



OISAD

OBSERVATORIO INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS

Brechas Salariales de México

Tipos salariales para todos los empleados en el sector manufacturero

Informe 2020

Brecha salariales manufactureras para México
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 México 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/ — <https://lasalle.mx/> — [Observatorio Internacional de Salarios Dignos](#)

Correo-e: 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 economía política para la homologación salarial utilizando paridades de poder de compra (PPCs)	4
▶ Perspectiva Doméstica: Contexto de política económica del estado de los salarios generales y los tipos salariales manufactureros en México	11
▶ Perspectiva Doméstica: Salarios mínimos y tipos salariales de manufactura en México respecto a un salario digno como la Canasta Básica Indispensable (CBI)	14
▶ Perspectiva Doméstica: Política económica y perspectivas de los salarios mínimos generales y profesionales en México	15
▶ Perspectiva Doméstica: gráficas para salarios mínimos y tipos salariales por hora manufacturero	16
▶ Perspectiva Doméstica: Asequibilidad de la Canasta Básica Indispensable (CBI)	21
▶ Perspectiva Global: El efecto del TLCAN 1.0 y 2.0 en las compensaciones laborales en México	24
▶ Perspectiva Global: Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados	28
▶ Perspectiva Global: Rasgos principales de la homologación PPC de los tipos salariales manufactureros en México frente a los de EUA	35
▶ Perspectiva Doméstica: Proyección para cerrar la brecha entre el salario mínimo general y la Canasta Básica Indispensable (CBI)	42
▶ Perspectiva Global: Proyección para cerrar la brecha de homologación del tipo salarial manufacturero con el equivalente de EUA	45
▶ Prospectiva	48
▶ 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	50
▶ Definiciones y Fuentes	53

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 Economía Política Para la 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 Economía Política Para la 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 Economía Política Para la 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
2018	<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\$
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).

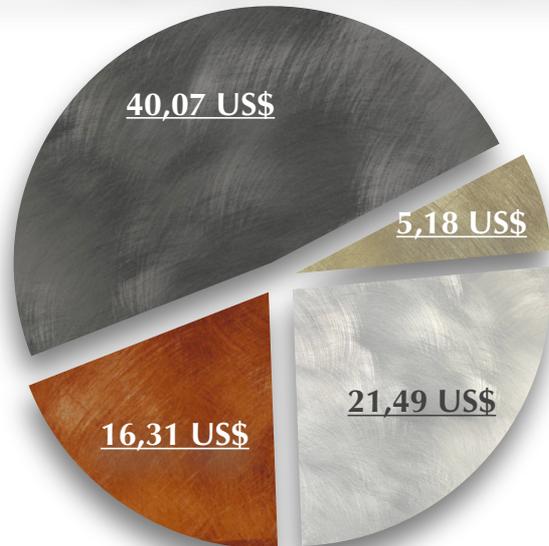
Bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial, 1975-2019 (indicador PPC para consumo privado)

El Argumento de Homologación Salarial

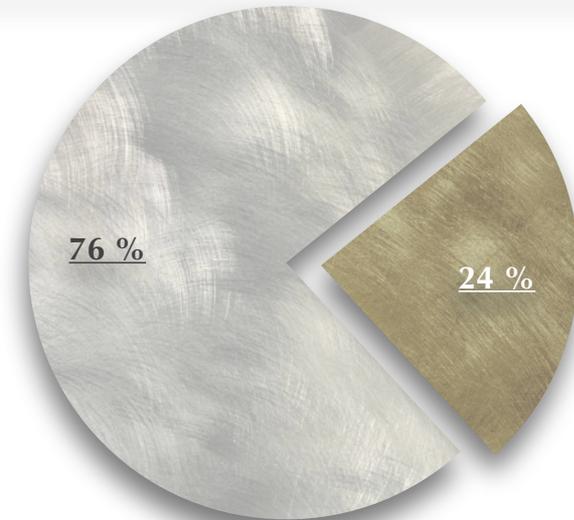
Utilizando las Paridades de Poder de Compra (PPCs)

■ 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 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 \$21,49 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 (porque el costo de vida PPC de México es 54% del costo en los EUA). Empero, sólo reciben \$5,18 en lugar de \$21,49, por lo que el empleador retiene deliberadamente \$16,31, 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 76% de la plusvalía del trabajo y sólo le adjudica apenas el 24% de lo que le corresponde al trabajador.



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



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

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

Perspectiva Doméstica

Los gobiernos acérrimamente depredadores, corruptos y fraudulentos de México, impusieron una política de erosión y contención salarial a un nivel extremadamente precario tanto en el sector manufacturero como en todos los sectores económicos, como uno de los pilares de su política económica durante casi 36 años. Con el gobierno actual, esto parece estar cambiando.

- **Contexto:** Los gobiernos mafiosos de México impusieron durante más de tres décadas, de 1983 a 2016, una versión extrema de la economía neoliberal, que incluyó como uno de sus pilares centrales una política laboral cuidadosamente diseñada para saquear los salarios en toda la economía para reducirlos a niveles de franca servidumbre. La naturaleza ilegítima y de ladrones-barones que retrata con precisión al estado mexicano, impuso un etos de moderno trabajo esclavo, de cuasi servidumbre laboral que arrastra al país a las condiciones imperantes hace un siglo. Esto redujo las compensaciones laborales de México en manufactura, desde una perspectiva global, a los niveles más bajos entre las 41 economías incluidas en nuestros informes anuales. En términos reales, utilizando paridades de poder de compra, sólo China, India y Filipinas registran tipos salariales más bajos para los costos totales de compensación laboral que México. Sin embargo, en contraste con la tendencia seguida por México, China ha registrado fuertes aumentos de sus tipos salariales por hora en la industria manufacturera y se prevé que se acerque a tipos salariales comparables en México en los próximos años. No obstante, el nuevo gobierno parece haber cambiado su política y ahora ha aumentado sustancialmente el salario mínimo en términos reales. Los salarios del sector manufacturero en particular han experimentado aumentos significativos entre 2016 y 2018, muy en línea con los primeros aumentos en términos reales del salario mínimo desde 1983, y deberían beneficiarse de los fuertes aumentos del salario mínimo en 2019. En 2020, se aumentó el salario mínimo 16% en términos reales, pero es probable que la pandemia de COVID-19 obstaculice el ímpetu para incrementar los salarios en todos los sectores económicos de tal forma que no se puedan valorar con claridad hasta 2021.
- El índice de precios al consumidor (IPC) de los bienes básicos consumidos por las familias trabajadoras es sustancialmente más alto que el índice de inflación de toda la economía, cuando se compara con una canasta básica de bienes indispensables. Durante el período neoliberal hasta 2016, la política laboral mantuvo el salario mínimo en su nivel más bajo al bloquear cualquier aumento por encima de la inflación del IPC. Esta tendencia de erosión salarial es consistente con los datos reportados para los salarios de todos los empleados en la industria manufacturera desde 1996. El índice de homologación de México prácticamente no se movió entre 1996 y 2015, oscilando entre 19 y 21 para el período, a diferencia de la gran mayoría de países, que han mostrado marcadas mejoras en la homologación. Además, cuando utilizamos datos de tipos salariales que se remontan a 1975, el saqueo es mucho más evidente y abrumador porque la mayor parte de la erosión de los salarios reales tuvo lugar antes de 1996, tanto para los salarios generales como para los de manufactura.
- De aquí que no sorprenda que la participación del trabajo en el ingreso en México sea extremadamente baja, incluso en comparación con la región. En el último informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, México muestra la segunda participación salarial más baja del ingreso con respecto al PIB. En 2016, la participación de los salarios en el ingreso total de México fue sólo del 26,7%. En comparación, Costa Rica, Brasil, Honduras y Argentina, todos registraron participaciones entre 46,8% y 42,8% (CEPAL: Panorama social de América Latina • 2018, página 51.) Por lo que México se destaca como uno de las economías más desiguales. La CEPAL afirma que México encabeza la lista de países de Iberoamérica con la mayor concentración de riqueza en pocas manos (Dora Villanueva: México, país de AL donde se concentra más la riqueza: Cepal, La Jornada, 15 de enero de 2019). La CEPAL también informa que la tasa de pobreza de México es 15% mayor que el promedio de la región (Mathieu Tourliere: Pobreza en México, 15% superior al promedio de América Latina: Cepal, Proceso, 15 de enero de 2019). En efecto, el informe de la CEPAL explica que aunque el índice de Gini es 0,50, el índice de Gini fue 0,69 para el valor de las viviendas y 0,78 para los contratos en las casas de bolsa (valor de la inversión en activos financieros), que es el peor en la región (CEPAL: Panorama social de América Latina • 2018, página 19). Un Gini de 0,0 significa igualdad perfecta.

- La pauperización de la participación de los trabajadores en los ingresos de México no sería posible sin el apoyo total de los países socios, principalmente EUA y la UE, que en pleno cumplimiento del sistema centro-periferia de capital monopolista no tuvieron reparos en permitir que los gobiernos de México desataran una política de vulneración de los derechos laborales. La represión se centró en la destrucción de los sindicatos, el acoso a sus dirigentes y las flagrantes violaciones a la legislación laboral, dado el estado de absoluta impunidad imperante en México hasta 2018. Los principales convenios de la OIT, ratificados hace décadas por el Estado mexicano, se violaron de manera consuetudinaria. En 2018, México finalmente ratificó el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Con esto México ha ratificado los ocho convenios fundamentales sobre derechos laborales. Pero una cosa es ratificar la legislación laboral internacional y otra hacerla cumplir. Con el actual gobierno de López Obrador es demasiado pronto para saberlo. Hasta ahora no hay señales claras de cambios estructurales en parte del estado para hacer cumplir y proteger los derechos laborales. El TLCAN ha sido extremadamente pernicioso para los trabajadores mexicanos, quienes, como componente instrumental de las cadenas de suministro globales, subsidian los salarios y precios estadounidenses con salarios de esclavos modernos, con millones perdiendo sus modus vivendi y muchos forzados a emigrar a Estados Unidos. El Estado mexicano, consciente de que el TLCAN y otros acuerdos comerciales destruirían el tejido social, entregó los recursos naturales y convirtió a la gran mayoría de la población en una enorme masa de mano de obra en las cadenas globales de suministro de productos básicos de las empresas transnacionales. El TLCAN 2.0, ya ratificado y puesto en vigencia el pasado mes de julio, sólo consolidará un sistema de despojo y saqueo del legítimo derecho de los trabajadores a disfrutar de una calidad de vida digna, ganándose un salario digno por un trabajo igual de igual valor. El nuevo gobierno estaba ansioso por ratificar el nuevo TLCAN y no ha mostrado ningún interés en proteger a los trabajadores de las cadenas de suministro del TLCAN, particularmente en el sector automotriz, como detalla este informe en las [páginas 24-27](#).
- Como consecuencia, el país ha sufrido una terrible transformación en los componentes de la generación de empleo, ya que se estima que al menos el 57% de la población económicamente activa trabaja en 2020 en el sector informal según los datos del propio gobierno (INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2020) y de la OCDE, que estima que hasta el 63% del empleo total es informal (Perspectivas del empleo 2011 - ¿Cómo se compara México? OCDE, 2011). Desde luego, los salarios y otras compensaciones laborales de quienes se ganan la vida en el sector informal se producen en condiciones mucho peores que las que prevalecen en el sector manufacturero abordado en esta valoración.
- La situación se volvió tan dramática y la presión social fue tan intensa que en los últimos dos años de la administración de Peña (2012-2018), el salario mínimo aumentó por primera vez en términos reales (por encima de la inflación del IPC) desde 1981. Esto se puede observar claramente en el gráfico de la [página 16](#), al observar el índice de salario mínimo en relación con su valor si se indexa al IPC. El índice fue prácticamente una línea plana desde el cambio de siglo para finalmente aumentar a partir de 2016. En 2015, el salario mínimo de México ascendía a \$ 4,37. (P\$ 69,19) por turno de 8 horas. Esto equivale a alrededor de \$ 0,55 / hora o 7,5% del salario mínimo de EUA, a pesar de que la PPC de México para consumo privado fue del 60% de EUA en 2015, lo que requeriría que el salario mínimo de México fuese de \$ 4,35 / hora para estar a la par en poder adquisitivo con el salario mínimo estadounidense. Además, esto ni siquiera toma en consideración que el salario mínimo de EUA también está lejos de ser un salario digno, lo que hace que esta métrica por sí sola sea un indicador claro del etos de esclavitud laboral del salario mínimo de México.

