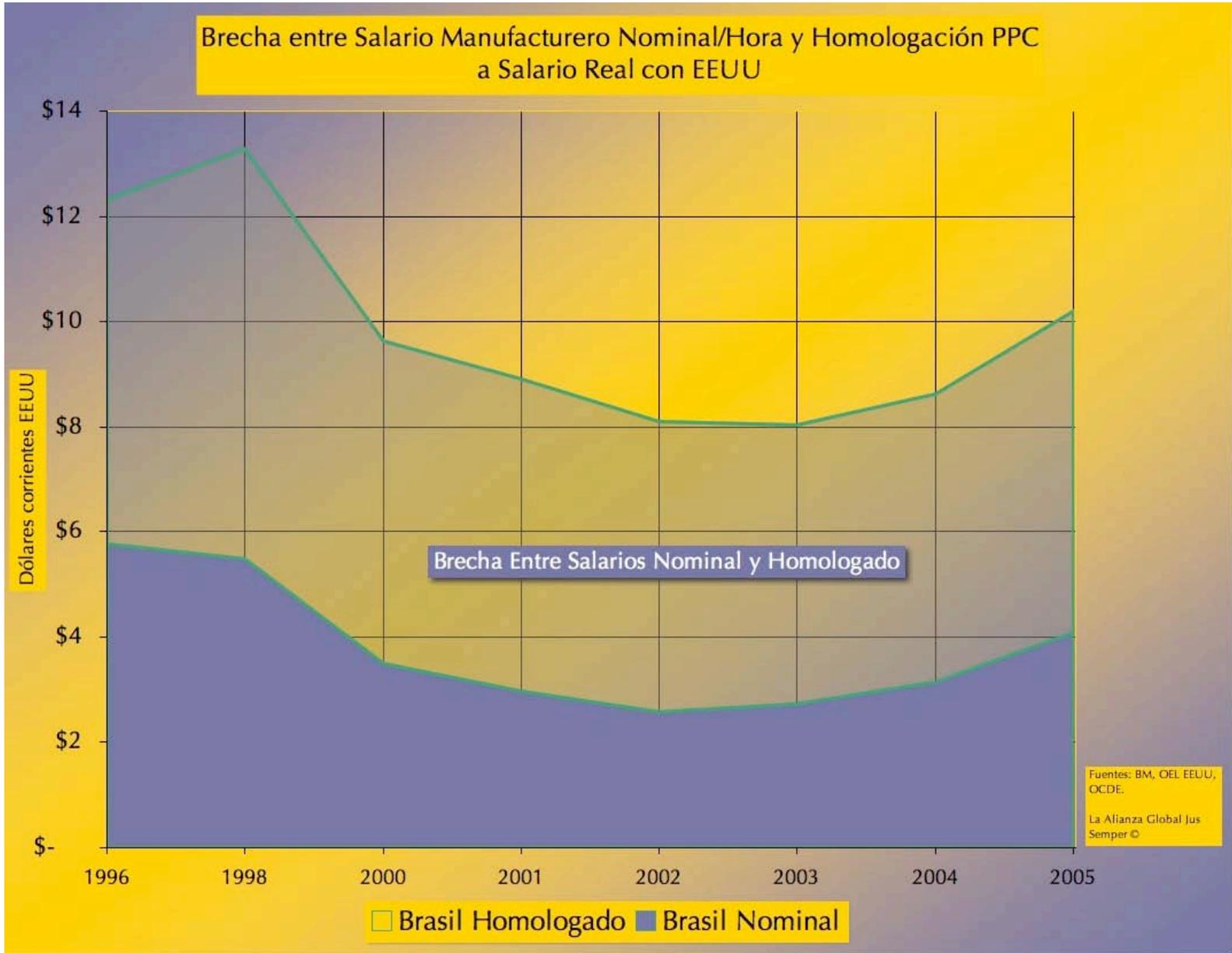
- En el 2005, los salarios reales manufactureros de Brasil siguen sufriendo una de las mayores brechas salariales con EEUU (60%), pero menos ancha que Singapur, Hong Kong y México y con una buena disminución respecto a 2004.

