



La Alianza Global Jus Semper



# OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL  
DE SALARIOS DIGNOS

Un Proyecto Colaborativo de Investigación



## Brechas Salariales de Brasil

*Tipos salariales para todos los empleados en el sector manufacturero*

### Informe 2019

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

(ver definiciones y fuentes al final del informe)

Brecha salariales manufactureras para Brasil frente a economías desarrolladas y “emergentes” seleccionadas, con datos salariales y PPC disponibles (1996 -2016)

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

Portal en red: [www.jussemper.org/](http://www.jussemper.org/) — <https://lasalle.mx/>

Correo-e: [informa@jussemper.org](mailto: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. - Tipos salariales reales por hora de manufactura vía PPCs	11
• Rasgos principales de los salarios mínimos y de la homologación de los tipos salariales de manufacturera en Brasil	12
• Brecha entre salario mínimo mensual y salario mínimo bajo la fórmula de IPC + PIB	14
• Evolución del salario mínimo en términos reales respecto al valor si se indexa al IPC y respecto a la canasta básica de alimentos	15
• Evolución de los tipos salariales manufactureros en términos nominales en moneda local versus IPC y respecto al salario mínimo	16
• Brecha entre salario manufacturero/hora e índice de homologación PPC a salario real con EUA	17
• Brecha entre salario manufacturero nominal/hora y salario homologado PPC a Salario Real con EUA y evolución respecto a la canasta básica de alimentos	18
• Brecha entre índice de homologación y tamaño de la brecha del salario real/hora respecto a EUA	19
• Desempeño de índices de homologación de salario real PPC con EUA y comportamiento índices PPC	20
• Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros/hora de Brasil y México	21
• Desempeño de índices de homologación de tipos salariales reales PPC de Brasil y México con contrapartes EUA	22
• Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial	23
• Prospectiva	27
• Tabla T5 – Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para todos los empleados en el sector manufacturero en términos de paridades de poder de compra 1996-2017	28
• Definiciones y Fuentes	31

# 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 sobreendeudamiento, que a la postre nos ha llevado a la gran implosión del capitalismo en 2008. Por ello, este análisis de homologación se hace en el contexto de un derrotero de tres décadas de depresión global del salario real en favor del capital financiero internacional.

# El Argumento de Homologación Salarial

## Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

### ■ Un Ejemplo Clásico en 2017

- Trabajadores equiparables en México y Brasil ganan sólo el 23% y 33%, respectivamente, de lo que deberían ganar para ser compensados a la par con sus contrapartes estadounidenses en términos de poder de compra,
- Los trabajadores estadounidenses ganan \$39,36/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$4,95/hora y \$9,13/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 54¢ y 70¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$21,15/hora y \$27,41/hora, respectivamente, para disfrutar de una compensación equitativa en poder de compra,
- La diferencia es la brecha salarial que los patronos perversamente se guardan para incrementar las utilidades,
- Canadá, en contraste, tiene una pequeña brecha con sus contrapartes estadounidenses, ya que el salario nominal (\$33,63) es 83% del salario equivalente necesario (\$40,63) para estar a la par, con un PPC de \$1,03 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
Canadá	33,63 US\$	103	32,58 US\$	40,63 US\$	83
	85 %		83 %	103 %	
México	4,95 US\$	54	9,21 US\$	21,15 US\$	23
	13 %		23 %	54 %	
Brasil	9,13 US\$	70	13,11 US\$	27,41 US\$	33
	23 %		33 %	70 %	

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)

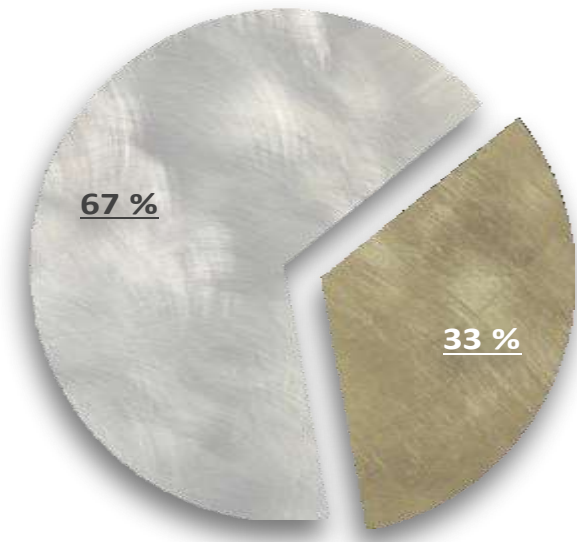
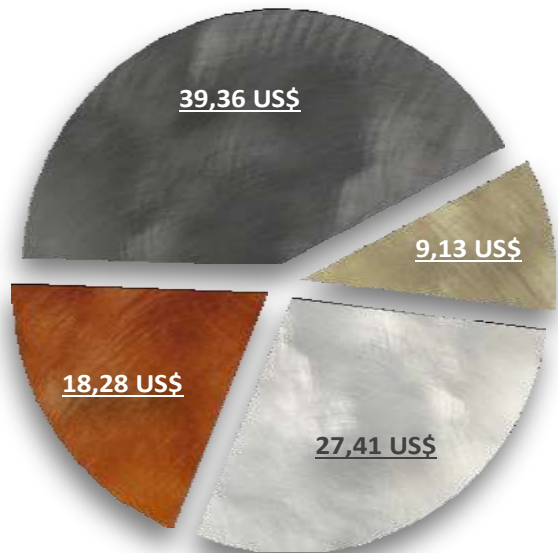


# El Argumento de Homologación Salarial

## Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

### Un Ejemplo Clásico en 2017

- Desde una 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 Brasil, se muestran el salario nominal percibido, el salario nominal homologado con el estadounidense –siempre en términos de paridades de poder de compra, y el diferencial retenido “inapropiadamente” (deliberadamente).
- El salario nominal homologado de \$24,53 es lo que todos los empleados en el sector manufacturero brasileño deberían de percibir para ser remunerados de manera equivalente (en términos de poder de compra) por hacer un trabajo equivalente (porque el costo de vida PPC de Brasil es el 63% del de EUA). Empero, sólo reciben \$7,98 en lugar de \$24,53, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$16,55, que constituye gran parte de la plusvalía que legítimamente corresponde a los trabajadores brasileños, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 67% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 33% de lo que le corresponde al trabajador.



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

- Salario nominal percibido
- Diferencial retenido inapropiadamente por el empleador

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

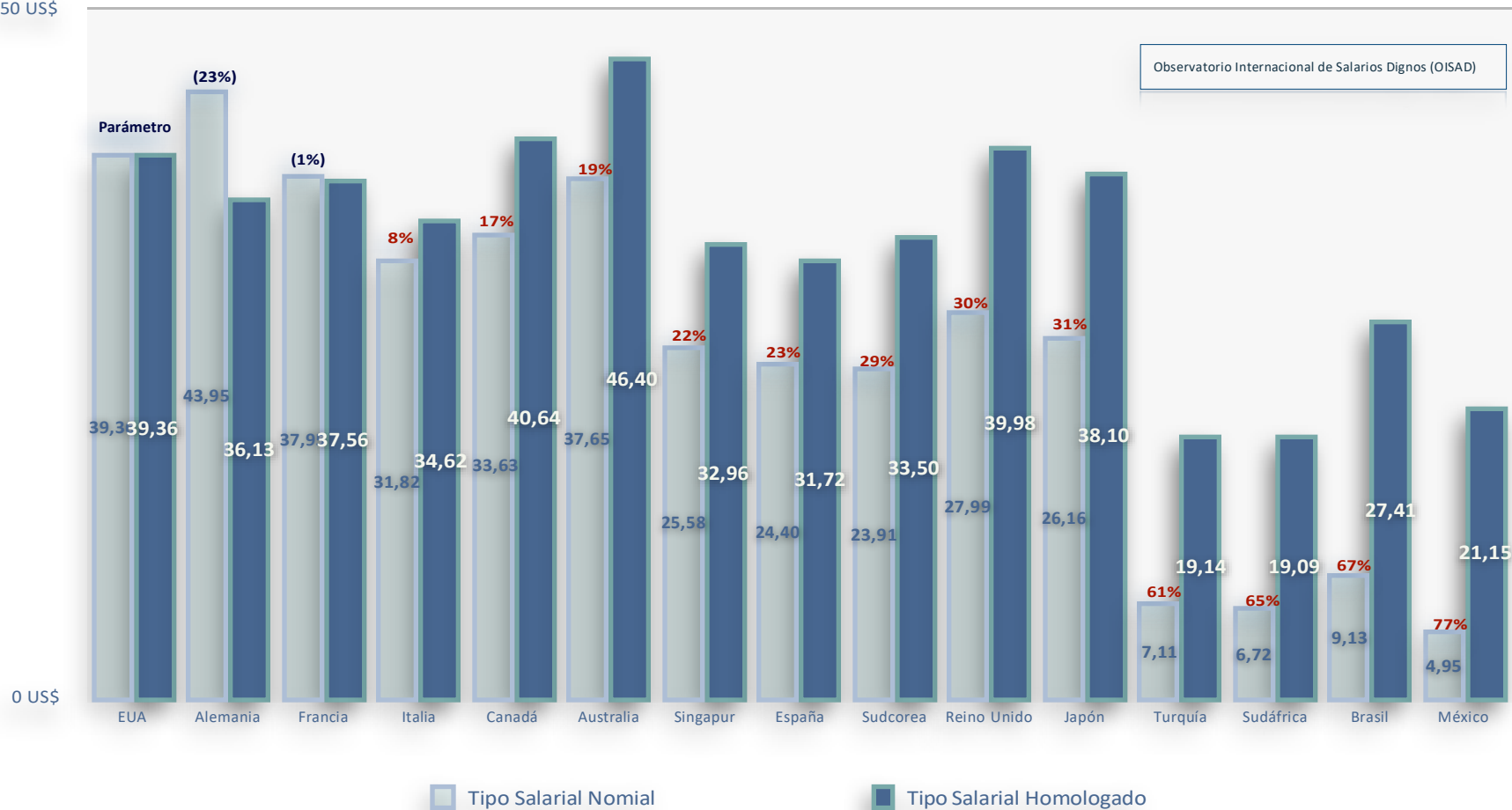
## Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas

- **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 (Idx-Hm) o al menos mantener su posición** (para el detalle completo consultar la Tabla T5 a partir de la página 27).
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 T5.)

Fuentes: Análisis de La Alianza Global Jus Semper LAGS 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 (LUSDINYS) 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.