Para poner el concepto de homologación del salario digno de LISDINYS en un contexto local, analizamos el estado del salario mínimo y las tasas salariales por hora en términos reales en relación con las tasas de inflación para el índice de precios al consumidor o IPC.

■ **Salarios mínimos 1975-2020.** El gobierno federal establece los salarios mínimos anualmente. Primero valoramos el comportamiento de la política de salario mínimo frente al IPC para el período 1996-2020, para comparar su comportamiento con respecto a los tipos salariales manufactureros, que cubren el período 1996-2019. Cuando miramos el gráfico de [la página 16](#), el salario mínimo se erosiona constantemente al aumentar a una tasa más baja que el IPC. Se erosiona rápidamente entre 1996—dos años después de la entrada en vigor del TLCAN—y 2000. El tipo de salario mínimo pierde entre el 23% y el 25% de su posición en 1996 en un período de cinco años. Posteriormente, como resultado directo de la política deliberada de contención salarial del gobierno, registra una línea prácticamente plana hasta 2016 en su índice contra la inflación del IPC. Luego comienza a crecer por primera vez por encima de la inflación en más de tres décadas. Esto es tanto más evidente en 2019 y 2020 con el nuevo gobierno, cuando se aumenta el salario mínimo general en 16,2% y 20% nominalmente y 11,3% y 16,4% en términos reales respectivamente. De esta manera, tomando 1996 como referencia, el salario mínimo se recuperó de su índice más bajo de 75 registrado entre 2009 y 2011, y ahora se encuentra 13% por encima de su valor de 1996, respecto a la inflación del IPC. La nueva política es el resultado del denominado “Monto de Recuperación Independiente” (MIR); una cantidad arbitraria—siguiendo una lógica política—determinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y aprobada por el Congreso para recuperar gradualmente parte del terreno perdido en el tiempo. El nuevo gobierno está aplicando el mismo MIR y, hasta ahora, ha declarado consistentemente su intención de aplicar la misma política hasta el final de su mandato en 2024.

No obstante, dado que el salario mínimo y todos los salarios en la economía se erosionaron habitual y sistemáticamente como una cuestión de política económica durante más de tres décadas, el panorama cambia drásticamente cuando miramos los salarios mínimos desde 1975. Como se observa en el gráfico de [la página 20](#), los salarios mínimos aumentaron entre 1975 y 1983, ganando 56% en términos reales frente al IPC. Luego, a partir de 1984, los salarios mínimos literalmente se derrumbaron en valor real mientras la política de saqueo del gobierno continúa sin cesar. De esta manera, el salario mínimo pierde 38% en términos reales en tan solo un año (1984) y luego pierde otro 64% en 1996, lo que representa una pérdida total del 78% de su valor en 1983. Sin embargo, la erosión continúa a un ritmo más lento durante otros seis años, cuando se estabiliza en un índice de 25 utilizando 1975 como referencia, para una pérdida total del 75% de su valor de 1975. Por lo tanto, la erosión del 23-25% que observamos por primera vez en el período 1996-2019 en [la página 16](#) representa sólo la última fase de la política de erosión para saquear los salarios reales. Por último, si comparamos la mejor posición del salario mínimo en términos reales en 1982, con un índice de 157 y su peor posición durante el período 2009-15 con un índice frente al IPC de 26, ([página 20](#)) la erosión es de un dramático 83%. Esto explica la explosión de la pobreza, la desigualdad y la pérdida de la participación del trabajo en el ingreso de la economía, lo que convierte a México en el país de Iberoamérica con el salario mínimo más bajo en muchos años.

■ **Tipos salariales por hora de manufactura 1975-2019.** Si realizamos la misma valoración para los tipos salariales de manufactura (costos de compensación por hora en manufactura), observamos un comportamiento similar, aunque no tan dramático. El gráfico de [la página 17](#), para los tipos salariales por hora de manufactura entre 1996 y 2019, también muestra una brecha que representa una pérdida de 12-13% en términos reales frente a la inflación del IPC hasta 2000. Luego se sitúa en una banda entre índices 90 y 94 para los próximos 15 años (2015). Posteriormente, la tarifa por hora comienza a recuperarse rápidamente para alcanzar una ganancia de 16% sobre su valor de 1996 en 2018 y se proyecta que alcance el 17% para 2019. Cabe señalar que, para el período 2017-2019, estamos utilizando datos de salarios por hora del Instituto Nacional de Geografía y Estadística del gobierno federal (INEGI), de sus encuestas anuales y mensuales del sector manufacturero (encuestas ENIM) en lugar de los informes de The Conference Board (TCB) que usamos habitualmente. TCB no ha publicado actualizaciones para estos años hasta ahora. Sin embargo, los datos siguen siendo consistentes porque TCB también usa los mismos datos del INEGI que estamos incorporando. Una sugerencia alternativa de TCB fue utilizar sus índices de productividad como base para estimar 2017 y 2018, como se muestra en el gráfico de [la página 18](#) como mera referencia. El uso de este criterio muestra sólo una leve recuperación para 2017, pero luego vuelve a su nivel de 1996 en 2018. Por ello, realizamos nuestra evaluación con base en los datos del INEGI para mantenernos consistentes con nuestra metodología histórica, en lugar de utilizar datos de productividad que rompen con ella. Cuando comparamos el comportamiento tanto del salario mínimo como del tipo por hora manufacturero para el período 1996-2019, se comportan de manera similar, pero con un crecimiento más fuerte de los tipos manufactureros a partir de 2016, que posteriormente se estabiliza, mientras que el salario mínimo mantiene un fuerte crecimiento, como se observa en la gráfica de [la página 19](#).

■ Si observamos el comportamiento de los tipos por hora manufactureros desde 1975 en el gráfico de [la página 20](#), observaremos un comportamiento muy similar al observado con los salarios mínimos. El tipo por hora alcanza su mejor posición en 1982 al ganar 57% sobre su nivel de 1975 en términos reales del IPC. Luego también cae en picada desde 1983 hasta 1990 cuando se estabiliza en una meseta que ronda los índices 60 en términos del IPC desde 1975, lo que representa una pérdida promedio sostenida del 57% de su valor de 1982 entre 1990 y 2015. Así que la erosión de 12-13% que observamos por primera vez en el período 1996-2015 en [la página 17](#) es sólo la última fase de la pérdida registrada. Tal comportamiento es muy consistente con las tendencias del salario mínimo pero con una pérdida significativamente menor (57% versus 83% respectivamente). La similitud en el comportamiento de ambos tipos salariales confirma una vez más cómo los salarios mínimos siempre funcionan como referencia para el comportamiento futuro de los tipos salariales de toda la economía. Debe quedar claro que el lúgubre valor de los salarios se debe a una política económica deliberada de saqueo. Desde 1981, cuando los tipos salariales de la línea de producción alcanzaron su índice más alto en México, iniciaron una erosión constante en términos de PPC, cayendo a la mitad de su índice de homologación de 1981 en 1995, un año después de que el TLCAN entrara en vigor, con el pleno apoyo de los empleadores por parte del Estado, a través de su política habitual de pauperización y coacción e intimidación sindical, para mantener a la gran mayoría de los trabajadores en condiciones de moderno trabajo esclavo.

■ Cabe señalar que los tipos por hora en manufactura para el período 1975-1995 son para los trabajadores de la línea de producción, mientras que los tipos para el período 1996-2019 corresponden a todos los empleados en manufactura, que incorpora a los trabajadores administrativos. Los tipos por hora para este último son 16% mayores en promedio que el primero en dólares estadounidenses, lo que no es significativo para esta valoración. Como se muestra en [la página 20](#), esto explica el aumento de un 62% en 1994 a un 74% en 1996, pero luego la erosión sostenida de los salarios reales continúa durante todo el período hasta 2015. Este hallazgo se ve reforzado por su comportamiento consistente cuando se mide contra tipos salariales equivalentes por hora en EUA en términos de homologación, como se muestra en la gráfica de [la página 29](#).