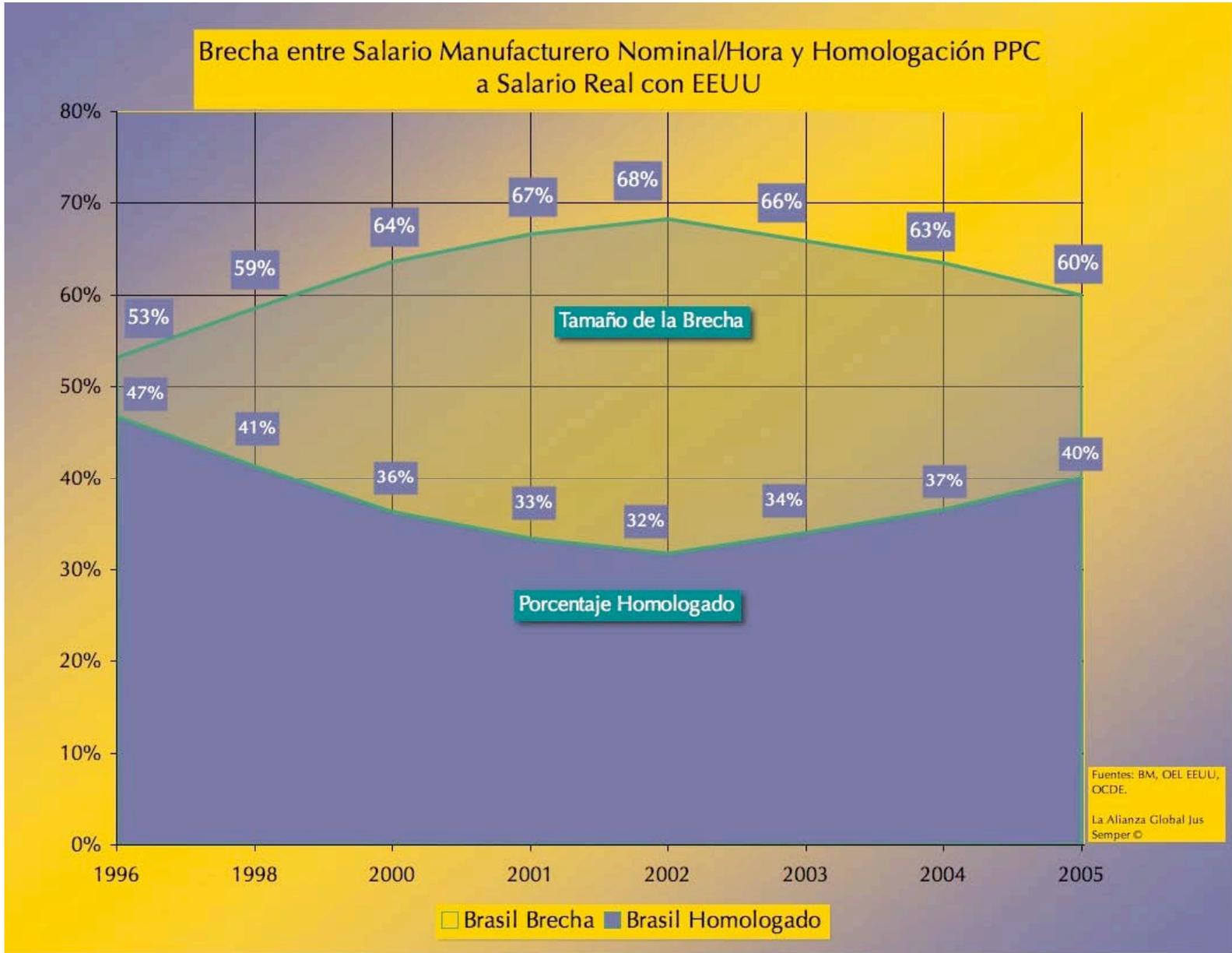


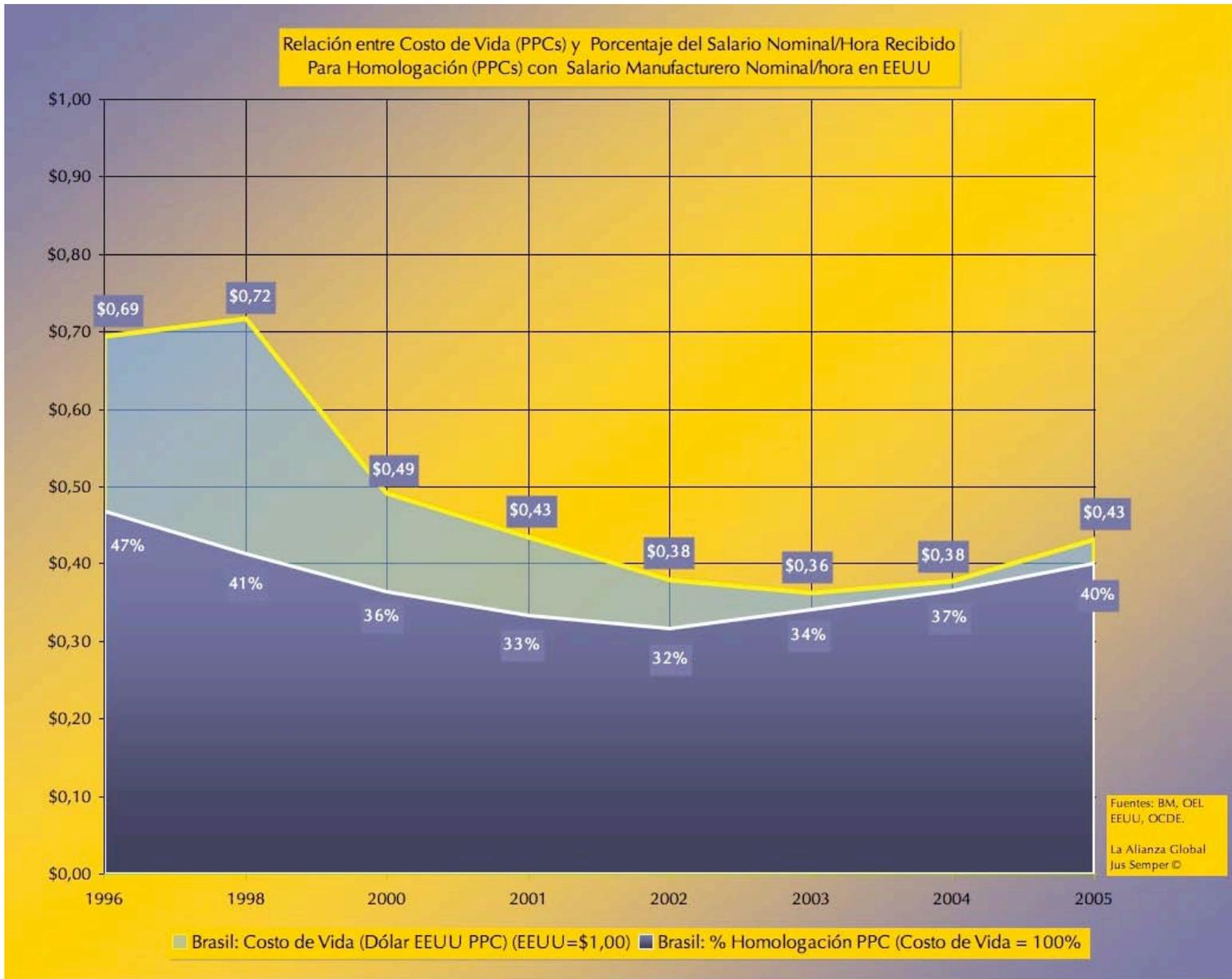
- **La situación salarial manufacturera en Brasil es claramente negativa, mas continúa mejorando en 2005 respecto a 2002.**
  - Desde 1996 (primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros) los salarios reales pierden 31% hasta 2002 -en función de su homologación con EEUU en base a PPC. Los precios caen a partir de la crisis de 1999 pero los salarios lo hacen aún más, con lo que los salarios reales se colapsan en el lapso de seis años,
  - La brecha entre el salario nominal y el homologado en base a PPC se ahonda, creciendo de 53% a 68% entre 1996 y 2002. Es decir, aunque el costo de vida en base a PPC baja de 69¢ a 38¢ contra \$1 dólar en EEUU, entre 1996 y 2002, el poder adquisitivo brasileño PPC baja de un índice de 47 a 32 porque los patronos incrementan el nivel de precios sobre el nivel de salarios,
  - No obstante, en el caso de Brasil, desde 2003 la homologación salarial muestra un mejora constante, promediando un 7,7% de crecimiento anualmente. Así, para 2005, con un crecimiento de la homologación de 8,1%, el crecimiento acumulado desde 2002 alcanza ya 25%. Con ello el índice de homologación aumenta de 32 a 40. Es decir, la brecha en los salarios reales disminuye de 68 a 60%,
  - A diferencia de México, un país con un grado de desarrollo similar, la brecha en Brasil no ha aumentado tan dramáticamente (homologación PPC de 40 vs 15 en México en 2005). Sin embargo, la situación salarial manufacturera brasileña después de más de dos décadas de economía de apoyo a la oferta presenta los mismos rasgos contundentes de pauperización de los trabajadores y sus familias en favor de los patronos que en México. Aunque está por verse si la recuperación de los últimos tres años prosigue o retrocede, al menos el terreno recuperado es importante y exhibe aún más dramáticamente la política de pauperización salarial que se impone en México.

