



La Alianza Global Jus Semper



OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS

Un Proyecto Colaborativo de Investigación



Brechas Salariales

Salarios para todos los empleados en manufactura

Informe 2019

Brecha salarial manufacturera para el Grupo de Siete (G7) economías mayores y otras economías seleccionadas, incluyendo economías “emergentes” con datos salariales y PPC disponibles (1996-2017)

(ver definiciones y fuentes al final del informe)

Brecha salariales manufactureras para el Grupo de Siete (G7) economías mayores y otras economías seleccionadas, incluyendo economías “emergentes” con datos salariales y PPC disponibles (1996-2017)

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

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

Correo-e: informa@jussemper.org



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

Índice

| | |
|---|----|
| • Argumento de homologación salarial – escenario del problema clásico | 4 |
| • Argumento de homologación salarial – el argumento | 5 |
| • Argumento de homologación salarial – concepto de salario digno utilizando PPCs | 7 |
| • Argumento de homologación salarial – ejemplo clásico en 2017 | 8 |
| • Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas | 10 |
| • Tamaño de las brechas con EUA – Tipo Salarial Real manufacturero/hora vía PPCs | 11 |
| • Índice homologación y tamaño de las brechas con EUA – Tipo Salarial Real manufacturero/hora vía PPCs | 12 |
| • Brecha entre Tipo Salarial Manufacturero Nominal/Hora y Homologación PPC a Tipo Salarial Real con EUA | |
| – México | 13 |
| – Brasil | 14 |
| – Sudáfrica | 15 |
| – Turquía | 16 |
| – Japón | 17 |
| – Reino Unido | 18 |
| – Sudcorea | 19 |
| – España | 20 |
| – Singapur | 21 |
| – Australia | 22 |
| – Canadá | 23 |
| – Italia | 24 |
| – Francia | 25 |
| – Alemania | 26 |
| – 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 | 27 |
| • Definiciones y Fuentes | 30 |

El Argumento de Homologación Salarial

Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ Escenario del Problema Clásico

- Con la liberalización y globalización de los mercados, las TNLs venden sus productos y servicios al mismo precio o a uno similar tanto en sus países matrices y anfitriones como en todos los demás donde están activos,
- Alcanzan la máxima utilidad cuando el proceso de manufactura en los países del Sur va a la par en calidad y eficiencia de producción con las normas utilizadas en sus matrices, pero con un costo laboral dramáticamente más bajo,
- Los mercados y las operaciones de producción y mercadeo de las TNLs son globalizados pero sus costos laborales permanecen estratégicamente muy bajos para lograr máxima competitividad y valor del accionista a costa de los trabajadores del Sur,
- La situación resultante es una donde las TNLs reciben todo el beneficio. En ocasiones los salarios que pagan son superiores al salario mínimo legal en el país anfitrión. Pero estos salarios siguen manteniendo a los trabajadores en la miseria. Un salario mínimo no es un salario digno ni siquiera en las economías más desarrolladas,
- Lo que ha ocurrido, con la globalización de los mercados, es el dramático ensanche entre los salarios del Norte y del Sur,
- Mientras el nivel de vida de un obrero en el Norte lo habilita para vivir dignamente y tener un nivel básico de comodidad, un obrero laborando para la misma empresa en el Sur, haciendo exactamente el mismo trabajo con el mismo nivel de calidad y eficiencia, vive en una villa miseria en una casa de cartón sin drenaje, sin agua potable y con una fuente ilegal de electricidad,
- De este modo, el enorme diferencial en costos laborales se agrega al margen de utilidad, reteniendo la parte (la plusvalía) que debería haber proveído al obrero con un nivel de vida equivalente al disfrutado por los obreros del Norte. Esa plusvalía del factor trabajo es la parte que legítimamente corresponde a los trabajadores y que deberían de haber recibido desde un principio como su participación justa en el ingreso resultante de la actividad económica.

El Argumento de Homologación Salarial

Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

■ El Argumento

- En la real democracia el propósito de todo gobierno es procurar el bienestar de todos y cada uno de los rangos de la sociedad, especialmente de los desposeídos, con el único fin de que todos tengamos acceso a una vida digna en un entorno en donde el fin de las sociedades democráticas es el bien social y no el mercado. El mercado, en la verdadera democracia, es sólo un vehículo para generar bienestar material,
- En este entorno, y con los mercados globalizados, los trabajadores que desempeñen la misma labor o una equivalente para la misma empresa, en la generación de productos y servicios que esta empresa comercialice a precios globales en el mercado global, tienen que disfrutar de una remuneración equivalente,
- Esta remuneración equivalente se considera un salario digno, el cual es un derecho humano,
- Un salario digno provee a los trabajadores en el Sur con la misma habilidad para satisfacer sus necesidades, en términos de alimentos, vivienda, ropa, salud, educación, transporte, ahorros y aun esparcimiento, que la que disfrutaban los trabajadores equivalentes del Norte, la cual definimos en términos de las paridades de poder de compra (PPCs) según las definen el Banco Mundial y la OCDE,
- La definición de salario digno de La Alianza Global Jus Semper es la siguiente: *Un salario digno es aquel que, utilizando la misma lógica del Convenio 100 de la OIT, otorga "igual paga por trabajo de igual valor" entre el Norte y el Sur en términos de PPCs,*
- La premisa es que los trabajadores deben ganar igual paga por trabajo de igual valor en términos de calidad de vida material por razones obvias de justicia social, pero también, e igualmente importante, por razones de sostenimiento global económico, ambiental y social.

El Argumento de Homologación Salarial

Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ El Argumento

- El argumento de un salario digno equivalente se sustenta en dos criterios:
 - ➔ El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en los incisos:
 - a. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual,
 - b. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
 - ➔ Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU de 1966:
 - (i) Salarios justos e igual paga por trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo, en particular a las mujeres a las que se les garantiza condiciones de trabajo no inferiores a las que disfrutaban hombres, con igual salario por igual trabajo; (ii) una vida digna para ellos y sus familias
 - ➔ El Convenio 100 de la OIT de “igual paga por trabajo de igual valor” que se aplica para la igualdad de género, mas aplicado en este caso para la igualdad Norte-Sur, utilizando como mecanismo las PPCs,
- La propuesta es hacer que los trabajadores del Sur ganen salarios dignos en línea con los del Norte en términos de PPCs en el curso de una generación (treinta años),
- No habrá ningún progreso hacia el real sostenimiento de la gente y el planeta –revirtiendo la degradación ambiental y reduciendo significativamente la pobreza– si no hay un crecimiento sostenido, en ese lapso, de la calidad de vida del Sur, mediante el cierre gradual de la brecha salarial entre el Norte y el Sur; atacando así una de las principales causas de pobreza, y yendo a la vez en pos del desarrollo sostenible –reduciendo racionalmente el consumo en el Norte y aumentándolo digna y racionalmente en el Sur, reduciendo así nuestra huella ecológica en el planeta,
- Tal y como expresa la Agenda de Trabajo Digno de la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo digno ha llevado al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo digno son elementos medulares para lograr la reducción de la pobreza,
- La calidad de vida material en La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) de Jus Semper se define en términos de poder de compra de tal forma que la igual remuneración ocurre cuando el poder de compra es igual,
- El poder de compra se determina utilizando las paridades de poder de compra (PPCs),
- Las paridades de poder de compra (PPCs) son los rangos de conversión monetaria que eliminan las diferencias en los niveles de precios entre países.

El Argumento de Homologación Salarial

Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

▪ Concepto de Salario Digno Utilizando PPCs

- El concepto de salario digno en base a PPC es transparente. Para determinar los salarios reales en términos de poder de compra para cualquier país en cuestión, sus PPCs son aplicadas a los salarios nominales. Estos son los salarios reales de cada país,
- La paridad de poder de compra refleja la cantidad en dólares que se requiere en un país en cuestión para tener el mismo poder de compra que tiene \$1 dólar EUA en Estados Unidos; v.gr.: si el índice PPC en un país es 69, entonces se requieren \$0.69 dólares en ese país para comprar lo mismo que compra \$1 dólar en EUA; el costo de vida es, por tanto, más bajo. Si el PPC fuese superior a 100, digamos 120, entonces se requieren \$1,20 dólares en ese país para comprar lo mismo que compra \$1 dólar en EUA; el costo de vida es, por tanto, más alto,
- Para calcular un salario digno, el salario real de una categoría específica de trabajadores de EUA es usada como parámetro y la PPC del país en cuestión es entonces aplicada al salario estadounidense,
- Esto provee el salario digno equivalente que el trabajador del país en cuestión debería ganar para estar a la par, en términos de poder de compra, a la calidad de vida material disfrutada por el trabajador estadounidense equivalente. Este es el salario homologado en términos de poder de compra,
- De esta forma, la comparación entre el salario real vigente en el país en cuestión exhibe la brecha, en términos reales, entre el salario real actual del trabajador del país en cuestión y el salario digno homologado que debería de estar percibiendo para ser compensado equitativamente en términos de PPCs,
- En la práctica, como las PPCs varían anualmente, debido al dinamismo natural de las fuerzas económicas, el ritmo de homologación gradual de salarios a través de pequeños incrementos al salario real requiere de ajustes anuales.
- Debe resaltarse que esta argumentación ni siquiera toma en cuenta que el paradigma neoliberal de apoyo absoluto a la oferta ha deprimido consistentemente durante tres décadas el poder adquisitivo de los salarios reales en Estados Unidos, el país parámetro para la homologación salarial. Esto se ha intentando subsanar cuando la mujer se ha integrado a la fuerza del trabajo y, ficticiamente, a través del sobre endeudamiento, que a la postre nos ha llevado a la gran implosión del capitalismo en 2008. Por ello, este análisis de homologación se hace en el contexto de un derrotero de tres décadas de depresión global del salario real en favor del capital financiero internacional.

El Argumento de Homologación Salarial

Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

■ Un Ejemplo Clásico en 2017

- Trabajadores equiparables en 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 |
| 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\$ 85 % | 103 | 32,58 US\$ 83 % | 40,63 US\$ 103 % | 83 |
| México | 4,95 US\$ 13 % | 54 | 9,21 US\$ 23 % | 21,15 US\$ 54 % | 23 |
| Brasil | 9,13 US\$ 23 % | 70 | 13,11 US\$ 33 % | 27,41 US\$ 70 % | 33 |

Fuentes:

Observatorio Internacional de Salarios Dignos 2019.

