



# OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL  
DE SALARIOS DIGNOS

## Brechas Salariales de Brasil

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

Informe 2020

Brecha salarial manufacturera para Brasil  
frente a economías desarrolladas y  
“emergentes” seleccionadas, con datos  
salariales y PPC disponibles (1996-2018)

(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 -2018)

© 2020. La Alianza Global Jus Semper — Universidad La Salle - CDMX

Portales en red: [www.jussemper.org/](http://www.jussemper.org/) — <https://lasalle.mx/> — [Observatorio Internacional de Salarios Dignos](#)

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



La Alianza Global Jus Semper

Un Proyecto Colaborativo de Investigación



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 2018	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	15
• Evolución del salario mínimo en términos reales respecto al valor si se indexa a la Canasta Básica Alimentaria	16
• Evolución de salarios manufactureros en términos nominales y reales en moneda local versus IPC y respecto al salario mínimo	17
• Evolución de salarios manufactureros en términos nominales y reales en moneda local versus IPC y respecto al salario mínimo	18
• Brecha entre salario manufacturero/hora e índice de homologación PPC a salario real con EUA	19
• Brecha entre salario manufacturero nominal/hora y salario homologado PPC a Salario Real con EUA y evolución respecto a la canasta básica de alimentos	20
• Brecha entre índice de homologación y tamaño de la brecha del salario real/hora respecto a EUA	21
• Desempeño de índices de homologación de salario real PPC con EUA y comportamiento índices PPC	22
• Comportamiento de índices comparativos de salarios reales manufactureros/hora de Brasil y México	23
• Desempeño de índices de homologación de tipos salariales reales PPC de Brasil y México con contrapartes EUA	24
• Proyección del cierre de la brecha de homologación salarial	25
• Prospectiva	29
• 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 1996-2018	30
• Definiciones y Fuentes	33

# 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— respecto a las relaciones Norte-Sur—como resultado directo de las estructuras de intercambio desigual impuestas deliberadamente en la periferia para maximizar los rendimientos mediante el uso del arbitraje laboral global. (Véase: Claudio Jedlicki: [El Intercambio Desigual, La Alianza Global Jus Semper, septiembre 2007](#)) e Intan Suwandi: [Volviendo a la Producción: un Análisis de la Economía Global Imperialista, La Alianza Global Jus Semper, Octubre 2020.](#))
- 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 2018

- Trabajadores equiparables en México y Brasil ganan sólo el 24% y 32%, 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 \$40,07/hora mientras los mexicanos y los brasileños ganan sólo \$5,18/hora y \$8,16/hora, respectivamente,
- Ya que los costos de vida en términos de PPCs en México y Brasil son 54¢ y 64¢, respectivamente, por cada \$1 dólar EUA, los trabajadores manufactureros equivalentes mexicanos y brasileños deberían de ganar \$21,49/hora y \$25,83/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 (\$33,02) es 82% del salario equivalente necesario (\$40,21) para estar a la par, con un PPC de \$1,00 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
<b>2018</b>	<u>Nominal</u>	<u>2018</u>	<u>PPC</u>	<u>Homologado</u>	<u>Homologación</u>
Estados Unidos	40,07 US\$	100	40,07 US\$	40,07 US\$	100
Canadá	33,02 US\$	100	32,91 US\$	40,21 US\$	82
	82 %		82 %	100 %	
México	5,18 US\$	54	9,66 US\$	21,49 US\$	24
	13 %		24 %	54 %	
Brasil	8,16 US\$	64	12,66 US\$	25,83 US\$	32
	20 %		32 %	64 %	

Fuentes:

Observatorio Internacional de Salarios Dignos 2020.

Programa de Comparaciones Laborales internacionales del The Conference Board, Diciembre 2019. (dólares corrientes).

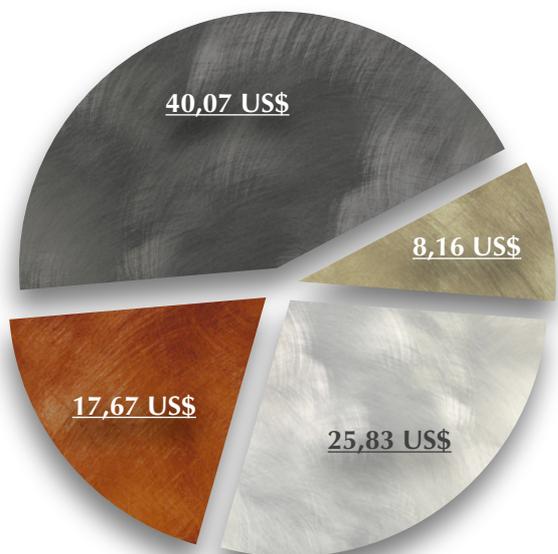
Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2019 (indicador PPC para consumo privado)

# El Argumento de Homologación Salarial

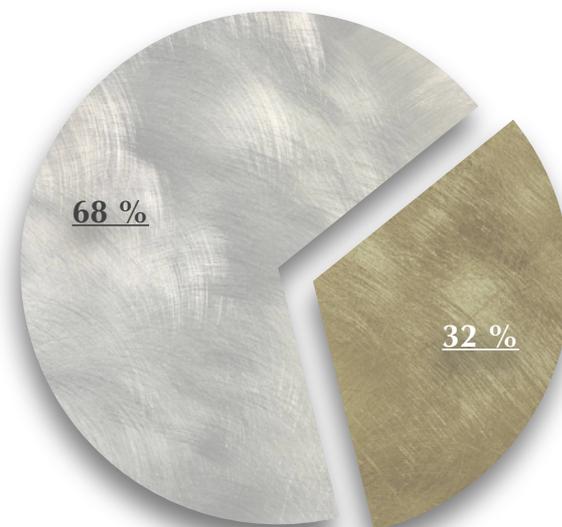
## Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

### Un Ejemplo Clásico en 2018

- 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 \$25,83 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 64% del de EUA). Empero, sólo reciben \$8,16 en lugar de \$25,83, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$17,67, 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 68% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 32% 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

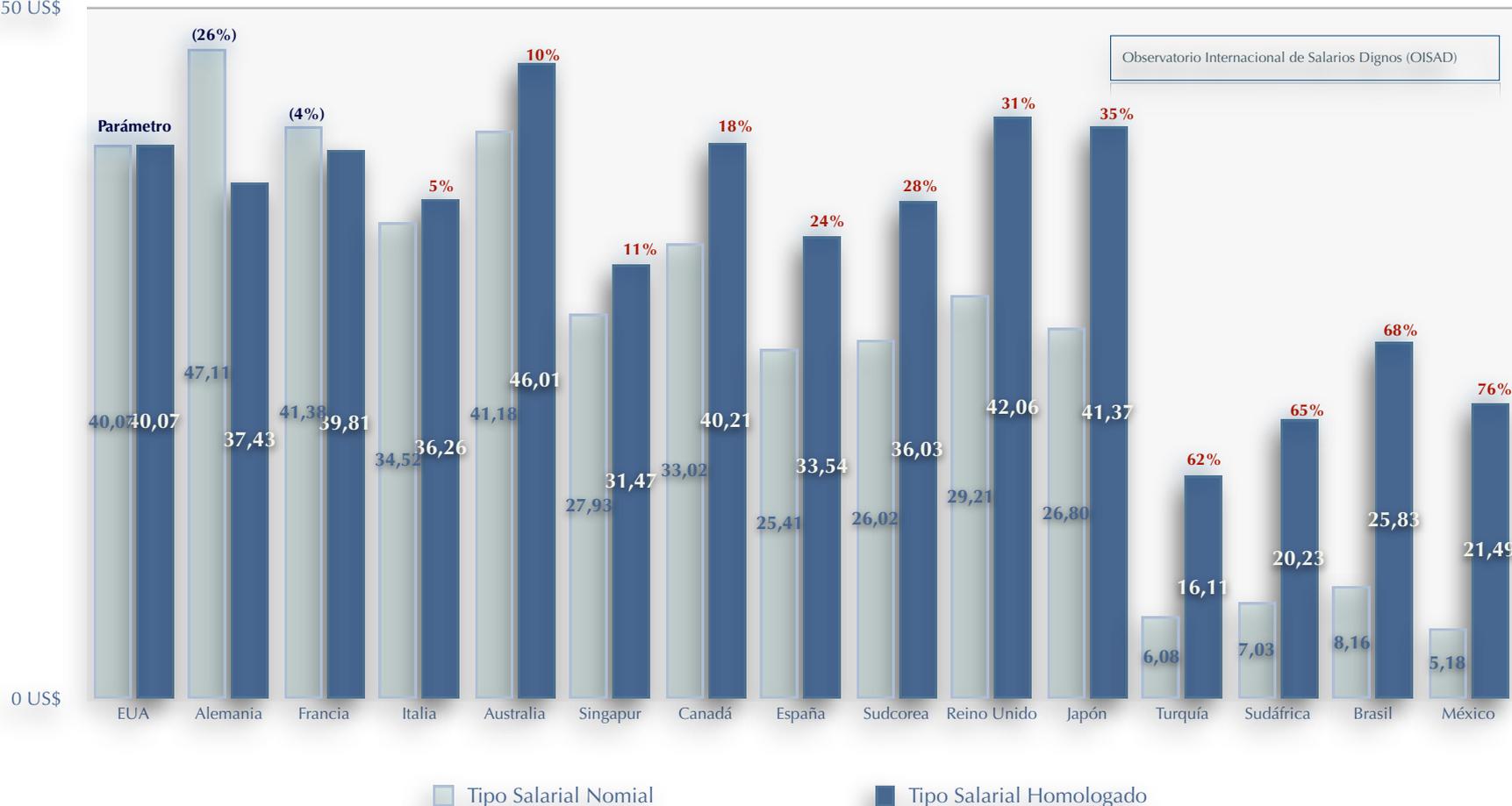
## Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas:

- **Nuestra valoración de 2018 reporta resultados divergentes entre economías seleccionadas que fueron predominantemente el resultado de un aumento significativo de los salarios por hora en moneda local (o falta de ella), tipos de cambio y cambios en su costo de vida de PPC. Seis economías mejoraron su posición, cuatro perdieron terreno y cuatro no cambiaron. Francia, Alemania, Italia, Corea del Sur, Singapur y Australia mejoraron su índice de homologación (Idx-Hm). Canadá, Reino Unido, España y Turquía perdieron terreno en comparación con su posición de 2017, mientras que Brasil, México, Japón y Sudáfrica no experimentaron cambios** (para el detalle completo consultar la [Tabla T5 a partir de la página 30](#)).
- Específicamente para las Américas, 2018 es un año que presenta claros retrocesos o estancamientos en la homologación del salario digno para las cuatro economías, con una pérdida dramática para Argentina, también una pérdida para Canadá y sin cambios para Brasil y México en sus índices de homologación (Idx-Hm) con tarifas por hora equivalentes en Estados Unidos en manufactura. Como se muestra en el [gráfico de la página 11](#), Argentina, Brasil y México, así como Sudáfrica, tienen las mayores brechas entre los tipos salariales nominales y homologados con los tipos salariales estadounidenses utilizando PPCs para consumo privado y han mejorado poco a lo largo de los años.
- 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 y 2018, a pesar de que el 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 3,4% en 2018, el tipo manufacturero por hora aumentó 2,3% en moneda local, cayendo efectivamente en términos reales. En cuanto al tipo nominal por hora en dólares EUA, el tipo de Brasil cayó 10,6% en 2018 debido principalmente a la devaluación del real en 12,7%. Esto hizo que el costo de vida de PPC cayera 11,6%, anulando así cualquier cambio en el Idx-Hm de 32, equivalente a una brecha del 68%.
- Más allá del contexto de este análisis, debemos tomar conciencia de que el capitalismo de cualquier tipo es incompatible con el propósito de un ethos verdaderamente democrático, que es procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad y la sostenibilidad del planeta. Por ello, bajo el sistema actual, este propósito nunca sucederá y, por tanto, no hay razón para considerar las mejoras en los tipos salariales de manufactura o los salarios mínimos como signos positivos de lo que podemos esperar en los próximos años. A menos que las personas tomen conciencia de que necesitamos forzar un nuevo contrato social radical que reemplace por completo al sistema capitalista, esperaremos mayor desigualdad, depredación ambiental y la insostenibilidad de la vida en nuestro planeta. Nos estamos quedando sin tiempo a nivel mundial porque el sistema capitalista es completamente insostenible y ya estamos al borde de ser incapaces de asegurar la supervivencia de todos los seres vivos. Hay una enorme cantidad de investigación científica que proporciona pruebas incontestables de esta realidad, incluyendo cambios drásticos en el clima y pandemias como el actual COVID-19 que estamos soportando. Dada esta ominosa situación, las políticas de apoyo a la demanda y otras políticas de orientación social perderán cualquier significado a medida que lleguemos a un punto de inflexión sin posibilidad de arrepentimiento y retorno, cuando las generaciones futuras ya no tengan una oportunidad de vivir dignamente, pues el planeta reacciona cada vez más de forma que ya no ofrecerá las condiciones indispensables para la vida tal como la conocemos. A menos que reemplacemos el sistema actual, la vida en nuestro planeta llegará a su desaparición como resultado de la ruptura ecológica producida por nuestra era antropocéntrica cuyo principal factor subyacente es sin duda el capitalismo.