- Entre 1996 y 2005, el salario manufacturero homologado brasileño por hora –el salario requerido para recibir una remuneración equivalente a la de sus contrapartes en EEUU– se redujo 17%, debido a la caída en costo de vida PPC en Brasil, en función del costo de vida PPC en EEUU, pasando de \$12,31 en 1996 a \$10,20 dólares EEUU en 2005. No obstante, como el salario brasileño manufacturero por hora bajó nominalmente 29%, pasando de \$5,76 en 1996 a \$4,09 dólares en 2005, el nivel de homologación brasileño de su salario manufacturero cayó 15% (índice 40), todavía siete puntos por debajo de su índice de 47 en 1996.

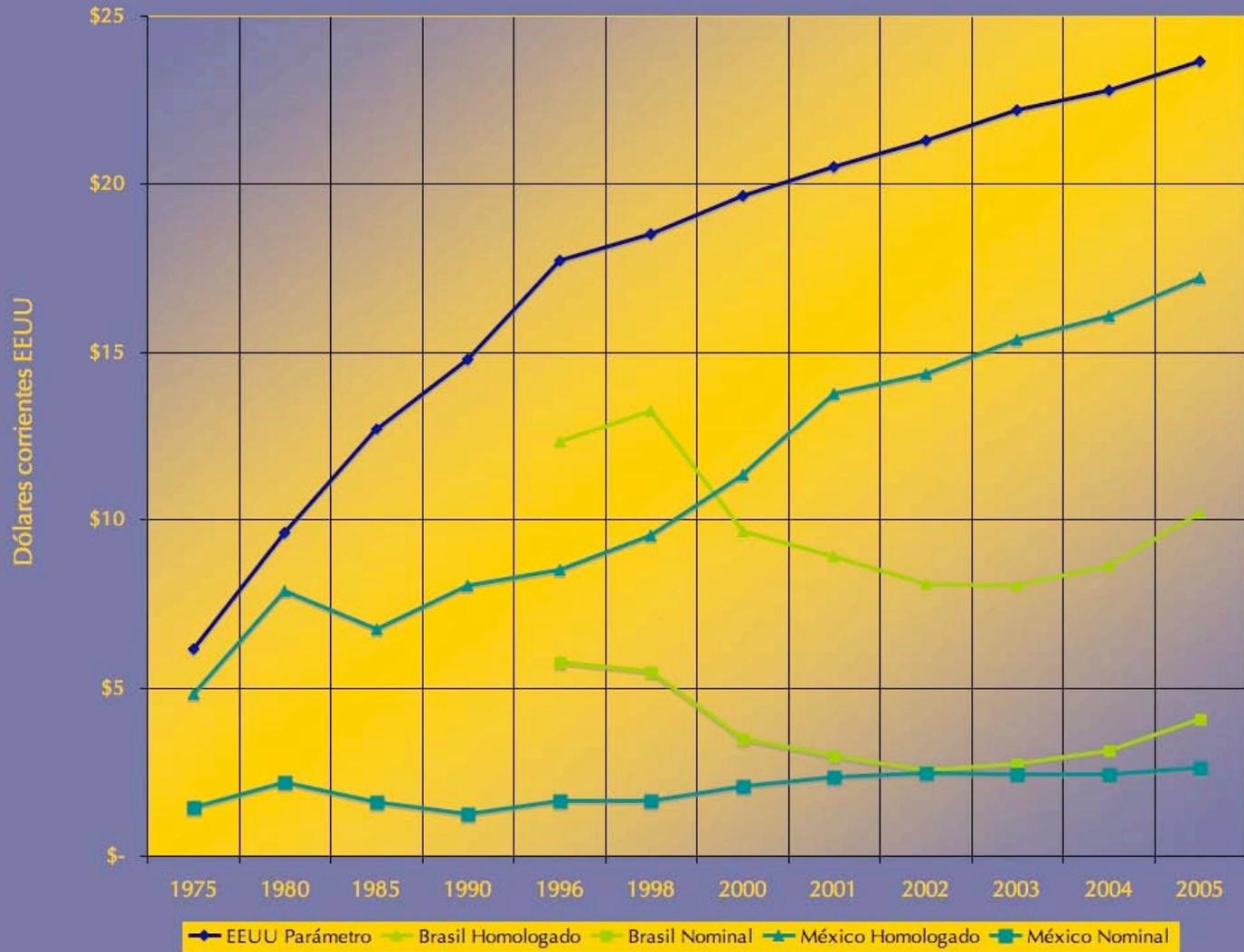








## Salario Manufacturero Nominal/Hora y Homologación por PPCs con Equivalente EEUU



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

La Alianza Global Jus Semper - Análisis de brecha salarial de trabajadores manufactureros en términos de paridades de poder de compra 1975-2005

		1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora EUA</b>	6,16	9,63	12,71	14,81	17,17	19,65	22,82	23,65
<b>Canadá</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,222	1,206	1,256	1,3	1,212	1,156	1,1983	1,2259
	Tipo de cambio	1,017	1,169	1,366	1,167	1,373	1,486	1,302	1,212
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,20	\$ 1,03	\$ 0,92	\$ 1,11	\$ 0,88	\$ 0,78	\$ 0,92	\$ 1,01
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,40	\$ 9,93	\$ 11,69	\$ 16,50	\$ 15,16	\$ 15,28	\$ 21,00	\$ 23,92
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,09	\$ 8,60	\$ 12,18	\$ 14,66	\$ 18,69	\$ 21,19	\$ 23,65	\$ 23,55
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 6,11	\$ 8,87	\$ 11,20	\$ 16,33	\$ 16,50	\$ 16,48	\$ 21,77	\$ 23,82
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 1,29	\$ 1,06	\$ 0,49	\$ 0,17	\$ (1,34)	\$ (1,20)	\$ (0,77)	\$ 0,10