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

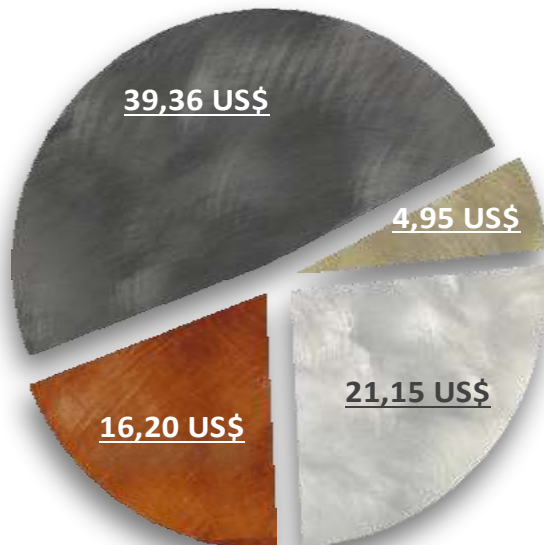
Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2017 (indicador PPC para consumo privado)

El Argumento de Homologación Salarial

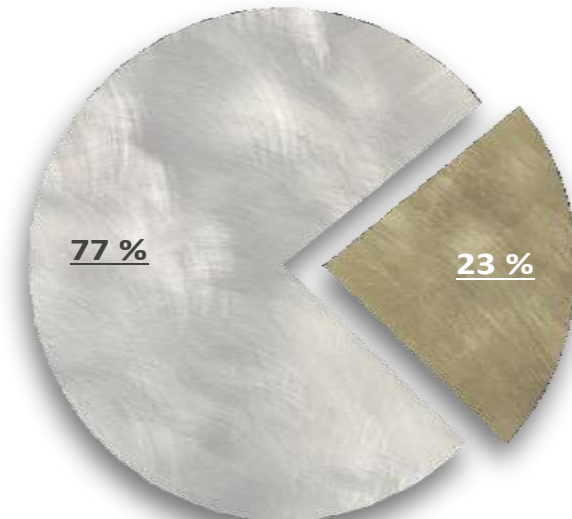
Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

■ Un Ejemplo Clásico en 2017

- Desde un perspectiva gráfica, el primer pastel muestra el salario real estadounidense para todos los empleados en el sector manufacturero, que siempre actúa de parámetro de referencia. En el caso de México, se muestran el salario nominal percibido, el salario nominal homologado con el estadounidense –siempre en términos de paridades de poder de compra, y el diferencial retenido “inapropiadamente” (deliberadamente).
- El tipo salarial nominal homologado de \$21,15 es lo que todos los empleados en el sector manufacturero mexicano deberían de percibir para ser remunerados de manera equivalente (en términos de poder de compra) por hacer un trabajo equivalente. Empero, sólo reciben \$4,95 en lugar de \$21,15, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$16,20, que constituye gran parte de la plusvalía que legítimamente corresponde a los trabajadores mexicanos, de acuerdo al concepto LISDINYS.
- De esta forma, el segundo pastel, muestra cómo el empleador retiene indebidamente el 77% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 23% de lo que le corresponde al trabajador.



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



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

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

Comparativo de brechas del tipo salarial para economías seleccionadas

- **2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición** (para el detalle completo consultar la Tabla T5 a partir de la página 27).
- 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.
- Después de que Brasil amplió su brecha salarial manufacturera en 2014 y 2016, debido a la devaluación de su moneda desde 2010 bajo una recesión sostenida, logró mantenerse estable en 2017, a pesar de que el nuevo gobierno neoliberal de Michele Temer aprobó una ley que congeló el gasto público y derogó efectivamente la ley de apreciación del salario mínimo. La política de salario mínimo sirve como indicador para todos los demás salarios e influye directamente en los salarios de manufactura. En consecuencia, con una tasa de inflación del 2,1% en 2017, el tipo manufacturero por hora aumentó 1,4% en moneda local. Empero, la apreciación del Real de Brasil y la caída del tipo manufacturero por hora de EUA permitieron que su índice de homologación se mantuviera en 33. Los tipos por hora y el Idx-Hm están destinados a caer en 2018 y 2019, dado que el nuevo gobierno de Bolsonaro está profundizando las políticas anti-laborales iniciadas por el gobierno de Temer.
- El historial de México desde 1996 expuso una política estatal deliberada de mantener salarios reales de moderno trabajo esclavo entre 1996 y 2015. Sin embargo, la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de aplicar consistentemente políticas de apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Por primera vez el salario mínimo federal aumentó por encima de la inflación en 2017 y 2018. A través del denominado "Monto Independiente de Recuperación", el salario mínimo para 2017 se aumentó arbitrariamente en 9,6%, incluyendo un 3,9% para compensar la tasa de inflación estimada del IPC. El mismo criterio se aplicó para 2018, para un aumento del salario mínimo del 10,4%, incluyendo un aumento del 3,9% para compensar la inflación del IPC. En 2019, el nuevo gobierno de México, tratando de implementar una política sólida de recuperación del salario mínimo, aumentó el salario mínimo en 16,2%, incluido un aumento del 5% para compensar la inflación. El cambio de política ha tenido un impacto positivo directo en los salarios de manufactura en términos reales y en su homologación con los salarios comparativos de EUA. Entre 2014 y 2017, el tipo por hora en moneda local aumentó 41,2%, pero el peso experimentó una fuerte devaluación del 29,8%, por lo que el tipo por hora en dólares estadounidenses disminuyó ligeramente en 0,8%. No obstante, debido a la devaluación del peso mexicano y la baja inflación, el factor de conversión de PPC cayó 23,6% durante el mismo período. Esto permitió que el Idx-Hm ganara cuatro puntos, a 23, tanto en 2016 como en 2017, el índice más alto registrado en el lapso de 22 años, Empero, México sigue teniendo una de las brechas más amplias de salario digno entre los 41 países incluidos en todos nuestros informes, justo por delante de China, India y Filipinas.
- Más allá del contexto de este análisis, debemos darnos cuenta de que el capitalismo de cualquier tipo es incompatible con el propósito de un etos verdaderamente democrático, que es procurar el bienestar de todos los rangos de la sociedad y la sostenibilidad del planeta. Por 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 se den cuenta de que necesitamos forzar un nuevo contrato social radical que reemplace por completo al sistema capitalista, esperaremos más desigualdad, deprecación 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. Dada esta ominosa situación, las políticas del lado de la demanda y otras políticas de orientación social perderán cualquier significado a medida que lleguemos a un punto de flexión sin arrepentimiento y sin retorno cuando las generaciones futuras ya no tengan una oportunidad, ya que el planeta reacciona cada vez más de una manera 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.

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 LAGJS utilizando las fuentes abajo. (Fuentes con X indica que algunos de sus datos se incorporaron directamente en la tabla:)

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

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

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

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

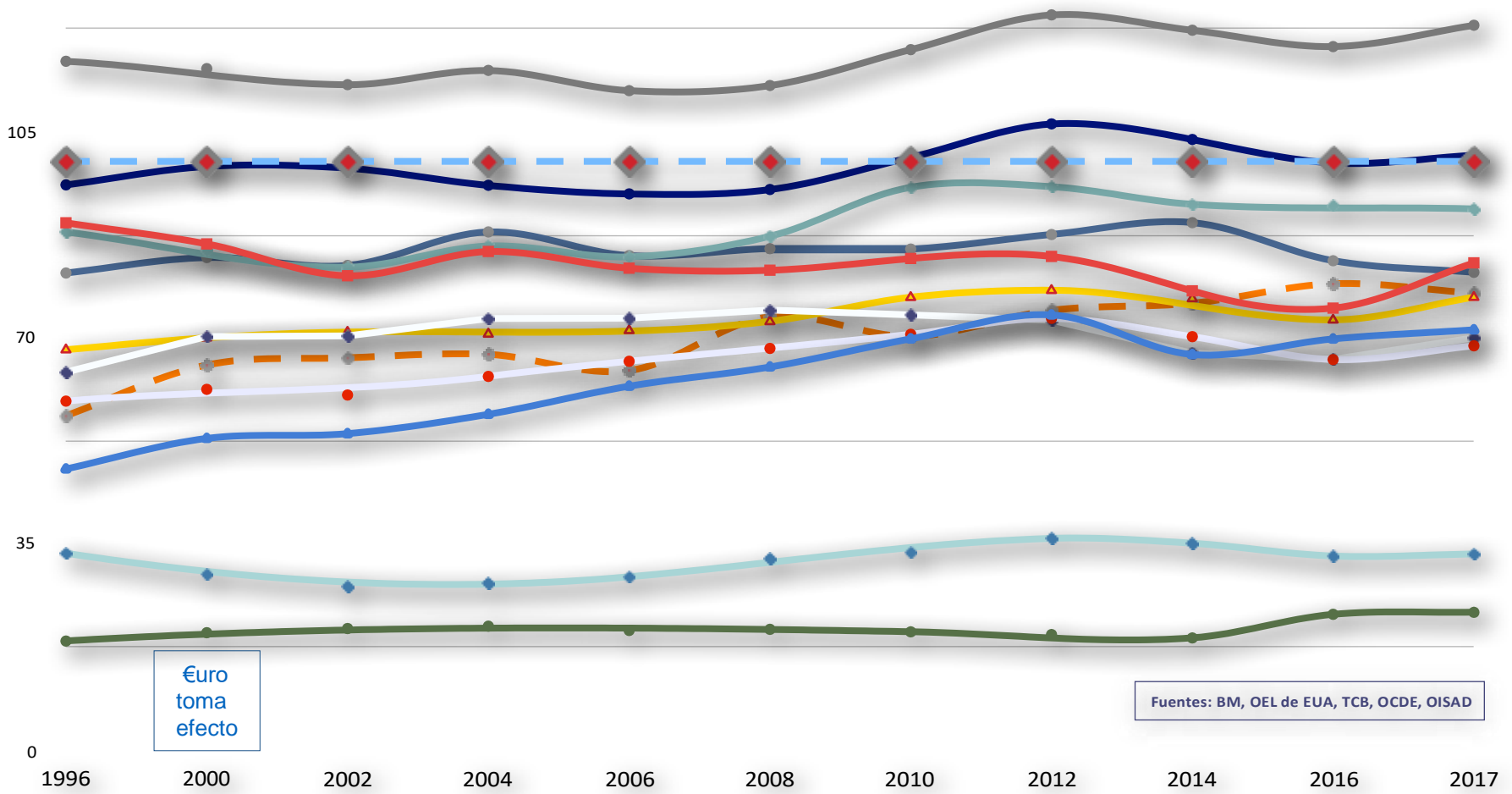
x The Conference Board (TCB) — International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Costs 2017, July 2018