# Brechas 2018 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 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 (USDINYS) utilizando la metodología "Igual Paga por Trabajo de Igual Valor".

x Database of World Bank's World Development Indicators, 1975-2019.

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 2018, Diciembre 2019.

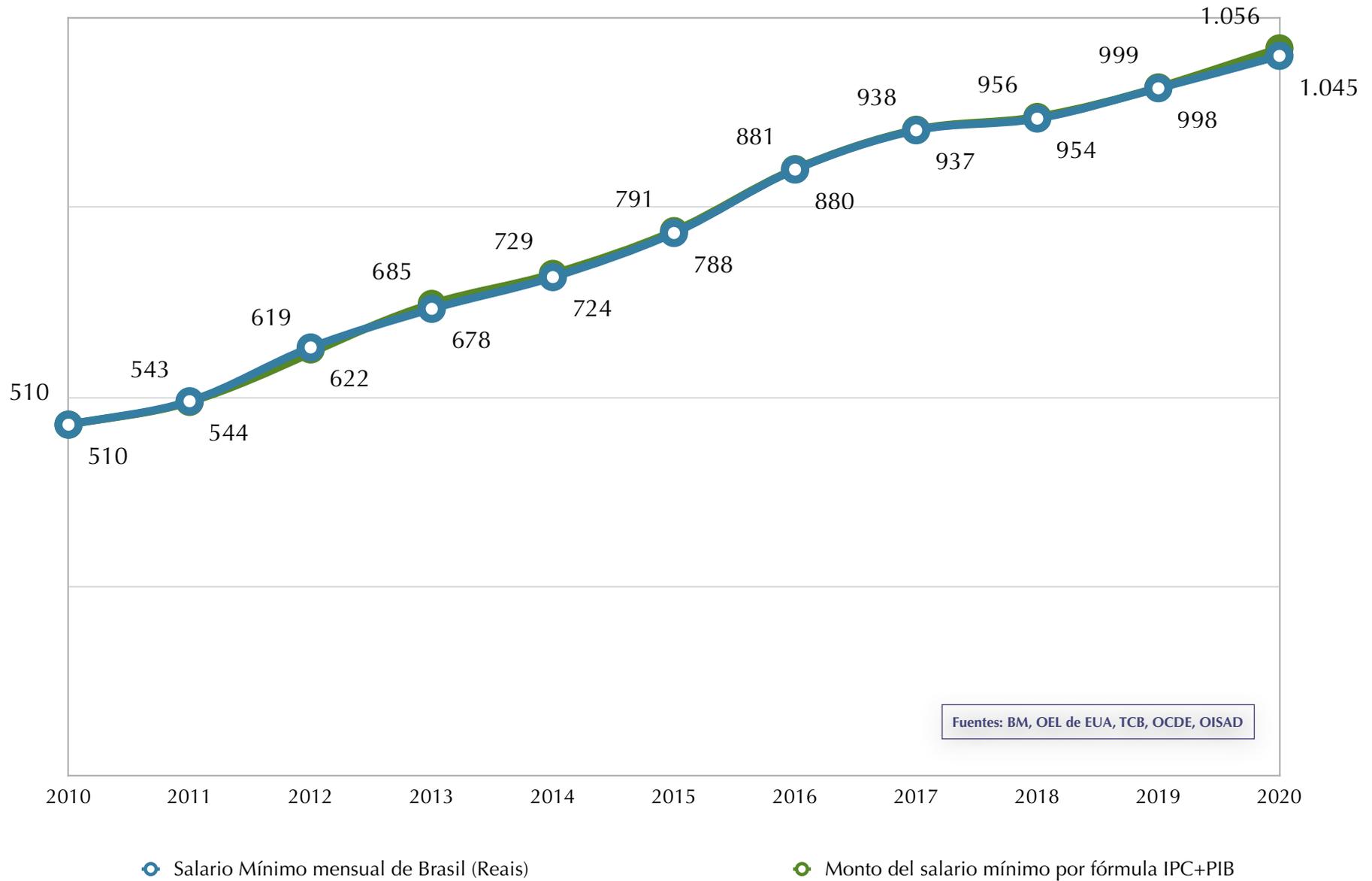
– Purchasing Power Parities and Real Expenditures of World Economies. Summary of Results and Findings of the 2011 International Comparison Program. World Bank 2014.

Las políticas económicas de apoyo a la oferta de Temer que continúan con el gobierno de Bolsonaro han detenido cualquier esfuerzo por mejorar la participación de los trabajadores en el ingreso y reflejan claramente una política de contención salarial deliberada. El gobierno de Temer aprobó una nueva ley (PEC 55) que congela todo el gasto público durante 20 años, lo que implica que el gasto público protegido constitucionalmente en las áreas de salud, educación y otros sectores sociales permanecerá atrofiado hasta 2036. Esto puso fin al compromiso de Brasil de mantener su política de apreciación del salario mínimo, después de que éste se ha más que duplicado en términos reales desde 1996. En cuanto a los salarios de manufactura, éstos perdieron terreno respecto a 1996, que se recuperaron parcialmente de la recesión de principios de siglo, hasta que la política de apreciación del salario mínimo tuvo una influencia positiva a partir de 2010 que ahora vuelve a retroceder. No obstante, con una recesión renovada durante el período 2014-2016, que sólo comenzó a disminuir en 2017 y que volverá a caer en una recesión profunda debido a la pandemia de COVID-19 en curso y al enfoque firmemente neoliberal y depredador de apoyo a la oferta seguido por el gobierno de Bolsonaro, Brasil no reanudará ninguna mejora en términos reales desde una perspectiva doméstica ni reanudará el cierre de su Idx-Hm, desde una perspectiva global, en el futuro previsible. De hecho, es probable que aumente su brecha de homologación con los salarios comparativos en EUA en los próximos años.

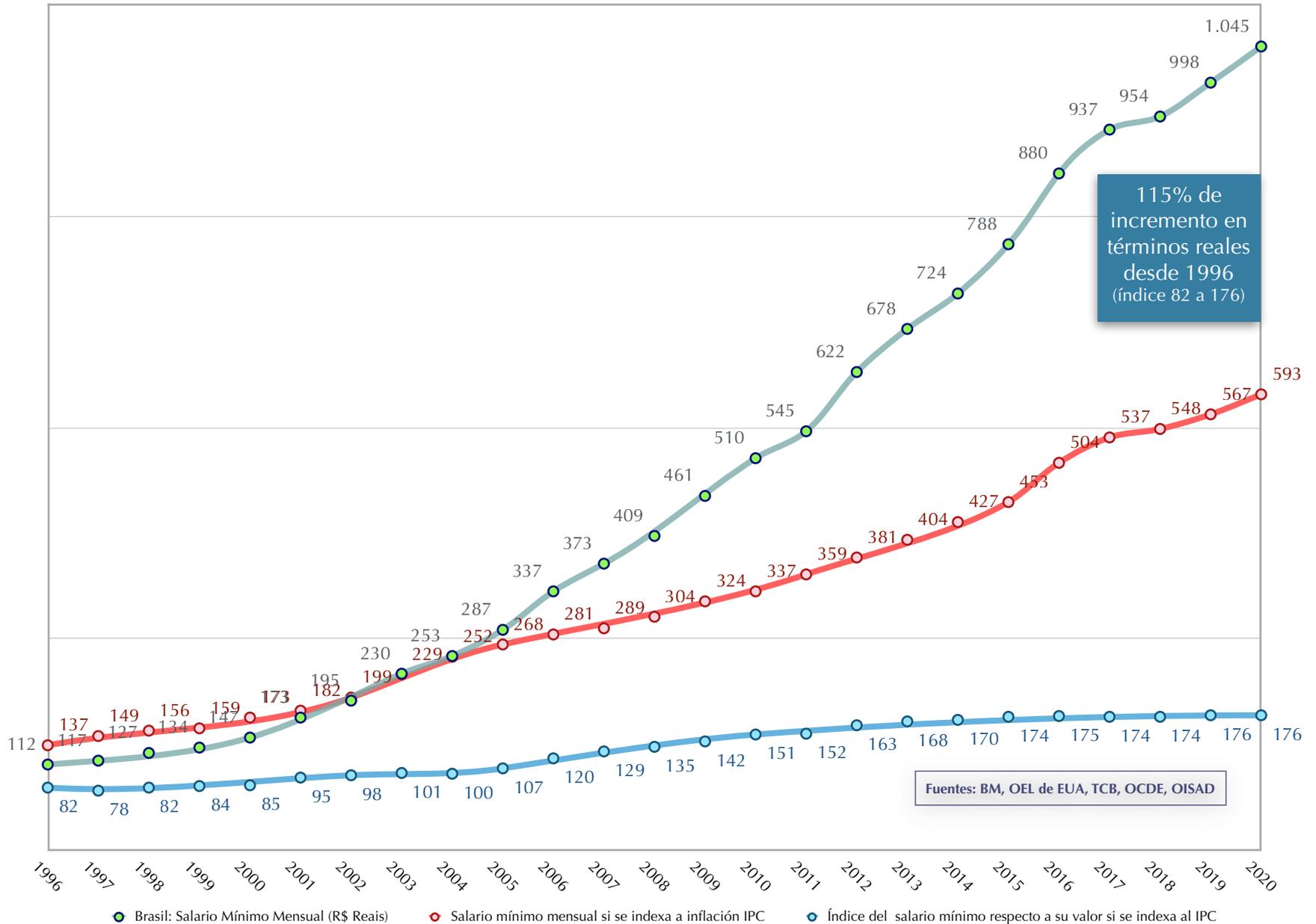
- **Perspectiva doméstica:** la política salarial de Brasil se redefinió con su plan de apreciación salarial legalmente vinculante de 2010 para elevar anualmente el salario mínimo real por encima de la inflación. El plan estaba programado para continuar hasta 2023 siguiendo la fórmula simple de aumentar el tipo salarial sumando la tasa de crecimiento del PIB de dos años antes a la tasa de inflación del año anterior. Si el PIB no aumentaba o en realidad disminuía, sólo se consideraba la inflación del IPC. Esta política fue instituida por varios proyectos de ley, pero en la práctica los aumentos anuales del salario mínimo fueron determinados por decretos. Los aumentos anuales siguieron en gran medida la fórmula del PIB más la tasa de inflación, incluso con el gobierno de Temer, porque no hubo crecimiento del PIB. Por lo que la brecha entre los incrementos nominales reales y la fórmula es de sólo 11 \$ BRL (reales), equivalente a 1% menos que la fórmula para 2020, como se puede observar en el [gráfico de la página 14](#), porque 2020 es el primer año en que el salario mínimo no incorporó el crecimiento del PIB. Por ello, el aumento real fue del 4,7% en lugar del 5,8% en 2020.
- **Salario mínimo:** Independientemente de dicha política, el salario mínimo en Brasil aumentó consistentemente por encima de la inflación. En efecto, entre 1996 y 2020, el salario mínimo mensual aumentó en términos nominales 10,1% en promedio frente al 6,3% del índice de precios al consumidor (IPC), equivalente a 3,8% puntos por encima del IPC, o (\$ BRL de 1045 vs 593 para el IPC). Incluso, durante el período 2017-2019 del gobierno de Temer, el salario mínimo se incrementó en promedio 4,3% versus 4% para el IPC, equivalente a 0,3% puntos por encima del IPC. Con Bolsonaro, el incremento para 2020 fue del 4,7% frente al 4,5% del IPC. De esta forma, como se puede observar en el [gráfico de la página 15](#), los salarios mínimos en conjunto aumentaron exponencialmente de \$ BRL 112 a \$ BRL 1045 entre 1996 y 2020, mientras que si se incrementaran sólo a la misma tasa que el IPC, lo harían aumentando a sólo \$ BRL 593. Esto equivale a una ganancia de 115% en términos reales desde su nivel de 1996. Si bien el apoyo a la política de apreciación del salario mínimo arrojó una poderosa ganancia en términos reales para el período en relación con la inflación del IPC, la brecha entre el salario mínimo y el costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) se redujo muy sustancialmente, pero no en la medida en que lo hizo el IPC. De hecho, el salario mínimo aumentó en términos reales, en relación con la CBA, en 64% durante el mismo período, como se muestra en [la página 16](#). Como resultado, un trabajador que requería ganar 7,2 salarios mínimos en 1996 para adquirir la CBA, necesita 4,34 salarios mínimos para pagarla en 2020. De la misma manera, el gobierno de Temer aumentó los salarios mínimos ligeramente por debajo de la fórmula, excepto para 2019, cuando el salario mínimo se incrementó claramente por encima de la inflación. Cabe señalar que para los incrementos de 2017 y 2018 no se incorporó el PIB de los dos años anteriores por ser negativo (-3,55% para 2015 y -3,31% para 2016). La ganancia del 115% en términos reales desde 1996 tuvo un resultado muy positivo para la participación del trabajo en los ingresos. Según DIEESE, la participación de los trabajadores en el ingreso aumentó de 31,8% en 2000 a 35,1% en 2017 (DIEESE: Nota Técnica: Salário Mínimo: pela manutenção da valorização! - Número 218 Versão original de 12/2019 Revisada em 16 / 01/2020). En cuanto al gobierno de Bolsonaro, se espera que contenga cualquier aumento salarial en términos reales y, en el mejor de los casos, aumente el salario mínimo en línea con el IPC.
- **Salario manufacturero:** En gran contraste, el comportamiento de los salarios manufactureros es marcadamente diferente. Los tipos salariales de manufactura por hora aumentaron sólo 4% entre 1996 y 2019 en relación con la inflación IPC. En 1996, el índice de salario por hora era de 82 frente al IPC, equivalente a un aumento que representaba sólo el 82% de lo que se requería para mantenerse al día con la inflación. Como se muestra en el [gráfico de la página 17](#), este índice bajó sustancialmente a solo 68 en 2003, para luego recuperar gradualmente algo del terreno perdido, alcanzó su pico de 91 en 2014 y luego se estabilizó gradualmente en los medios 80s, terminando en 85 en 2019. En otras palabras, los salarios de manufactura por hora en Brasil aumentaron, en moneda local, apenas por encima de la inflación, creciendo anualmente en términos nominales un promedio de 6,6% versus 6,5% para el IPC, equivalente a 0,1% puntos por encima del IPC durante todo el período 1996-2019 o de un índice de 82 a 85. De hecho, como se muestra en [la página 17](#), siempre ha existido una brecha entre el tipo salarial nominal en la manufactura y el tipo salarial si aumenta en línea con la inflación del IPC. Es decir, en 1996, el tipo salarial mensual en moneda local era de \$ BRL 1232 versus \$ BRL 1503 si aumentaba en línea con el IPC. En 2019, la relación es de \$ BRL 5274 versus \$ BRL 6242 si se hubiera ajustado en línea con la inflación. Además, dado que la inflación relativa a la Canasta Básica de Alimentos es mayor que la inflación del IPC, la tasa de salario manufacturero por hora en Brasil en realidad perdió valor en relación con su asequibilidad de la CBA. Como se muestra en [la página 18](#), en 1996, los trabajadores requerían el 65% del salario mensual por hora en la industria manufacturera para pagar la CBA, mientras que en 2019, se necesita el 75% del salario mensual para pagar la misma CBA. El gráfico muestra claramente cómo la asequibilidad de la canasta de alimentos ha disminuido en 15% durante el período de 24 años.