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,83	0,89	0,96	0,99	1,09	1,08	1,04	1,00
<b>Sudcorea</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	238,9	411,6	465	538	629	582,5	780,8	742,3
	Tipo de cambio	484	607,4	870	707,8	771,3	1131	1145	1024
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,49	\$ 0,68	\$ 0,53	\$ 0,76	\$ 0,82	\$ 0,52	\$ 0,68	\$ 0,72
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 3,04	\$ 6,53	\$ 6,79	\$ 11,26	\$ 14,00	\$ 10,12	\$ 15,56	\$ 17,14
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,65	\$ 1,40	\$ 2,30	\$ 4,87	\$ 8,93	\$ 15,98	\$ 16,32	\$ 18,70
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,32	\$ 0,95	\$ 1,23	\$ 3,70	\$ 7,28	\$ 8,23	\$ 11,13	\$ 13,56
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 2,72	\$ 5,58	\$ 5,56	\$ 7,56	\$ 6,72	\$ 1,89	\$ 4,43	\$ 3,58
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,11	0,15	0,18	0,33	0,52	0,81	0,72	0,79
<b>Japón</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	286	243,9	213,6	195	172,9	141,8	134,5	136,5
	Tipo de cambio	296,7	225,7	238,5	145	94,0	107,8	108,2	110,1
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,96	\$ 1,08	\$ 0,90	\$ 1,34	\$ 1,84	\$ 1,32	\$ 1,24	\$ 1,24
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 5,94	\$ 10,41	\$ 11,38	\$ 19,92	\$ 31,60	\$ 25,85	\$ 28,36	\$ 29,33
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,08	\$ 5,05	\$ 7,00	\$ 9,36	\$ 12,75	\$ 16,67	\$ 17,57	\$ 17,55
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 2,97	\$ 5,46	\$ 6,27	\$ 12,59	\$ 23,47	\$ 21,93	\$ 21,84	\$ 21,76
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 2,97	\$ 4,95	\$ 5,11	\$ 7,33	\$ 8,13	\$ 3,92	\$ 6,52	\$ 7,57
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,50	0,52	0,55	0,63	0,74	0,85	0,77	0,74