# Rasgos principales del salario mínimo y la homologación de los tipos salariales de manufactura en Brasil

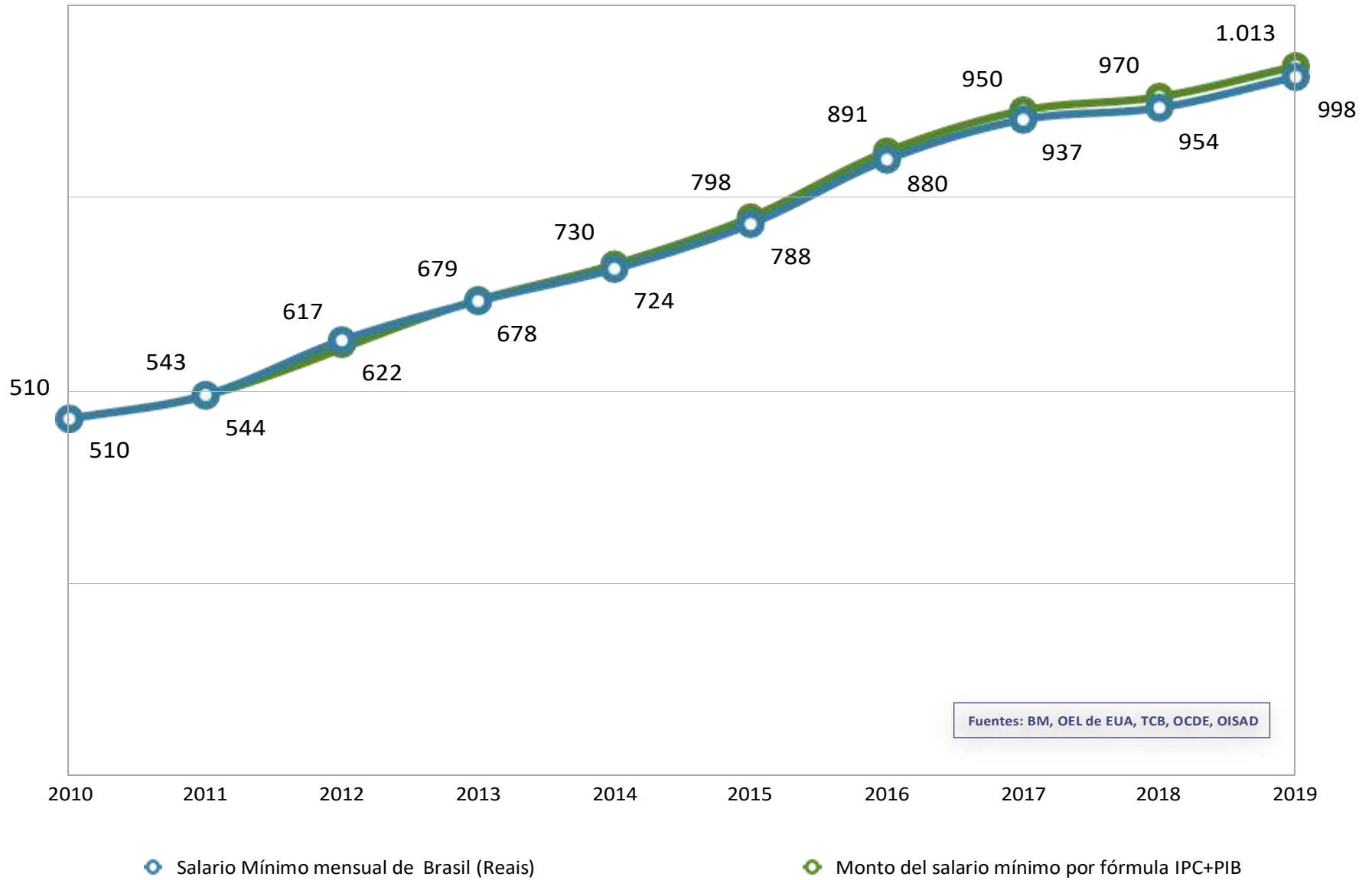
Con los gobiernos de Temer y Bolsonaro en contra de políticas económicas de apoyo a la demanda, las remuneraciones laborales de Brasil seguramente perderán en términos reales. El gobierno de Temer aprobó una nueva ley (PEC 55) que congela todo el gasto público durante 20 años, lo que implica que los gastos del gobierno protegidos por la constitución en las áreas de salud, educación y otros sectores sociales permanecerían sin cambio hasta 2036. En la práctica, esto termina con el compromiso de Brasil de mantener su política de recuperación del salario mínimo, después de que éste se había más que duplicado en términos reales desde 1996. Los salarios de manufactura en realidad perdieron terreno desde 1996, hasta que la política de recuperación del salario mínimo comenzó a tener una influencia positiva a partir de 2009. Pero con una renovada recesión durante el período 2014-2016, que apenas comienza a disminuir, y el enfoque neoliberal de apoyo a la oferta seguido por el nuevo gobierno de Bolsonaro, Brasil ya no sostendrá el cierre de su Idx-Hm y es probable que aumente su brecha de homologación con salarios comparativos en Estados Unidos.

- La política salarial de Brasil se redefinió con su plan de apreciación salarial legalmente vinculante de 2010 para aumentar anualmente el salario mínimo real por encima de la inflación. El plan estaba programado para continuar hasta 2023 siguiendo la fórmula simple de aumentar el tipo salarial agregando la tasa de crecimiento del PIB de dos años antes a la tasa de inflación del año anterior. Si el PIB no aumentó o disminuyó, sólo se consideró la inflación del IPC. Esta política fue instituida por la legislación 12.255/2010, pero fue reemplazada repetidamente por nueva legislaciones para cubrir los períodos 2012-2015 (12.232/2011) y 2016-2019 (13.152/2015). Empero, en la práctica, los aumentos anuales del salario mínimo fueron determinados por decretos. A pesar de la oposición para sostener la política de apreciación del salario mínimo (el tribunal superior de Brasil rechazó una apelación para que se juzgara inconstitucional), los aumentos anuales siguieron en gran medida la fórmula del PIB más la tasa de inflación, incluso con el gobierno de Temer. De aquí que la brecha entre los aumentos nominales y los aumentos de la fórmula es de sólo 15 \$ reales, equivalente a un 1,5% menos que la fórmula para 2019, como se puede observar en el gráfico de la [página 14](#).
- Un hecho que debe enfatizarse es que el salario mínimo en Brasil se ha incrementado constantemente por encima de la inflación, independientemente de esta política. De hecho, antes de que la política de apreciación del salario mínimo entrara en vigor en 2010, el salario mínimo mensual se incrementó en términos nominales un promedio de 10,4% versus 6,5% para el índice de precios al consumidor (IPC), equivalente a 3,9% puntos por encima del IPC durante el gobierno de Henrique Cardoso (1996-2002) o (\$ reales de 195 frente a 157 para el IPC). Con el gobierno de Lula, el salario mínimo aumentó en términos nominales un promedio de 13,1% versus 7,2% para el IPC, equivalente a 5,9% puntos por encima del IPC (\$ reales de 461 frente a 317), para el período 2003-2009. Posteriormente, durante los años de la política oficial de apreciación del salario mínimo que comenzó en el último año del gobierno de Lula y los seis años del gobierno de Rouseff (2010-2016), el salario mínimo aumentó un promedio de 9,7% frente a 6,5% para el IPC, equivalente a 3,2% puntos por encima del IPC (\$ reales de 880 frente a 718). En cuanto al período 2017-2019 durante el gobierno de Temer, el salario mínimo aumentó un promedio de 4,3% versus 4% para el IPC, equivalente a 0,3% puntos por encima del IPC (\$ reales de 998 frente a 990); un claro cambio de política sin compromiso con la apreciación del salario mínimo. No obstante, como puede observarse en la gráfica de la [página 15](#), los salarios mínimos aumentaron exponencialmente de R \$ 108 a R \$ 998 entre 1996 y 2019, mientras que si se incrementaran sólo al mismo ritmo que el IPC, habrían aumentado a sólo \$ R448. Esto es equivalente a una ganancia del 123% en términos reales desde su nivel de 1996. También es evidente que el gobierno de Lula da Silva dio máxima prioridad a reducir lo más posible la brecha entre el salario mínimo y el costo de la canasta básica de alimentos (CBA), como también se muestra en la [página 15](#). Su objetivo fundamental era reducir la desigualdad de manera muy significativa. El gobierno de Rouseff cumplió en buena parte con la política. Los salarios mínimos aumentaron ligeramente por encima de la fórmula durante sus primeros dos años, pero ligeramente por debajo durante los cuatro años restantes, mas cada año crecieron en términos reales. Del mismo modo, el gobierno de Temer aumentó los salarios mínimos ligeramente por debajo de la fórmula, excepto en 2019, cuando el salario mínimo aumentó claramente por encima de la inflación. Cabe señalar que para los aumentos de 2017 y 2018 no se incorporó el PIB de los dos años anteriores, ya que fue negativo (-3,55% para 2015 y -3,31% para 2016). Por lo que se puede afirmar que a pesar del cambio a una economía de apoyo a la oferta con el gobierno de Temer, los aumentos cumplieron con la política de apreciación del salario mínimo. En general, observando el período completo de 23 años desde 1996 hasta 2019, el aumento del 123% del salario mínimo en términos reales hizo posible que la cantidad de salarios mínimos necesarios para adquirir la CBA para un hogar de cuatro personas disminuyera significativamente de 7,2 en 1996 a 4 en 2019, como se muestra en la [página 15](#). En cuanto al gobierno de Bolsonaro, se espera que abandone completamente esta política y aumente el salario mínimo en línea con el IPC en el mejor de los casos.
- En marcado contraste, el comportamiento de los salarios manufactureros es muy diferente. Los salarios por hora de manufactura disminuyeron en términos reales durante el gobierno de Henrique Cardoso todos los años, excepto en 2001. Los salarios por hora de manufactura en Brasil aumentaron por debajo de la inflación, creciendo anualmente en términos nominales un promedio de 4,1% frente a 6,5% para el IPC, equivalente a 2,4% puntos debajo del IPC durante el gobierno de Henrique Cardoso (1996-2002) o (\$ Reais de 8,99 frente a 10,36 para el IPC). Por el contrario, con el gobierno de Lula, el salario manufacturero por hora aumentó en términos nominales un promedio de 8,8% versus 7,2% para el IPC, equivalente a 1,6% puntos por encima del IPC (\$ reales de 16,24 frente a 14 , 61), para el período 2003-2009. Del mismo modo, durante los años de la política de apreciación del salario mínimo, con el último año del gobierno de Lula y los seis años del gobierno de Rouseff (2010-2016), el salario manufacturero por hora aumentó un promedio de 8,5% frente a 6,5% para el IPC, equivalente a 2% puntos por encima del IPC (\$ reales de 28,73 frente a 25,29). En cuanto a 2017 con el gobierno de Temer, el salario por hora aumentó 1,4% versus 6,6% para el IPC, equivalente a 5,2% de puntos por debajo del IPC (\$ reales de 29,14 frente a 30,62); claramente una negativa a por lo menos mantener el valor real de los salarios en el sector manufacturero. Como resultado, desde 1996, los salarios nominales por hora para todos los empleados de manufactura aumentaron de R \$ 7,11 en 1996 a R \$ 29,14 en 2017, mientras que si se incrementaran sólo al mismo ritmo que el IPC, habrían aumentado a \$ R27,95. Esto es equivalente a una escasa ganancia de solo 4,25% en términos reales desde su nivel de 1996. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que mientras que durante el gobierno de Henrique Cardoso, los salarios de manufactura por hora perdieron 13,2% en términos reales, con Lula ganaron 11,2% hasta 2009. Luego, durante el período 2010-2016, con la política de apreciación del salario mínimo establecida, los salarios manufactureros ganaron 13,6% en términos reales. Por lo que para el período 2003-2016 de Lula y Rouseff, los salarios de manufactura aumentaron claramente por encima de la inflación durante once de los catorce años, subiendo un promedio anual de 8,7% frente a 6,9% para el IPC, una diferencia de 1,8 puntos porcentuales por encima de la inflación. Esto representa una ganancia del 26,2% en términos reales para el período (R \$ 28,73 frente a R \$ 22,77 para el IPC). La gráfica en la [página 16](#) muestra cómo se desarrolla una brecha cada vez mayor entre los salarios nominales por hora y su valor cuando se indexa a la inflación durante los años de Cardoso (1996-2002), y luego, cómo gradualmente la brecha comienza a reducirse hasta que se cruza y comienza a ganar terreno en términos reales en 2010, el año en que entra en vigor la política de apreciación del salario mínimo. En 2017, el primer año del gobierno de Temer, el tipo de manufactura por hora cayó 4,8% en términos reales. A pesar de ello, de 2003 a 2017, el tipo salarial de manufactura por hora ganó 20% en términos reales (R \$ 29,14 vs R \$ 24,27 para el IPC) durante el período, frente a una ganancia del 78% para el salario mínimo. Esto también se puede observar claramente en la gráfica más pequeña en la [página 16](#).