- **Perspectiva Global:** 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 con salarios equivalentes de EUA, 1996 muestra la posición de Brasil, justo antes de la crisis, con un índice de homologación de 34 (Idx-Hm) (utilizando PPC de consumo privado), como se muestra en el [gráfico de la página 21](#). Posteriormente, el Idx-Hm descendió a 26 en 2003 como resultado de la recesión económica de Brasil a principios de siglo, con el tipo de cambio cayendo 67%, cuando el Idx-Hm alcanzó su nadir en 26. A medida que la economía se recuperó, el tipo de cambio se recuperó en 50% (2012), el Idx-Hm también se recuperó lentamente y, después de 2010, una vez que el plan de recuperación del salario mínimo se implementó, el Idx-Hm en el sector manufacturero alcanzó su mejor posición en 2012 (37). Sin embargo, una serie de fuertes devaluaciones del 9% en 2013, 8% en 2014, un profundo colapso del real (BRL) de 29,3% en 2015 y una caída del 4,7% en 2016, produjeron una caída total de 44,1% de la moneda brasileña desde 2012. Esto hizo que el Idx-Hm cayera a 32 en 2016. En 2017, el BRL se revaluó 9,4% pero volvió a caer 12,7% en 2018 y 7,4% en 2019. Empero, a pesar de las fuertes y recurrentes devaluaciones, la inflación no se disparó como lo hizo en crisis anteriores del siglo pasado, registrando, según DIESE, 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 4,5% en 2019. Así, la inflación parece estar bajo control después de dos décadas de comportamiento volátil. Esto ha permitido que los tipos salariales por hora de manufactura no tengan una mayor erosión y que se establezcan en los bajos 31 en su Idx-Hm.
- En resumen, como se muestra en el [gráfico de la página 19](#), para todo el período de 24 años (1996-2018), la homologación a salarios dignos de los salarios por hora de manufactura no ha mejorado en absoluto, y son levemente más bajos que en 1996. Los tipos salariales por hora se recuperaron gradualmente después de la recesión de cambio de siglo, pero para 2018 su homologación con los salarios equivalentes de EUA se redujo a un índice 32 en relación con el índice 34 de 1996. Nuestra estimación para 2019 indica que su Idx-Hm se reducirá a 31 como resultado de un escaso 2% de aumento estimado en moneda local, la erosión real de 7,4% del BRL y un aumento de 1,9% del costo de vida PPC en moneda local. El efecto combinado de la política económica depredadora de Bolsonaro, que es claramente anti-laboral, y la pandemia COVID-19, hace que cualquier mejora sea muy improbable en el futuro previsible. Por ello, la perspectiva de homologación del salario digno parece desalentadora.
- Desde una perspectiva técnica, 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 el consumo privado era de \$ 0,94 dólares o el 94% del costo de vida EUA. Luego, en el punto más profundo de la recesión de Brasil, la PPC había caído a \$ 0,40 en 2002. Posteriormente, la recuperación de Brasil hizo que el costo de la vida volviera a ser extremadamente caro, al grado de que para 2011 Brasil se había vuelto tan caro como EUA, con un costo de vida PPC de \$ 0,99 o 99% del costo de vida de EUA. La combinación de la devaluación del BRL y una inflación relativamente moderada provocó una fuerte caída de las PPC (en dólares EUA) al caer a \$ 0,63 en 2015 y virar ligeramente hacia arriba nuevamente a \$ 0,64 en 2016, \$ 0,73 en 2017 y bajar nuevamente a \$ 0,64 en 2018 y a \$ 0,61 en 2019. Cuanto mayor sea la PPC, mayor será el tipo salarial de homologación requerida. Si la PPC es el 99% de la de EUA, entonces el tipo salarial nominal brasileño requerido en dólares EUA, para ser completamente homologado con el tipo salarial de EUA debe ser el 99% del tipo salarial de EUA. Si la inflación es más alta que en EUA y el valor del BRL se mantiene, 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 1996-2018, el tipo salarial por hora de Brasil en dólares aumentó 15,4% en términos nominales y 67,9% en términos de PPC. Pero el índice de homologación ha bajado casi 6% después de veintidós años, debido a que el tipo por hora de EUA aumentó 78,4% durante el mismo período (para más detalles, consulte la [tabla T5 en la página 30](#)).
- Para que Brasil reduzca consistentemente su brecha de salario digno 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 retomar buenas tasas de crecimiento económico de al menos 3 a 4% del PIB anual. Entre 2002 y 2005, Brasil promedió un PIB de 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 1,1% del PIB en 2019. Será casi imposible que Brasil mejore su índice de homologación manufacturera con salarios equivalentes en EUA a menos que reanude el crecimiento económico y mantenga la inflación bajo control, incluso si el tipo salarial por hora aumenta en términos nominales.
- Por último, con el gobierno de Bolsonaro firmemente en contra de aumentar la participación del trabajo en el ingreso, el panorama para los próximos años parece ser una disminución en términos reales tanto de los salarios mínimos como de los tipos por hora de manufactura y, en consecuencia, de la homologación del salario digno en la manufactura desde una perspectiva global. Y, una vez más, la pandemia de COVID-19 está complicando aún más las perspectivas de cualquier progreso para un salario digno en todo el mundo y la homologación por igual salario por igual trabajo de igual valor en el sector manufacturero. Por lo que la perspectiva de homologación de los salarios de manufactura en Brasil, con los factores de Bolsonaro y COVID combinados, representa un enigma extremo.

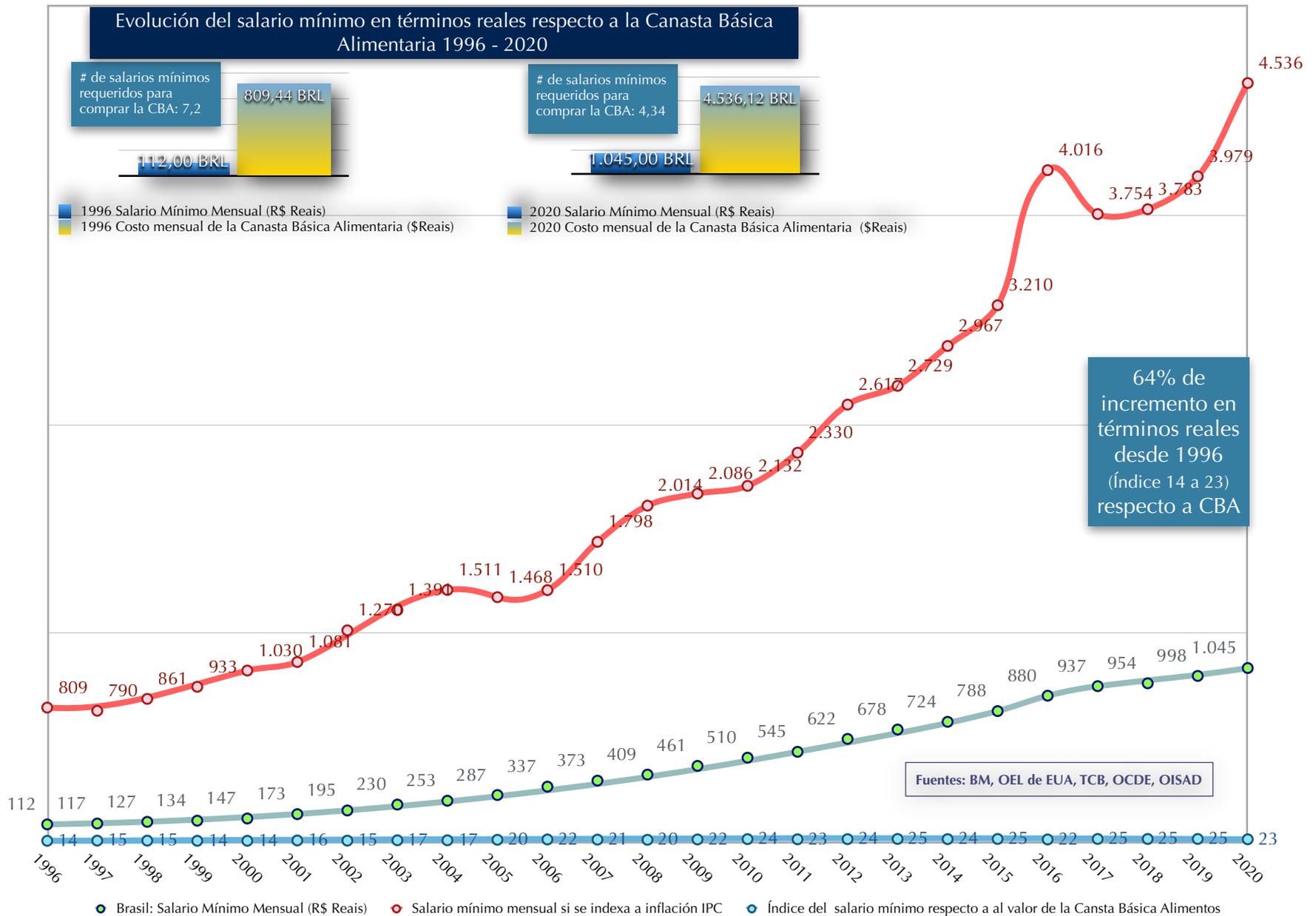
# Brecha entre el salario mínimo mensual real y el salario mínimo según la fórmula IPC + PIB