## La Alianza Global Jus Semper - Análisis de brecha salarial de trabajadores manufactureros en términos de paridades de poder de compra 1975-2005

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora EUA</b>							
	6,16	9,63	12,71	14,81	17,17	19,65	22,82	23,65
<b>Francia</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	4,978	5,559	6,559	6,61	6,49	1,068	0,829	0,910
	4,282	4,22	8,98	5,447	4,986	1,083	0,804	0,8033
	\$ 1,16	\$ 1,32	\$ 0,73	\$ 1,21	\$ 1,30	\$ 0,99	\$ 1,03	\$ 1,13
	\$ 7,16	\$ 12,69	\$ 9,28	\$ 17,97	\$ 22,35	\$ 19,38	\$ 23,52	\$ 26,79
	\$ 3,87	\$ 6,76	\$ 10,24	\$ 12,66	\$ 14,80	\$ 15,67	\$ 23,17	\$ 21,74
	\$ 4,50	\$ 8,90	\$ 7,48	\$ 15,36	\$ 19,26	\$ 15,46	\$ 23,89	\$ 24,63
	\$ 2,66	\$ 3,79	\$ 1,80	\$ 2,61	\$ 3,09	\$ 3,92	\$ (0,37)	\$ 2,16
	0,63	0,70	0,81	0,85	0,86	0,80	1,02	0,92
<b>Alemania</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	3,062	2,397	2,173	2,09	2,02	1,092	0,876	0,959
	2,455	1,815	2,942	1,617	1,432	1,083	0,804	0,8033
	\$ 1,25	\$ 1,32	\$ 0,74	\$ 1,29	\$ 1,41	\$ 1,01	\$ 1,09	\$ 1,19
	\$ 7,68	\$ 12,72	\$ 9,39	\$ 19,14	\$ 24,22	\$ 19,81	\$ 24,86	\$ 28,23
	\$ 5,02	\$ 9,21	\$ 12,81	\$ 16,80	\$ 21,34	\$ 22,49	\$ 29,83	\$ 27,64
	\$ 6,26	\$ 12,16	\$ 9,46	\$ 21,71	\$ 30,10	\$ 22,67	\$ 32,50	\$ 33,00
	\$ 1,42	\$ 0,56	\$ (0,07)	\$ (2,57)	\$ (5,88)	\$ (2,86)	\$ (7,64)	\$ (4,77)
	0,81	0,96	1,01	1,13	1,24	1,14	1,31	1,17
<b>Italia</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	539,5	783	1184	1421	1556	1	0,754	0,843
	652,4	855,1	1909	1198	1629	1,083	0,804	0,8033
	\$ 0,83	\$ 0,92	\$ 0,62	\$ 1,19	\$ 0,96	\$ 0,86	\$ 0,94	\$ 1,05
	\$ 5,09	\$ 8,82	\$ 7,88	\$ 17,57	\$ 16,40	\$ 16,88	\$ 21,40	\$ 24,81
	\$ 5,61	\$ 8,84	\$ 12,19	\$ 14,57	\$ 16,43	\$ 16,11	\$ 21,84	\$ 20,07
	\$ 4,64	\$ 8,09	\$ 7,56	\$ 17,28	\$ 15,69	\$ 13,84	\$ 20,48	\$ 21,05