- **La canasta indispensable de bienes / salario digno.** Para poner LISDINYS y el concepto de homologación de salario digno del OISAD en un contexto local, también miramos el estado del salario mínimo y los tipos salariales de manufactura por hora en términos reales respecto a la "canasta de bienes indispensable" (CBI), que se considera el mínimo necesario para que un hogar de generalmente cuatro personas goce de una calidad de vida digna, lo que equivale a un salario digno. La Constitución de México de 1917 determina que el salario mínimo del jefe(a) de familia debe proporcionar una vida conforme a la dignidad humana a todos los miembros de su hogar. La CBI proporciona el estándar de salario digno para valorar la calidad de los salarios mínimos y todos los salarios en la economía. La CBI es un estándar académico desarrollado para medir el poder adquisitivo de los salarios y como indicador confiable para valorar la pobreza. La CBI es una métrica mucho más precisa de la asequibilidad del salario digno que la inflación del IPC, ya que se basa en el gasto mensual en bienes y servicios que una familia necesita para disfrutar de una calidad de vida digna, comparable con un salario digno.
- **CBI y salario mínimo.** En el pasado utilizamos la CBI del "Observatorio de Salarios" de la Universidad Iberoamericana (UIA), que data de 2014. Sin embargo, Jus Semper y la Universidad La Salle, campus Ciudad de México, han unido esfuerzos para crear el Observatorio Internacional de Salarios Dignos (OISAD). Como parte de este esfuerzo, nos hemos comprometido a valorar anualmente el costo de la CBI. Como resultado, completamos nuestra primera valoración de la CBI para el área metropolitana de la Ciudad de México, valorando su costo a precios de noviembre de 2019 en una variedad de opciones de compras para el consumidor. La CBI está compuesta de una canasta de alimentos, una canasta de no alimentos y el costo de preparación y conservación de la canasta de alimentos para un hogar de 3,75 miembros. La metodología específica está disponible en el [sitio web de IOLW](#). Nuestra CBI está diseñada para determinar no el mínimo necesario para estar por encima de la línea de pobreza o el mínimo indispensable para la reproducción de la fuerza laboral. En contraste, hemos diseñado una canasta para determinar el mínimo necesario para disfrutar de una calidad de vida digna. Esto equivale a la cantidad necesaria para que un salario se considere un salario digno. Por lo general, esta evaluación se realiza en función del salario mínimo de México. En la evaluación del OISAD, el costo mensual combinado de los tres componentes de la CBI en 2019 es de P\$ 25.356,11. Dado que el salario mínimo mensual es de P\$ 3.080,40, alcanza para el 12,1% de la CBI, como se observa en [la página 21](#). En otras palabras, para comprar la CBI, son necesarios el equivalente a 8,2 salarios mínimos después de impuestos. En 2014, la CBI de la Universidad Iberoamericana determinó que el salario mínimo podía cubrir el 12,3% del costo. De ahí que la relación no haya cambiado en cinco años.
- **CBI y tipos salariales de manufactura.** Al medir la asequibilidad de la CBI por parte de los trabajadores del sector manufacturero, que suelen ser los trabajadores mejor pagados de la economía, hacemos una regresión del IPC estimado para 2019 para devolver el costo del IBC a los precios de 2018, y obtenemos un costo estimado de P\$ 24465. El salario directo por hora (sin contar impuestos, beneficios sociales o indirectos de la empresa) de todos los empleados en la industria manufacturera en México es el 70,2% del salario bruto. Utilizando los datos del tipo salarial de la ENIM, el pago directo por hora en dólares para 2018 es \$ 3,64 y en pesos es P\$ 69,98. Si convertimos esto en un ingreso mensual a 48 horas por semana, obtenemos un tipo salarial mensual neto de \$ 14.555,56, lo que muestra que ni siquiera los trabajadores mejor pagados de la economía pudieron pagar el IBC en 2018, ya que podrían sólo adquirir el 59,5% del mismo, como se ilustra en el cuadro de [la página 21](#) en dólares estadounidenses, menor al 60,9% proyectado para 2019. En cuanto al salario mínimo mensual de 2018 de P\$ 2.650,80, que es un ingreso neto, la asequibilidad de la misma CBI a precios de 2018 fue de 10,8%, menor al 12,1% de 2019 —como se ilustra en [la página 21](#)— resultante de la ganancia en términos reales mencionada anteriormente.
- Sin embargo, según INEGI, el 78% de todos los trabajadores asalariados ganaron cinco salarios mínimos o menos, sólo el 4% ganó más de cinco salarios mínimos y el 14% no reveló sus ingresos en 2019, como se ilustra en [la página 22](#) (INEGI: Indicadores estratégicos de ocupación y empleo, ENOE 2019). Por ello, podemos afirmar de manera muy conservadora que al menos el 85% de todos los trabajadores asalariados no podían pagar la CBI en 2018 o 2019.

- **Tipos de salario mínimo profesional y la zona franca fronteriza.** El salario mínimo de México tiene un "salario mínimo general" y un "salario mínimo profesional". Este último es el salario mínimo para 59 "profesiones, oficios y trabajos especiales" específicos. Esto se refiere a un nivel de 59 actividades específicas que no requieren un título universitario pero requieren algún grado de habilidad para realizar el trabajo. Estas actividades van desde choferes para el servicio de transporte público, electricistas, plomeros, albañiles, carpinteros, pintores, soldadores, oficinistas y costureras, entre otros. Los tipos de salario mínimo para estas actividades son típicamente alrededor de un 25% más altas para la actividad de menor salario que para el salario mínimo general.
- La nueva política de salario mínimo de México incluyó un aumento verdaderamente sin precedentes del 100 por ciento al salario mínimo general en todos los municipios de los seis estados que se ubican en la frontera México-Estados Unidos, una señal de que son posibles aumentos de esta magnitud. Se aumentó el salario mínimo general diario para el 2019 de \$ 88,36 a \$ 176,72 para 42 municipios. En este caso también se incrementaron los 59 salarios mínimos profesionales para equiparlos con el salario mínimo general en P\$ 176,72. Estos municipios representan el 6,5% de la población total de México, según el recuento intercensal del INEGI de 2015. La justificación transmitida por el gobierno para este fuerte aumento fue hacer de estos municipios fronterizos una zona franca especial con el objetivo de cerrar la brecha con los municipios / condados del lado estadounidense de la frontera. Sin embargo, no hay razón para justificar el hecho de que ahora no hay diferencia, en la región fronteriza, en la compensación entre un salario mínimo general y las 59 actividades que requieren habilidades específicas y que normalmente se compensan con tipos más altos. Por otro lado, los tipos del salario mínimo para las 59 actividades para el resto del país se incrementaron a una tasa menor en 2019 que el 16,2% para el salario mínimo general, que asciende al 9,1% de la tarifa vigente a finales de noviembre de 2017. Este problema se abordó con retraso de un año para 2020 cuando las 59 actividades se incrementaron a una tasa que en su mayoría oscila entre el 17% y el 20%.

De ello se desprende que los tipos salariales para el grupo de 59 deben aumentarse al mismo ritmo que el salario mínimo general para mantener un diferencial razonable en la compensación. Si no se soluciona esta incongruencia, el salario mínimo general alcanzará a los salarios mínimos profesionales. Dado que los salarios profesionales sólo se incrementaron 9% y el salario mínimo general 16,2% en 2019, y que en 2020 se aumentaron en 5% las 59 actividades y en 20% el salario mínimo general, este último eventualmente alcanzará los salarios que se pagan a personas que realizan trabajos que requieren habilidades más específicas y de mayor calificación. Por tanto, no está claro cómo esta política salarial busca reducir la pobreza. Incluso, si la política general de salario mínimo continúa aumentando su valor en términos reales en los años siguientes, ¿qué hará el gobierno con los 59 salarios mínimos profesionales? ¿Serán eliminados y así tendrán un salario mínimo único para todas las actividades? Desde la perspectiva de un salario digno, esto sólo tendría sentido si todos los salarios mínimos se incrementaran varios cientos por ciento para cerrar la brecha con el costo de la CBI tanto en la zona franca fronteriza como en el resto del país. Este es un escenario completamente irreal, incluso si se lleva a cabo de manera gradual durante el resto de la administración actual. Es muy positivo que el gobierno esté aumentando el salario mínimo significativamente por encima de la inflación, pero necesita desarrollar una justificación tanto para el salario general como para el mínimo profesional que claramente otorgue una mayor compensación a los oficios que requieren un conjunto específico de habilidades laborales.

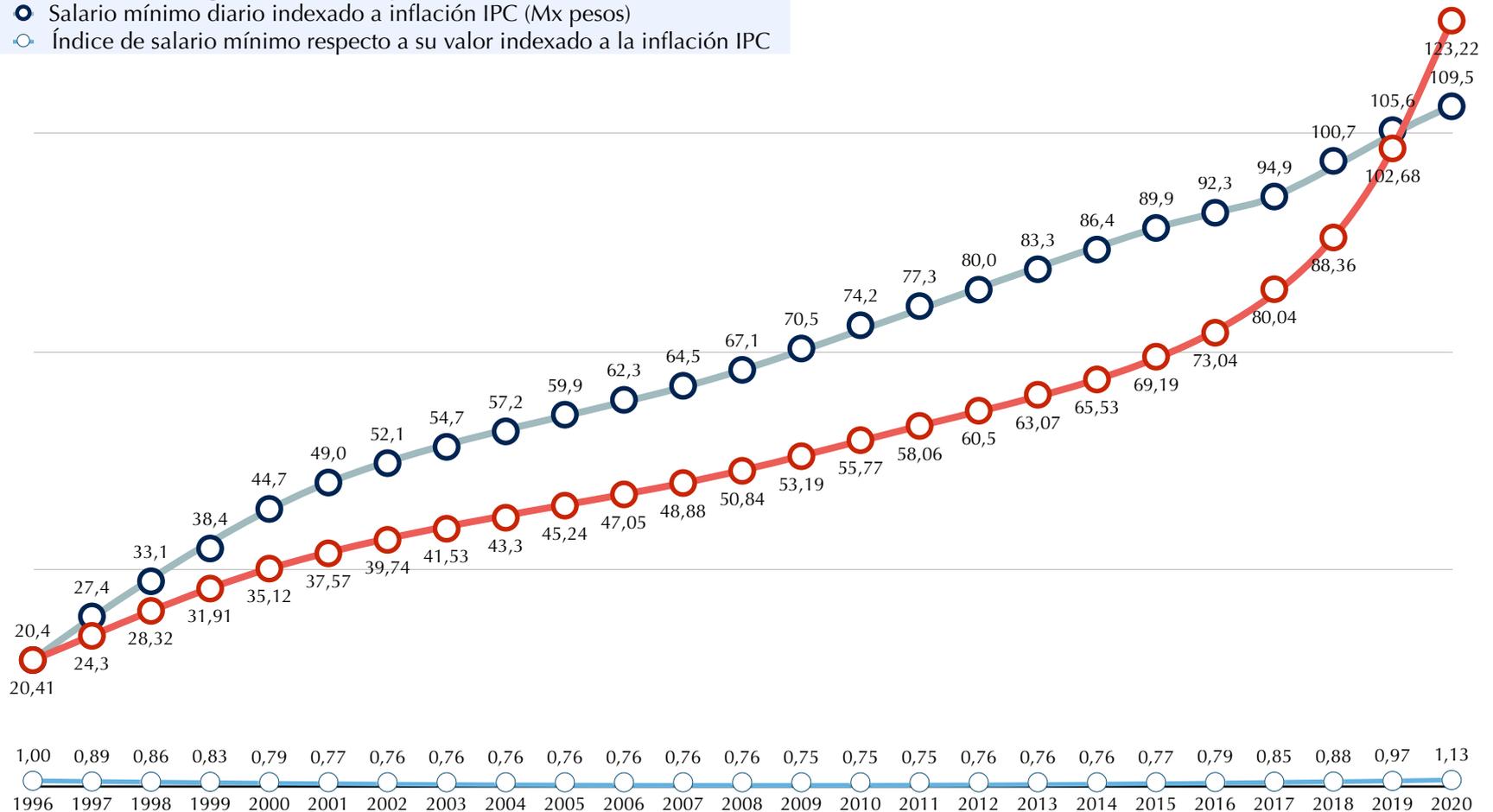
- **Perspectivas para la política salarial de México bajo el actual gobierno.** Reafirmamos nuestra valoración anterior de que se prevé que las condiciones sólo cambien marginalmente a mejor para los trabajadores debido a la ausencia de planes para reemplazar las estructuras de explotación actuales. La creación de un etos de salario digno en México requiere el compromiso de los sucesivos gobiernos durante al menos 25 años. El primer paso es que el gobierno actual desarrolle una legislación que establezca los mecanismos legalmente vinculantes necesarios para aumentar el salario mínimo anualmente en términos reales hasta que proporcione un nivel de vida digno. El gobierno ha cumplido claramente en 2019 y 2020 con su compromiso de aumentar significativamente el valor real de los salarios mínimos durante su mandato, pero no ha indicado ninguna intención de sentar las bases para el futuro al hacer de esta política una cuestión de ley. Sin duda, incluso con una legislación vinculante, no hay garantía de que los gobiernos futuros no intenten cambiar de dirección y dar marcha atrás en los logros obtenidos durante el gobierno actual. Brasil es un claro ejemplo de cómo la legislación de apreciación del salario mínimo promulgada por el gobierno de Lula ha sido hecha obsoleta por los gobiernos posteriores que retornaron a las políticas económicas del apoyo a la oferta que diezmaron la participación de los trabajadores en el ingreso durante décadas. Además, la pandemia de COVID-19 ha supuesto un verdadero desafío para todos los gobiernos y aún no sabemos si el gobierno de México cumplirá su palabra y priorizará su política de apreciación del salario mínimo o si, utilizando la pandemia como justificación, volverá a políticas que apoyen a los empleadores en detrimento de sus trabajadores.