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

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

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

140



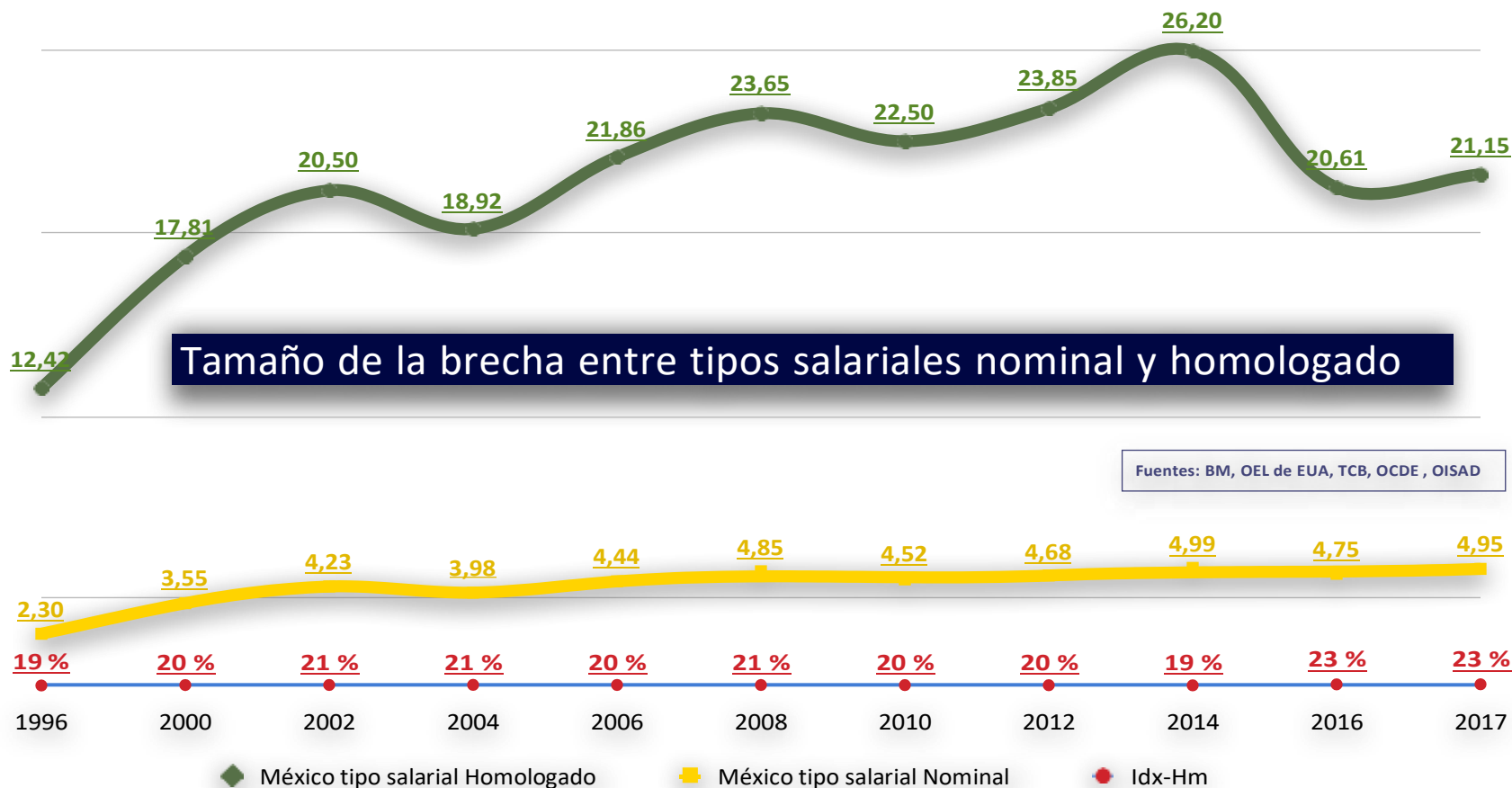
€uro toma efecto

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

- ◆ EEUU Parámetro
- ◆ Canadá
- ◆ Sudcorea
- ◆ Japón
- ◆ Francia
- ◆ Alemania
- ◆ Italia
- ◆ Reino Unido
- ◆ España
- ◆ México
- ◆ Brasil
- ◆ Australia
- ◆ Singapur

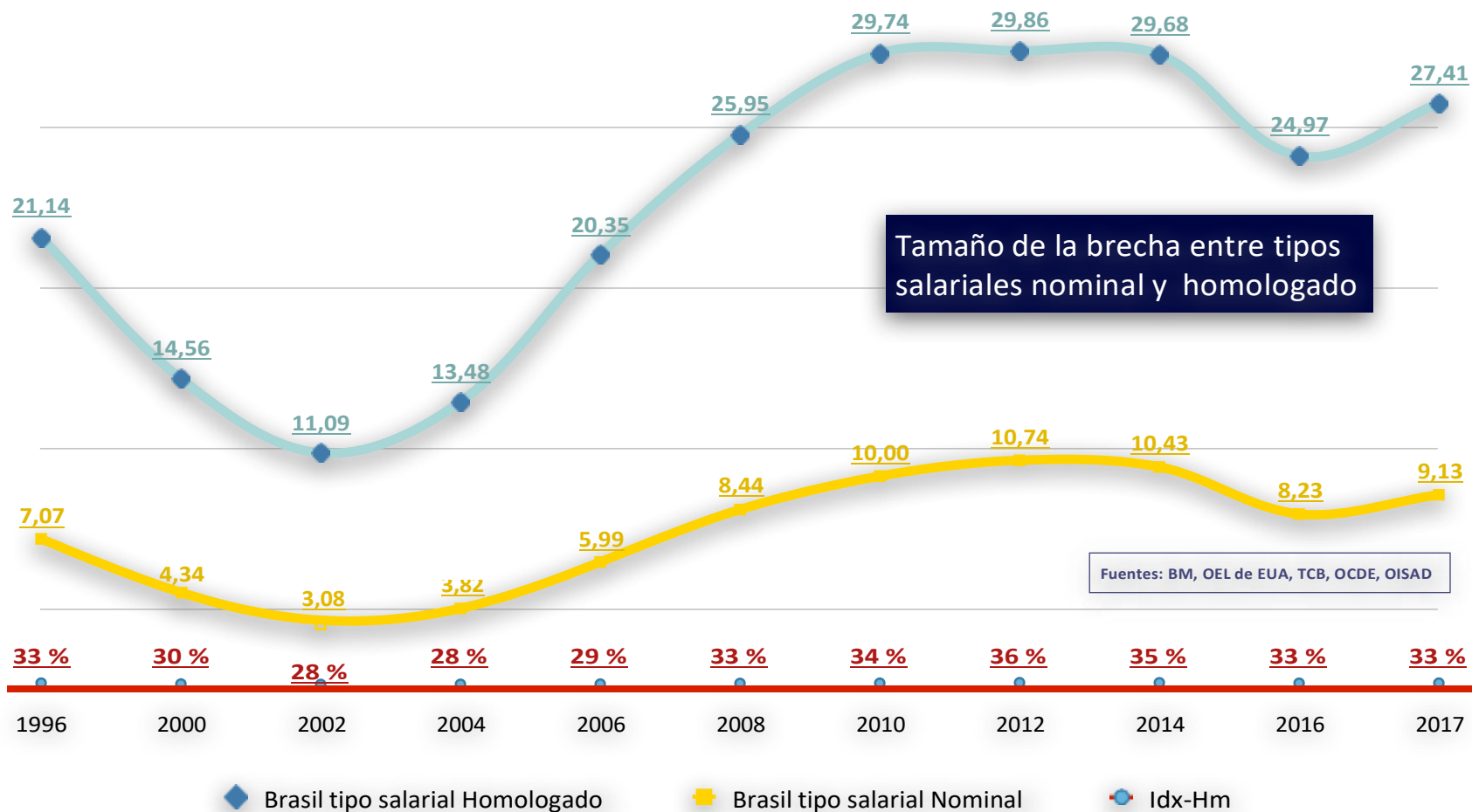
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

Por primera vez, después de más de tres décadas, el salario mínimo federal aumentó por encima de la inflación en 2017 y 2018. A través del llamado "Monto de recuperación independiente", el salario mínimo para 2017 se incrementó arbitrariamente en un 9,6%, incluyendo 3,9% para compensar la tasa de inflación estimada del IPC. Se aplicó el mismo criterio para 2018. En 2019, el nuevo gobierno de México aumentó el salario mínimo a una tasa nominal incluso más alta (16,2%). El cambio de política está comenzando a tener un impacto positivo directo en los salarios de manufactura en términos reales y en su homologación con los salarios comparativos de EUA. Sin embargo, un aumento de dos puntos en el índice PPC mantuvo el índice de homologación en 2017 a la misma tasa que en 2016 (23%), a pesar de la caída del 0,9% de la tasa salarial de EUA. No obstante, el Idx-Hm de 23 constituye el mejor registrado desde 1996, aunque sigue siendo por mucho la posición con la peor brecha (77%) de las catorce economías en este informe.



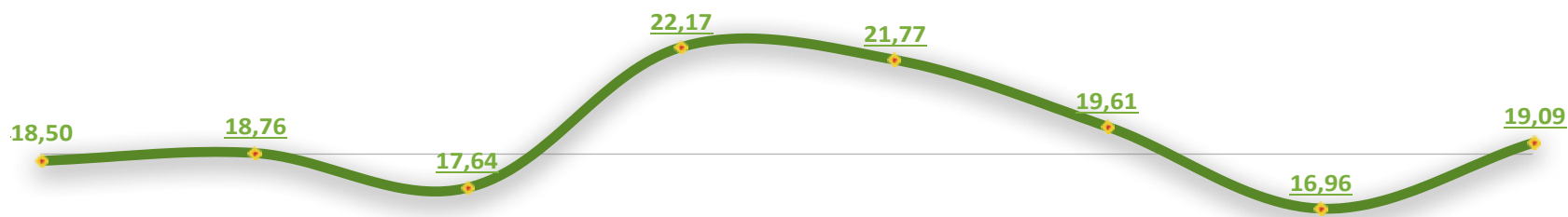
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

Brazil managed to remain stable in 2017, despite the fact that neoliberal policies put a freeze on public spending effectively ending compliance with the minimum wage appreciation law advanced by the preceding labour party governments. The manufacturing hourly rate increased 1,4% in local currency units, below the 2,1 inflation rate, effectively dropping in real terms. But the appreciation of Brazil's Real and the drop of the US hourly manufacturing rate, allowed its equalisation index to remain at 33. Hourly rates and the Idx-Hm will likely drop in 2018 and 2019, due to the deepening of anti-labour policies pursued by the current government. After 21 years, Brazilian workers endure the same compensation gap vis-à-vis their US counterparts under the principle of equal pay for work of equal value by remaining at the same 33 index of 1996.