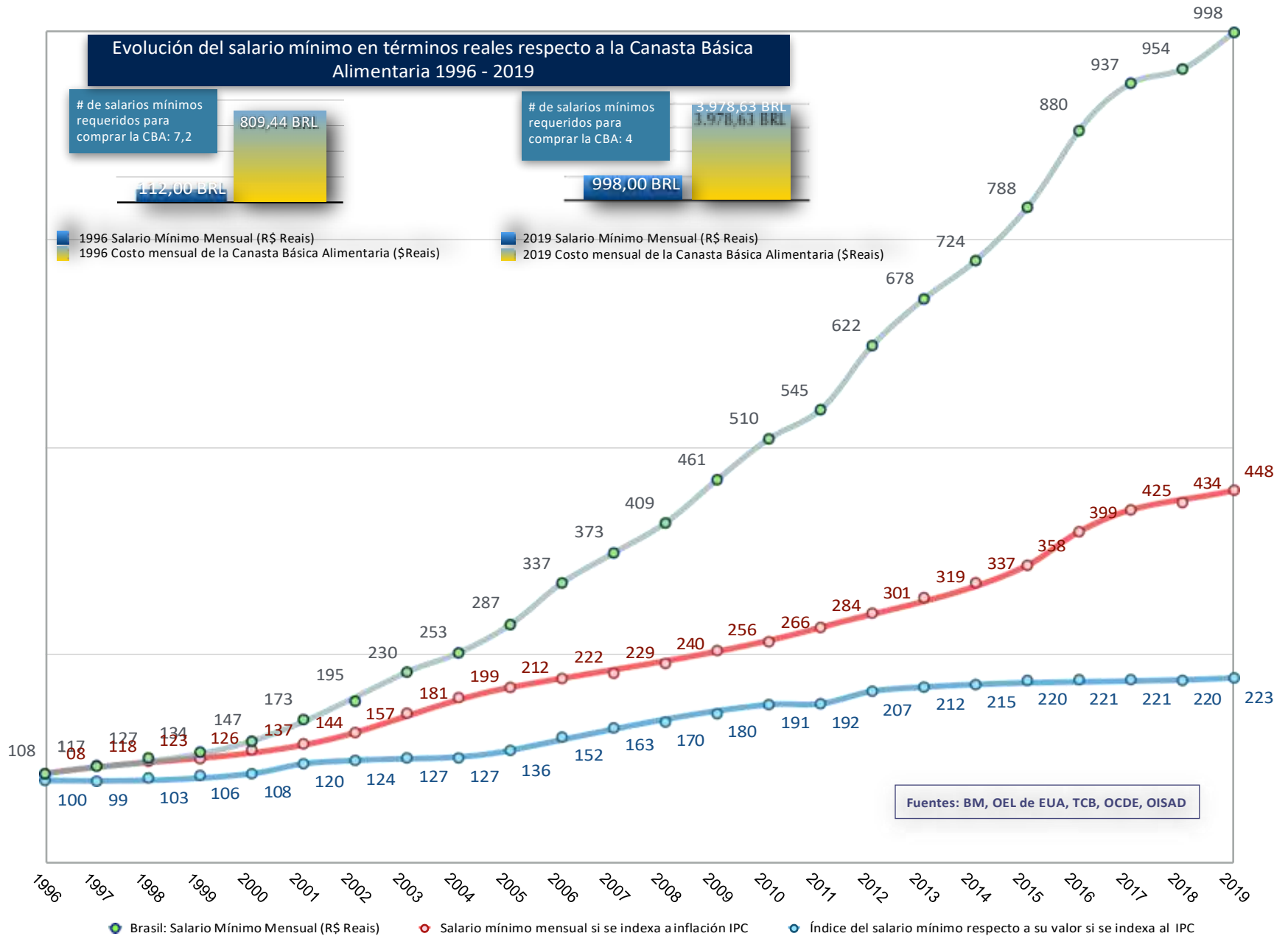
## Rasgos principales del salario mínimo y la homologación de los tipos salariales de manufactura en Brasil

- En síntesis, los tipos de manufactura por hora ganaron terreno a un ritmo claramente inferior que el salario mínimo durante los gobiernos de Lula y Rousseff. Además, debido a los años anteriores del gobierno de Cardoso y la caída en 2017, ganaron un exiguo 4,25% en términos reales desde 1996, en contraste con un aumento del 121% para el salario mínimo para el mismo período, una diferencia dramática en resultados. Esto tiene un efecto directo en la homologación de los tipos por hora de manufactura con los tipos de los trabajadores estadounidenses equivalentes, bajo el principio de igual paga por igual trabajo de igual valor, como se valora desde una perspectiva global en la página siguiente. Evidentemente, quienes controlan el mercado en Brasil se negaron a cerrar gradualmente la enorme brecha desde una perspectiva global. En relación con el desempeño de los tipos salariales de manufactura contra el costo de la canasta básica de alimentos, éstos perdieron terreno en términos reales. Como puede observarse en la primera gráfica en la [página 18](#), en 1996 los trabajadores de manufactura requerían del 65% de su salario bruto mensual para comprar la CBA. Esto aumentó a 74% en 2017; el resultado de crecer en términos nominales 310% contra 363% para el costo del CBA para el mismo período.
- Valorando la tendencia seguida por los tipos salariales por hora para todos los empleados en manufactura —desde una perspectiva global— en términos de su homologación, el período 1996-1998 muestra su mejor posición, justo antes de la crisis, con un índice de 33 (usando PPCs de consumo privado) frente a los salarios equivalentes de EUA. Posteriormente, los índices de homologación cayeron a 28 entre 2002 y 2004 como resultado de la recesión económica de Brasil a comienzos de siglo, con el tipo de cambio cayendo 50% hasta 2003, cuando el Idx-Hm alcanzó su nadir registrando 28. Conforme la economía se recuperó, los índices de homologación también se recuperaron lentamente y, después de 2010, una vez que se implementó el plan de recuperación del salario mínimo, el índice de homologación en el sector manufacturero alcanzó su mejor posición en 2012 (36). Sin embargo, una serie de fuertes devaluaciones de casi el 10% en 2013, 8% en 2014, un profundo colapso del real de 29,3% en 2015 y una caída del 4,7% en 2016, produjeron un total declive de 44,1% del valor del real desde 2012. En 2017, el real se revalorizó en 9,4%, pero volvió a caer 12,7% en 2018 y hasta ahora (noviembre de 2019) ha perdido otro 12%. Empero, a pesar de las fuertes y recurrentes devaluaciones, la inflación no ha explotado como lo hizo en crisis anteriores en el siglo pasado, registrando, según DIESSE, un IPC de: 6,2% en 2012, 5,6% en 2013, 6,2% en 2014, 11,3% en 2015, 6,6% en 2016, 2,1% en 2017, 3,3% en 2018 y se espera que sea alrededor del 3% en 2019. Por lo que la inflación parece estar bajo control después de dos décadas de comportamiento volátil.
- Como consecuencia, la homologación del salario digno de los salarios por hora de manufactura no ha mejorado en absoluto. Los tipos por hora se recuperaron gradualmente después de la recesión de cambio de siglo, pero para 2017 su homologación con salarios equivalentes de EUA vuelve exactamente al mismo índice 33 de 1996. Además, la tendencia actual señala la continuación de la erosión de la homologación. El Idx-Hm ha perdido terreno gradualmente de 36 en 2012 y pudo permanecer en 33 en 2017 sólo porque el Real se revalorizó 9,4% ese año mientras que el tipo por hora de EUA perdió casi 1%. Sin embargo, con los gobiernos de Temer y Bolsonaro trayendo de vuelta la política económica en apoyo de los empleadores, la perspectiva de homologación salarial parece sombría.
- Técnicamente, los mayores obstáculos para mantener el cierre de la brecha salarial son el costo de vida PPC y el crecimiento del PIB. En 1996, el costo de vida PPC para consumo privado fue de \$0,94 dólares o 94% del costo de vida en EUA. Luego, en el punto más profundo de la recesión de Brasil, el PPC cayó a \$0,41 en 2002. Posteriormente, la recuperación de Brasil volvió a hacer que el costo de la vida fuera extremadamente caro, hasta el punto de que en 2011 Brasil se había vuelto tan caro como EUA, con un costo de vida PPC de \$0,99 o el 99% del costo de vida en EUA. La combinación de la devaluación del real y una inflación relativamente moderada provocó una fuerte caída de las PPCs al caer a \$0,83 en 2013, \$0,80 en 2014, \$0,61 en 2015 y subir de nuevo ligeramente a \$0,63 en 2016 y a \$0,70 en 2017. Cuanto mayor sea la PPC, mayor será el tipo salarial de homologación requerido. Si la PPC es el 99% del tipo de EUA, entonces el tipo salarial nominal brasileño requerido en dólares estadounidenses, para homologarse completamente con el tipo salarial de EUA, debe ser el 99% del tipo salarial de EUA. Si la inflación es mayor que en EUA y se mantiene el valor del real, la PPC crecerá y viceversa. Los tipos de cambio tienen una relación directa con la PPC. La homologación depende del comportamiento combinado de los tipos salariales y las PPCs. Como se explicó anteriormente, la PPC es la tasa de conversión de moneda que homologa el poder adquisitivo de las monedas. Por lo que actúa como el tipo de cambio efectivo estimado utilizado para reflejar el costo real de vida en un país determinado. Los factores que afectan directamente la PPC son el INPC (tasa de inflación) y el tipo de cambio.
- Durante todo el período 1996-2017, el tipo salarial por hora de Brasil en dólares aumentó 29,2% en términos nominales y 74,6% en términos de PPC. Pero el índice de homologación sigue siendo el mismo después de veintinueve años, porque el tipo por hora de EUA aumentó 75,2% durante el mismo período (para mayor detalles, consulte la tabla T5 en la [página 28](#)).
- Para que Brasil reduzca consistentemente su brecha salarial para homologar los salarios reales con los de sus contrapartes estadounidenses para todos los empleados en manufactura, debe controlar la inflación (por debajo del 5%) y continuar aumentando los salarios nominales por encima de las tasas de inflación. Al mismo tiempo, Brasil debe recuperar su impulso y reanudar buenas tasas de crecimiento económico de al menos 3 a 4% del PIB anual. Entre 2002 y 2005, Brasil promedió un PIB del 3,3%; para el período 2006-10 promedió un crecimiento del PIB del 4,5%, y entre 2011 y 2014 promedió un crecimiento del 2,3%. Sin embargo, el PIB cayó en 2015 a -3,6%, -3,3% en 2016 y apenas comienza a recuperarse registrando 1,1% en 2017, 1,2% en 2018 y se espera que registre otro 1,1% del PIB en 2019. Será casi imposible que Brasil continúe mejorando su índice de homologación de manufactura con los salarios equivalentes de EUA a menos que reanude el crecimiento económico y mantenga controlada la inflación, incluso si el tipo salarial por hora aumenta en términos nominales.
- Como era de esperar, con Temer y aún más con el gobierno de Bolsonaro en contra de aumentar la participación laboral en el ingreso, el panorama para los próximos años parece ser una disminución en términos reales de los salarios mínimos y de los tipos por hora de manufactura y, en consecuencia, de la homologación del salario digno en manufactura desde una perspectiva global.