	\$ 0,45	\$ 0,73	\$ 0,32	\$ 0,29	\$ 0,71	\$ 3,04	\$ 0,92	\$ 3,76
	0,91	0,92	0,96	0,98	0,96	0,82	0,96	0,85
<b>Inglaterra</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	0,3802	0,4928	0,5327	0,602	0,656	0,684	0,584	0,634
	0,4501	0,43	0,7708	0,5605	0,6335	0,6598	0,546	0,549
	\$ 0,84	\$ 1,15	\$ 0,69	\$ 1,07	\$ 1,04	\$ 1,04	\$ 1,07	\$ 1,1545
	\$ 5,20	\$ 11,04	\$ 8,78	\$ 15,91	\$ 17,78	\$ 20,38	\$ 24,42	\$ 27,30
	\$ 3,97	\$ 6,56	\$ 9,00	\$ 11,74	\$ 13,32	\$ 16,23	\$ 23,14	\$ 22,23
	\$ 3,35	\$ 7,52	\$ 6,22	\$ 12,61	\$ 13,79	\$ 16,84	\$ 24,76	\$ 25,66
	\$ 1,85	\$ 3,52	\$ 2,56	\$ 3,30	\$ 3,99	\$ 3,54	\$ (0,34)	\$ 1,64
	0,64	0,68	0,71	0,79	0,78	0,83	1,01	0,94
<b>España</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	44,83	70,54	91,83	109,50	122,08	0,848	0,699	0,786
	57,39	71,64	170	102	124,6	1,083	0,804	0,8033
	\$ 0,78	\$ 0,98	\$ 0,54	\$ 1,07	\$ 0,98	\$ 0,78	\$ 0,87	\$ 0,98
	\$ 4,81	\$ 9,48	\$ 6,87	\$ 15,90	\$ 16,82	\$ 15,39	\$ 19,85	\$ 23,13
	\$ 3,23	\$ 5,95	\$ 8,59	\$ 10,53	\$ 12,96	\$ 13,60	\$ 19,70	\$ 18,18
	\$ 2,52	\$ 5,86	\$ 4,64	\$ 11,30	\$ 12,70	\$ 10,65	\$ 17,14	\$ 17,78
	\$ 2,29	\$ 3,62	\$ 2,23	\$ 4,60	\$ 4,12	\$ 4,74	\$ 2,71	\$ 5,35
	0,52	0,62	0,68	0,71	0,75	0,69	0,86	0,77
<b>México</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio PIB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2+4) Índice homologación salarial (4+2 o 3+1)							
	9,80	18,80	136,4	1530	2,96	5,456	7,952	7,937
	12,5	22,97	256,9	2813	6,419	9,459	11,29	10,89
	\$ 0,78	\$ 0,82	\$ 0,53	\$ 0,54	\$ 0,46	\$ 0,58	\$ 0,70	\$ 0,73
	\$ 4,83	\$ 7,88	\$ 6,75	\$ 8,06	\$ 7,92	\$ 11,33	\$ 16,07	\$ 17,24
	\$ 1,86	\$ 2,69	\$ 2,99	\$ 2,89	\$ 3,69	\$ 3,59	\$ 3,46	\$ 3,61
	\$ 1,46	\$ 2,20	\$ 1,59	\$ 1,57	\$ 1,70	\$ 2,07	\$ 2,44	\$ 2,63
	\$ 3,37	\$ 5,68	\$ 5,16	\$ 6,49	\$ 6,22	\$ 9,26	\$ 13,63	\$ 14,61
	0,30	0,28	0,24	0,19	0,21	0,18	0,15	0,15