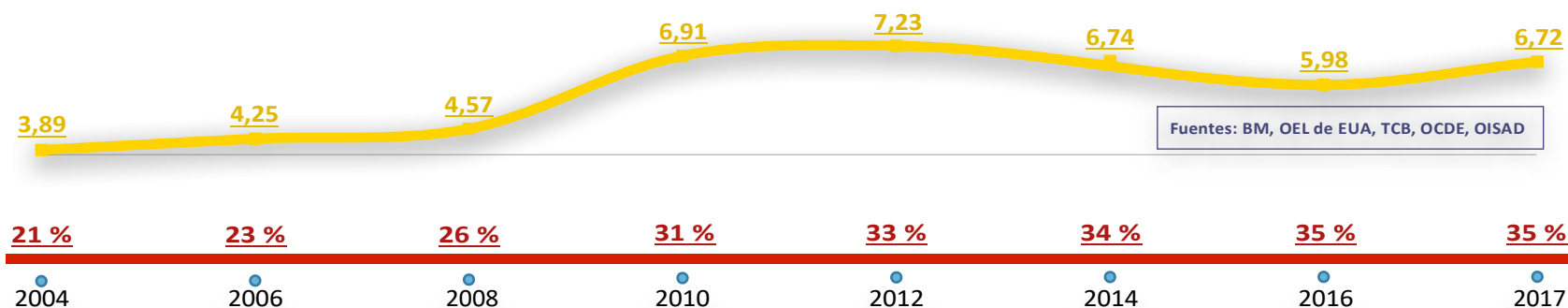


Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

Sudáfrica 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 y la fuerte inflación le impiden mantener el crecimiento de su Idx-Hm en 2017, a pesar de una fuerte revaluación de la moneda que aumentó su tipo salarial por hora horaria en dólares EUA en más del 12%. No obstante, ya ha ganado 14 puntos desde 2004, lo que equivale a una reducción del 18% de su brecha salarial.



Tamaño de la brecha entre tipos salariales nominal y homologado

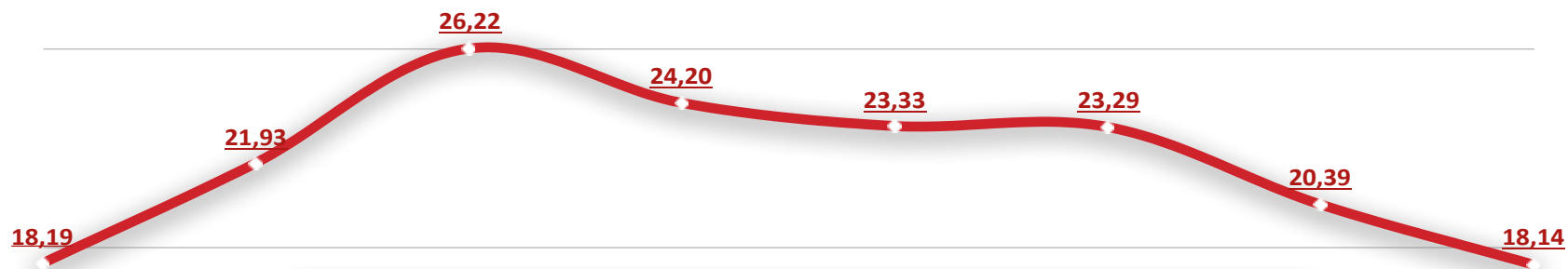


Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

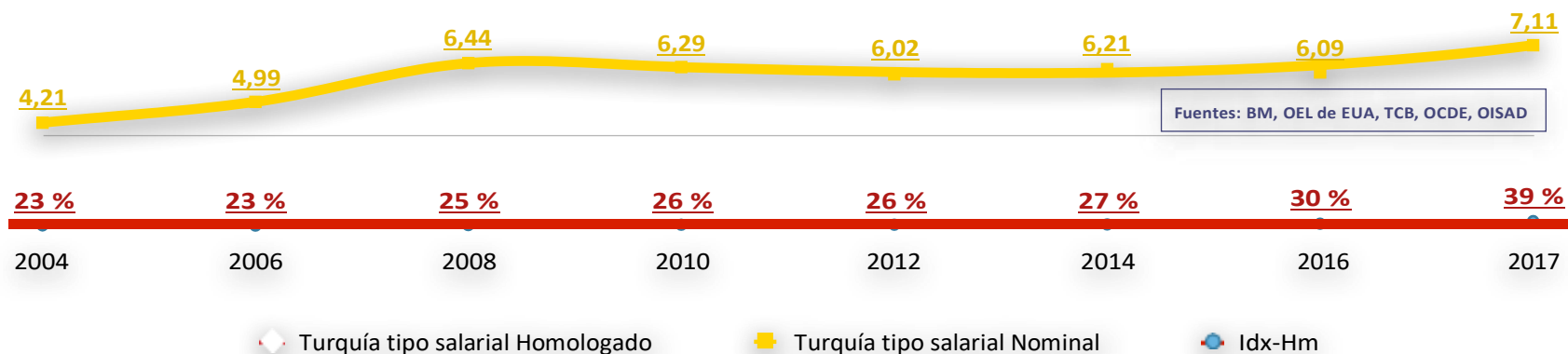
◆ Sudáfrica tipo salarial Homologado ■ Sudáfrica tipo salarial Nominal ● Idx-Hm

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

Turquía muestra un aumento constante de su Idx-Hm desde 2004, el primer año con datos disponibles. Esta tendencia ha aumentado su ritmo de crecimiento desde 2014. Sin embargo, los datos de 2017 revelan un aumento extremadamente poderoso e inusual durante solo un año (de 30 a 39 Idx-Hm). Esto se explica por el crecimiento extremadamente fuerte de su tipo salarial por hora en moneda local (41%); mucho mayor que la fuerte devaluación de la moneda experimentada (17%). Esta combinación produjo un fuerte aumento del Idx-Hm de Turquía en solo un año, la más alta de todas las economías incluidas en nuestros informes. Por ello, en comparación con 2004, la homologación de Turquía ha mejorado en 70%, equivalente a una reducción del 21% de su brecha salarial con los trabajadores estadounidenses.