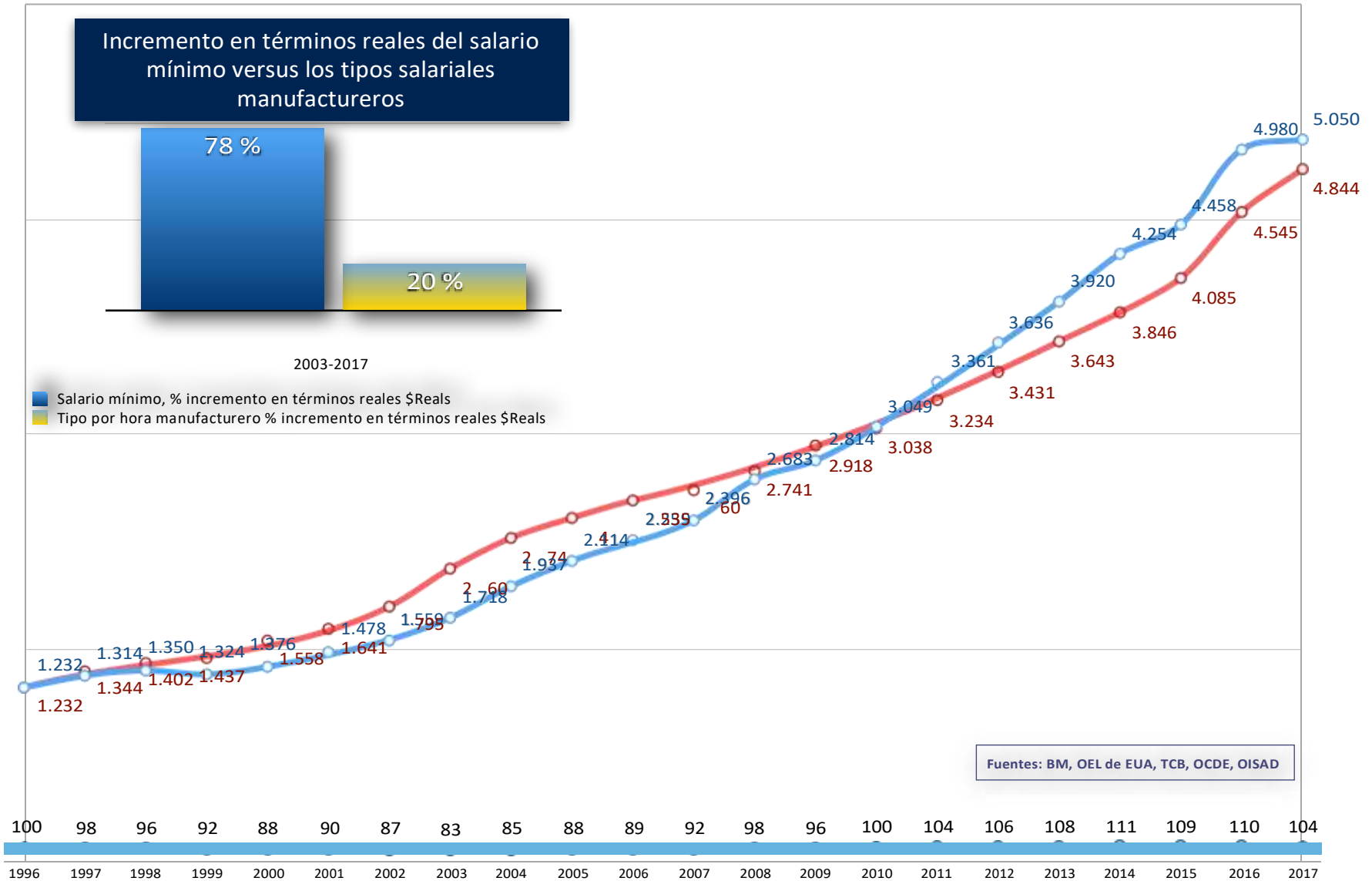
# Brecha entre el salario mínimo mensual real y el salario mínimo según la fórmula IPC + PIB



# Evolución del salario mínimo en términos reales respecto a su valor si se indexa al IPC



# Evolución de los tipos salariales manufactureros en términos nominales en moneda local versus IPC

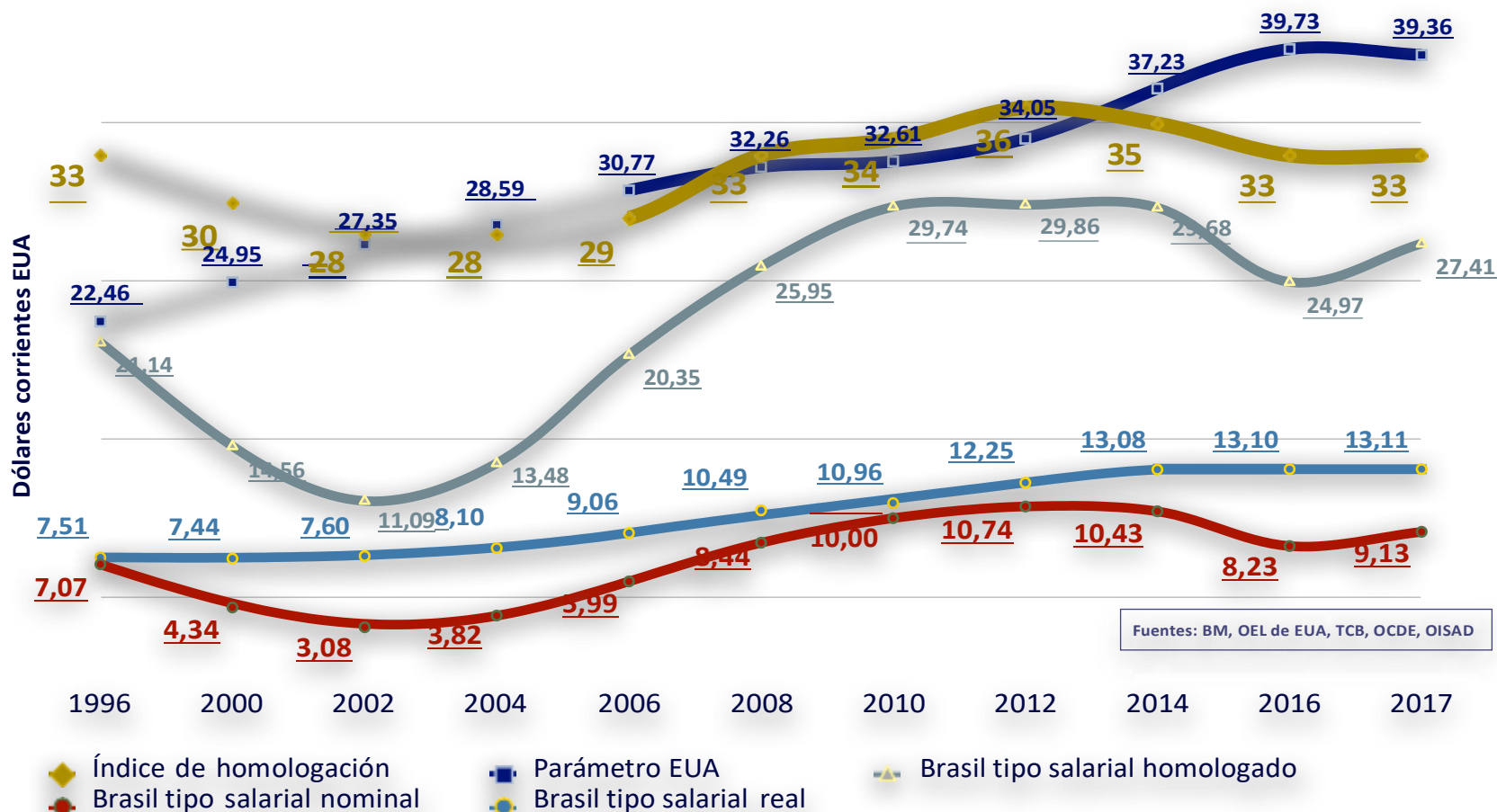


○ Tipo manufacturero mensual nominal (Reais)    ● Tipo manufacturero mensual respecto a su valor indexado al IPC    ◆ Índice del tipo manufacturero mensual r respecto a su valor indexado al IPC



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

La gráfica proporciona una ilustración completa del comportamiento de los tipos salariales manufactureros de Brasil respecto a los tipos salariales de EUA desde 1996. Entre 1996 y 2002, el tipo salarial por hora de EUA aumentó 22%, mas la tasa nominal de Brasil disminuyó 56% mientras que su tasa nominal homologada cayó 48%. Como resultado, el Idx-Hm cayó de 33 a 28. Luego, entre 2002 y 2017, el tipo de EUA creció 43,9% y el tipo nominal de Brasil aumentó 196%, con un tipo homologado que creció 147%. En consecuencia, el Idx-Hm mejoró cinco puntos desde 2002, mas nada desde 1996. Esto se explica porque el tipo salarial real de Brasil aumentó 74,6% desde 1996, casi lo mismo que el aumento de 75,2% del tipo salarial de EUA durante el mismo período de tiempo. Empero, si la inflación se hubiese mantenido bajo control para reducir el costo de vida PPC con el PIB creciendo al menos 3-4%, Brasil debería haber podido reanudar y sostener el crecimiento de su índice de homologación (para mayor detalle, consulte la tabla T5 en la página 28). Sin embargo, con las políticas de apoyo a la oferta del gobierno actual, esto ya no es posible en el futuro previsible.

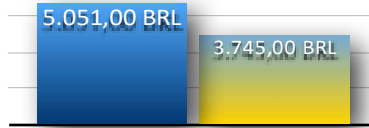
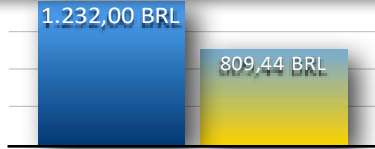


# Brecha entre tipo salarial manufacturero nominal/hora y tipo salarial homologado en términos de PPC con tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