Salarios mínimos en México en términos nominales y reales (IPC) 1996-2020

Perspectiva Doméstica |

Los salarios mínimos generales se erosionaron consistentemente desde 1996 hasta 2016, cuando comienzan a crecer por encima del IPC, finalmente superando la inflación en 13% en términos reales en 2020.

- Salario mínimo general diario (Mx pesos)
- Salario mínimo diario indexado a inflación IPC (Mx pesos)
- Índice de salario mínimo respecto a su valor indexado a la inflación IPC



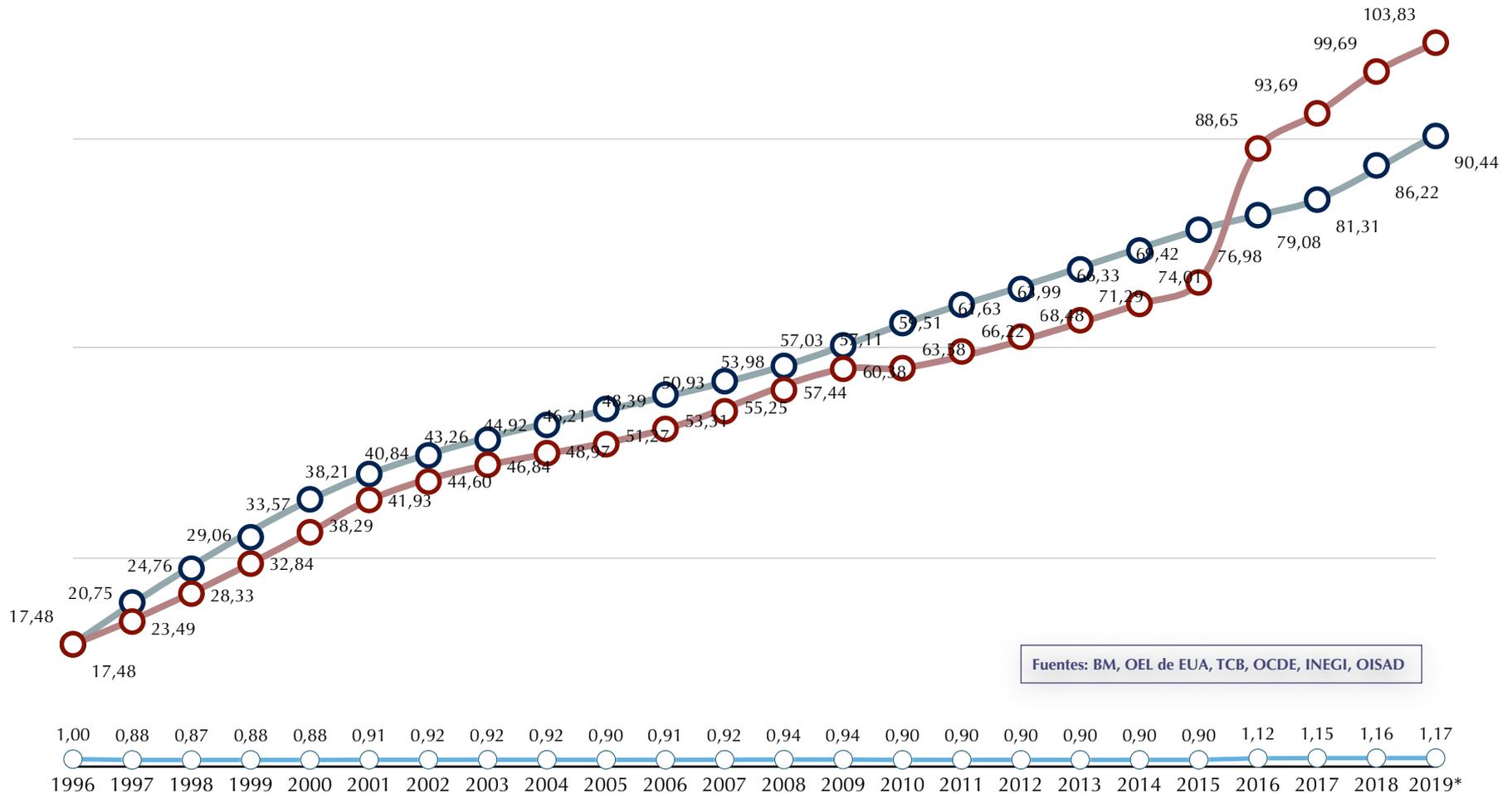
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Tipos salariales manufactureros en México en términos nominales y reales (IPC) 1996-2019

Perspectiva Doméstica |

Los tipos salariales/hora de manufacturera se erosionan constantemente desde 1996 hasta 2016, cuando comienzan a crecer por encima del IPC, terminando 17% por encima de su valor de 1996 en términos reales en 2019.

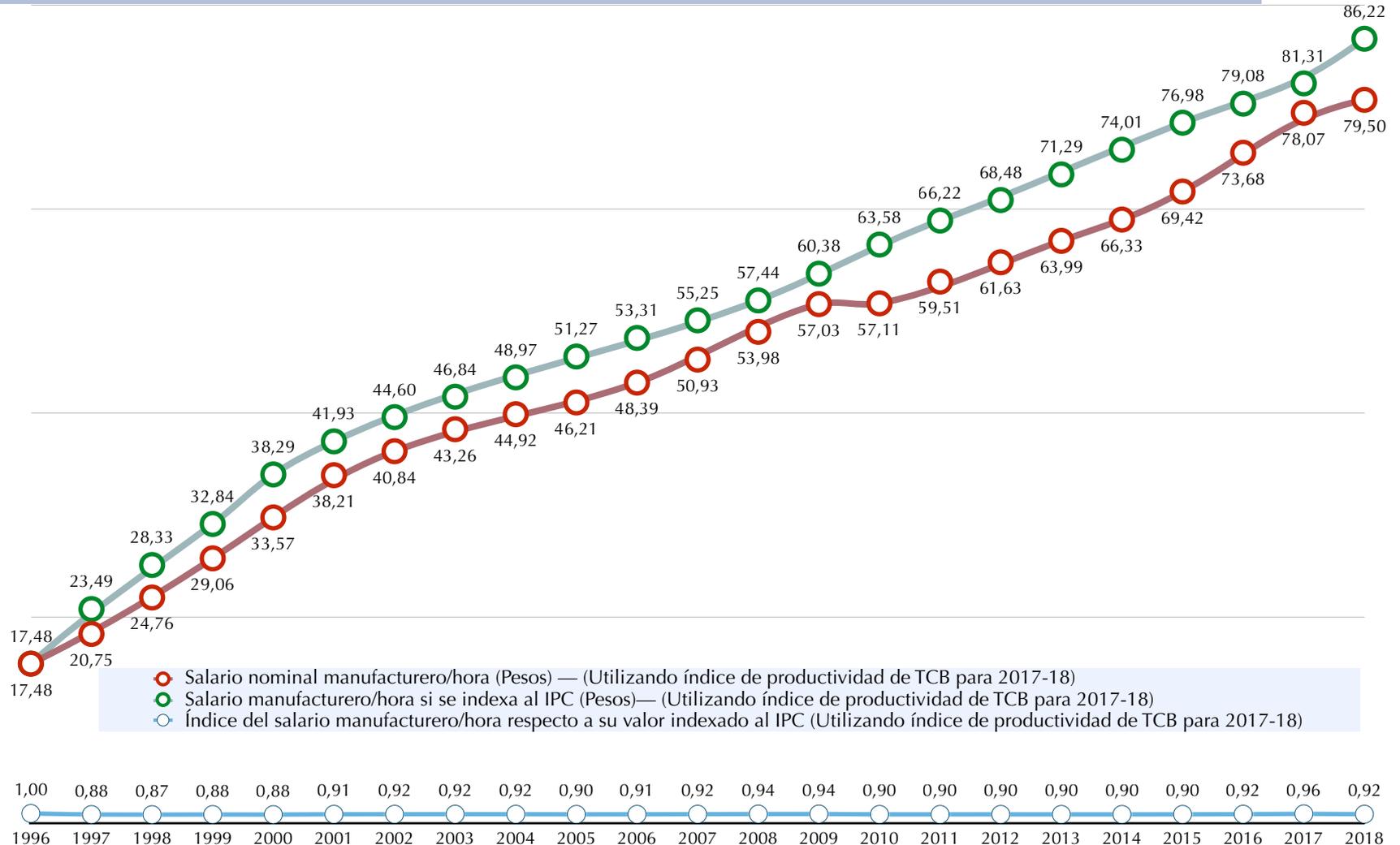
- Salario nominal manufacturero/hora (Pesos) — (Utilizando datos INEGI de 2016-18 + proyección para 2019*)
- Salario manufacturero/hora respecto si se indexa al IPC — (Utilizando datos INEGI de 2016-18 + proyección para 2019*)
- índice del salario manufacturero/hora respecto a su valor indexado al IPC — (Utilizando datos INEGI de 2016-18 + proyección para 2019*)



Tipos salariales manufactureros en México en términos nominales y reales (IPC) 1996-2018 (usando índices TCB)

Perspectiva Doméstica |

Al usar índices de productividad, de The Conference Board, para 2017 y 2018, los tipos salariales por hora de manufactura se erosionaron constantemente desde 1996. Luego crecen por encima del IPC en 2016 y 2017, pero caen nuevamente en 2018 para permanecer 8% por debajo de su valor de 1996 en términos reales.