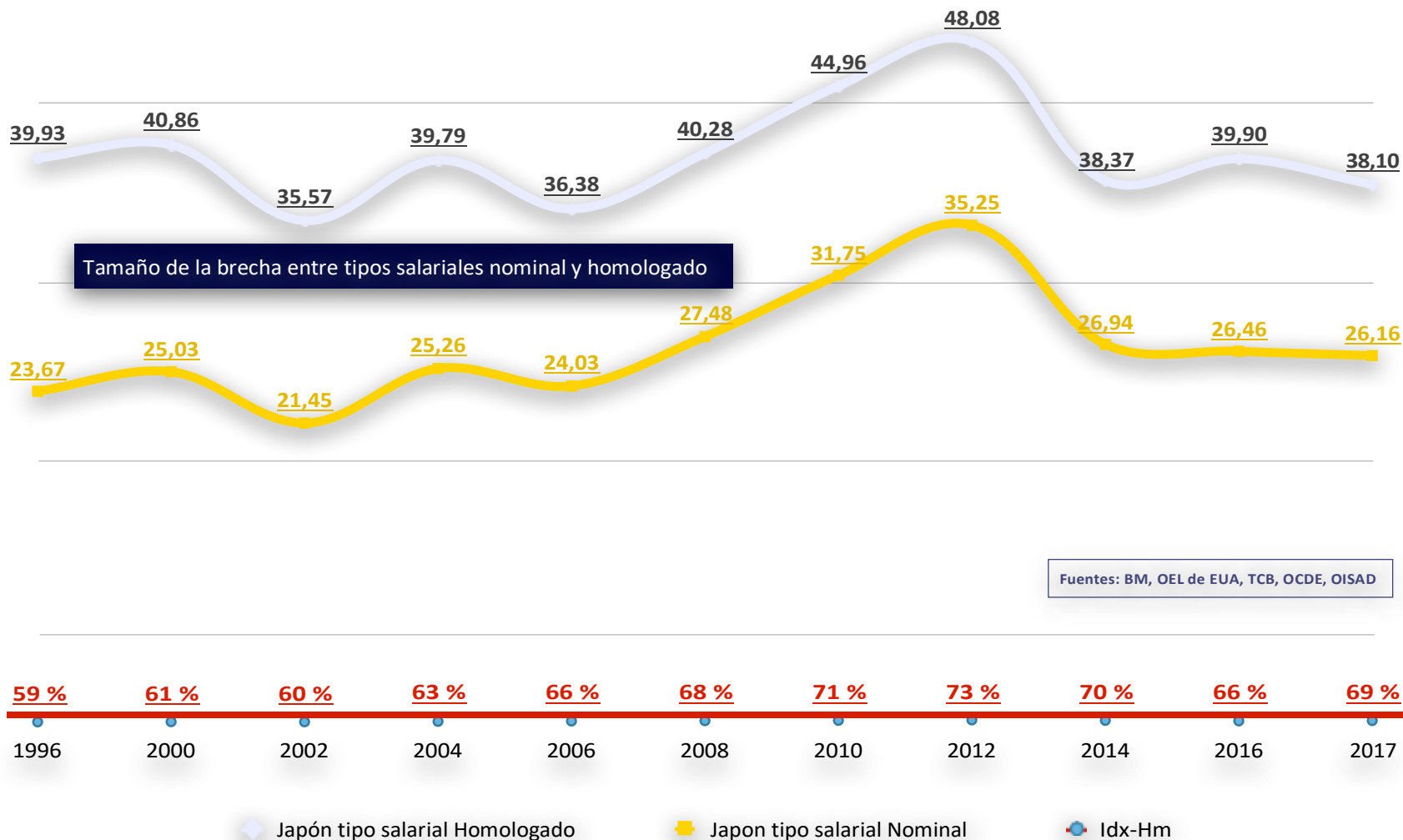


Tamaño de la brecha entre tipos salariales nominal y homologado



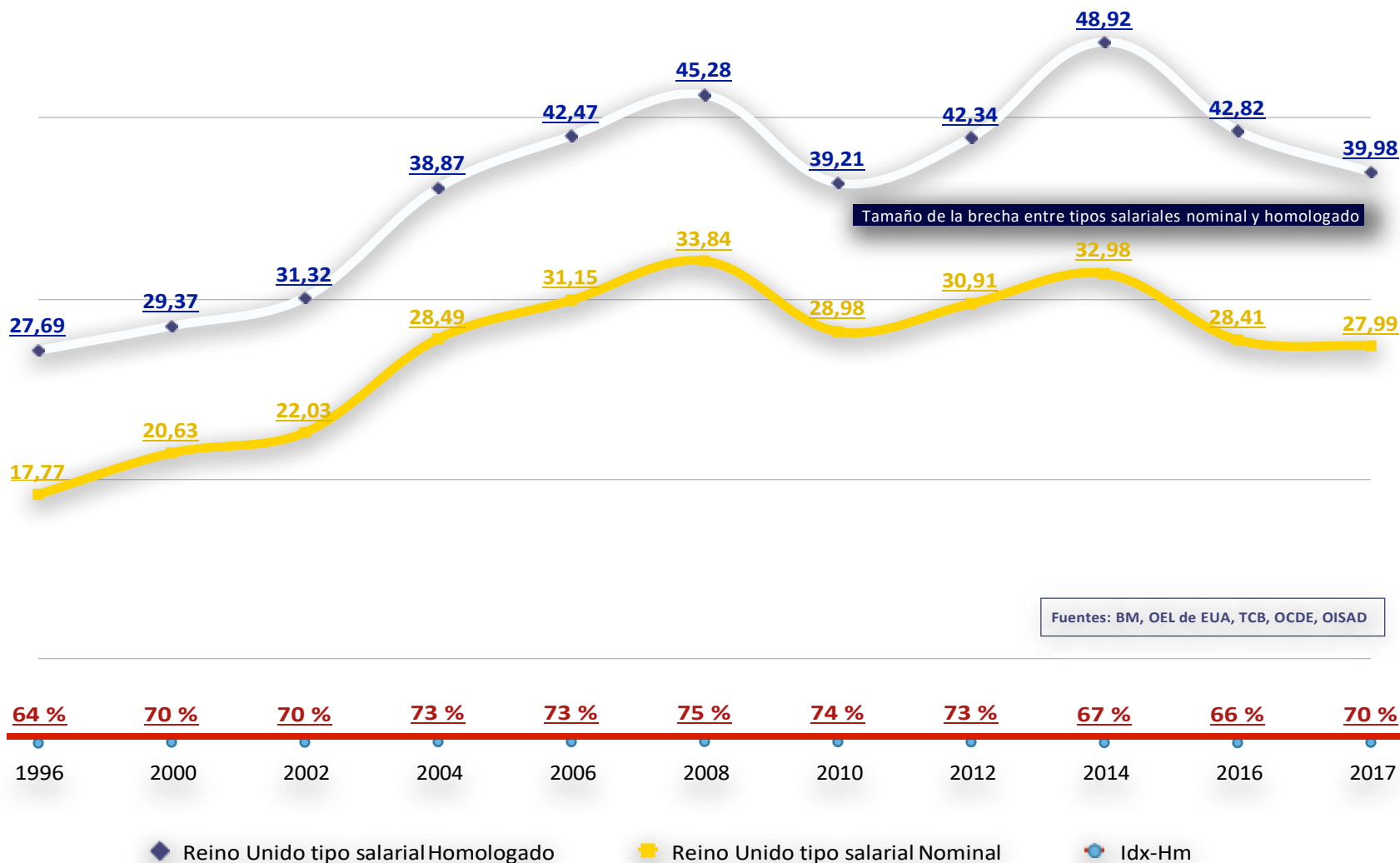
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

La combinación de la caída del tipo salarial por hora de EUA, el aumento en moneda local del tipo equivalente de Japón y la caída de su costo de vida PPC para consumo privado, produjo una ganancia de 3 puntos en su índice de homologación, a pesar de una disminución de su tarifa por hora en dólares EUA, lo que redujo su brecha en la remuneración en manufactura. Como consecuencia, en 2017 Japón revirtió la tendencia a la baja de su Idx-Hm que comenzó en 2013. Después de 21 años, Japón está 10 puntos por encima de su índice de 1996, lo que equivale a una reducción del 24% de su brecha salarial con trabajadores estadounidenses equivalentes.



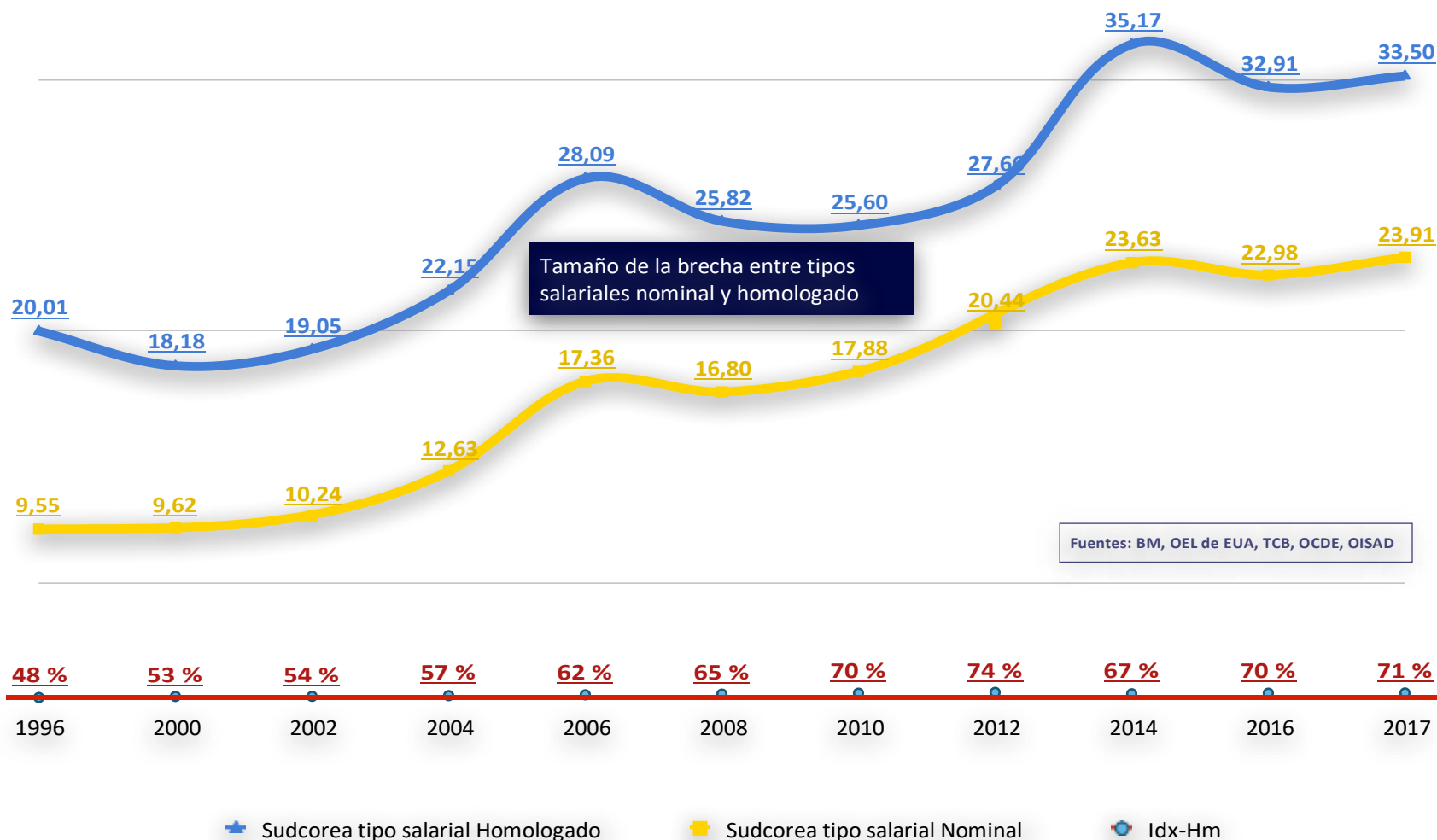
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En 2017, el Reino Unido experimentó una devaluación sustancial de la libra esterlina y una caída de su PPC por el costo de vida de consumo privado. Estos factores, combinados con la caída del tipo salarial por hora de EUA, redujeron el tipo salarial homologado en casi \$ 3 dólares. Por otro lado, el tipo por hora en moneda local aumentó 2,3%. La combinación de estos indicadores permitió al Reino Unido experimentar una fuerte ganancia de 4 puntos en su Idx-Hm (66% - 70%), seis puntos por encima de su índice de 1996, lo que equivale a una reducción del 17% de su brecha salarial con sus contrapartes estadounidenses.