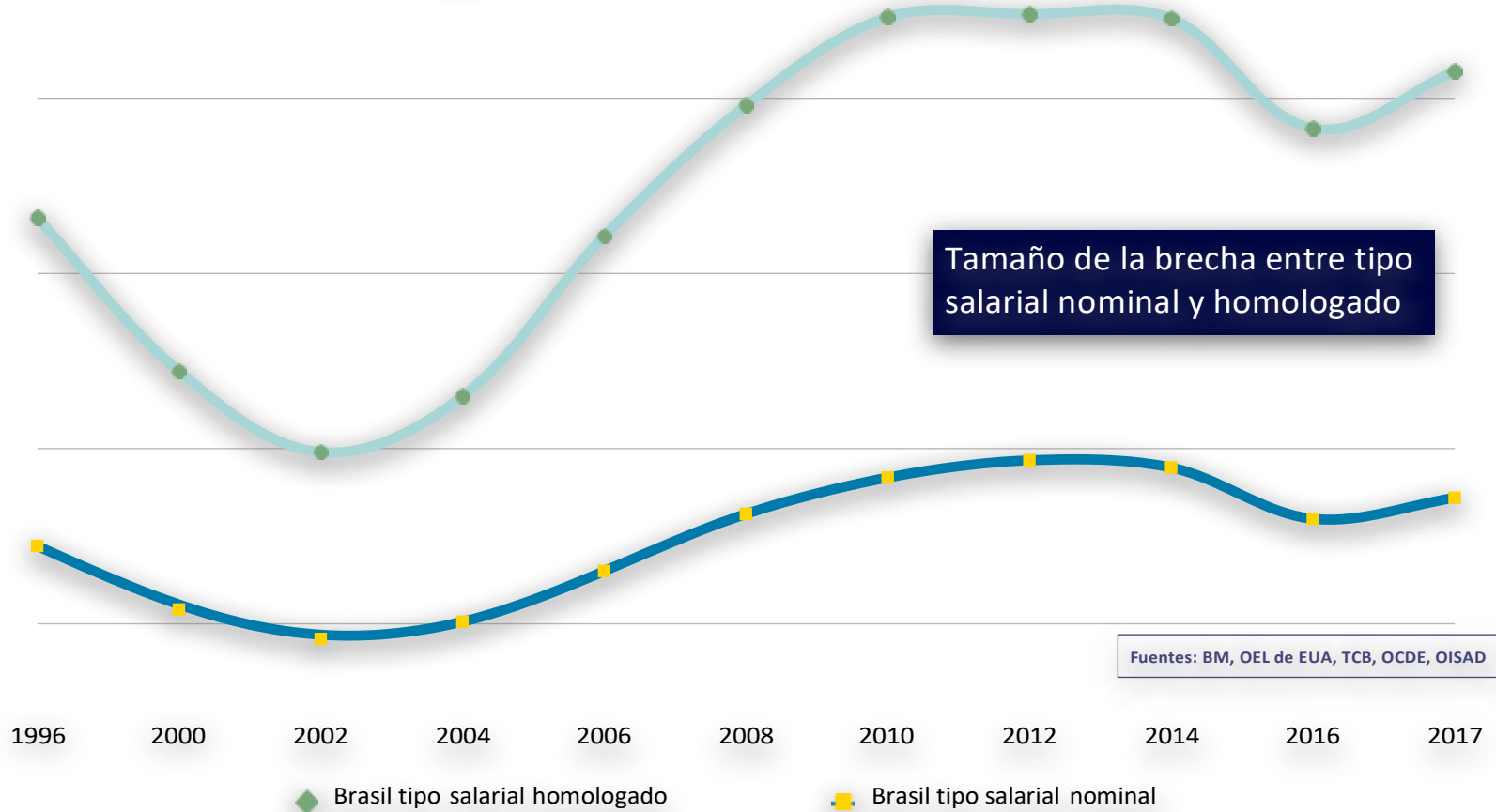
## Evolución de los tipos salariales en términos reales respecto a la Canasta Básica Alimentaria 1996 - 2017

# de salarios manufactureros requeridos para comprar la CBA: 0,65

# de salarios manufactureros requeridos para comprar la CBA: 0,74

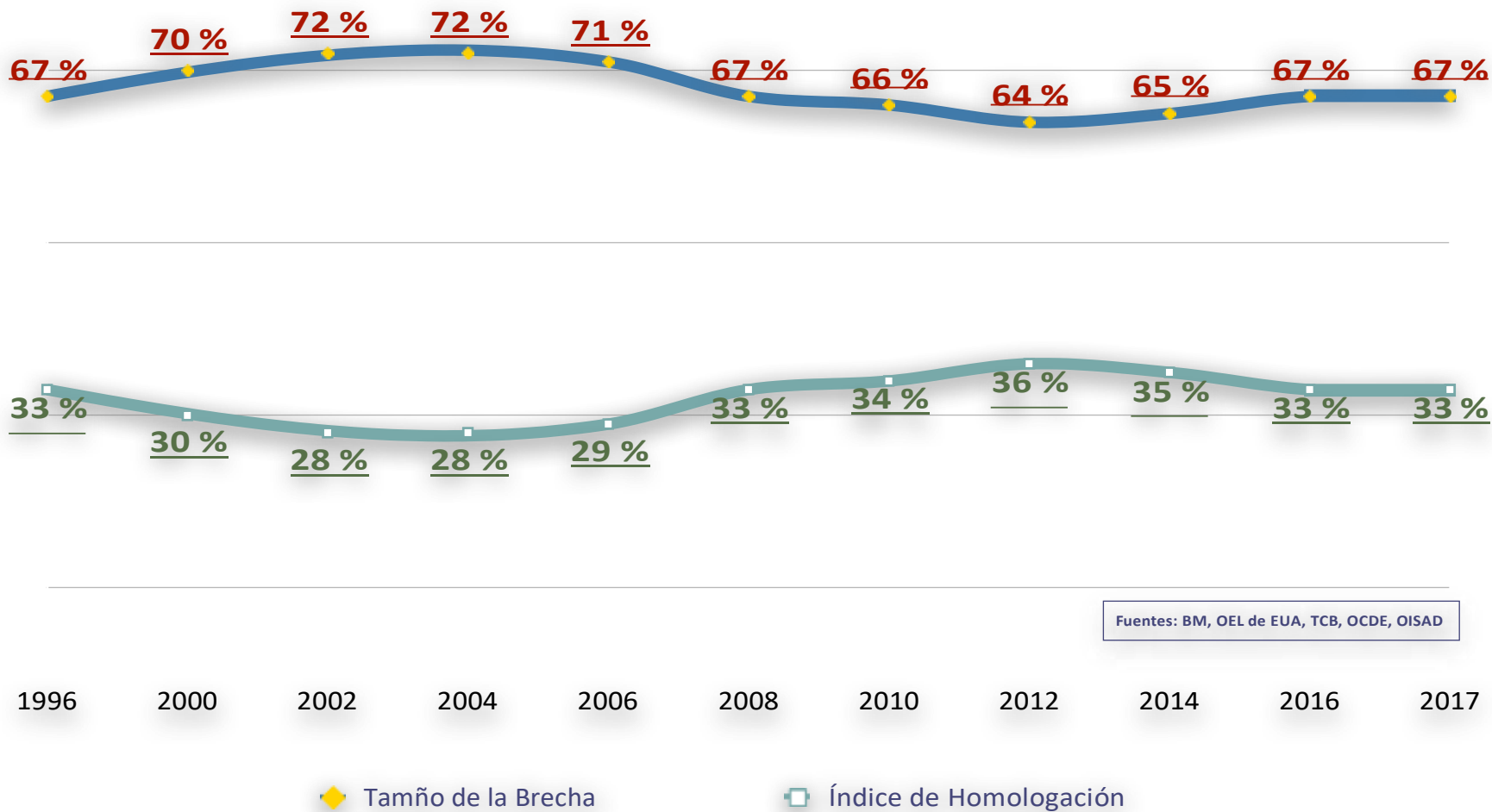


■ 1996 Tipo salarial manufacturero mensual (R\$ Reais)    
 ■ 2019 Tipo salarial manufacturero mensual (\$R Reais)  
■ 1996 Costo mensual Canasta Básica Alimentaria (CBA) (\$R Reais)    
 ■ 2019 Costo mensual Canasta Básica Alimentaria (CBA) (\$R Reais)



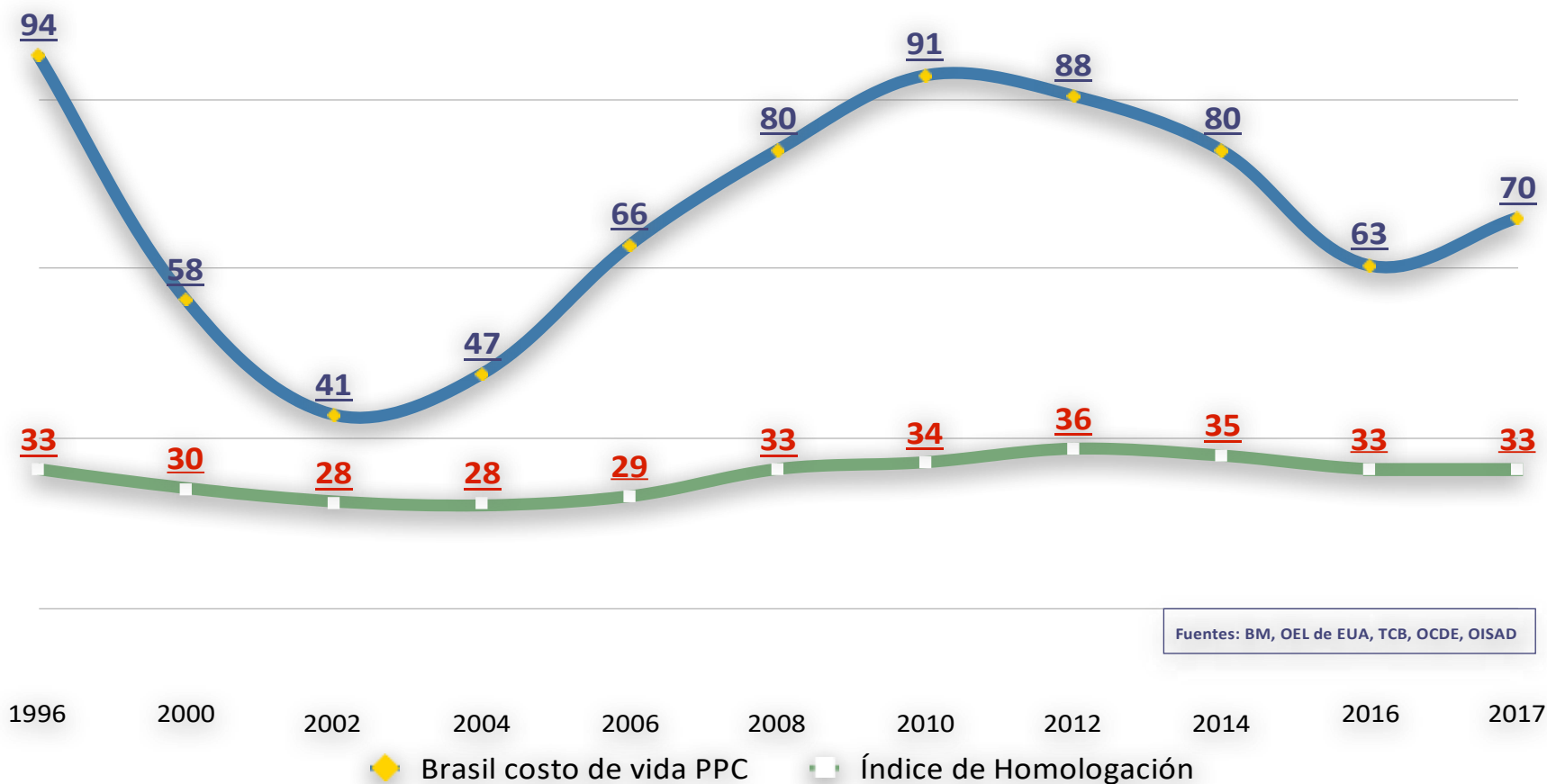
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