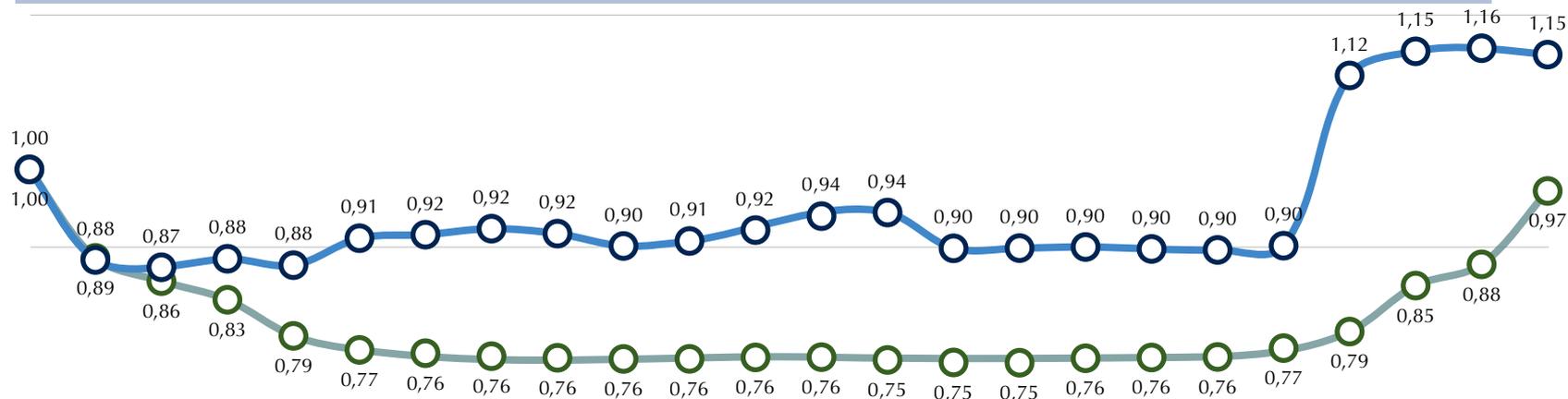


Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Índices de tipos salariales mínimos y manufactureros en México en términos reales (IPC) 1996-2019

Perspectiva Doméstica |

Tanto el salario mínimo como las tarifas horarias manufactureras se comportan de manera similar durante todo el período, con un crecimiento más fuerte de los tipos manufactureros a partir de 2016, que posteriormente se estabiliza, mientras que el salario mínimo mantiene un fuerte crecimiento.



- Índice del salario manufacturero/hora versus IPC — (Utilizando tipos de INEGI para 2017-18 + proyección 2019*)
- Índice del salario mínimo versus CPI

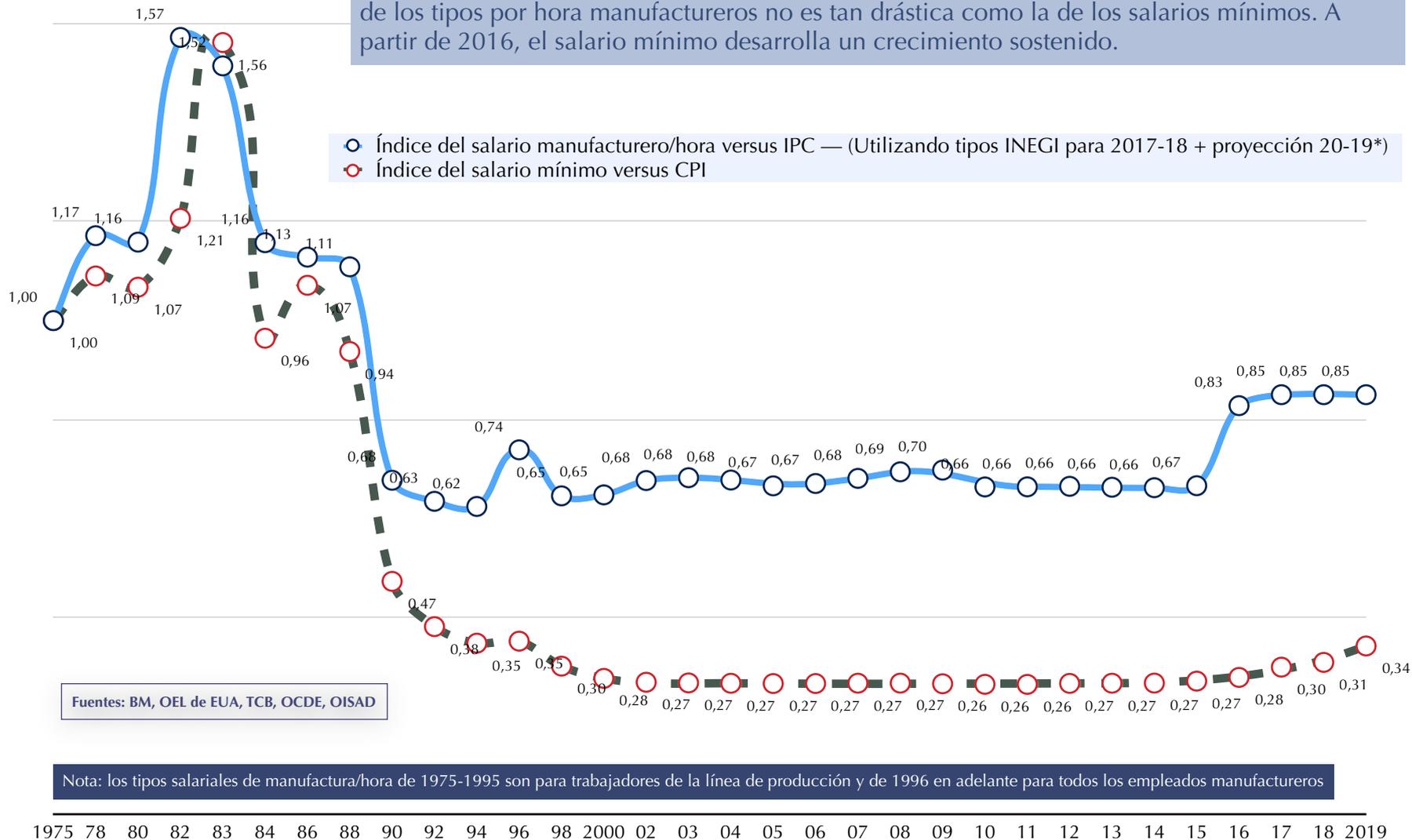
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, INEGI, OISAD

1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

Índices de tipos salariales mínimos y manufactureros en México en términos reales (IPC) 1975-2019

Perspectiva Doméstica |

Al observar el comportamiento de los salarios mínimos y los tipos por hora de manufactura desde 1975 en lugar de 1996, se muestra que la mayor parte de la dramática erosión salarial en términos reales ocurre entre 1982 y 1996, para luego estabilizarse en mesetas significativamente más bajas. Ambos índices se comportan de manera similar, pero la erosión de los tipos por hora manufactureros no es tan drástica como la de los salarios mínimos. A partir de 2016, el salario mínimo desarrolla un crecimiento sostenido.

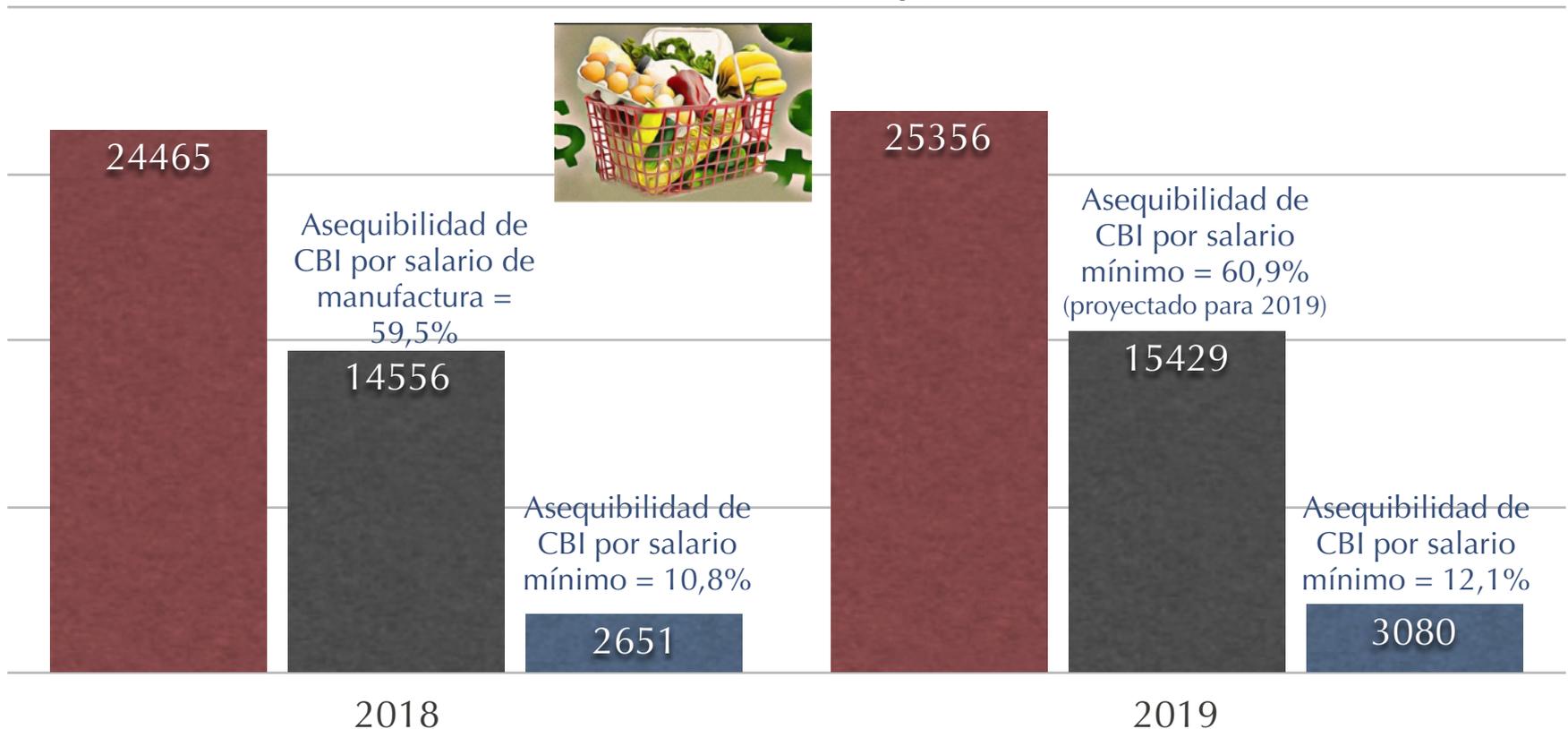


Perspectiva Doméstica | Salarios Mínimos y Manufactureros

Valor de los salarios desde una perspectiva doméstica en México
(respecto a lo mínimo necesario para disfrutar de una calidad de vida digna)