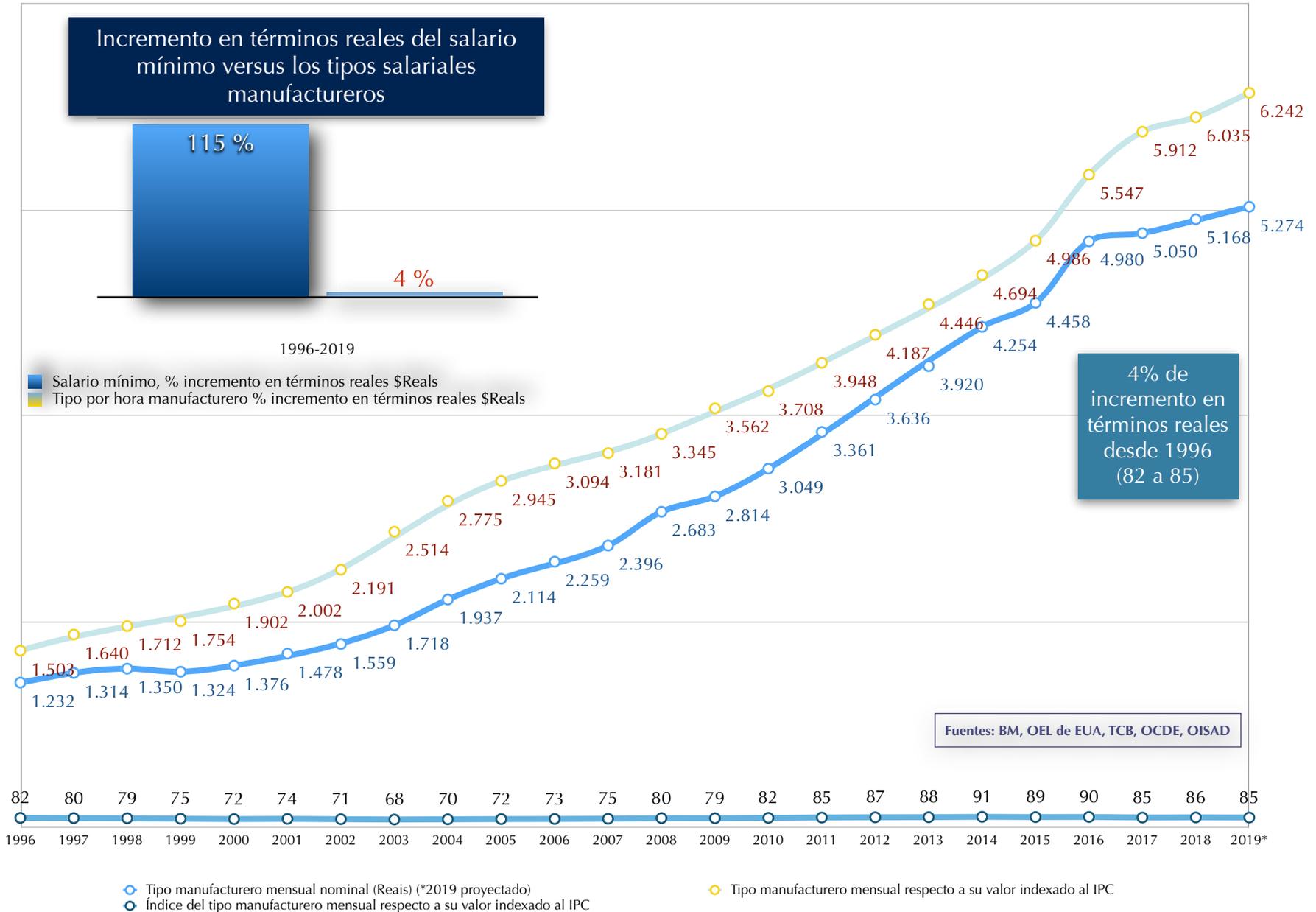
# Evolución del salario mínimo en términos reales respecto a su valor si se indexa al IPC



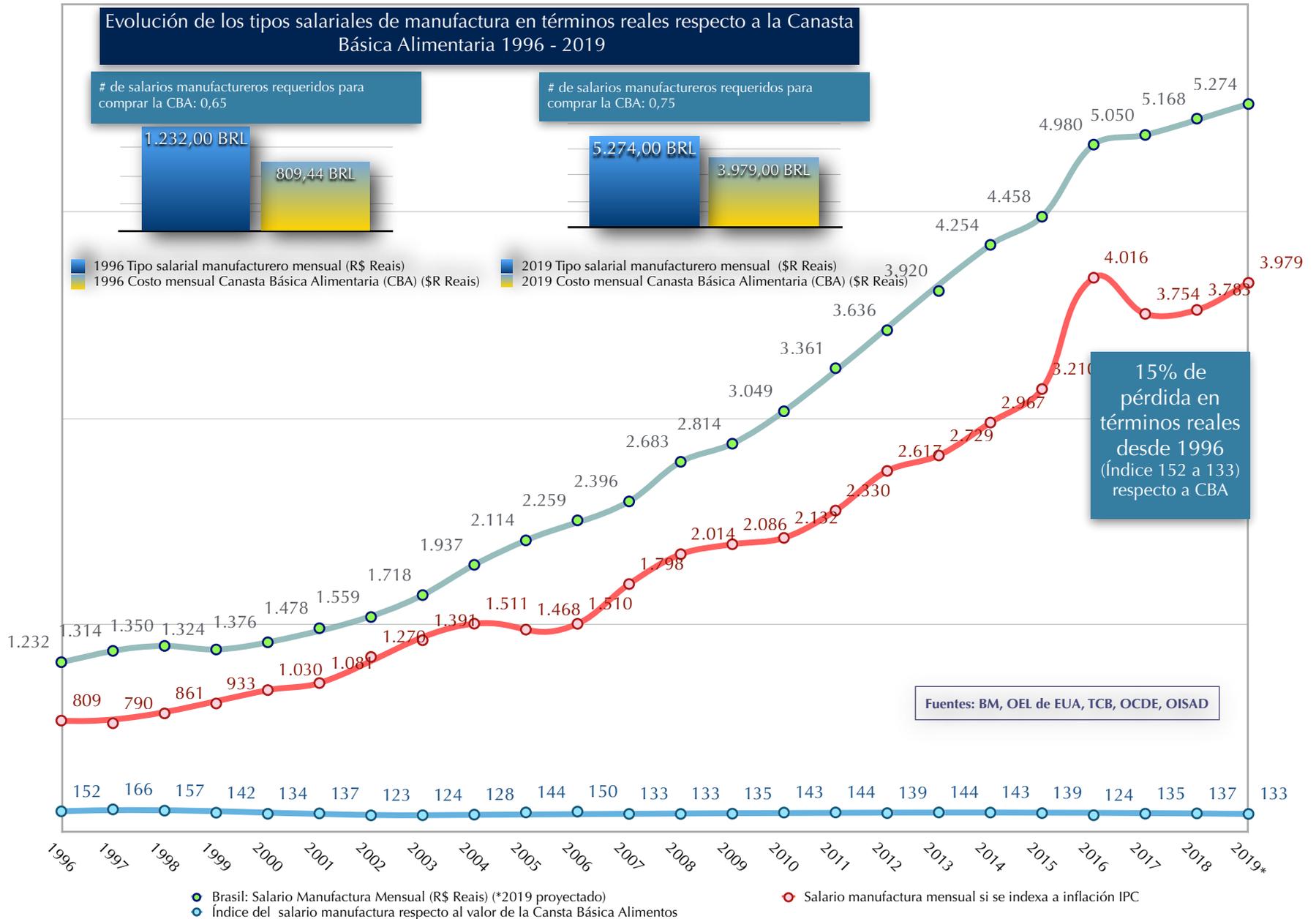
# Evolución del salario mínimo en términos reales respecto a su valor si se indexa al IPC



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

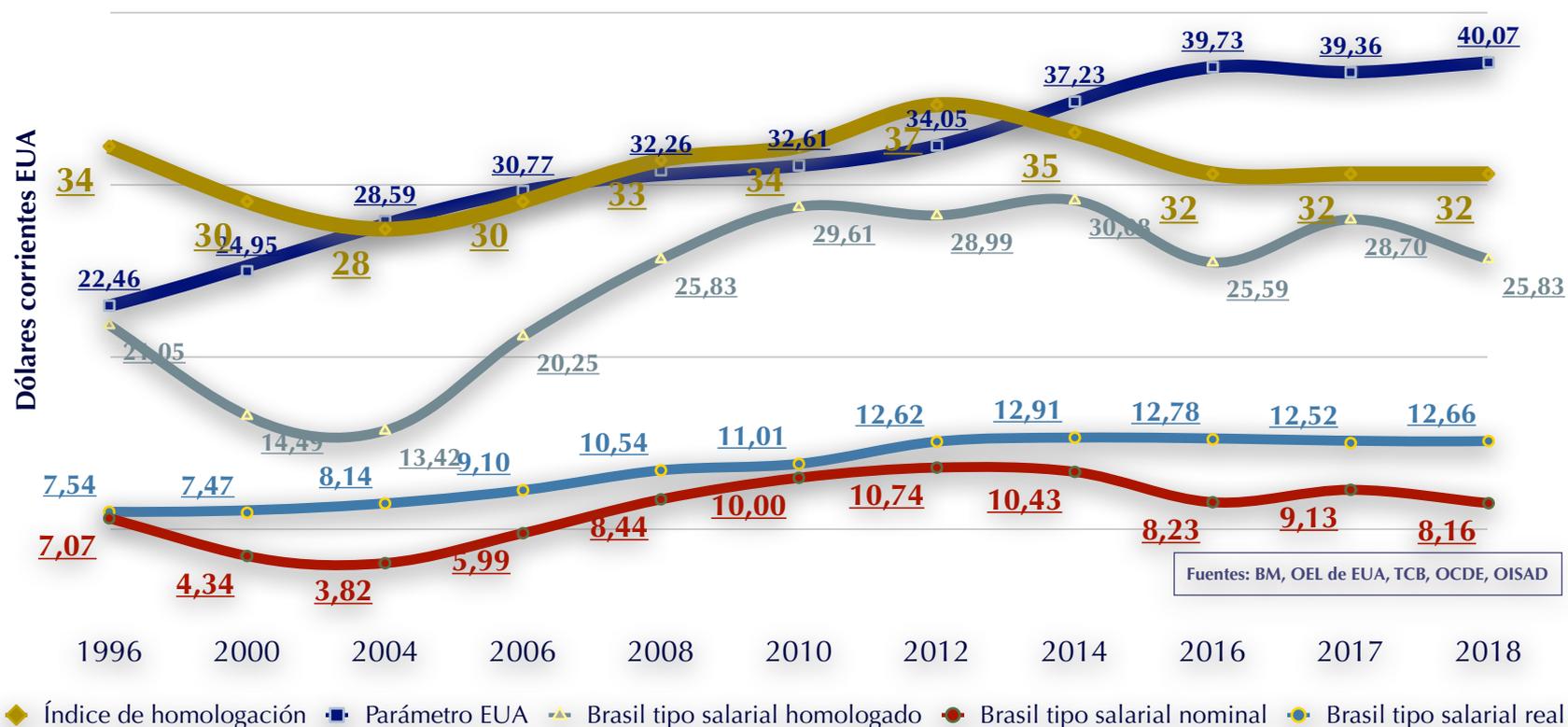


# Evolución de los tipos salariales manufactureros en términos reales y nominales en moneda local versus CBA



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

El gráfico a continuación ofrece una ilustración completa del comportamiento de los tipos salariales manufactureros de Brasil con respecto a los tipos salariales EUA desde 1996. Entre 1996 y 2004, el tipo salarial por hora en EUA aumentó 27%, pero el tipo salarial homologado de Brasil se redujo 46%. Como resultado, el Idx-Hm cayó de 34 a 28. Luego, entre 2004 y 2016, el tipo EUA creció 39%, el tipo nominal de Brasil aumentó 115% y su tipo homologado creció 91%. En consecuencia, el Idx-Hm mejoró cuatro puntos desde 2002, pero se mantuvo dos puntos por debajo de su Idx-Hm de 1996 y se ha mantenido en 32 en 2017 y 2018. Esto se explica por el hecho de que el salario real de Brasil aumentó 67,9% entre 1996 y 2018, que es inferior al 78,4% que aumentó el tipo salarial de EUA durante el mismo período de tiempo. No obstante, si la inflación se hubiera mantenido bajo control para reducir el costo de vida de PPC, y con el PIB creciendo al menos entre 3 y 4%, Brasil podría haber reanudado y sostenido el crecimiento de su índice de homologación (para más detalles, consulte el cuadro [T5 en la página 30](#)). Esto ya no es posible en el futuro previsible.