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



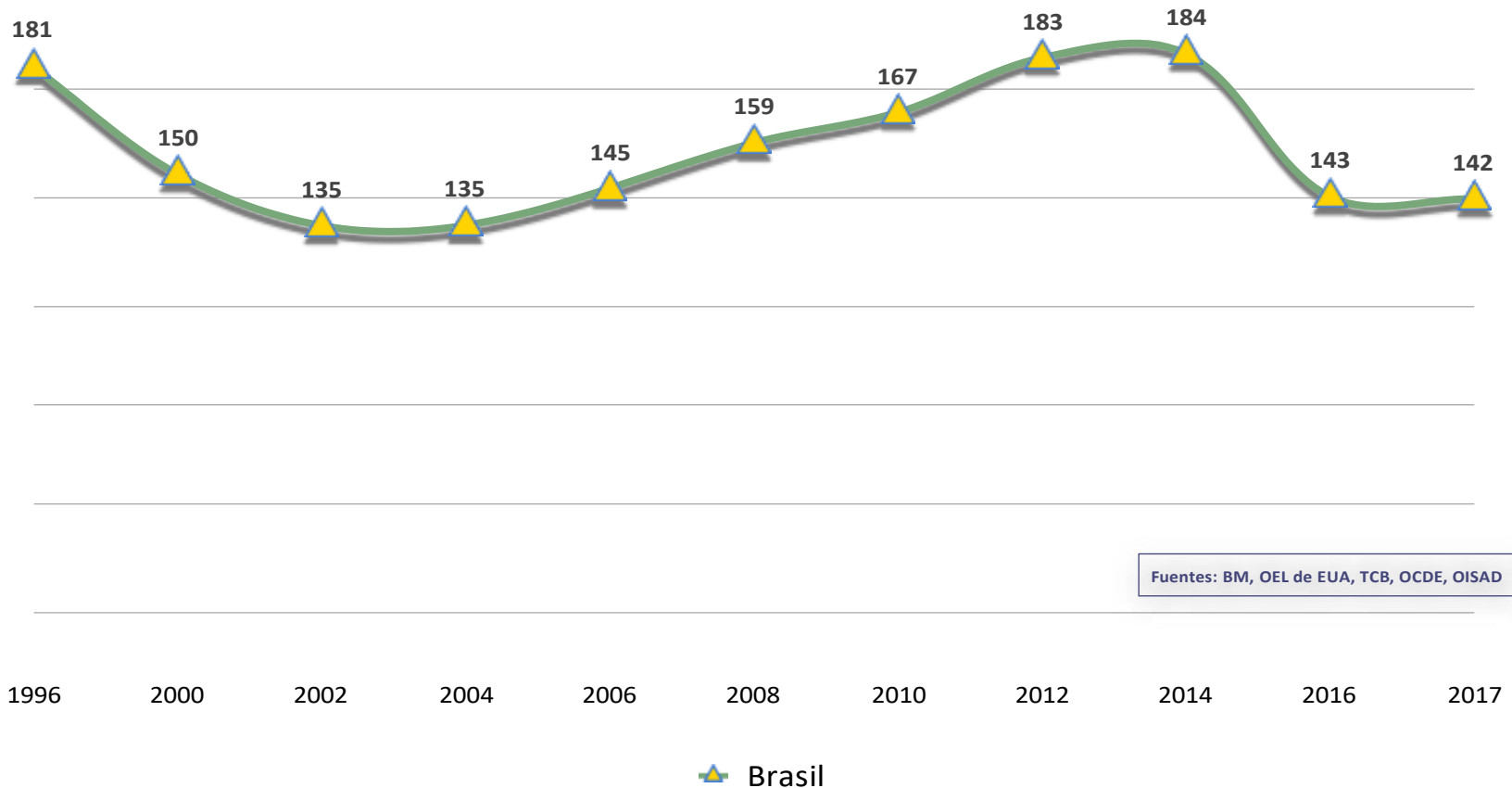
## Desempeño de índices de homologación del tipo salarial real PPC manufacturero/hora de Brasil con homólogos EUA y comportamiento de índices de paridades de poder de compra de Brasil (costo de vida en términos de PPC – EUA= 100)

Desde 2002 Brasil ha experimentado un fuerte incremento en su costo de vida debido a un crecimiento sostenido de la inflación que sólo se ha desacelerado en 2012. El INPC promedió 6,6% entre 2002 y 2017, mientras que el promedio fue 2,1% en EUA. Cada aumento en el PPC aumenta el tipo salarial nominal homologado de Brasil frente al de EUA. Para sostener la homologación, la PPC de Brasil debe disminuir con tasas de inflación más bajas –o por lo menos no crecer a tasas aún mayores– y la tasa de crecimiento de los salarios reales debe ser sostenida.



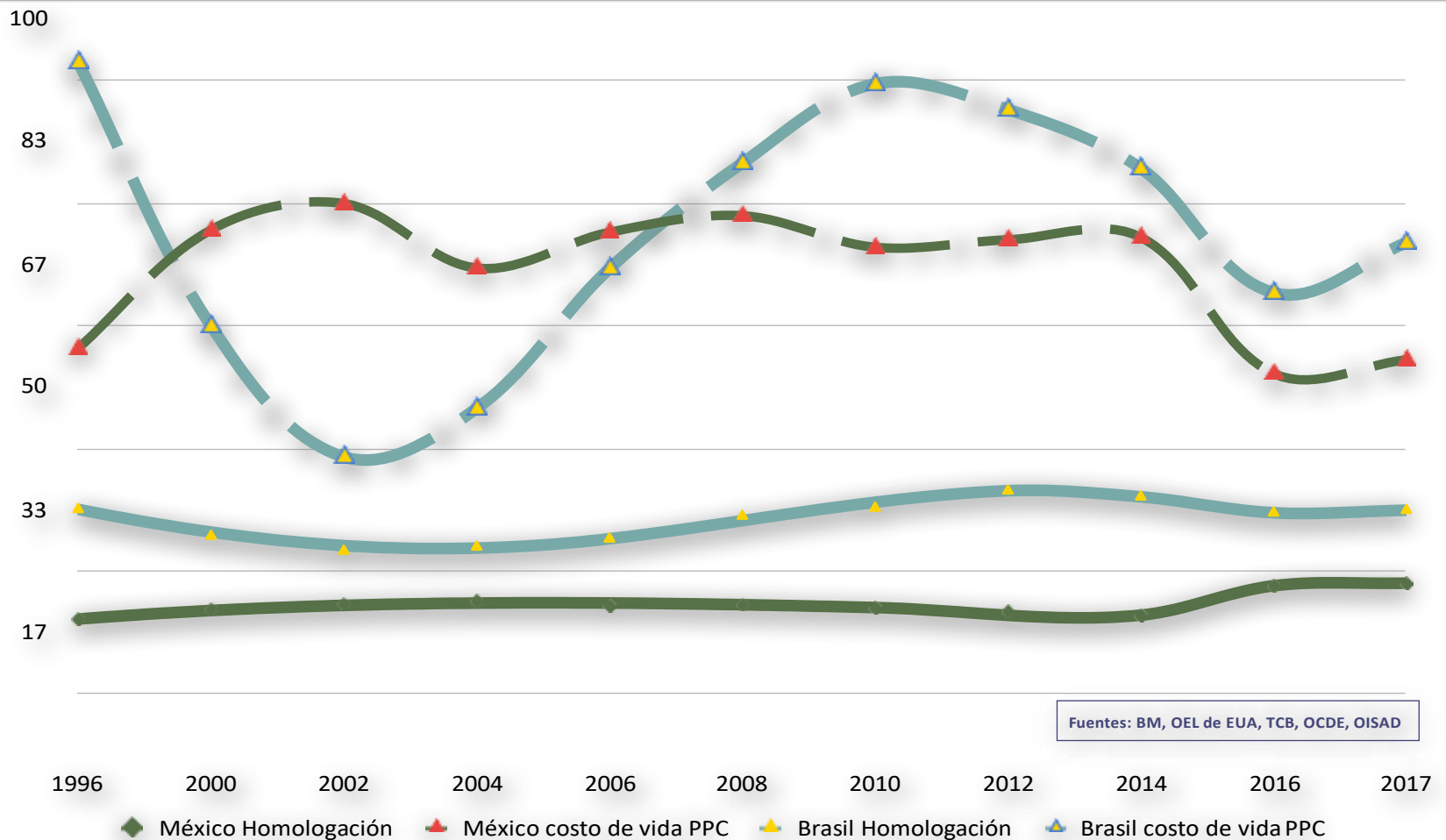
## Comportamiento de índices comparativos del tipo salarial real manufacturero por hora de Brasil respecto al tipo salarial real equivalente mexicano (México = 100)

Al comparar los tipos salariales de Brasil del sector manufacturero con los de México, la segunda mayor economía de Iberoamérica, el primero fue 1,81 veces el valor del segundo en 1996 para a continuación caer 25% en el punto más bajo de su recesión en 2002. Desde entonces, los tipos salariales de manufactura de Brasil se han recuperado pero los tipos salariales de México comienzan a cerrar la brecha.



## Desempeño de índices de homologación del tipo salarial real PPC manufacturero/hora de Brasil y México respecto a homólogos en EUA y comportamiento de índices de paridades de poder de compra (costo de vida en términos de PPC – EUA = 100)

Comparando la relación entre el costo de vida PPC y el Idx-Hm alcanzado por Brasil y México, éste, en marcado contraste con Brasil, no experimenta una subida pronunciada de sus PPCs y, empero, México no exhibe casi variación alguna en su Idx-Hm, por su bien documentada política deliberada de contención salarial. En cambio, el Idx-Hm de Brasil se ve en realidad afectado por el fuerte incremento de la PPC después de 2002, y no obstante su índice de homologación se recupera al nivel de 1996 mientras que el caso de México sigue una tendencia de línea plana sin alteraciones hasta 2016, independientemente de los cambios en su PPC.