La Alianza Global Jus Semper - Análisis de brecha salarial de trabajadores manufactureros en términos de paridades de poder de compra 1975-2005

		1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora EUA</b>	17,74	18,52	19,65	20,52	21,33	22,20	22,82	23,65
<b>Brasil</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	0,697	0,832	0,897	1,022	1,110	1,114	1,106	1,050
	Tipo de cambio	1,005	1,161	1,83	2,353	2,921	3,075	2,926	2,435
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,69	\$ 0,72	\$ 0,49	\$ 0,43	\$ 0,38	\$ 0,36	\$ 0,38	\$ 0,43
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 12,31	\$ 13,27	\$ 9,64	\$ 8,91	\$ 8,10	\$ 8,04	\$ 8,62	\$ 10,20
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 8,30	\$ 7,66	\$ 7,14	\$ 6,84	\$ 6,77	\$ 7,57	\$ 8,34	\$ 9,48
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,76	\$ 5,49	\$ 3,50	\$ 2,97	\$ 2,57	\$ 2,74	\$ 3,15	\$ 4,09
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 6,55	\$ 7,78	\$ 6,14	\$ 5,94	\$ 5,53	\$ 5,30	\$ 5,47	\$ 6,11
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,47	0,41	0,36	0,33	0,32	0,34	0,37	0,40
		1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora EUA</b>	17,74	18,52	19,65	20,52	21,33	22,20	22,82	23,65
<b>Hong Kong</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	7,74	8,83	7,89	7,73	7,01	7,02	6,58	6,21
	Tipo de cambio	7,735	7,75	7,79	7,80	7,80	7,79	7,79	7,78
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,00	\$ 1,14	\$ 1,01	\$ 0,99	\$ 0,90	\$ 0,90	\$ 0,84	\$ 0,80
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 17,76	\$ 21,10	\$ 19,90	\$ 20,34	\$ 19,16	\$ 20,02	\$ 19,28	\$ 18,87
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,11	\$ 4,74	\$ 5,38	\$ 5,79	\$ 6,30	\$ 6,14	\$ 6,52	\$ 7,08
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,12	\$ 5,40	\$ 5,45	\$ 5,74	\$ 5,66	\$ 5,54	\$ 5,51	\$ 5,65
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 12,64	\$ 15,70	\$ 14,45	\$ 14,60	\$ 13,50	\$ 14,48	\$ 13,77	\$ 13,22
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,29	0,26	0,27	0,28	0,30	0,28	0,29	0,30
		1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora EUA</b>	17,74	18,52	19,65	20,52	21,33	22,20	22,82	23,65
<b>Singapur</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,60	1,99	1,71	1,69	1,56	1,53	1,53	1,54
	Tipo de cambio	1,41	1,67	1,73	1,79	1,79	1,74	1,69	1,66
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,14	\$ 1,19	\$ 0,99	\$ 0,94	\$ 0,87	\$ 0,88	\$ 0,90	\$ 0,93
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 20,14	\$ 22,09	\$ 19,52	\$ 19,31	\$ 18,60	\$ 19,49	\$ 20,64	\$ 21,90
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 7,19	\$ 6,17	\$ 7,23	\$ 7,41	\$ 7,70	\$ 8,18	\$ 8,16	\$ 8,27
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 8,16	\$ 7,36	\$ 7,18	\$ 6,97	\$ 6,71	\$ 7,18	\$ 7,38	\$ 7,66
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 11,98	\$ 14,73	\$ 12,34	\$ 12,34	\$ 11,89	\$ 12,31	\$ 13,26	\$ 14,24
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,41	0,33	0,37	0,36	0,36	0,37	0,36	0,35

**\*Definiciones:**

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan las unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridos para comprar los mismos bienes y servicios que se pueden comprar en el país base con una unidad monetaria. Este análisis usa a EUA y al dólar EUA como parámetro cota referente.
- PIB 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.
- PIB 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 PIB 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 PIB PPC, expresado en moneda nacional, refleja el tipo de cambio real en comparación con el tipo de cambio de mercado que no refleja el ratio de precios.
- Compensación homóloga PPC, expresa el salario nominal por hora requerido en un país para compensar en forma equivalente a un trabajador local, en términos de poder de compra, por trabajo equivalente, conforme a cómo se compensa a un trabajador equivalente en EEUU, de acuerdo al Artículo 23 de la Declaración Universal de DDHH de la ONU y la Convención 100 de la OIT de "igual salario por trabajo igual", aplicada en un contexto global.
- Compensación real actual es el salario por hora pagado en el país en cuestión en términos de poder adquisitivo.
- Compensación nominal actual es el salario nominal por hora pagado en el país en cuestión.
- Déficit en compensación expresa la brecha salarial entre el salario nominal actual pagado (4) y el salario PPC homologado/hora que debería pagarse por trabajo equivalente (2).
- El índice de homologación de compensación expresa la relación entre el salario nominal pagado y el salario homologado por hora equivalente en PPC (4 entre 2); o la relación entre el salario real actual (3) y el salario nominal referente por hora (1) (3 entre 1).
- Nota: Las pequeñas variaciones en los datos de años anteriores reportados se deben a ajustes hechos por la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU posteriores a nuestros reportes.

**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):**

- Indicadores de Desarrollo Mundial 1998, 2000, 2002 y 2004, 2006, 2007 Banco Mundial, tabla 1.1
- Base de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial, Banco Mundial, Abril 2007 – INB per capita 2005, Método del Atlas y PPC.
- X Comparación Internacional de Costos de Compensación por Hora para Trabajadores en Producción Manufacturera, Noviembre 2006. Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales
- X Comparativos de Producto Interno Bruto Real per Capita y por Persona Empleada, Catorce Países 1960-2005. Departamento del Trabajo de EEUU, Oficina de Estadísticas Laborales, Oficina de Productividad y Tecnología
- 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