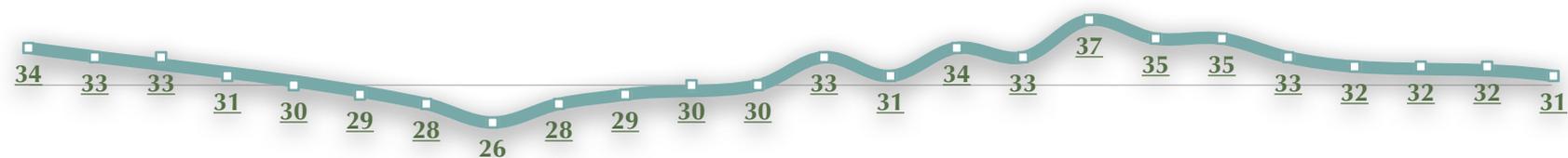
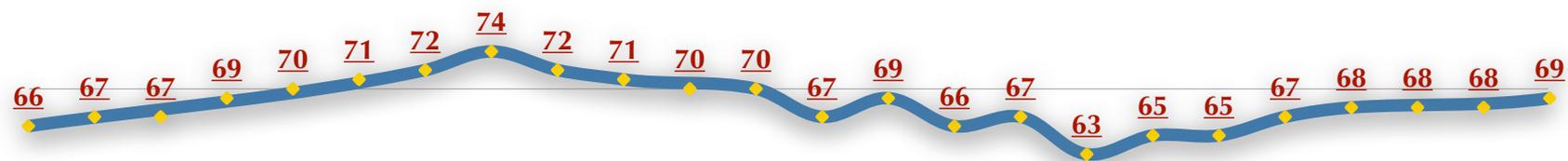
# Brecha entre tipo salarial manufacturero nominal/hora y tipo salarial homologado en términos de PPC con tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

La brecha de Brasil entre los salarios nominales por hora y los salarios homologados en términos de PPC se ha ampliado gradualmente desde 2004 en adelante.



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

Después de alguna mejora desde 2003, el índice de homologación salarial de Brasil disminuyó desde 2013 y ahora es más bajo que en 1996.



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

Nota: 2019 es sólo una proyección.

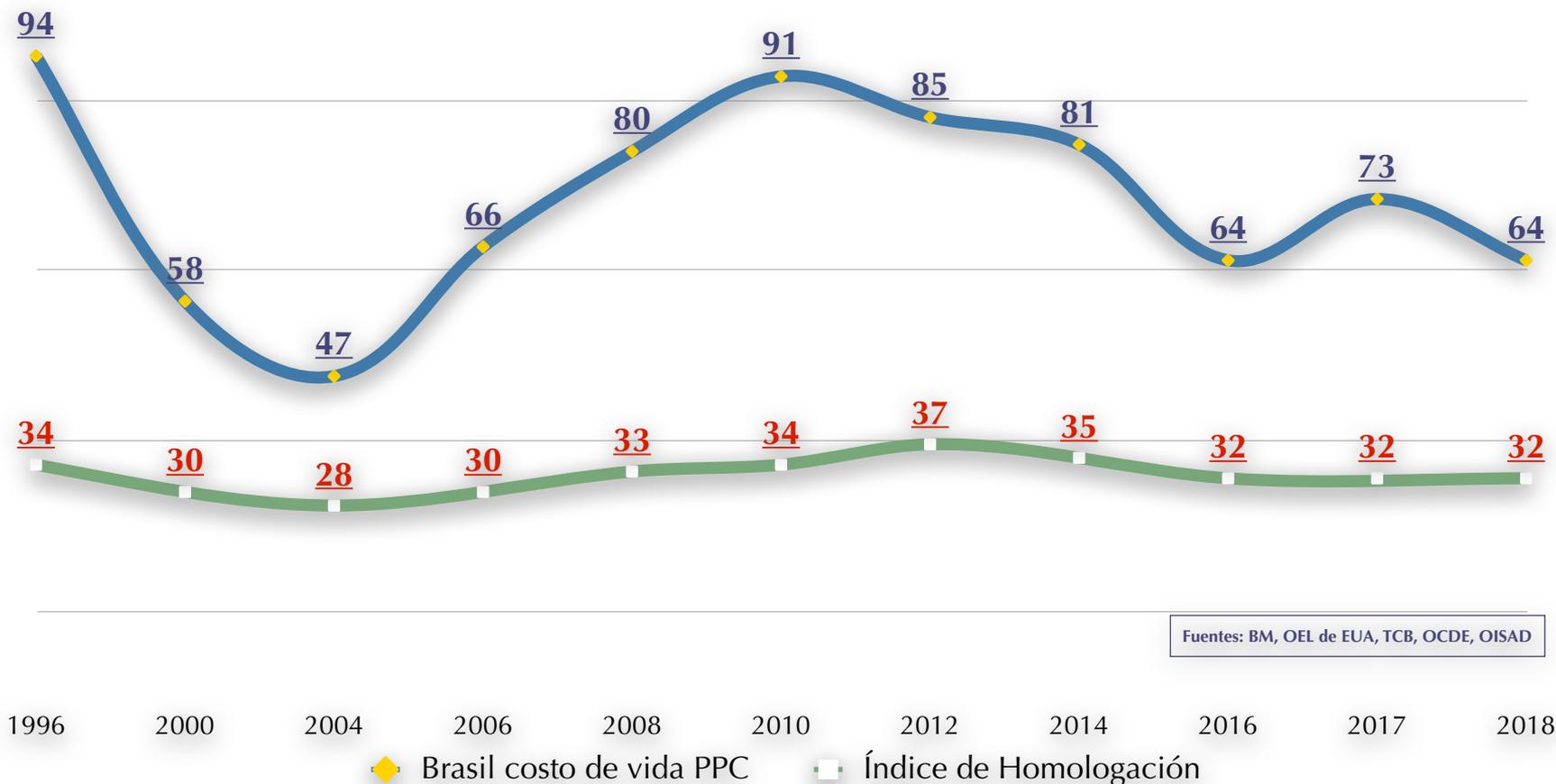
1996 97 98 99 2000 01 02 03 04 05 06 07 08 09 2010 11 12 13 14 15 16 17 18 2019

◆ Tamño de la Brecha

□ Índice de Homologación

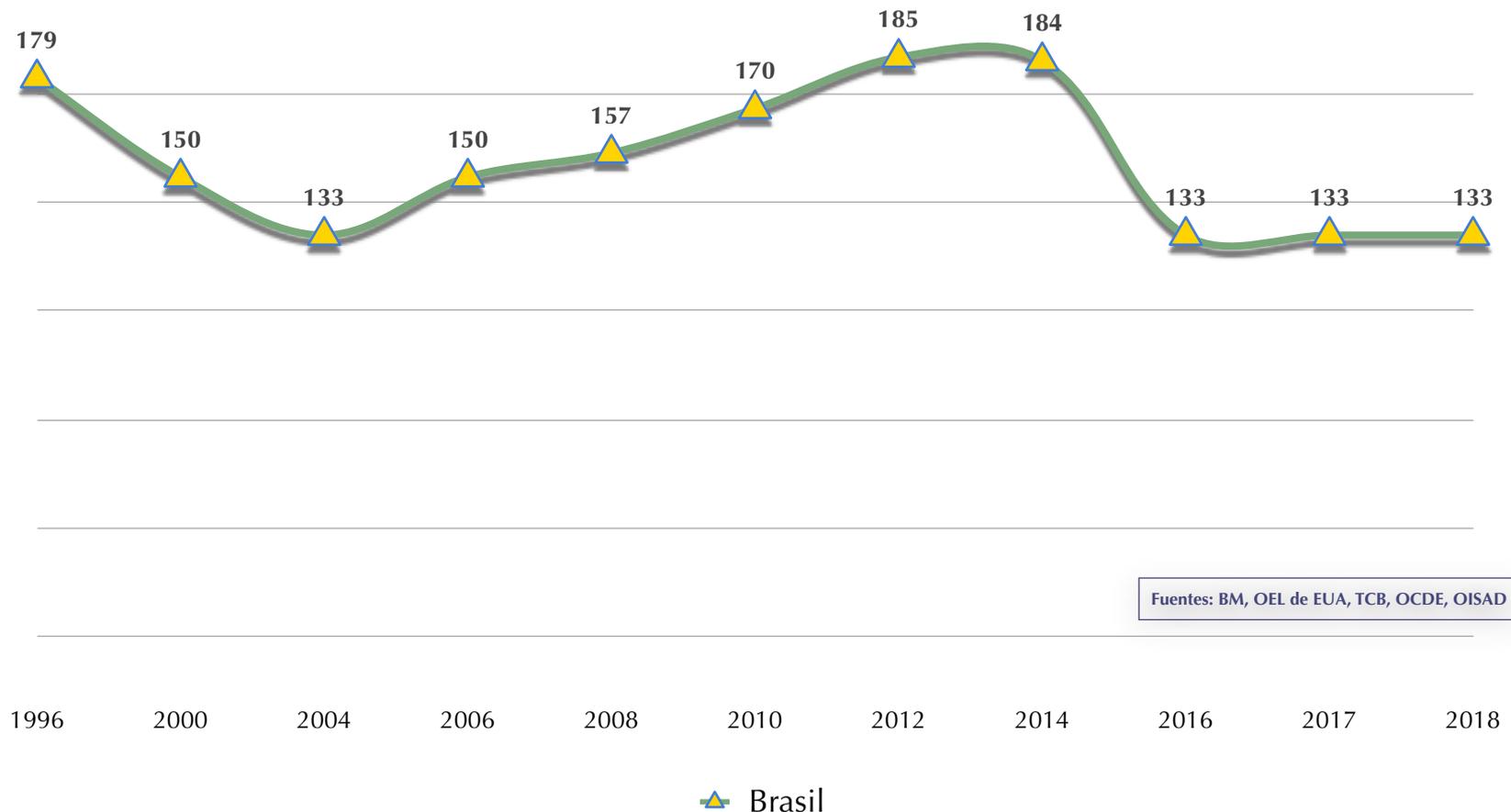
## Desempeño de índices de homologación del tipo salarial real PPC manufacturero/hora de Brasil con homólogos EUA y comportamiento de índices de paridades de poder de compra de Brasil (costo de vida en términos de PPC – EUA= 100)

A partir de 2002, Brasil experimentó un fuerte aumento en su costo de vida debido a un crecimiento sostenido de la inflación, que comenzó a descender en 2012. El INPC promedió 6,4% entre 2002 y 2018, mientras que promedió 2,1% en EUA. La PPC aumentó en promedio 2,7% durante el mismo período. Cada aumento de la PPC aumenta el tipo salarial nominal homologado de Brasil con respecto a EUA. Para sostener la homologación, la PPC de Brasil debe disminuir con tasas de inflación más bajas, o al menos no crecer a tasas aún mayores, y el crecimiento del tipo salarial real debe mantenerse.



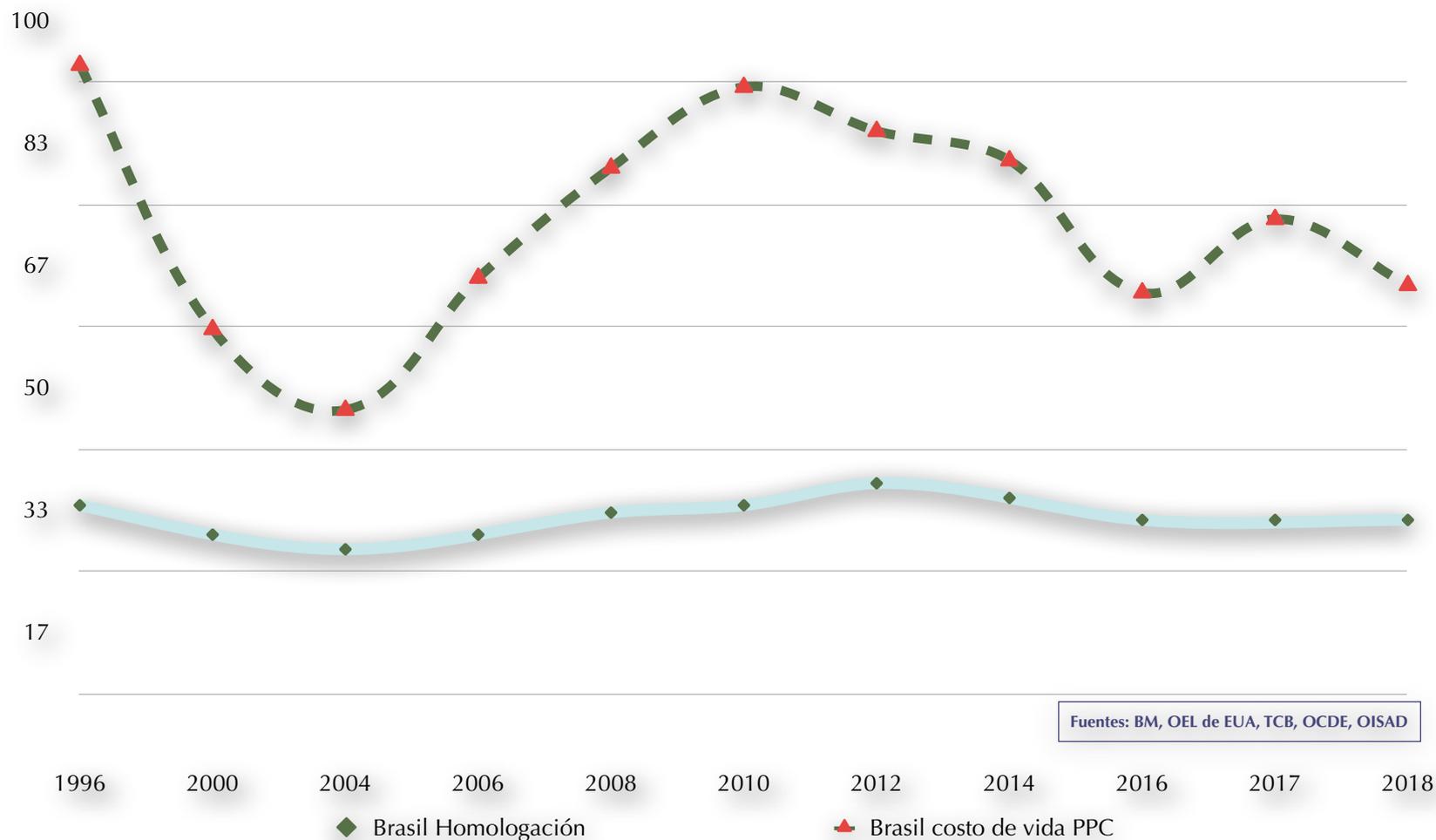
## Comportamiento de índices comparativos del tipo salarial real manufacturero por hora de Brasil respecto al tipo salarial real equivalente mexicano (México = 100)

Al comparar los tipos salariales de Brasil del sector manufacturero con los de México, la segunda mayor economía de Iberoamérica, el primero fue 1,79 veces el valor del segundo en 1996 para a continuación caer 26% en el punto más bajo de su recesión en 2002. Posteriormente, los Idx-Hm de los tipos salariales manufactureras de Brasil, se recuperaron para ganar 38% en valor frente al Idx-Hm de México, pero luego volvieron a caer 28%, manteniéndose en el mismo nivel desde 2016.