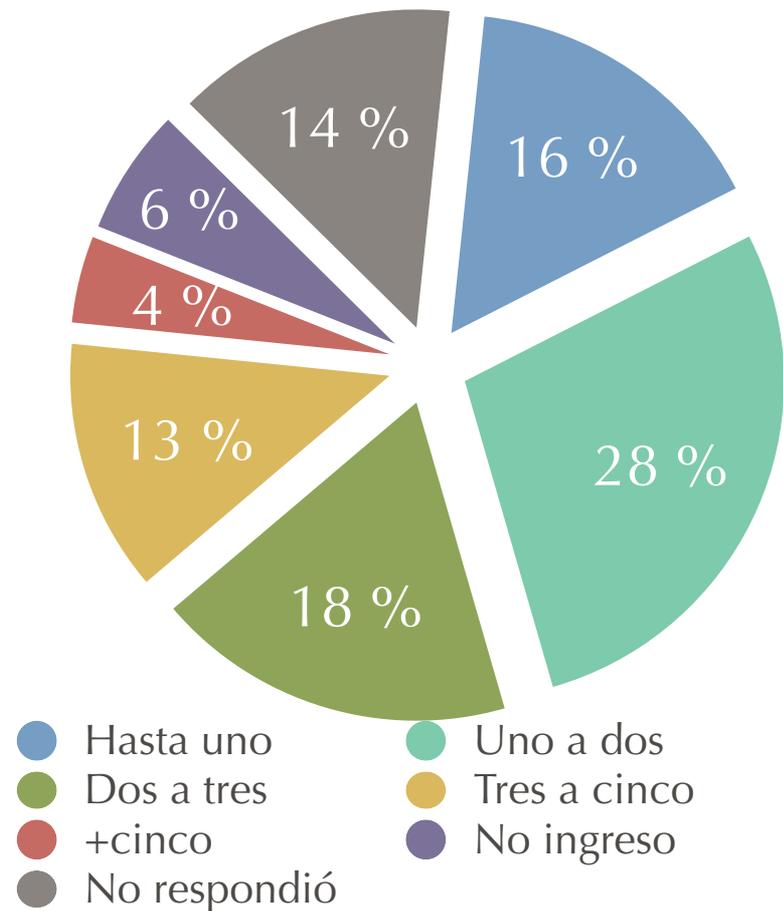
- Canasta Básica Indispensable (CBI) (costo mensual en pesos)
- Tipo salarial manufacturero mensual despues de impuestos y SS
- Salrario mínimo general mensual (en pesos)

Fuente: OISAD (ULSA-Jus Semper)



Distribución de asalariados en México por # de salarios mínimos (2019)

- ❖ Según el gobierno mexicano, el 74% de todas las personas empleadas ganaban no más de cinco salarios mínimos, pero se necesitan +8 salarios mínimos para adquirir la canasta.
- ❖ Nuestra estimado es que no más del 15% percibió lo suficiente para comprar la canasta en 2019.



Fuente: INEGI

Perspectiva Global

Efectos del TLCAN 1.0 en el sector de plantas de maquila de las cadenas globales de productos existentes en México y en el sector agrícola

- **TLCAN 1.0** Para los trabajadores mexicanos, el TLCAN ha sido desastroso para los trabajadores de los sectores manufacturero y agrícola, los dos principales sectores que participan en el TLCAN. El acuerdo ha sido particularmente pernicioso para los trabajadores en las maquiladoras de las cadenas globales de suministros que se desarrollaron como resultado del acuerdo comercial. Estas son sus principales características:
 - ➔ En 1976, antes del TLCAN, el sector tenía 448 plantas que empleaban a 74,500 trabajadores;
 - ➔ En 2019, después del TLCAN, el sector reportó 6,339 plantas que emplean a casi 3 millones de trabajadores, a precios de moderno trabajo esclavo;
 - ➔ El nivel de explotación, la violación de los derechos humanos y laborales, y los riesgos e inseguridad en el lugar de trabajo son los peores en todo el sector industrial, incluyendo el asesinato o la desaparición de miles de trabajadoras maquiladoras a lo largo de la frontera;
 - ➔ La razón principal para la deslocalización a México es, una vez más, los costos laborales de servidumbre que permiten a los empleadores maximizar el retorno de la inversión y el valor para los accionistas.
 - En cuanto al **sector agrícola**, los efectos muy perniciosos del TLCAN destruyeron o redujeron la calidad de vida de millones de personas en los tres países, particularmente en el sector agrícola debido a los agronegocios. Pero fue en México donde se infligió el mayor daño. Como resultado:
 - ➔ El TLCAN liberalizó el maíz y muchos otros productos como el azúcar y los frijoles;
 - ➔ Las corporaciones de agronegocios (Cargill, ADM ...) inundaron el mercado con productos subsidiados a precios inferiores al costo de producción en México;
 - ➔ Para 2006 se perdieron más de dos millones de empleos agrícolas, incluidos 1,7 millones de pequeños agricultores, y los trabajadores, los agricultores y sus familias se vieron obligados a abandonar el campo;
 - ➔ Debido a que dos millones perdieron sus empleos, ocho millones perdieron su modus vivendi, ya que la familia mexicana promedio tiene cuatro miembros.
- La destrucción de la calidad de vida en México obligó a las familias mexicanas a abandonar sus ciudades con tres opciones:**
- ➔ mudarse a los barrios marginales de las grandes ciudades de México y buscar trabajo, principalmente en la economía informal, con salarios de moderno trabajo esclavo;
 - ➔ Emigrar a Estados Unidos;
 - ➔ o unirse a las filas de personas que trabajan para los carteles de la droga y otras formas de crimen organizado.

El efecto potencial del próximo TLCAN 2.0 en los salarios mexicanos

El TLCAN 2.0 está diseñado para profundizar las estructuras de explotación y depredación de los recursos humanos y naturales mexicanos, para extraer valor en los circuitos de capital desarrollados desde el TLCAN 1.0 en beneficio exclusivo de las corporaciones globales y sus socios domésticos en México. El acuerdo discutido a puerta cerrada en lugar de en un “Parlamento Abierto”, incorpora dos nuevas disposiciones laborales importantes, una potencialmente positiva y otra potencialmente negativa.

✓ **Una nueva disposición laboral potencialmente positiva si se hace valer:**

- ➔ Una nueva reforma laboral de México ha incorporado el Convenio 98 de la OIT sobre el “derecho de sindicación y de negociación colectiva”.
- ➔ Con su ratificación por el Congreso, México ha ratificado los Ocho Convenios Fundamentales de la OIT. Mas si no se hacen cumplir, como generalmente sucede, pierden sentido.
- ➔ En línea con la convención 98, el texto 2.0 del TLCAN incluye ganancias modestas pero significativas en las normas laborales. La principal es: “Reglas para terminar con los “contratos de protección” y supresión de salarios" en México”;
- ➔ Si esto se hace valer, podría marcar una diferencia real con el tiempo para aumentar los salarios mexicanos, lo que también reduciría los incentivos para relocalizar empleos a México;
- ➔ El monitoreo por parte de las ONG indica que prevalecen las cosas como de costumbre y que los derechos de los trabajadores continúan siendo violados sistemáticamente ([Para mayor detalle véase: Public Citizen on NAFTA and New NAFTA, 1994 NAFTA vs. Trump 2018 NAFTA 2.0 vs. 2019 New NAFTA](#)) y [Statement: Susana Prieto Terrazas on Panista Persecution Against Defense of Workers Rights](#)).
- ➔ Hasta ahora, el texto 2.0 del TLCAN carece de los términos de supervisión o aplicación necesarios para que las reglas marquen la diferencia para los trabajadores. Si esto cambia y se hacen cumplir las nuevas reglas, sería muy positivo.
- ➔ El Acuerdo ha sido ratificado por México, Canadá y EUA y ahora es el acuerdo vigente desde el 1o. de julio de 2020.
- ➔ Todavía existe un amplio escepticismo sobre la aplicación de los convenios de la OIT y las disposiciones del TLCAN 2.0 para proteger los derechos laborales. El gobierno mexicano se ha comprometido a materializar las disposiciones en el presupuesto del gobierno mexicano que respaldarían los cambios de política, incluyendo promesas para defender los derechos laborales y aumentar el salario mínimo mexicano. Hasta ahora, el gobierno mexicano ha aumentado el salario mínimo como lo prometió.

El efecto potencial del próximo TLCAN 2.0 en los salarios mexicanos

❖ Una nueva disposición laboral potencialmente muy negativa si se materializa - Una nueva disposición de Reglas de origen para la industria de vehículos automotores - **Artículo 7** (APÉNDICE — DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS REGLAS DE ORIGEN ESPECÍFICAS POR PRODUCTO PARA MERCANCÍAS AUTOMOTRICES):

- ➔ Las partes acordaron un Valor de Contenido Laboral (VCL) de 40 por ciento para vehículos de pasajeros y 45 por ciento para camiones ligeros y pesados;
- ➔ El 40/45 por ciento del valor de los automóviles y camiones livianos y pesados debe ser producidos por trabajadores que perciban no menos de (dólares) \$16 / hora para cumplir con la “regla de origen” en América del Norte para gozar de un arancel cero;
- ➔ Al menos dos tercios (67%) (30% del 45/40 por ciento de VCL) deben provenir de materiales de altos salarios y gastos de manufactura, no más del 11 por ciento de gastos de ensamblaje de altos salarios y no más del 22 por ciento de tecnologías de altos salarios gastos.
- ➔ El problema subyacente y principal es que es muy difícil calcular su efecto real, pues sólo las empresas automotrices saben con precisión dónde se fabrica cada parte de su producto y todavía no existe un proceso para medir este efecto.

El problema de mucho mayor envergadura es el potencial de ser una arma de dos filos:

Esto podría ser muy positivo al presionar a las corporaciones para que aumenten los salarios en México, pero también puede ser un caballo de Troya de la Administración Trump contra México de seguir en el poder;

- ➔ En 2016—los datos más recientes disponibles—la paga directa por hora en la industria automotriz fue: México \$ 3,14 / hora, EUA \$ 37,22 y Canadá \$ 27,28 en dólares EUA.
- ➔ Las brechas en los salarios reales PPC en manufactura, y específicamente en la industria automotriz, son tan enormes que tomaría al menos dos décadas cerrar por completo las brechas de igual paga por igual trabajo en términos PPC.