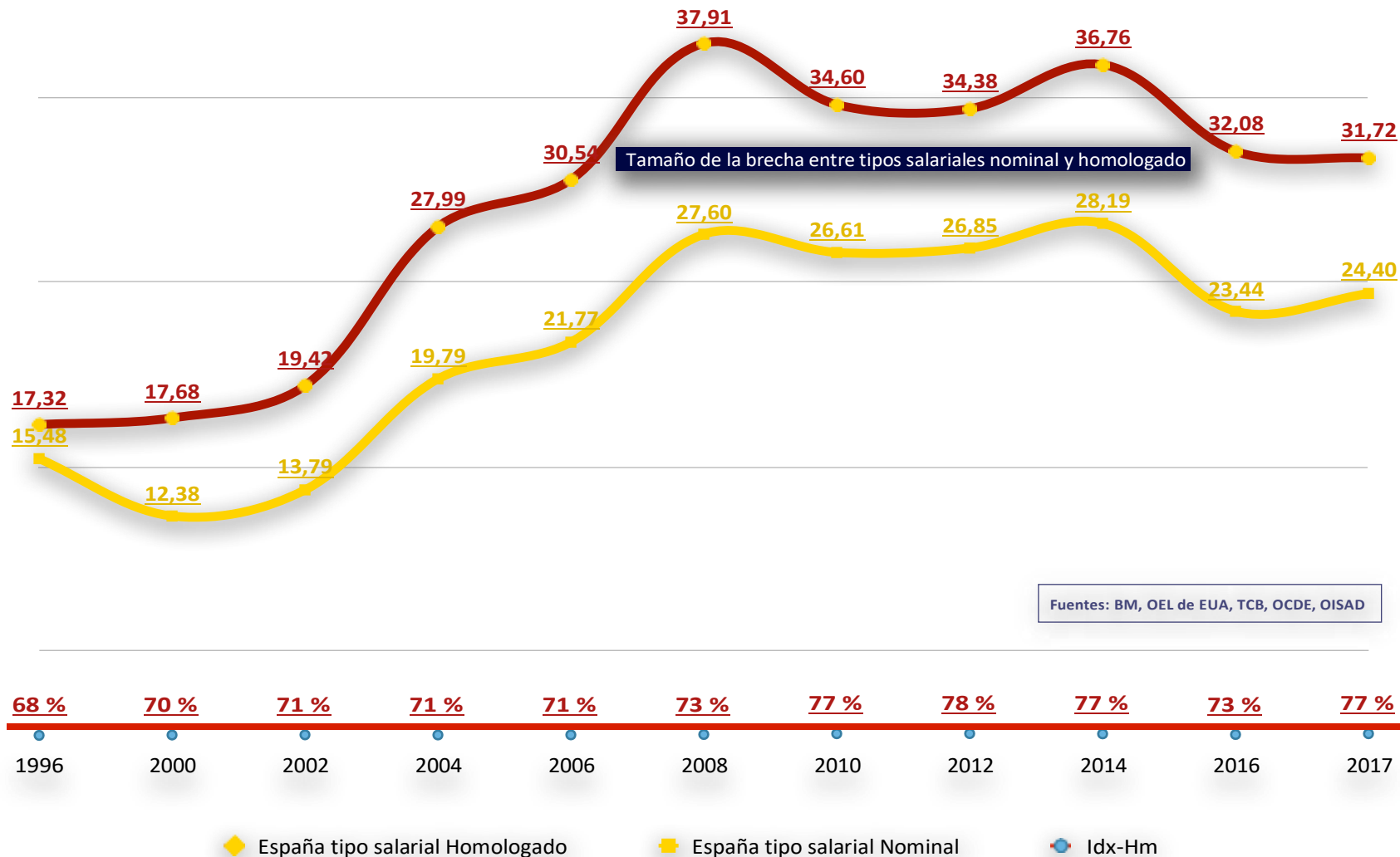
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

Corea del Sur mantuvo la tendencia creciente de su Idx-Hm que se reanudó en 2014 después de un breve receso en 2013, y ahora está en 71, tres puntos por debajo de su mayor índice en 2012. Este es el resultado de la combinación de la caída del tipo equivalente de EUA, un aumento del tipo salarial en moneda local y una revaluación de la moneda que produjo un aumento del 4% de su tipo salarial por hora en dólares EUA. Sudcorea también ha logrado mantenerse por delante del Idx-Hm de Japón, después de encontrarse muy rezagado en 1996. En general, desde 1996, Corea del Sur, junto con Singapur, tiene el mejor desempeño de todas las economías incluidas en este informe, al ganar 23 puntos de homologación salarial, lo que equivale a una reducción del 44% de su brecha salarial (de 52 a 29).



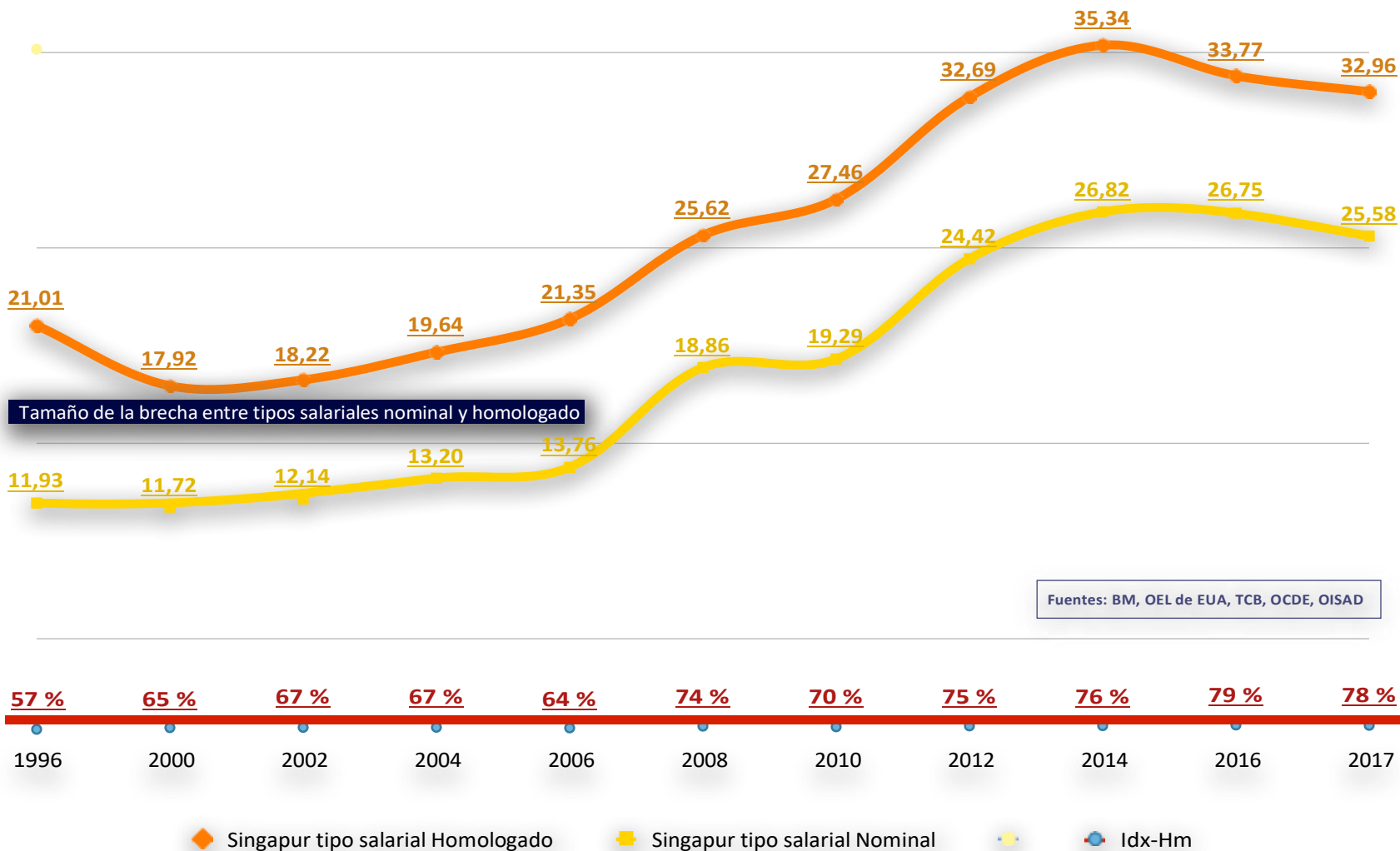
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En España, la combinación de la caída del tipo de EUA, un aumento de su tipo en moneda local, la revaluación del euro y la ausencia de crecimiento del costo de vida PPC produjo una fuerte ganancia de cuatro puntos. Desde su adopción del euro en 2000, España ha ganado siete puntos, lo que reduce su brecha salarial con los trabajadores estadounidenses equivalentes en un sustancial 23%.



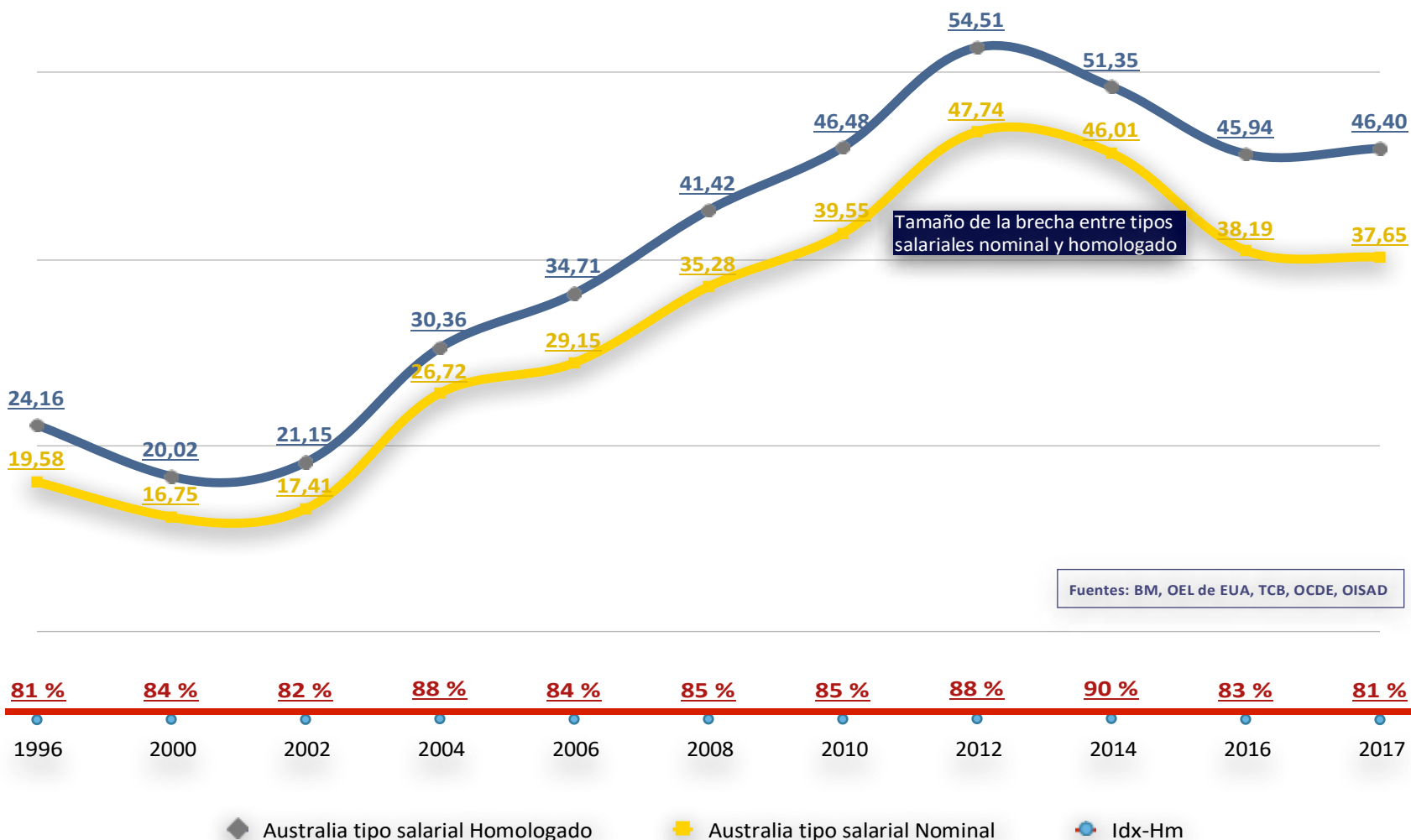
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En 2017, la fuerte caída en la moneda local y un cierto aumento en la PPC produjeron una pérdida de un punto del Idx-Hm de Singapur. Sin embargo, junto con Corea del Sur, es la economía con mejor desempeño en el cierre de su brecha salarial de todas las economías en este informe desde 1996. Si bien se encontraba dos puntos de homologación por detrás de Japón en 1996, ahora está nueve puntos por delante. Esto constituye una ganancia de 21 puntos en la homologación, que corresponde a una reducción del 49% de su brecha salarial con trabajadores estadounidenses equivalentes (de 43 a 22).