## 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)

A pesar del fuerte aumento del costo de vida PPC de Brasil desde 2002, su índice de homologación se recupera a los niveles de 1996, hasta el 2012. Pero luego se estabiliza 2 puntos por debajo de su Idx-Hm de 1996, independientemente de las disminuciones graduales de su costo de vida de PPC.



# Proyección del cierre de la brecha de homologación del tipo salarial real

- **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 treinta años o menos 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 sólo con su retorno a su nivel de 2012—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". 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. 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. Según DIEESE, la participación de los trabajadores en los ingresos aumentó de 31,8% en 2000 a 35,1% en 2017 (DIEESE: Nota Técnica: Salário Mínimo: pela manutenção da valorização! / 01/2020).
- 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. 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%. 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. Esto no sucedió durante el período de la política de apreciación del salario mínimo de 2010-2019, excepto en los últimos tres años, cuando la inflación fue menor a 5%. Para el salario mínimo, no obstante, el aumento nominal combinado en moneda local para el período 2010-2018 es ahora de **106,9%**, un promedio anual de **11,9%** mientras que el crecimiento combinado del INPC fue de 72,7% anual, un promedio de 8,1%, o 3,8 puntos porcentuales más en términos reales, y el aumento en dólares EUA para el mismo período es de 13%. En cuanto a los brasileños empleados en la industria manufacturera, el aumento del tipo salarial nominal combinado para el período 2010-18 en moneda local es de **83,6%**, un promedio anual de **9,3%** o 1,2 puntos porcentuales más en términos reales, pero solo 0,5% en dólares EUA. De esta forma, en términos reales, el incremento del salario mínimo para el período 2010-2018 es del **34,2%** en moneda local, mientras que el incremento del salario de manufactura es del **10,9%** en moneda local. Sin embargo, en términos de costo de vida de PPC para consumo privado, los salarios de manufactura aumentaron solo 20,6% durante el mismo período. Esto significa que los salarios manufactureros aumentaron en términos reales durante el período de la política de apreciación de Brasil, pero sustancialmente menos que el salario mínimo y, como hemos observado [en la página 18](#), perdieron terreno frente a la Canasta Básica de Alimentos. Además, también perdieron terreno en la homologación en relación con los salarios comparativos de EUA, ya que su crecimiento no fue lo suficientemente poderoso para superar las fluctuaciones de los tipos de cambio y los costos de vida según la PPC durante ese 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. Esta valoración reitera que 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 (2019 - 2041), 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 se ha producido en Brasil, con el efecto agravado del gobierno de ultraderecha de Bolsonaro y la pandemia de COVID-19. No obstante, estamos proyectando lo que sucedería en un escenario en el que la política económica seguiría respaldando el aumento de la participación del trabajo en el ingreso—aumentando los salarios mínimos reales—para mostrar los aumentos salariales nominales y reales necesarios para igualar los salarios manufactureros con los salarios EUA equivalentes en términos de PPC para consumo privado en un lapso de tiempo no mayor a treinta 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. Para el futuro a mediano plazo, 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 puntos de referencia a los tipos salariales para todos los empleados en manufactura en Brasil y EUA en 2018, a continuación se muestra una proyección de veintitrés años para la homologación de los salarios reales brasileños con los de sus contrapartes estadounidenses. La proyección parte del supuesto de que el Estado brasileño sigue aumentando los salarios mínimos anualmente como si su política de apreciación del salario mínimo aún estuviera vigente. Partiendo de nuestro análisis en este informe, se parte del supuesto de que los salarios reales de los trabajadores en todos los sectores de la economía aumentarán en términos reales si el Estado brasileño aumenta el salario mínimo por encima de la inflación incluso sin crecimiento del PIB.
- El propósito de esta proyección es valorar con precisión el número de años que serían necesarios para alcanzar la homologación salarial con el salario equivalente en EUA en el sector manufacturero. Se parte del supuesto de que el salario mínimo aumenta constantemente en términos reales, lo que ejerce presión en todos los demás tabuladores salariales y que el futuro gobierno establecería su política para cerrar las enormes brechas en la compensación en el sector manufacturero por igual trabajo de igual valor, en el contexto de mercados globalizados, donde los trabajadores brasileños están plenamente incorporados en las cadenas de suministro globales de las empresas transnacionales. La proyección supone que Brasil aumenta el salario mínimo en términos reales en varios puntos porcentuales anualmente en términos reales, independientemente del desempeño de su PIB.
- La proyección supone que el arranque del plan brasileño se inicia en 2019. De aquí que los salarios de referencia son los registrados para 2018 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, The Conference Board y el OISAD, 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

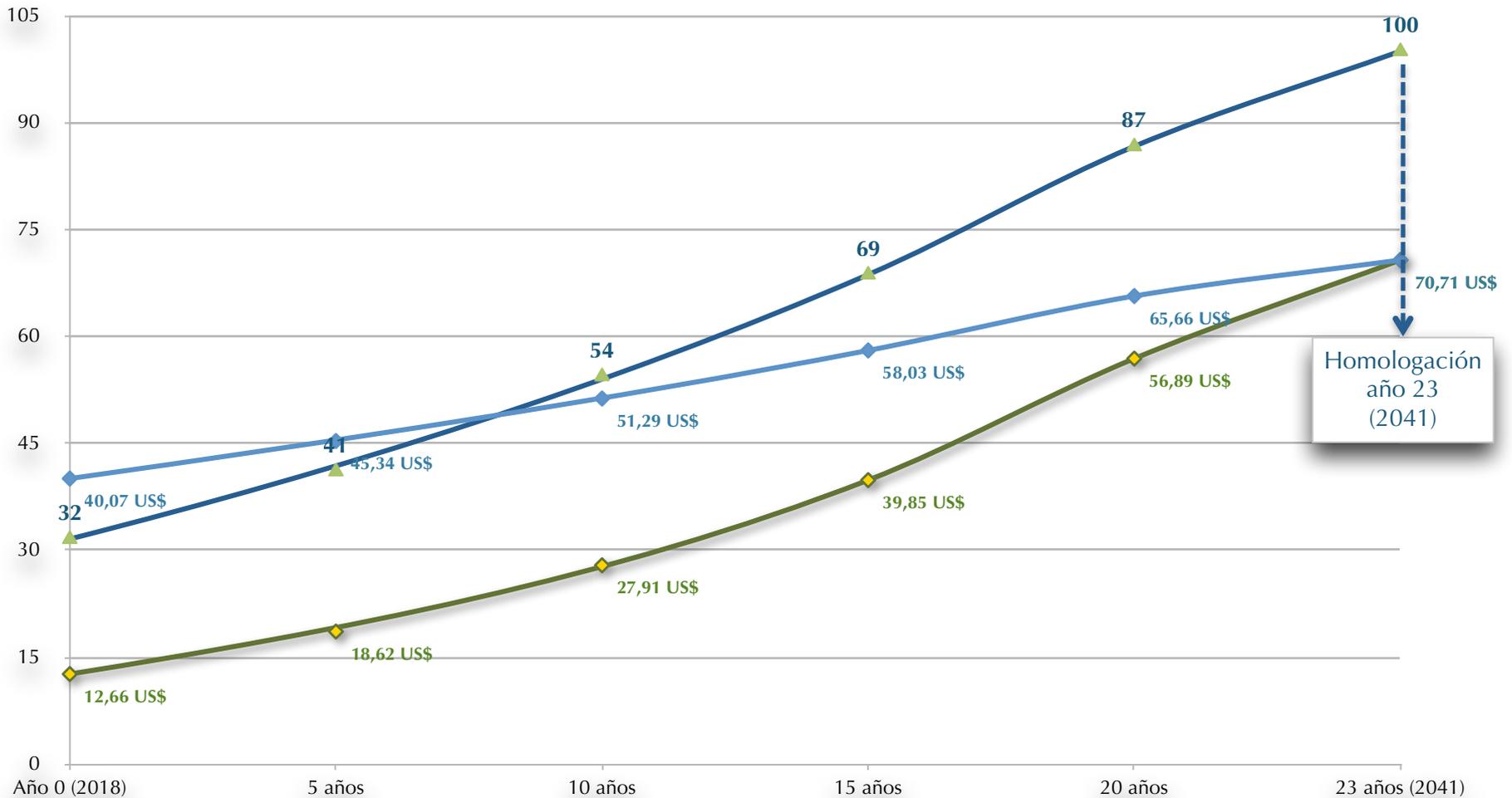
## ▪ Criterios utilizados en la proyección:

- ➔ Inflación promedio estadounidense: 2,5%, (promedio de 1,8% entre 2010 y 2019).
- ➔ Inflación promedio brasileña: 5% para todo el término de la proyección, (promedio de 6,4% entre 1996 y 2019).
- ➔ Crecimiento promedio del PIB brasileño de 5%, (promedio de 1,4% entre 2010 y 2019).
- ➔ Incremento medio anual de los salarios brasileños en moneda local de 10% durante 22 años y de 10,4% en el año 23.
- ➔ El tipo de cambio aplicado incluye la devaluación de 7,4% para 2019, 25% para 2020 y de 5% en adelante. La devaluación anual media fue de 5,8% entre 2010 y 2019.
- ➔ Las tasas de inflación de 4,5% para 2019 y 2,4% para 2020 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 2,4% entre 2010 y 2019, alrededor de 0,6% por encima de la inflación.
- ➔ Se utiliza como parámetro de referencia –y punto de partida– los tipos salariales reales manufactureros PPC de 2018 para ambas economías (Brasil: \$12,66 y EUA: \$40,07) y nominales (Brasil: \$8,16 y EUA: \$40,07). Esta proyección de veintitrés años comprende el periodo 2019 a 2041.
- ➔ 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 y el aumento de la participación de los trabajadores en el ingreso como elementos fundamentales de sus políticas económicas.
- ➔ 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 se requiere un incremento ligeramente superior de 10,4% 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 1,4 puntos menos que el promedio para el período 2010-2019. 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 2018 fueron de 7% para el período de nueve años, 83% del aumento promedio de la tasa del salario mínimo para el mismo período (8,5%).) 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%

◆ 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

- 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. Todo esto se complica aún más por la profunda recesión provocada por la pandemia.
- 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 propia especie, puedan sobrevivir.

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2018, en función de la metodología de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de la ONU y la OIT.