Un escenario potencialmente positivo:

- ➔ El nuevo gobierno mexicano se comprometió a recuperar los salarios reales y ya ha aumentado el salario mínimo en 2019 en 16,2%, y en 2020 en 20%, lo que no tiene precedentes;
- ➔ Incluso si realizamos un supuesto simplista y aplicamos el aumento real para 2020 del 20% a los salarios de la industria automotriz y proyectamos alcanzar un salario nominal de sólo \$ 16 / hora, nos tomaría aproximadamente nueve años alcanzar el umbral automotriz si todos los supuestos (inflación, PPC, tipos de cambio) se materializan, como se muestra en [la pagina siguiente](#);

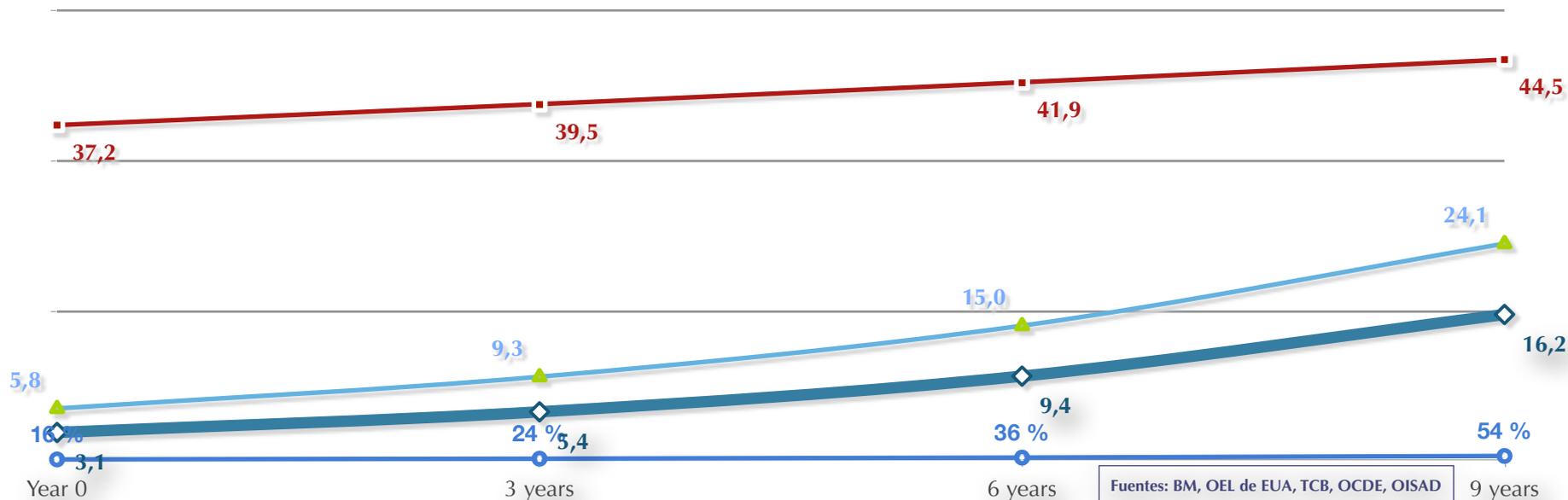
Perspectiva Global | Manufactura

El efecto potencial del próximo TLCAN 2.0 en los salarios mexicanos

Un efecto potencialmente positivo para presionar el incremento de los salarios mexicanos en la industria automotriz con el TLCAN 2.0 puede convertirse en una arma de dos filos con Trump.

- Conociendo a Trump, de seguir en el poder por otro período, podría exigir fácilmente que una parte de la producción automotriz de México se transfiriera a EUA porque el VCL de \$ 16 / hora no se cumplió en México.

Proyección a nueve años de los tipos salariales por hora de México (costos de compensación total) de los trabajadores automotrices en México - (incremento anual promedio de 20% hasta alcanzar el umbral de \$ 16 / hora de vehículos de motor en TLCAN 2.0)



◇ Salario nominal de México (S) — Incremento promedio 20% anual
 ○ Rango de homologación lograda

■ Salario EUA

▲ Salario Real PPC México

Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados

Perspectiva Global | Manufactura

- **Trayectoria salarial manufacturera desde 1975:** Como se muestra en el cuadro de [la página 29](#), el Idx-Hm de México entre 1975 y 2018 para los trabajadores de la línea de producción en la industria manufacturera alcanza su mejor posición en 1981 con un índice de 43 para luego erosionarse rápidamente hasta alcanzar una meseta cuando el TLCAN entra en vigor en 1994, para luego permanecer en una línea plana hasta 2016-18 cuando parece empezar a recuperarse. Bajo el mantra de las políticas económicas neoliberales, los tipos de salario real manufacturero de México sufren una erosión sistemática que pierde gradualmente más de la mitad de su valor. De esta forma, en 1996 los tipos salariales reales cayeron a su peor nivel desde 1975, con un índice de homologación de apenas 19 con sus contrapartes estadounidenses, oscilando entre 19 y 21 índices durante dieciocho años hasta que parecen mejorar en 2016.
- **Comparativo con Sudcorea.** El caso de Sudcorea, incluido en las [páginas 30 y 31](#), muestra claramente la gran diferencia en el desempeño de los tipos salariales para todos los empleados en manufactura en su homologación con las de sus contrapartes estadounidenses frente a los tipos salariales de México. Sin embargo, debido a que sólo se remontan a 1996, su desempeño no es tan dramático como el de los tipos salariales de línea de producción en informes anteriores, que comienzan en 1975. Para los trabajadores de línea de producción, el resultado de Sudcorea no podría ser más divergente con el de México, porque su índice de homologación en 2009 fue casi tres veces mayor que el de México (65 sobre 23), mientras que en 1975 el índice de homologación de Sudcorea fue apenas el 30% del de México (11 frente a 37).

Este contraste se hace más evidente cuando se compara la proporción mutua de los tipos salariales reales PPC de ambos países entre 1975 y 2009. En 1975, los tipos salariales reales de línea de producción de México eran 3,5 veces los de Sudcorea. Para el año 2009 se observa una relación inversa, pues los salarios sudcoreanos fueron 2,9 veces los mexicanos. En cuanto a los de todos los empleados en manufactura, en 1996 los tipos salariales reales de México eran el 40% de los de Sudcorea, pero para 2018 habían caído a sólo el 33% ([página 31](#)). Esto pone en evidencia cómo un estado comprometido con el bienestar social puede hacer que los salarios reales alcancen el nivel de los de las mayores economías. En lugar de entregar su mercado laboral a las directrices del Consenso de Washington para aplicar un modelo de moderno-trabajo-esclavo, Sudcorea eligió el desarrollo endógeno mediante el fortalecimiento de la demanda agregada de su mercado doméstico y la apertura sólo de los sectores económicos competitivos, lo que llevó a Sudcorea a hacerse competitiva también en los mercados globales (Alice H. Amsden: *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialisation*, Oxford University Press, 1989) y Álvaro de Regil Castilla: [Corea del Sur y su tortuoso sendero del salario digno](#), Una valoración LISDINYS De Salarios Dignos. La Alianza Global Jus Semper, Octubre 2013.

Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados

Perspectiva Global | Manufactura

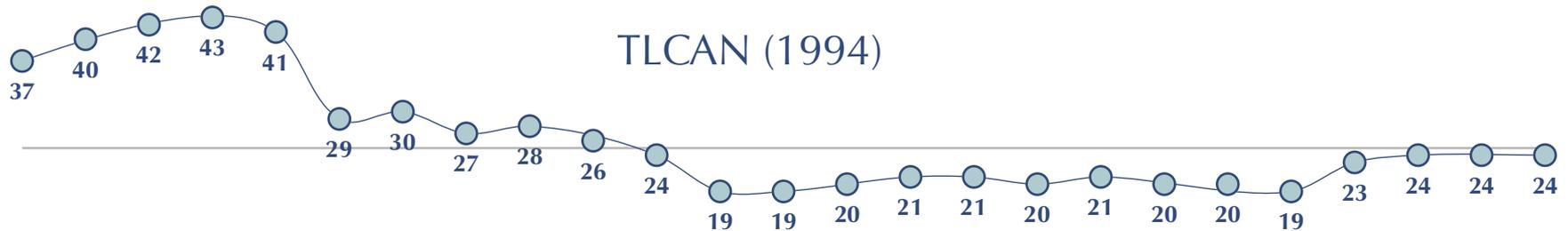
Cómo se han diezmando los salarios en México a lo largo del tiempo (Antes y después del TLCAN)

Índices de homologación de los tipos salariales por hora en el sector manufacturero



○ EUA

● México



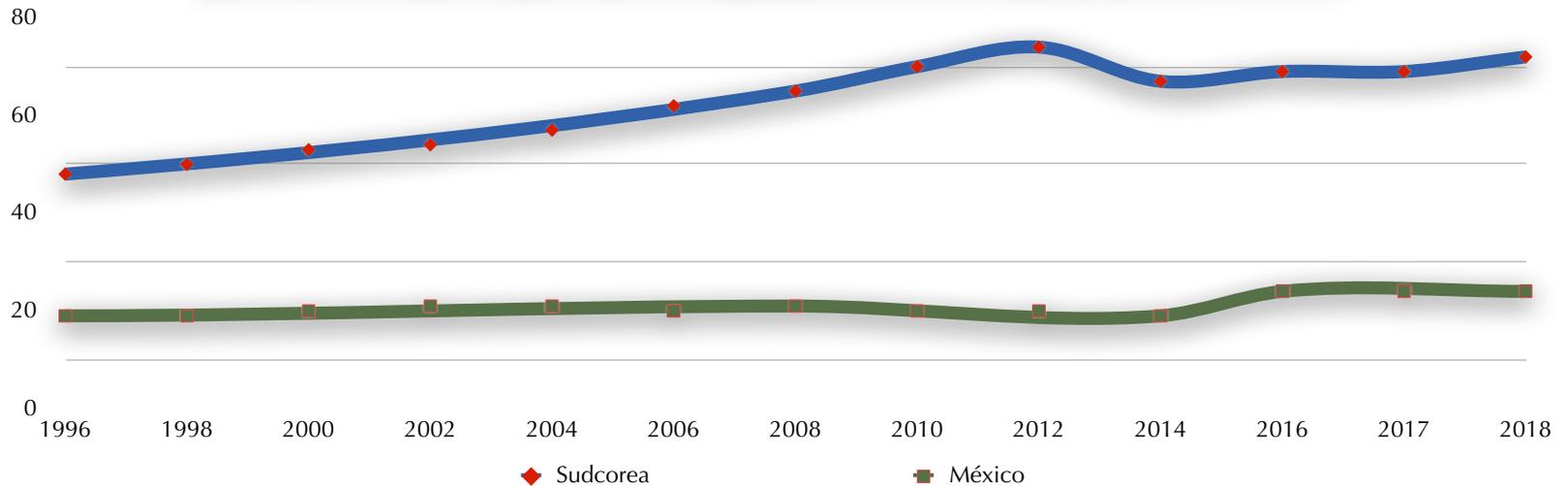
1975 1978 1980 1981 1982 1984 1986 1988 1990 1992 1994 1996 1998 2000 2002 2004 2006 2008 2010 2012 2014 2016 2016 2017 2018

Notas: los tipos salariales por hora de manufactura de 1975-1995 son para trabajadores de línea de producción y de 1996 en adelante para todos los empleados en manufactura. Si utilizamos los índices de productividad TCB, el Idx-Hm se mantendría en 19. Creemos que los datos de la encuesta ENIM utilizados en la gráfica, la misma fuente utilizada para todos los años anteriores, es el indicador de mayor realismo.