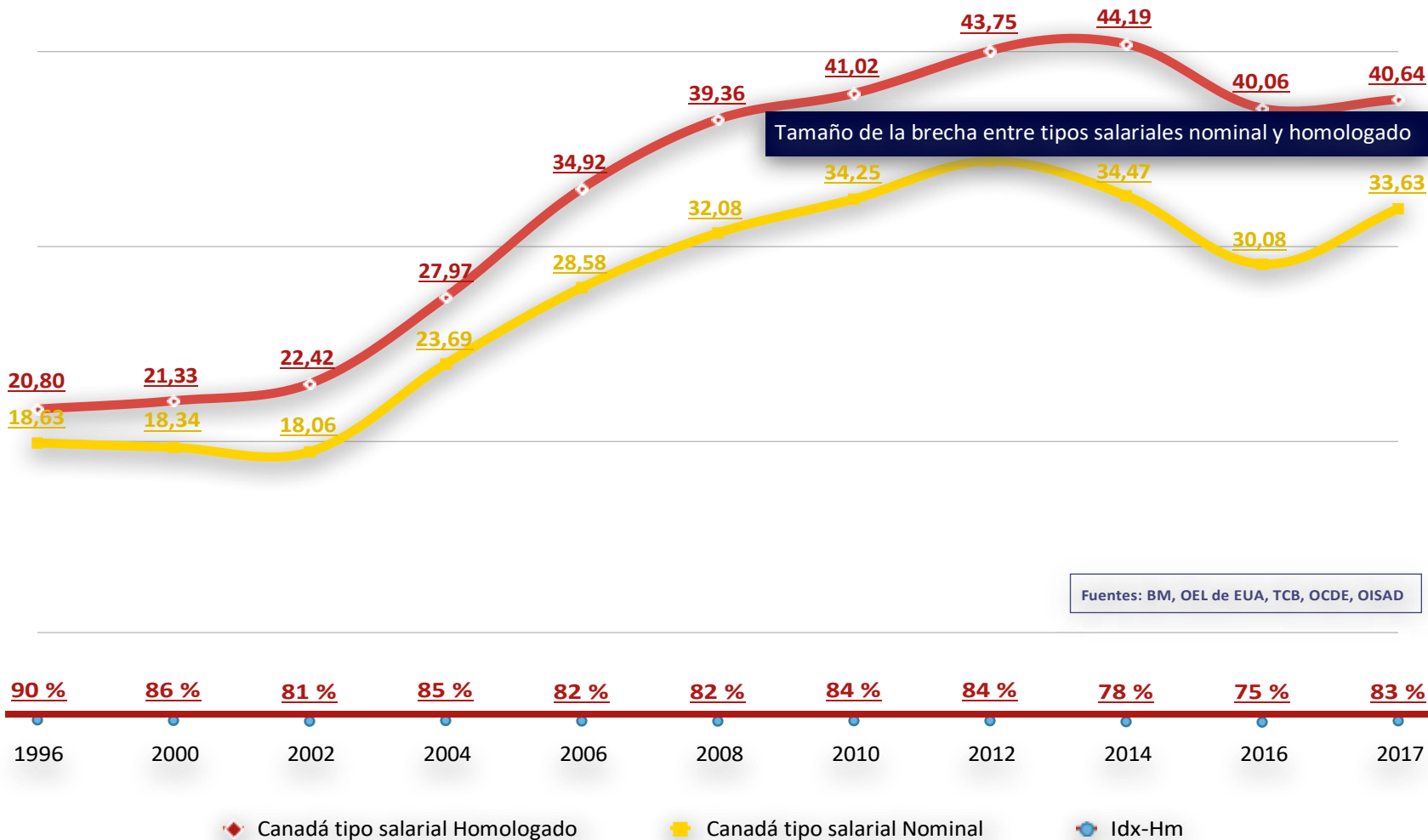
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En 2017, Australia experimentó una caída de dos puntos en su Idx-Hm respecto a 2016, debido a una alta revaluación del dólar australiano, el aumento asociado del costo de vida PPC y una caída en moneda local de su salario por hora. En general, Australia tiene uno de los peores desempeños en este informe. Después de su mejor desempeño con una homologación del 90% en 2014, ha bajado un 10% en tres años y ahora está al mismo nivel que hace 21 años, en 1996.



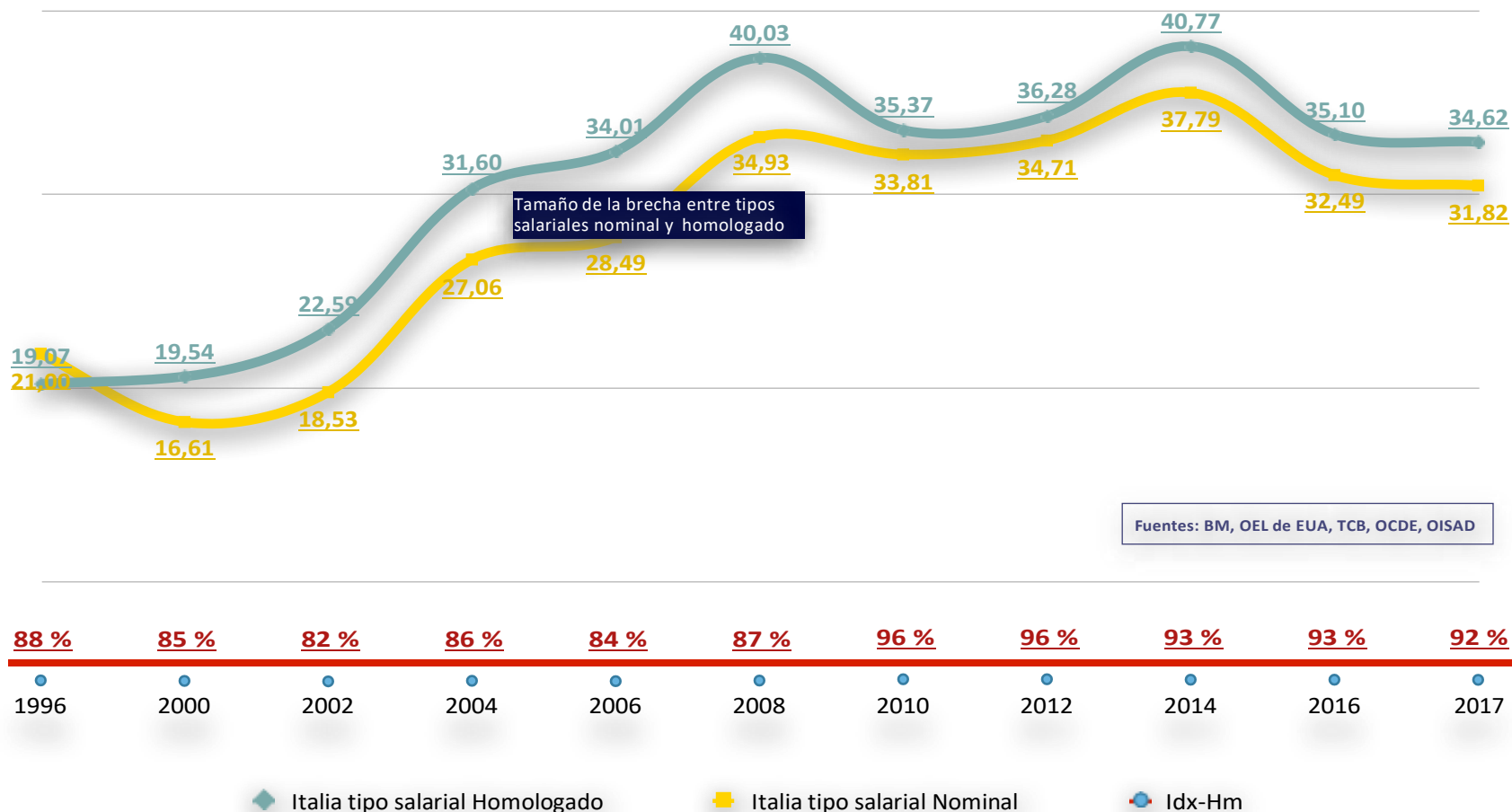
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

Canadá experimentó una fuerte recuperación en 2017, que coloca a su Idx-Hm por delante de sus posiciones de homologación anteriores desde 2014, con una ganancia muy fuerte de ocho puntos desde 2016, lo que equivale a una mejora del 11%. El fuerte aumento de su tipo salarial en moneda local (9,4%), con una revaluación de la moneda local del 2,2%, a pesar de un aumento de 2,4% en el costo de vida PPC, permitió un aumento del tipo salarial del 12% en dólares EUA. Estos factores, combinados con la caída del 0,9% del tipo por hora de EUA, aumentaron su Idx-Hm a 83% en 2017. No obstante, Canadá es uno de los países que tiene el peor desempeño en este informe al permanecer siete puntos detrás de su posición en 1996. Como resultado, la brecha salarial de Canadá con los trabajadores equivalentes de EUA es ahora 70% mayor que en 1996 (de un aumento de 10 a 17 puntos), a pesar de la mejora reciente.