	1996	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018
<b>(Factor de conversión PPC para consumo privado)</b>											
<b>Parámetro</b>	<b>1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*</b>										
	<b>22,46</b>	<b>24,95</b>	<b>28,59</b>	<b>30,77</b>	<b>32,26</b>	<b>32,61</b>	<b>34,05</b>	<b>37,23</b>	<b>39,73</b>	<b>39,36</b>	<b>40,07</b>
	<b>(costos de compensación por hora)</b>										
<b>Canadá</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)										
	1,263	1,270	1,273	1,287	1,302	1,295	1,284	1,311	1,300	1,297	1,300
	Tipo de cambio										
	1,3635	1,4854	1,3013	1,1343	1,0671	1,030	0,9994	1,105	1,326	1,298	1,296
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)										
	US\$ 0,93	US\$ 0,85	US\$ 0,98	US\$ 1,13	US\$ 1,22	US\$ 1,26	US\$ 1,28	US\$ 1,19	US\$ 0,98	US\$ 1,00	US\$ 1,00
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA										
	US\$ 20,80	US\$ 21,33	US\$ 27,98	US\$ 34,92	US\$ 39,36	US\$ 41,00	US\$ 43,75	US\$ 44,19	US\$ 38,98	US\$ 39,34	US\$ 40,21
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA										
	US\$ 20,12	US\$ 21,45	US\$ 24,21	US\$ 25,18	US\$ 26,29	US\$ 27,24	US\$ 28,55	US\$ 29,04	US\$ 30,66	US\$ 33,64	US\$ 32,91
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA										
	US\$ 18,63	US\$ 18,34	US\$ 23,69	US\$ 28,58	US\$ 32,08	US\$ 34,25	US\$ 36,69	US\$ 34,47	US\$ 30,08	US\$ 33,63	US\$ 33,02
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)										
	US\$ 2,17	US\$ 2,99	US\$ 4,29	US\$ 6,34	US\$ 7,28	US\$ 6,75	US\$ 7,06	US\$ 9,72	US\$ 8,90	US\$ 5,71	US\$ 7,19
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)										
	0,90	0,86	0,85	0,82	0,82	0,84	0,84	0,78	0,77	0,85	0,82
<b>Brasil</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)										
	0,942	1,063	1,373	1,432	1,468	1,597	1,663	1,901	2,249	2,327	2,355
	Tipo de cambio										
	1,0051	1,829	2,925	2,175	1,834	1,759	1,953	2,353	3,491	3,191	3,654
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)										
	US\$ 0,94	US\$ 0,58	US\$ 0,47	US\$ 0,66	US\$ 0,80	US\$ 0,91	US\$ 0,85	US\$ 0,81	US\$ 0,64	US\$ 0,73	US\$ 0,64
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA										
	US\$ 21,05	US\$ 14,49	US\$ 13,42	US\$ 20,25	US\$ 25,83	US\$ 29,61	US\$ 28,99	US\$ 30,08	US\$ 25,59	US\$ 28,70	US\$ 25,83
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA										
	US\$ 7,54	US\$ 7,47	US\$ 8,14	US\$ 9,10	US\$ 10,54	US\$ 11,01	US\$ 12,62	US\$ 12,91	US\$ 12,78	US\$ 12,52	US\$ 12,66
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA										
	US\$ 7,07	US\$ 4,34	US\$ 3,82	US\$ 5,99	US\$ 8,44	US\$ 10,00	US\$ 10,74	US\$ 10,43	US\$ 8,23	US\$ 9,13	US\$ 8,16
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)										
	US\$ 13,98	US\$ 10,15	US\$ 9,60	US\$ 14,26	US\$ 17,39	US\$ 19,61	US\$ 18,25	US\$ 19,65	US\$ 17,36	US\$ 19,57	US\$ 17,67
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)										
	0,34	0,30	0,28	0,30	0,33	0,34	0,37	0,35	0,32	0,32	0,32
<b>México</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)										
	4,202	6,750	7,470	7,744	8,159	8,720	9,223	9,354	9,460	10,094	10,319
	Tipo de cambio										
	7,599	9,456	11,286	10,899	11,130	12,636	13,169	13,292	18,664	18,927	19,244
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)										
	US\$ 0,55	US\$ 0,71	US\$ 0,66	US\$ 0,71	US\$ 0,73	US\$ 0,69	US\$ 0,70	US\$ 0,70	US\$ 0,51	US\$ 0,53	US\$ 0,54
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA										
	US\$ 12,42	US\$ 17,81	US\$ 18,92	US\$ 21,86	US\$ 23,65	US\$ 22,50	US\$ 23,85	US\$ 26,20	US\$ 20,14	US\$ 20,99	US\$ 21,49
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA										
	US\$ 4,16	US\$ 4,97	US\$ 6,01	US\$ 6,25	US\$ 6,62	US\$ 6,55	US\$ 6,68	US\$ 7,09	US\$ 9,37	US\$ 9,28	US\$ 9,66
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA										
	US\$ 2,30	US\$ 3,55	US\$ 3,98	US\$ 4,44	US\$ 4,85	US\$ 4,52	US\$ 4,68	US\$ 4,99	US\$ 4,75	US\$ 4,95	US\$ 5,18
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)										
	US\$ 10,12	US\$ 14,26	US\$ 14,94	US\$ 17,42	US\$ 18,80	US\$ 17,98	US\$ 19,17	US\$ 21,21	US\$ 15,39	US\$ 16,04	US\$ 16,31
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)										
	0,19	0,20	0,21	0,20	0,21	0,20	0,20	0,19	0,24	0,24	0,24
<b>Francia</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)										
	6,579	0,936	0,943	0,928	0,925	0,898	0,886	0,859	0,847	0,843	0,841
	Tipo de cambio										
	5,1155	1,0854	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874	0,8468
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)										
	US\$ 1,29	US\$ 0,86	US\$ 1,17	US\$ 1,16	US\$ 1,36	US\$ 1,19	US\$ 1,14	US\$ 1,14	US\$ 0,94	US\$ 0,95	US\$ 0,99
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA										
	US\$ 28,88	US\$ 21,51	US\$ 33,49	US\$ 35,81	US\$ 43,72	US\$ 38,78	US\$ 38,78	US\$ 42,45	US\$ 37,23	US\$ 37,38	US\$ 39,81
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA										
	US\$ 21,63	US\$ 24,74	US\$ 27,42	US\$ 29,08	US\$ 30,72	US\$ 32,83	US\$ 36,22	US\$ 38,61	US\$ 40,25	US\$ 39,96	US\$ 41,65
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA										
	US\$ 27,82	US\$ 21,33	US\$ 32,12	US\$ 33,85	US\$ 41,63	US\$ 39,04	US\$ 41,25	US\$ 44,03	US\$ 37,72	US\$ 37,95	US\$ 41,38
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)										
	US\$ 1,06	US\$ 0,18	US\$ 1,37	US\$ 1,96	US\$ 2,09	US\$ (0,26)	US\$ (2,47)	US\$ (1,58)	US\$ (0,49)	US\$ (0,57)	US\$ (1,57)
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)										
	0,96	0,99	0,96	0,95	0,95	1,01	1,06	1,04	1,01	1,02	1,04
<b>Alemania</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)										
	1,889	0,943	0,909	0,898	0,876	0,853	0,831	0,820	0,807	0,793	0,791
	Tipo de cambio										
	1,5048	1,0854	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874	0,8468
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)										
	US\$ 1,26	US\$ 0,87	US\$ 1,13	US\$ 1,13	US\$ 1,28	US\$ 1,13	US\$ 1,07	US\$ 1,09	US\$ 0,89	US\$ 0,89	US\$ 0,93
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA										
	US\$ 28,19	US\$ 21,67	US\$ 32,27	US\$ 34,68	US\$ 41,42	US\$ 36,83	US\$ 36,35	US\$ 40,48	US\$ 35,47	US\$ 35,15	US\$ 37,43
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA										
	US\$ 26,18	US\$ 28,88	US\$ 33,01	US\$ 34,47	US\$ 36,41	US\$ 38,80	US\$ 42,52	US\$ 45,52	US\$ 48,37	US\$ 49,21	US\$ 50,44
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA										
	US\$ 32,86	US\$ 25,09	US\$ 37,25	US\$ 38,85	US\$ 46,75	US\$ 43,82	US\$ 45,40	US\$ 49,50	US\$ 43,18	US\$ 43,95	US\$ 47,11
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)										
	US\$ (4,67)	US\$ (3,42)	US\$ (4,98)	US\$ (4,17)	US\$ (5,33)	US\$ (6,99)	US\$ (9,05)	US\$ (9,02)	US\$ (7,71)	US\$ (8,80)	US\$ (9,68)
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)										
	1,17	1,16	1,15	1,12	1,13	1,19	1,25	1,22	1,22	1,25	1,26

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2018, en función de la metodología de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de la ONU y la OIT.

	1996	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	
<b>(Factor de conversión PPC para consumo privado)</b>												
<b>Parámetro</b>	<b>1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*</b>											
	<b>(costos de compensación por hora)</b>											
<b>Italia</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1641,957	0,850	0,890	0,881	0,847	0,819	0,829	0,825	0,786	0,773	0,766
	Tipo de cambio	1542,947	1,0854	0,8054	0,797	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874	0,8468
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,06	US\$ 0,78	US\$ 1,11	US\$ 1,10	US\$ 1,24	US\$ 1,08	US\$ 1,07	US\$ 1,10	US\$ 0,87	US\$ 0,87	US\$ 0,90
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 23,90	US\$ 19,53	US\$ 31,61	US\$ 33,99	US\$ 40,03	US\$ 35,37	US\$ 36,28	US\$ 40,77	US\$ 34,56	US\$ 34,28	US\$ 36,26
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 19,73	US\$ 21,22	US\$ 24,47	US\$ 25,79	US\$ 28,15	US\$ 31,17	US\$ 32,58	US\$ 34,51	US\$ 37,36	US\$ 36,53	US\$ 38,15
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 21,00	US\$ 16,61	US\$ 27,06	US\$ 28,49	US\$ 34,93	US\$ 33,81	US\$ 34,71	US\$ 37,79	US\$ 32,49	US\$ 31,82	US\$ 34,52
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 2,90	US\$ 2,92	US\$ 4,55	US\$ 5,50	US\$ 5,10	US\$ 1,56	US\$ 1,57	US\$ 2,98	US\$ 2,07	US\$ 2,46	US\$ 1,74
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,88	0,85	0,86	0,84	0,87	0,96	0,96	0,93	0,94	0,93	0,95
<b>Reino Unido</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	0,789	0,778	0,743	0,750	0,763	0,778	0,787	0,799	0,789	0,783	0,787
	Tipo de cambio	0,6410	0,6609	0,5462	0,5435	0,5440	0,6472	0,6330	0,6077	0,7406	0,7770	0,7495
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,23	US\$ 1,18	US\$ 1,36	US\$ 1,38	US\$ 1,40	US\$ 1,20	US\$ 1,24	US\$ 1,31	US\$ 1,06	US\$ 1,01	US\$ 1,05
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 27,66	US\$ 29,36	US\$ 38,88	US\$ 42,45	US\$ 45,28	US\$ 39,21	US\$ 42,34	US\$ 48,92	US\$ 42,30	US\$ 39,64	US\$ 42,06
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 14,43	US\$ 17,53	US\$ 20,95	US\$ 22,58	US\$ 24,11	US\$ 24,10	US\$ 24,86	US\$ 25,10	US\$ 26,68	US\$ 27,79	US\$ 27,83
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 17,77	US\$ 20,63	US\$ 28,49	US\$ 31,15	US\$ 33,84	US\$ 28,98	US\$ 30,91	US\$ 32,98	US\$ 28,41	US\$ 27,99	US\$ 29,21
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 9,89	US\$ 8,73	US\$ 10,39	US\$ 11,30	US\$ 11,44	US\$ 10,23	US\$ 11,43	US\$ 15,94	US\$ 13,89	US\$ 11,65	US\$ 12,85
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,64	0,70	0,73	0,73	0,75	0,74	0,73	0,67	0,67	0,71	0,69
<b>España</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	128,188	0,769	0,789	0,791	0,802	0,801	0,786	0,744	0,718	0,707	0,709
	Tipo de cambio	126,66	1,0854	0,8054	0,7971	0,6827	0,7550	0,7783	0,7537	0,9040	0,8874	0,8468
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,01	US\$ 0,71	US\$ 0,98	US\$ 0,99	US\$ 1,18	US\$ 1,06	US\$ 1,01	US\$ 0,99	US\$ 0,79	US\$ 0,80	US\$ 0,84
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 22,73	US\$ 17,68	US\$ 28,00	US\$ 30,53	US\$ 37,91	US\$ 34,60	US\$ 34,38	US\$ 36,76	US\$ 31,57	US\$ 31,38	US\$ 33,54
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 15,30	US\$ 17,48	US\$ 20,21	US\$ 21,94	US\$ 23,49	US\$ 25,08	US\$ 26,59	US\$ 28,55	US\$ 29,50	US\$ 30,61	US\$ 30,36
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 15,48	US\$ 12,38	US\$ 19,79	US\$ 21,77	US\$ 27,60	US\$ 26,61	US\$ 26,85	US\$ 28,19	US\$ 23,44	US\$ 24,40	US\$ 25,41
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 7,25	US\$ 5,30	US\$ 8,21	US\$ 8,76	US\$ 10,31	US\$ 7,99	US\$ 7,53	US\$ 8,57	US\$ 8,13	US\$ 6,98	US\$ 8,13
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,68	0,70	0,71	0,71	0,73	0,77	0,78	0,77	0,74	0,78	0,76
<b>Turquía</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	—	—	0,907	1,018	1,058	1,115	1,230	1,369	1,555	1,710	1,941
	Tipo de cambio	—	—	1,426	1,428	1,302	1,503	1,796	2,1885	3,0201	3,6481	4,8284
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	—	—	US\$ 0,64	US\$ 0,71	US\$ 0,81	US\$ 0,74	US\$ 0,69	US\$ 0,63	US\$ 0,51	US\$ 0,47	US\$ 0,40
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	—	—	US\$ 18,19	US\$ 21,92	US\$ 26,22	US\$ 24,20	US\$ 23,33	US\$ 23,29	US\$ 20,46	US\$ 18,45	US\$ 16,11
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	—	—	US\$ 6,62	US\$ 7,00	US\$ 7,92	US\$ 8,48	US\$ 8,79	US\$ 9,93	US\$ 11,83	US\$ 15,17	US\$ 15,12
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	NA	NA	US\$ 4,21	US\$ 4,99	US\$ 6,44	US\$ 6,29	US\$ 6,02	US\$ 6,21	US\$ 6,09	US\$ 7,11	US\$ 6,08
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	—	—	US\$ 13,98	US\$ 16,93	US\$ 19,78	US\$ 17,91	US\$ 17,31	US\$ 17,08	US\$ 14,37	US\$ 11,34	US\$ 10,03
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	—	—	0,23	0,23	0,25	0,26	0,26	0,27	0,30	0,39	0,38
<b>Japón</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	193,385	176,466	150,594	137,513	129,061	121,030	112,664	109,182	114,890	114,268	113,996
	Tipo de cambio	108,78	107,77	108,19	116,30	103,36	87,78	79,79	105,94	108,79	112,17	110,42
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,78	US\$ 1,64	US\$ 1,39	US\$ 1,18	US\$ 1,25	US\$ 1,38	US\$ 1,41	US\$ 1,03	US\$ 1,06	US\$ 1,02	US\$ 1,03
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 39,93	US\$ 40,86	US\$ 39,79	US\$ 36,38	US\$ 40,28	US\$ 44,96	US\$ 48,08	US\$ 38,37	US\$ 41,96	US\$ 40,10	US\$ 41,37
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 13,31	US\$ 15,29	US\$ 18,15	US\$ 20,32	US\$ 22,01	US\$ 23,03	US\$ 24,96	US\$ 26,14	US\$ 25,06	US\$ 25,68	US\$ 25,96
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 23,67	US\$ 25,03	US\$ 25,26	US\$ 24,03	US\$ 27,48	US\$ 31,75	US\$ 35,25	US\$ 26,94	US\$ 26,46	US\$ 26,16	US\$ 26,80
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 16,26	US\$ 15,83	US\$ 14,53	US\$ 12,35	US\$ 12,80	US\$ 13,21	US\$ 12,83	US\$ 11,43	US\$ 15,50	US\$ 13,94	US\$ 14,57
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,59	0,61	0,63	0,66	0,68	0,71	0,73	0,70	0,63	0,65	0,65