## Proyección del cierre de la brecha de homologación del tipo salarial real a veintitrés años

- **Proyección de la homologación del tipo salarial real para todos los empleados en el sector manufactura entre Brasil y Estados Unidos en el plazo de veintitrés años de acuerdo al concepto LISDINYS**
- **Antecedentes.** A finales de 2009, el Estado brasileño toma la decisión de redefinir el futuro de su política salarial estableciendo claramente un compromiso para aumentar el salario mínimo en términos reales de una manera muy significativa. Esto influiría en los salarios de manufactura no solo con su retorno a su nivel de 1996 – cuando registraron su mejor posición frente a Estados Unidos– sino con su homologación con los salarios equivalentes en las principales economías del sistema. A partir de 2010, se implementa un plan para el aumento anual del salario mínimo, descrito por el gobierno como la "política de apreciación del salario mínimo" (Media Provisória No 474, de 23 de dezembro de 2009: Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1o de janeiro de 2010 e estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2011 e 2023). Como en casi todos los países, los salarios mínimos fungen como el parámetro de referencia para la valoración de los salarios de todos los empleos en la economía. Así es que cada incremento del salario mínimo repercute en el incremento de los demás tabuladores salariales. Así, para 2010, el gobierno Brasileño decretó un aumento de los salarios mínimos de 5,87% sobre la inflación. Dicho incremento representa, en términos nominales, un aumento de 9,68% o R\$510 reales al mes. La medida constituye una acción directa de recuperación del salario real independientemente del desempeño de las empresas. Esto, irremediamente, transfiere renta de los empleadores a los trabajadores, incrementando así la participación laboral dentro de la actividad económica. La medida transfiere riqueza del capital al factor trabajo, avanzando así hacia un entorno de salarios dignos.
- Aún de mayor importancia, el gobierno de Brasil envió al Congreso en 2010 un proyecto legislativo con tres propuestas para ajustar el salario mínimo, para los períodos 2012 a 2015, 2016 a 2019 y 2020 a 2023. El plan muestra claramente la intención de cerrar gradualmente la brecha salarial con los salarios de las principales economías hasta 2023. La fórmula específica utilizada por Brasil es la suma del índice nacional de precios al consumidor (INPC) más la variación del PIB registrada dos años antes, si es positiva. Por ejemplo, si la inflación de un año es del 5% y el PIB crece un 4%, el aumento nominal será del 9% y el crecimiento real del 4%. El proyecto fue aprobado en 2011 con los mismos criterios. De esta manera, para 2011, el INPC de 2010 se calculó en 6,47%, y dado que hubo una caída real de -0,6% del PIB en 2009, el nuevo salario mínimo para 2011 aprobado fue de R \$ 545 (redondeado desde R\$ 543), un aumento del 6,86% (SUBCHEFIA DE ASSUNTOS PARLAMENTARES - EMI nº 27 / MF / MTE / MP / MPS - 7 de febrero de 2011). Un PIB negativo no se toma en cuenta. Teniendo en cuenta que estos aumentos nominales son mucho mayores que los aumentos salariales promedio en EUA (de 3% o menos), la homologación de salarios dignos mejoraría sustancialmente siempre que la inflación se mantuviera por debajo del límite del 5% en general, lo que no sucedió durante el período de la política de apreciación del salario mínimo de 2010-2017, excepto en 2017. Para el salario mínimo, el aumento nominal combinado en moneda local para el período 2010-2017 es ahora del 103,3%, un promedio anual de 9,3% mientras que el crecimiento combinado del INPC fue del 66%, un promedio anual del 6,6%, o 2,7 puntos porcentuales más en términos reales, y el aumento en dólares estadounidenses para el mismo período es del 27,3%. En cuanto a los brasileños empleados en la manufactura, el aumento combinado del tipo salarial nominal para el período 2010-17 es del 79,4%, un promedio anual del 7,6% en moneda local o un punto porcentual más en términos reales, y 12,4% en dólares estadounidenses. De esta forma, en términos reales, el aumento del salario mínimo para el período 2010-2017 es del 37,3% en moneda local, mientras que el aumento de la tasa salarial manufacturera es del 13,4%. En términos de costo de vida de PPC, no obstante, para consumo privado, los salarios manufactureros aumentaron 25,3% durante el mismo período.
- El elemento central en la reducción de la pobreza es, sin duda, la transformación de los salarios brasileños de su condición actual indigna a salarios dignos, a través de la homologación de los salarios reales en toda la economía con los de sus contrapartes en las economías más desarrolladas bajo el principio de igual paga por igual trabajo de igual valor. El alcance del plan brasileño de apreciación salarial se estableció para durar al menos hasta 2023. Como veremos más adelante, nuestro análisis indica que es inverosímil que los salarios brasileños se hayan homologado –en términos de paridad de poder adquisitivo– con los de sus contrapartes estadounidenses – el parámetro de referencia internacional– en el plazo de catorce años (2010 a 2023). Sin embargo, sería posible ubicar los salarios de algunos sectores económicos importantes, como la manufactura, para 2023 en rangos no tan distantes como lo es hoy de los de las economías consideradas actualmente desarrolladas, como Corea del Sur y España. El plan hasta 2023, si se hubiese controlado la inflación, habría ubicado una gran cantidad de compensaciones laborales a medio camino de los salarios dignos. Esto habría constituido un gran avance en la reducción de la pobreza, pero el lapso de tiempo ni siquiera estaría cerca de lo que se necesita para cerrar completamente las brechas salariales entre Brasil y las principales economías. Sólo si Brasil es capaz de reanudar el crecimiento económico a una tasa de al menos 3-4% anual y mantener la inflación por debajo del 5% anual, necesitaría, como mínimo, veintitrés años (2018 - 2040), como se indica más adelante. Por supuesto, este ya no es el plan desde 2017 y es imposible prever lo que sucederá dada la actual crisis política que ha tenido lugar en Brasil, con el gobierno ultraderechista de Bolsonaro y los militares de un lado y Lula —ya liberado de su prisión después de que un proceso judicial completamente político fuera considerado inadmisibles por el tribunal superior de Brasil— y el partido de los trabajadores del otro lado. No obstante, estamos proyectando lo que sucedería en un escenario como si la política económica aún respaldara el incremento de la participación laboral en el ingreso —aumentando los salarios mínimos reales— para mostrar los aumentos salariales nominales y reales necesarios para homologar los salarios de manufactura con los salarios equivalentes de los EUA en términos de PPCs para consumo privado en un lapso de tiempo no mayor a treinta años.

## Proyección del cierre de la brecha de homologación del tipo salarial real a veintitrés años

- **Afinidad con el concepto LISDINYS.** El concepto de revaloración salarial brasileño utiliza dos criterios muy similares a los criterios de LISDINYS. Brasil utiliza la suma del índice inflacionario o “índice nacional de precios al consumidor” (INPC) del año inmediato anterior y el crecimiento del PIB registrado dos años antes para determinar el porcentaje de incremento del salario mínimo. El concepto LISDINYS también utiliza la suma del índice inflacionario del año inmediato anterior más varios puntos porcentuales. La cantidad exacta de puntos adicionales depende del tamaño de la brecha y del plazo que se imponga cada gobierno para cerrarla. La meta de LISDINYS es la homologación de los salarios –en términos de paridades de poder de compra– de los países en desarrollo con sus contrapartes estadounidenses –para todas las categorías de empleo– en un plazo máximo de treinta años o una generación. Los estudios de LISDINYS indican que para cumplir la meta –en el plazo máximo de treinta años– la mayoría de las economías tendrían que aumentar anualmente los salarios un promedio de 5% (+/- 2%) sobre la inflación. Así que si la inflación promedio es de 5%, los salarios aumentarían nominalmente en promedio 10% para cumplir la meta. Hay una fragilidad en los criterios brasileños, no obstante, pues si no hay crecimiento del PIB, no hay crecimiento salarial real. Después de dos años de “decrecimiento” del PIB, Brasil logró apenas aumentar su PIB en 1% en 2017 y 2018 y se estima un desempeño similar en 2019. Por lo que a menos que Brasil cambie sus criterios para aumentar el salario mínimo en términos reales al menos 3-5% por encima de la inflación anualmente, si no hay crecimiento del PIB, los salarios reales en general y la homologación salarial manufacturera en particular se mantendrían estancadas si no se reactiva esta política.
- **Planteamiento de la proyección.** Utilizando como parámetro los tipos salariales para todos los empleados en manufactura brasileños y estadounidenses de 2017, enseguida se presenta una proyección a veintitrés años para la homologación de los tipos salariales reales brasileños con los de sus contrapartes estadounidenses. La proyección asume que el estado brasileño sigue aumentando los salarios mínimos anualmente como si su política de revalorización del salario mínimo aún estuviera vigente. Partiendo de nuestro análisis en páginas anteriores, se asume que los salarios reales para los trabajadores en todos los sectores de la economía aumentan en términos reales si el estado brasileño aumenta el salario mínimo por encima de la inflación, incluso sin un crecimiento del PIB. Esto se debe a que el salario mínimo funciona como punto de referencia para los aumentos salariales aplicados, o no, a todos los demás tabuladores salariales. Si se produjeran aumentos reales del salario mínimo, los empleadores se sentirían obligados a aumentar otros salarios a un ritmo similar para mantener su competitividad en el mercado laboral.
- A pesar de que la política de recuperación salarial de Brasil ya no está en vigor, el fin de esta proyección es valorar qué sucedería en el futuro con los salarios de manufactura si Brasil aumenta el salario mínimo en línea con su anterior plan de apreciación del salario mínimo. Así, la proyección nos permite observar con precisión cuál es el índice de homologación salarial en 2023, como se disponía a alcanzar el plan brasileño. Además, dado que la brecha de homologación no se cerrará en 2023, determina la cantidad de años adicionales que se requerirían para alcanzar la homologación salarial con EUA en el sector manufacturero. La proyección supone que Brasil aumenta anualmente el salario mínimo en términos reales en 5% y en 10% en términos nominales, sin importar su desempeño en el PIB.
- La proyección supone que el arranque del plan brasileño se inicia en 2018. De ahí que los salarios de referencia son los registrados para 2017 para todos los empleados en el sector manufacturero. Como en el caso de todas las gráficas anteriores, el análisis utiliza como fuentes de información los salarios nominales previamente reportados por el Departamento del Trabajo de EUA y en la actualidad por The Conference Board, utilizando la misma metodología y fuentes. Así mismo, para el cálculo de los costos de vida y el tamaño de las brechas, se utilizan las paridades de poder de compra que el Banco Mundial estima anualmente y aplica en muchos de los indicadores de desarrollo económico. En este análisis se utiliza a la PPC para consumo privado para Brasil, generado por la base de datos de indicadores económicos del Banco Mundial.



# Proyección del cierre de la brecha de homologación del tipo salarial real a veintitrés años

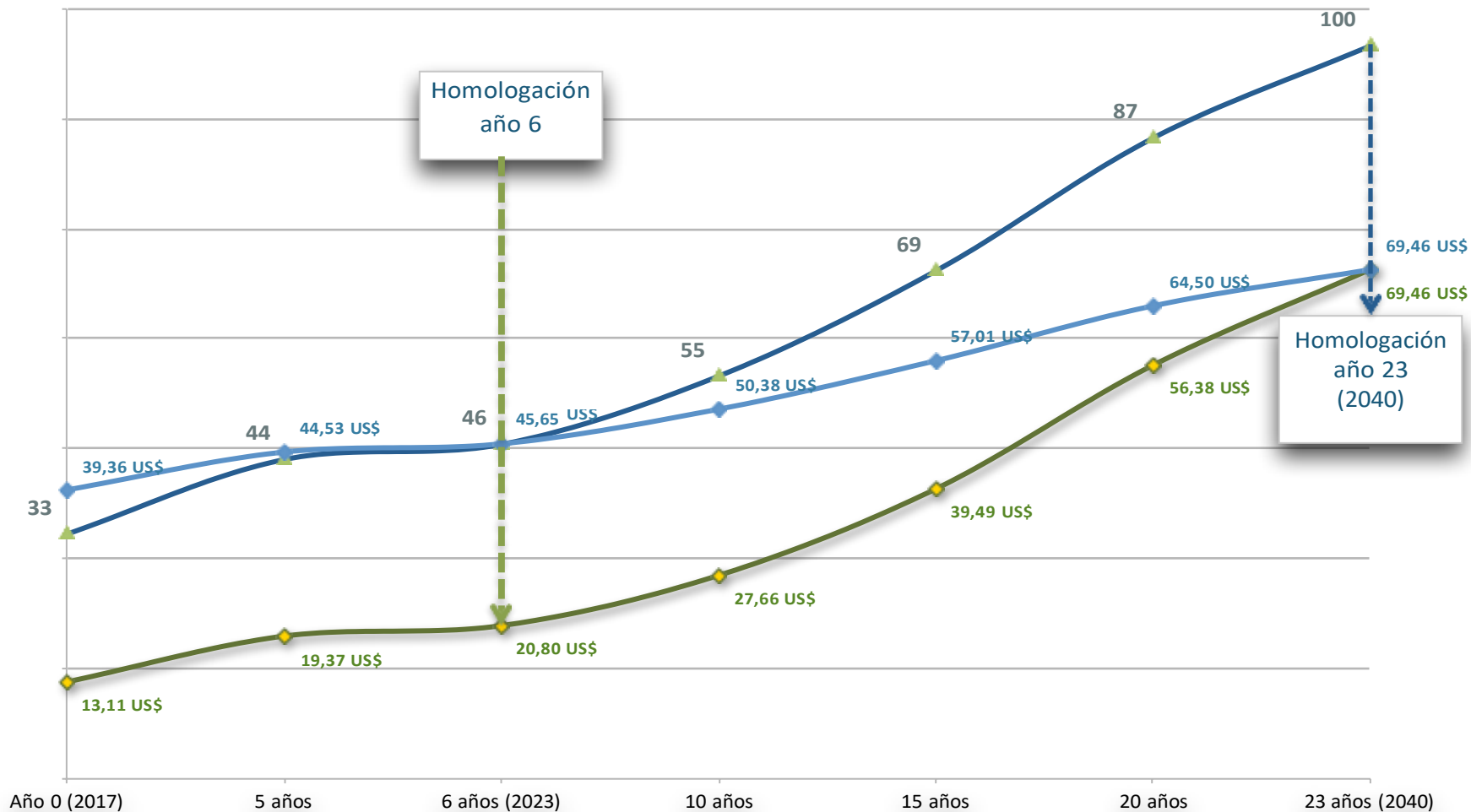
## ▪ Criterios utilizados en la proyección:

- ➔ Inflación promedio estadounidense: 2,5%, (promedio de 1,8% entre 2010 y 2018).
- ➔ Inflación promedio brasileña: 5% durante los 23 años de la proyección, (promedio de 6% entre 2010 y 2018).
- ➔ Crecimiento promedio del PIB brasileño de 5%, (promedio de 1,4% entre 2010 y 2018).
- ➔ Incremento medio anual de los salarios brasileños en moneda local de 10% durante 22 años y de 9,455% en el año 23.
- ➔ El tipo de cambio aplicado incluye la devaluación de 12,7% para 2018, 12,9% para 2019 y de 5% en adelante hasta 2017. La devaluación anual media fue de 6,3% entre 2010 y 2019.
- ➔ Las tasas de inflación de 3,4% para 2018 y 3% para 2019 ya están incorporadas en la proyección y se asume una tasa de inflación del 5% en adelante.
- ➔ El valor real de los salarios estadounidenses se mantiene constante, aumentándose anualmente su valor nominal 2,5% para neutralizar la inflación. Los salarios nominales manufactureros de EUA han aumentado una media de 1,9% entre 2010 y 2017, alrededor de 0,1% por encima de la inflación.
- ➔ Se utiliza como parámetro de referencia –y punto de partida– los tipos salariales reales manufactureros PPC de 2017 para ambas economías (Brasil: \$13,11 y EUA: \$39,36) y nominales (Brasil: \$9,13 y EUA: \$39,36). Esta proyección de veintitrés años comprende el periodo 2018 a 2040.
- ➔ La proyección se estima exclusivamente en dólares EUA. La inflación se incorpora a través de las PPCs del Banco Mundial para consumo privado, y luego son proyectadas a incrementarse en un promedio anual de 5% en dólares EUA. Las paridades de poder de compra (PPCs) son los rangos de conversión monetaria que eliminan las diferencias en los niveles de precios entre países.

## ▪ Resultados de la proyección a veintitrés años:

- ➔ Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en Brasil en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional –partiendo de los datos registrados en los últimos años– con el único fin de proyectar el nivel de incremento salarial nominal en el contexto del plan de revaloración del salario mínimo que el gobierno brasileño había implementado.
- ➔ Al término de 6 años (2023) que abarca el plan brasileño (6 años comenzando en 2018), el cierre de la brecha del tipo salarial no se ha completado pero se ha logrado buen progreso con un Idx-Hm de 46 en 2023 frente a 33 en 2017. Una vez que la devaluación media del real desciende a 5% al año, se logra un progreso consistente y más rápido en el Idx-Hm.
- ➔ Para que los salarios brasileños se homologuen plenamente con los salarios de sus contrapartes estadounidenses es preciso mantener el mismo ritmo de incremento promedio de 10% anual a los salarios nominales por un total de 22 años –para un incremento medio real de 5% anual. Para el año 23 sólo se requiere un incremento de 9,455% para lograr el 100% de homologación.
- ➔ De esta forma, la homologación salarial requiere de 23 años de incrementos reales a este ritmo para ser completada. Un ritmo más lento evidentemente requeriría de más años.
- ➔ Una vez que se logra la homologación completa, los salarios nominales en Brasil solo se incrementan al mismo ritmo de inflación, para mantener su valor real con la paridad ya homologada con los salarios de sus contrapartes estadounidenses, suponiendo que los salarios estadounidenses sigan aumentando a la misma tasa. Si no lo están, la tasa a aumentar debe ajustarse en consecuencia.
- ➔ Evidentemente, para lograr este objetivo, Brasil debe mantener las tasas de inflación bajo control en un promedio de 5%, que es un punto menos que el promedio para el período 2010-2018. Los factores fundamentales son mantener baja la inflación y mantener un crecimiento saludable del PIB. Esto también mantendría la erosión del real a un ritmo bajo y estable. Mientras el INPC se mantenga en no más del 5% y los salarios nominales se incrementen anualmente a un promedio del 10%, la homologación progresaría, si los futuros gobiernos tuviesen la voluntad política de aumentar la participación laboral en el ingreso reactivando la política antes mencionada.
- ➔ Conforme los datos de The Conference Board se hagan disponibles para los años subsecuentes, valoraremos qué tanto se acercan los aumentos del salario mínimo a los de los salarios manufactureros. Por ahora, los aumentos nominales promedio de los tipos salariales manufactureros en moneda local de 2010 a 2017 fueron de 7,6% para el período de ocho años, 82% del aumento promedio de la tasa del salario mínimo para el mismo período (9,3%). ) Aún si los futuros gobiernos no reactivan la política de apreciación del salario mínimo, seguiremos proyectando el cierre de la brecha salarial de los salarios manufactureros en el lapso de 30 años.

# Proyección a veintitrés años de la homologación del salario real de todos los empleados en manufactura de Brasil con los salarios de sus contrapartes en EUA, a un incremento nominal promedio anual de 10% (5% en términos reales)



◆ Salario EUA – inflación promedio 2,5%    ◆ Salario real PPC de Brasil – inflación promedio 5% en US \$    ◆ Índice de homologación conseguido

**No un análisis de pronósticos.** Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar qué serían los índices inflacionarios o los rangos de incremento salariales que sucedan en Brasil en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional –partiendo de los datos registrados en los últimos años– con el único fin de proyectar el nivel de incremento salarial nominal, los índices de homologación y el periodo para la homologación en el contexto del plan de revaloración del salario mínimo que el gobierno brasileño había implementado.

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

## Prospectiva

- Partiendo de las implicaciones que conlleva el cambio de política económica de apoyo a la demanda a una ofertista en el gobierno inmediato anterior y actual de Brasil, parece poco probable que se logre un progreso significativo en el aumento de los salarios manufactureros y los tipos salariales para toda la economía en términos reales. En el mejor de los casos los salarios mantendrán su valor actual.
- No obstante, si los salarios mínimos se incrementaran en términos reales de manera sostenible, se podría afirmar que los salarios manufactureros también aumentarían en términos reales a una tasa menor, que actualmente promedia alrededor del 80% de la tasa del salario mínimo desde 2010, pero aumentaría significativamente y la homologación con los salarios equivalentes en EUA lograría un progreso significativo. Esto generaría, con toda certeza, beneficios sociales y económicos muy significativos en todos los sectores económicos.
- En efecto, si los futuros gobiernos de Brasil aplicaran una política económica de demanda, esto generaría efectos multiplicadores que consolidarían el desarrollo social, anclado en la generación de demanda agregada. Esto aumentaría no solo los salarios, sino también el empleo formal, los ingresos fiscales, la sostenibilidad del sistema de seguridad social, las economías de escala y la competitividad de la economía brasileña en el contexto global, entre otras cosas. Sin duda, el mayor beneficio sería la disminución drástica de la pobreza y la reducción de innumerables problemas sociales engendrados por las causas sistémicas subyacentes que generan pobreza y exclusión. De esta forma, Brasil avanzaría y se acercaría, de manera notable, a la creación de un etos en el que la mayoría de la sociedad brasileña tendría pleno acceso al disfrute de una amplia gama de derechos humanos que son fundamentales para el desarrollo de sus capacidades para forjar una vida digna.
- Uno de los mayores beneficios de la apreciación de los salarios reales de cualquier país—en el contexto de un etos de salario digno—es el impacto directo en la erradicación de las condiciones de desigualdad y exclusión; condiciones que han prevalecido en Brasil de manera muy palpable. Por ello, si Brasil se compromete seriamente con la materialización a largo plazo de este objetivo central de justicia social, lograría la transformación de su sociedad en una donde prevalezca la igualdad y un alto grado de bienestar, los atributos sine qua non de las sociedades verdaderamente democráticas.
- Desafortunadamente, es necesario enfatizar que estos supuestos se hacen en el contexto de un etos dominado por el mercado, que, por definición, es insostenible tanto en el centro como en la periferia del sistema, ya que el consumo adicional que se genere es insostenible en el largo plazo. En consecuencia, para que emerja un entorno de salario digno y se vuelva sostenible a largo plazo, las sociedades de consumo tendrán que transformarse en sociedades con un nuevo paradigma centrado en el bienestar de las personas y el planeta y no en el mercado, con una huella ecológica que reduzca drásticamente el consumo de recursos. Esto requerirá no sólo un cambio radical en la política económica, sino un cambio cultural radical en todas las sociedades en un contexto global. Huelga decir, que conceptos como el PIB y el salario en sí mismo dejarían de tener sentido alguno en un paradigma realmente sostenible.
- De tal suerte que es indispensable que los brasileños sean plenamente conscientes de la necesidad de involucrarse permanentemente en la cosa pública para asegurarse de que los futuros gobiernos trabajen en beneficio de la sociedad y no para los propietarios del mercado y sus muy privados intereses, como la vasta mayoría de gobiernos persiguen con entusiasmo en la mayoría de los países en la actualidad. Los brasileños tienen que 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. De lo contrario, las políticas de demanda y otras políticas de orientación social perderán cualquier significado a medida que la desigualdad siga aumentando y la vida tal como la conocemos se vuelva insostenible. Además, nos estamos quedando sin tiempo a nivel mundial. El sistema capitalista es completamente insostenible y ya estamos a punto de no poder asegurar la sostenibilidad de un planeta donde todos los seres vivos, incluida nuestra especie, puedan sobrevivir.

#### Definiciones:

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan las unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridas para comprar los mismos bienes y servicios que se pueden comprar en el país base con una unidad monetaria. Este análisis usa a EUA y al dólar EUA como parámetro cota referente y asume sus salarios como dignos.
- Tipo Salarial por hora Manufactura 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, consistiendo en la paga por tiempo trabajado y otros pagos directos. Gastos de seguro social y otros impuestos laborales son el valor de las contribuciones sociales incurridas por el patrón para asegurar el derecho al beneficio social de sus trabajadores.
- Factor de conversión PPC, (consumo privado) 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.
- 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 homólogo PPC, expresa el salario nominal/hora requerido para compensar de modo equivalente a un trabajador de un país, en términos de poder de compra, por trabajo equivalente, según se compensa a un trabajador equivalente en EUA. Este análisis supone al salario EUA como digno. Un salario digno es un derecho humano según el Artículo 23 de la Declaración Universal de DDHH de la ONU. El Convenio 100 OIT de "igual salario por trabajo igual", para ambos géneros se aplica aquí en un contexto global.
- 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); o la relación entre tipo salarial real actual (3) y tipo salarial nominal referente por hora (1) (3 entre 1).
- Nota: Las variaciones en años anteriores se deben a ajustes posteriores de las fuentes incluyendo a las nuevas cotas PPC 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 1995-2009, 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 LAGJS utilizando las fuentes abajo. (Fuentes con X indica que algunos de sus datos se incorporaron directamente en la tabla)

- \* La Alianza Global Jus Semper: Brechas de salarios dignos en el sector manufacturero utilizando:
- \* La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (JUSDINYS) 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.

#### 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.