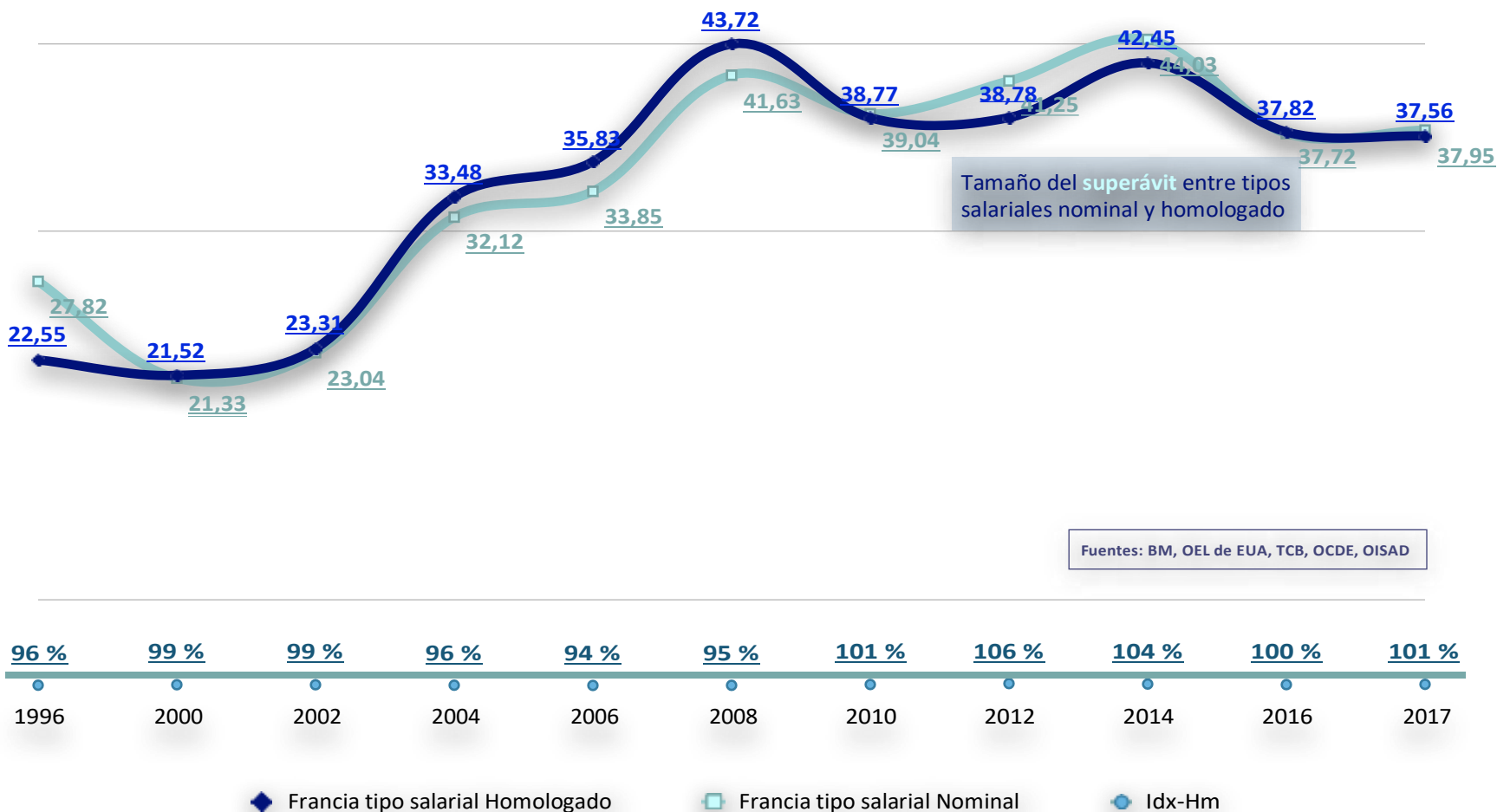
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En contraste con la mayoría de las economías de la zona euro, a pesar de la revaluación del euro, la caída del salario por hora de Italia de casi 4% en euros y 2% en dólares EUA, produjo en 2017 una pérdida de un punto con respecto al año anterior, a pesar de la caída del tipo por hora de EUA de 0,9%. Desde su adopción del euro en 2000, Italia ha ganado siete puntos, lo que ha reducido su brecha salarial con trabajadores estadounidenses equivalentes en un fuerte 47%. Además, desde 2010, Italia ha podido registrar un Idx-Hm por encima del nivel del 90%. Empero, desde su pico en 2010 en 96, ha registrado una erosión gradual, perdiendo cuatro puntos desde entonces.



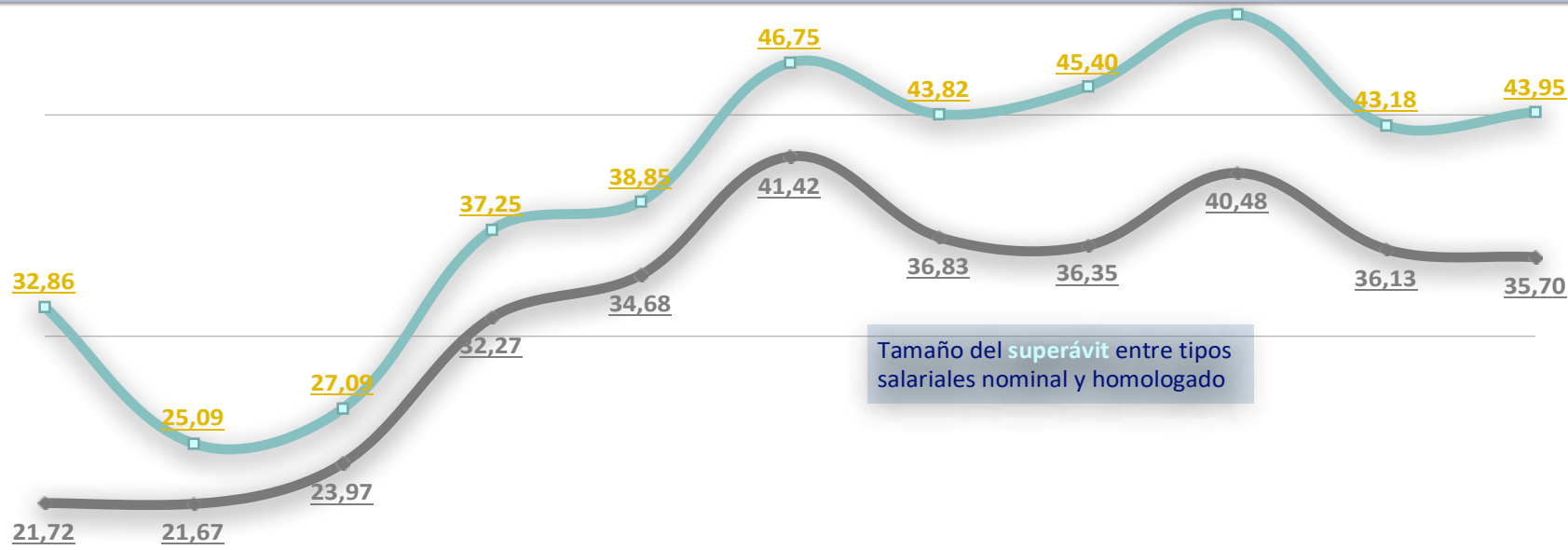
Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En 2017, la revaluación de casi el 2% del euro y la caída del tipo salarial de EUA, permitieron una pequeña ganancia, a pesar de una ligera caída del 1,2% en tipo por hora de Francia en euros. Los tipos salariales por hora de Francia en manufactura se han situado consistentemente muy cerca de los tipos salariales equivalentes en EUA desde la adopción del euro en 2000. Además, Francia ha estado ligeramente por delante del tipo por hora de EUA en términos reales de PPC desde 2010 y se mantiene con un superávit de un punto frente al tipo por hora de EUA en 2017 en 101.

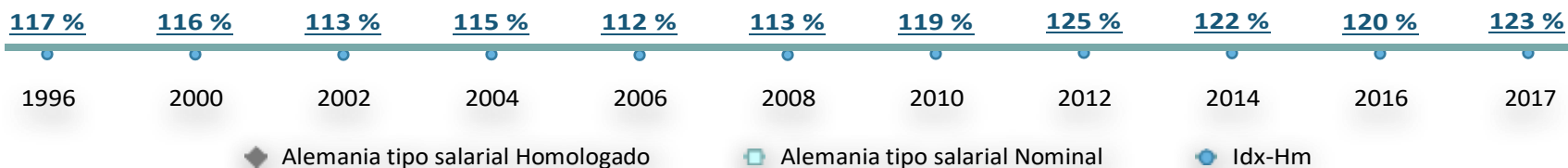


Homologación del tipo salarial por hora entre los tipos salariales nominales y homologados en términos de PPC para todos los empleados en manufactura con el tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)

En 2017, la revaluación de casi el 2% del euro, la caída del tipo or hora de EUA y la ausencia de cambios en el tipo por hora en moneda local, permitieron una ganancia de tres puntos en Idx-Hm de Alemania a partir de 2016. Alemania ha superado consistentemente los tipos equivalentes por hora de EUA en manufactura en términos reales de PPC, siempre con un superávit muy sustancial. Desde la adopción del euro en 2000, Alemania ha ganado siete puntos y ha mantenido un superávit de al menos 20% sobre los tipos salariales de EUA desde 2012.



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



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.

Definiciones:

- PPCs significa Paridades de Poder de Compra, que reflejan la unidades de moneda nacional, en una moneda dada, requeridas para comprar los mismos bienes y servicios que se pueden comprar en el país base con una unidad monetaria. Este análisis usa a EUA y al dólar EUA como parámetro de referencia 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 EU/c 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 periodo 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 (LISDINYS) utilizando la metodología "Igual Paga por Trabajo de Igual Valor"
- x Database of World Bank's World Development Indicators, 1975-2017.
- x U.S. Bureau of Labor Statistics, August 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 Cost 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.