Tabla-T5 - Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2018, en función de la metodología de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de la ONU y la OIT.

	1996	2000	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	2018	
<b>(Factor de conversión PPC para consumo privado)</b>												
<b>Parámetro</b>	<b>1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*</b>											
	<small>(costos de compensación por hora)</small>											
<b>Corea del Sur</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	716,616	823,900	887,224	871,617	882,091	907,525	914,934	994,758	967,255	988,505	989,661
	Tipo de cambio	804,45	1130,96	1145,32	954,79	1102,05	1156,06	1126,47	1052,96	1160,43	1130,42	1100,50
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,89	US\$ 0,73	US\$ 0,77	US\$ 0,91	US\$ 0,80	US\$ 0,79	US\$ 0,81	US\$ 0,94	US\$ 0,83	US\$ 0,87	US\$ 0,90
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 20,01	US\$ 18,18	US\$ 22,15	US\$ 28,09	US\$ 25,82	US\$ 25,60	US\$ 27,66	US\$ 35,17	US\$ 33,12	US\$ 34,42	US\$ 36,03
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 10,72	US\$ 13,21	US\$ 16,30	US\$ 19,02	US\$ 20,99	US\$ 22,78	US\$ 25,17	US\$ 25,01	US\$ 27,57	US\$ 27,34	US\$ 28,93
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 9,55	US\$ 9,62	US\$ 12,63	US\$ 17,36	US\$ 16,80	US\$ 17,88	US\$ 20,44	US\$ 23,63	US\$ 22,98	US\$ 23,91	US\$ 26,02
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 10,46	US\$ 8,56	US\$ 9,52	US\$ 10,73	US\$ 9,02	US\$ 7,72	US\$ 7,22	US\$ 11,54	US\$ 10,14	US\$ 10,51	US\$ 10,01
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,48	0,53	0,57	0,62	0,65	0,70	0,74	0,67	0,69	0,69	0,72
<b>Singapur</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,230	1,155	1,082	1,028	1,048	1,071	1,073	1,104	1,087	1,080	1,059
	Tipo de cambio	1,4100	1,7240	1,6902	1,5889	1,4149	1,3635	1,2497	1,267	1,382	1,382	1,349
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 0,87	US\$ 0,67	US\$ 0,64	US\$ 0,65	US\$ 0,74	US\$ 0,79	US\$ 0,86	US\$ 0,87	US\$ 0,79	US\$ 0,78	US\$ 0,79
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 19,59	US\$ 16,72	US\$ 18,31	US\$ 19,91	US\$ 23,90	US\$ 25,60	US\$ 29,25	US\$ 32,43	US\$ 31,26	US\$ 30,78	US\$ 31,47
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 13,68	US\$ 17,49	US\$ 20,61	US\$ 21,26	US\$ 25,46	US\$ 24,57	US\$ 28,43	US\$ 30,79	US\$ 34,00	US\$ 32,71	US\$ 35,56
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 11,93	US\$ 11,72	US\$ 13,20	US\$ 13,76	US\$ 18,86	US\$ 19,29	US\$ 24,42	US\$ 26,82	US\$ 26,75	US\$ 25,58	US\$ 27,93
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 7,66	US\$ 5,00	US\$ 5,11	US\$ 6,15	US\$ 5,04	US\$ 6,31	US\$ 4,83	US\$ 5,61	US\$ 4,51	US\$ 5,20	US\$ 3,54
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,61	0,70	0,72	0,69	0,79	0,75	0,83	0,83	0,86	0,83	0,89
<b>Sudáfrica</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	—	—	4,151	4,098	4,484	4,942	5,122	5,769	6,313	6,549	6,681
	Tipo de cambio	—	—	6,460	6,772	8,261	7,321	8,210	10,853	14,710	13,334	13,234
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	—	—	US\$ 0,64	US\$ 0,61	US\$ 0,54	US\$ 0,68	US\$ 0,62	US\$ 0,53	US\$ 0,43	US\$ 0,49	US\$ 0,50
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	—	—	US\$ 18,37	US\$ 18,62	US\$ 17,51	US\$ 22,01	US\$ 21,24	US\$ 19,79	US\$ 17,05	US\$ 19,33	US\$ 20,23
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	—	—	US\$ 6,05	US\$ 7,02	US\$ 8,42	US\$ 10,24	US\$ 11,59	US\$ 12,68	US\$ 13,93	US\$ 13,68	US\$ 13,92
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	NA	NA	US\$ 3,89	US\$ 4,25	US\$ 4,57	US\$ 6,91	US\$ 7,23	US\$ 6,74	US\$ 5,98	US\$ 6,72	US\$ 7,03
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	—	—	US\$ 14,48	US\$ 14,37	US\$ 12,94	US\$ 15,10	US\$ 14,01	US\$ 13,05	US\$ 11,07	US\$ 12,61	US\$ 13,20
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	—	—	0,21	0,23	0,26	0,31	0,34	0,34	0,35	0,35	0,35
<b>Australia</b>	Factor de conversión PPC (en moneda local)	1,375	1,384	1,444	1,498	1,531	1,554	1,546	1,530	1,533	1,543	1,537
	Tipo de cambio	1,278	1,725	1,360	1,328	1,192	1,090	0,966	1,109	1,345	1,305	1,338
	Factor de conversión PPC (en dólar EUA)	US\$ 1,08	US\$ 0,80	US\$ 1,06	US\$ 1,13	US\$ 1,28	US\$ 1,43	US\$ 1,60	US\$ 1,38	US\$ 1,14	US\$ 1,18	US\$ 1,15
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	US\$ 24,16	US\$ 20,02	US\$ 30,36	US\$ 34,71	US\$ 41,42	US\$ 46,48	US\$ 54,51	US\$ 51,35	US\$ 45,27	US\$ 46,56	US\$ 46,01
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	US\$ 18,20	US\$ 20,87	US\$ 25,16	US\$ 25,84	US\$ 27,48	US\$ 27,75	US\$ 29,82	US\$ 33,36	US\$ 33,52	US\$ 31,83	US\$ 35,86
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	US\$ 19,58	US\$ 16,75	US\$ 26,72	US\$ 29,15	US\$ 35,28	US\$ 39,55	US\$ 47,74	US\$ 46,01	US\$ 38,19	US\$ 37,65	US\$ 41,18
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	US\$ 4,58	US\$ 3,27	US\$ 3,64	US\$ 5,56	US\$ 6,14	US\$ 6,93	US\$ 6,77	US\$ 5,34	US\$ 7,08	US\$ 8,91	US\$ 4,83
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,81	0,84	0,88	0,84	0,85	0,85	0,88	0,90	0,84	0,81	0,90

# Análisis de Brechas y Homologación de Salarios Dignos (respecto a EUA) para 14 economías selectas para todos los empleados en el sector manufacturero en términos PPC para consumo privado 1996-2018, en función de la metodología de “La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)” de Jus Semper, siguiendo el principio de “Igual paga por igual trabajo de igual valor” de los convenios internacionales de ONU e OIT.

## Definiciones:

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan 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 nomina, consistiendo en la paga por tiempo trabajado y otros pagos directos. Gastos de seguro social y otros impuestos laborales son el valor de las contribuciones sociales incurridas por el patrón para asegurar el derecho al beneficio social de sus trabajadores.
- 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 (4) 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 1996-2009, para todos los países incluidos en esta valoración. Para mayor referencia ver valoración de tendencias y diferencias en brecha salarial entre empleados de línea de producción y todos los empleados en manufactura en costos de compensación:

[Análisis de Brechas Salariales de Trabajadores Línea de Producción vs. Todos los Empleados en Manufactura 96-09](#)

## Fuentes: Análisis de La Alianza Global Jus Semper 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 (LISDINYS) utilizando la metodología “Igual Paga por Trabajo de Igual Valor”.
  - x Database of World Bank's World Development Indicators, 1975-2019.
  - x U.S. Bureau of Labor Statistics, August 2013 and The Conference Board (TCB), International Labor Comparisons Program - Manufacturing Hourly Compensation Costs 2016, April 2018.
  - x Para todos los países excepto los listados abajo: The Conference Board (TCB) — International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs 2018, December 2019
  - Para todos los países: Purchasing Power Parities and the Size of World Economies. Results from the 2017 International Comparison Program. World Bank 2020.
- Fuentes directas gubernamentales para:
- Argentina: (1) Ministerio de Producción y Trabajo, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial: Boletín de Remuneraciones de los Trabajadores Registrados — serie Anual 2018; (2) (INDEC): Índice de precios al consumidor con cobertura nacional. Resultados por región, Julio 2020;
  - Brazil (IBGE): Pesquisa Industrial Anual Empresa, Custos e Despesas, Año 2018.
  - México (INEGI): EMIM (Encuesta Mensual de la Industrial Manufacturera. Principales características, datos mensuales. 2007-2019. por Variable, Tipo dato, Código SCIAN (2007), Año y Mes, Mayo 2019,
  - New Zealand Government: Stats NZ: Labour cost index (salary and wage rates): June 2020 quarter;
  - Philippines: Philippines Statistics Authority: 2018 Compilation of Industry Statistics on Labor and Employment,
  - Estados Unidos: Employer Costs for Employee Compensation — Historical Listing — National Compensation Survey — March 2004 – March 2020,

## Nota sobre nueva ronda PPC 2017:

Los resultados de 2017 presentados en este informe se basan exclusivamente en los precios y gastos de cuentas nacionales proporcionados por las economías participantes en el ciclo 2017 del Programa de Comparación Internacional (PCI). Las paridades de poder adquisitivo (PPC) y los gastos reales se compilaron de acuerdo con los métodos y procedimientos establecidos del PCI. El Programa de Comparación Internacional (PCI) publicó indicadores económicos y resultados para el año de referencia 2017 en mayo de 2020. Se publicaron PPC, PLI y estimaciones del PIB basado en la PPC y sus principales componentes de gasto en términos agregados y per cápita para las 176 economías que participaron en el programa. También se publicaron los resultados revisados del año de referencia anterior 2011 y las estimaciones preliminares de las PPC anuales para 2012-2016.

ICP 2017 Report: Purchasing Power Parities and the Size of World Economies: Results from the 2017 International Comparison Program.