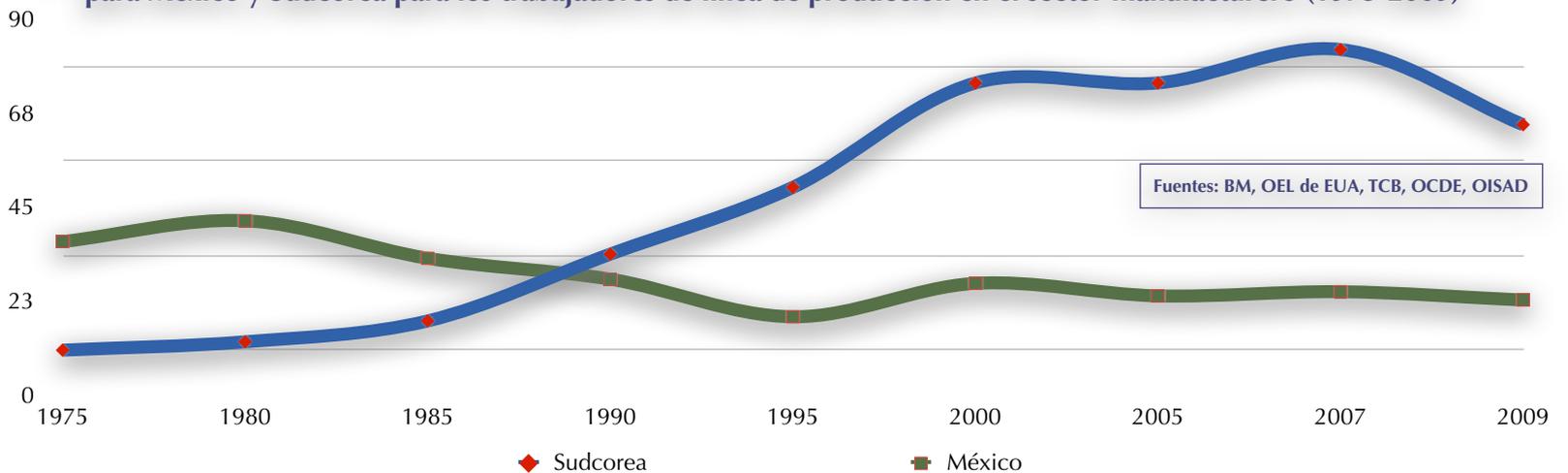
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados

Comparativo de índices de homologación en términos PPC de tipo salarial real por hora con tipo salarial equivalente de EUA para México y Sudcorea para todos los empleados en el sector manufacturero (1996-2018)



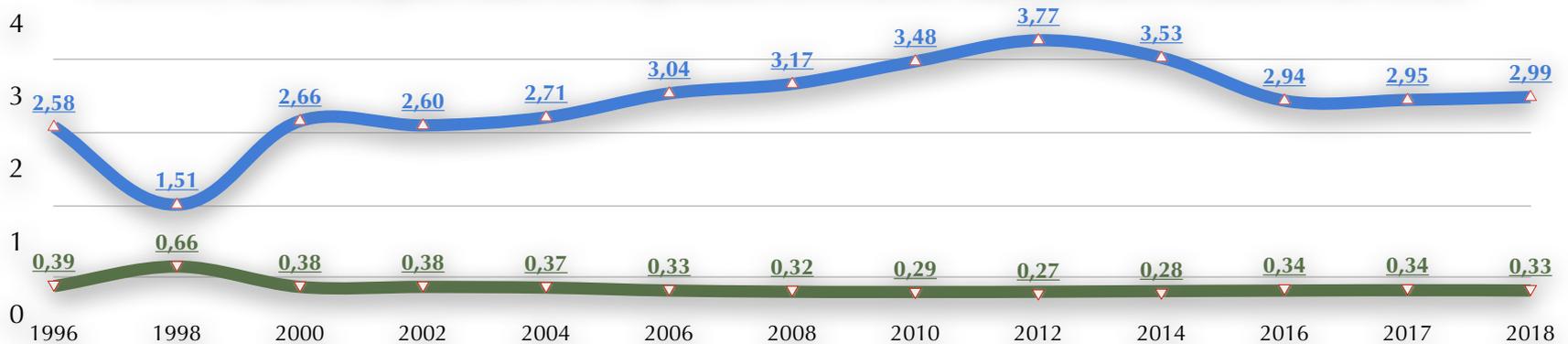
Comparativo de índices de homologación en términos PPC de tipo salarial real por hora con tipo salarial equivalente de EUA para México y Sudcorea para los trabajadores de línea de producción en el sector manufacturero (1975-2009)



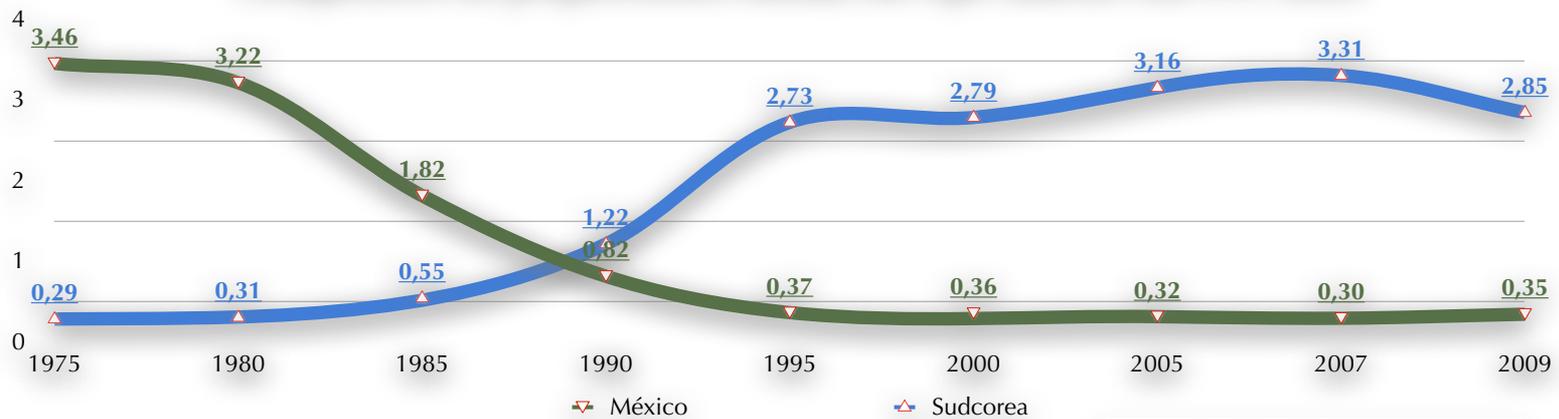
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados

Comparativo de proporciones mutuas del tipo salarial real PPC entre México y Sudcorea para todos los empleados en el sector manufacturero (número de veces)



Comparativo de proporciones mutuas del tipo salarial real PPC entre México y Sudcorea para todos los empleados en el sector manufacturero (número de veces)



▽ México

△ Sudcorea

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

Homologación de PPC de los tipos salariales manufactureros en México respecto a los tipos equivalentes de EUA y países seleccionados

Perspectiva Global | Manufactura

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 50).**

■ El historial de México desde 1996 expuso una política estatal deliberada para mantener los salarios reales de moderno trabajo esclavo entre 1996 y 2015. Sin embargo, la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de políticas consistentes del apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Por primera vez, el salario mínimo se incrementó 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 9,6%, incluyendo 3,9% para compensar la tasa de inflación estimada del IPC. El mismo criterio se aplicó para 2018, para un aumento total del salario mínimo del 10,4%, incluido un 3,9% para compensar el IPC. En 2019, el nuevo gobierno de México, prometiendo implementar una sólida política de recuperación del salario mínimo, lo aumentó 16,2%, incluido 5% para compensar el IPC y 20% en 2020, incluido el 5% para compensar la inflación. Estos cambios parecen tener un impacto positivo directo en los salarios manufactureros en términos reales y en su homologación con los salarios equivalentes de EUA. Entre 2015 y 2018 el tipo por hora de manufactura en moneda local aumentó 43,6%, y 18,3% en dólares EUA después de contabilizar una erosión del peso de 17,6%, que, a pesar de una inflación anual promedio de 4,6% para el período, permitió que el factor de conversión PPC para consumo privado cayera 9,9%. La combinación de estos componentes permitió al Idx-Hm ganar cinco puntos, a 24 en 2016 y luego permanecer en este nivel en 2017 y 2018.

■ Entre las seis economías que mejoraron su posición de homologación del salario digno, los principales factores fueron el aumento sustancial de sus tipos salariales por hora en moneda local combinado con una reevaluación de su moneda o una disminución de su costo de vida en términos de PPC para consumo privado. En el caso de los tres países de la eurozona (Francia, Alemania e Italia), fue específicamente la combinación del aumento de sus salarios por hora con una revalorización del euro del 4,8%. Esto permitió a Francia e Italia aumentar su Idx-Hm dos puntos (a 104 y 95 respectivamente) y Alemania un punto, a 126. Esta combinación sirvió para compensar el aumento de su costo de vida PPC, que promedió 4,3%, y aumentar su ventaja sobre el incremento del 1,8% de los tipos por hora EUA en términos reales. Un comportamiento similar tuvo lugar en el caso de Singapur y Corea del Sur, que promediaron un aumento de sus tipos por hora en moneda local del 6,3%, revaloraron sus monedas en 2,6% en promedio y aumentaron su costo de vida PPC en un promedio de sólo 1,6%. De esta manera, superaron claramente el aumento del 1,8% del tipo por hora de EUA en manufactura y, por tanto, aumentaron su Idx-Hm en seis y tres puntos a 89 y 72 respectivamente en 2018. De hecho, el Idx-Hm 89 de Singapur es su mejor registro desde 1996. Australia, por el contrario, devaluó su moneda, pero logró la mayor mejora de su Idx-Hm entre las 41 economías en nuestros informes al aumentarla nueve puntos a 90 Eq-Idx, que es igual a su mejor posición alcanzada en 2014. Esto fue el resultado de un fuerte aumento (6,6%) de su tipo por hora en moneda local y una devaluación de la moneda del 2,5%, lo que contribuyó a una caída de su costo de vida de PPC de 2,9%.

■ Entre las cuatro economías que perdieron terreno, Canadá fue la peor, perdiendo tres puntos (82 Idx-Hm), seguida del Reino Unido (69 Idx-Hm) y España (72 Idx-Hm), cada una perdiendo 2 puntos y Turquía perdiendo un punto (38 Idx-Hm). El descenso de Canadá fue el resultado directo de una caída poco común de su tipo por hora en manufactura en moneda local, con un cambio mínimo en su costo de vida PPC y en el tipo de cambio. España perdió dos puntos también como consecuencia de una caída del 0,6% de su tipo por hora en euros —el único país de la eurozona que registra una caída— y un aumento significativo de su coste de vida PPC del 5,1%. El Reino Unido también perdió dos puntos debido a un aumento de sólo el 0,6% de su tipo salarial por hora en moneda local y un aumento del 4,2% de su PPC, a pesar de una revalorización del 3,7% de la libra. Por último, Turquía también perdió un punto debido a una fuerte devaluación de la lira del 24,5%, a pesar del fuerte aumento del tipo por hora en moneda local del 13,2% y una fuerte caída del 14,2% de su coste de vida PPC.

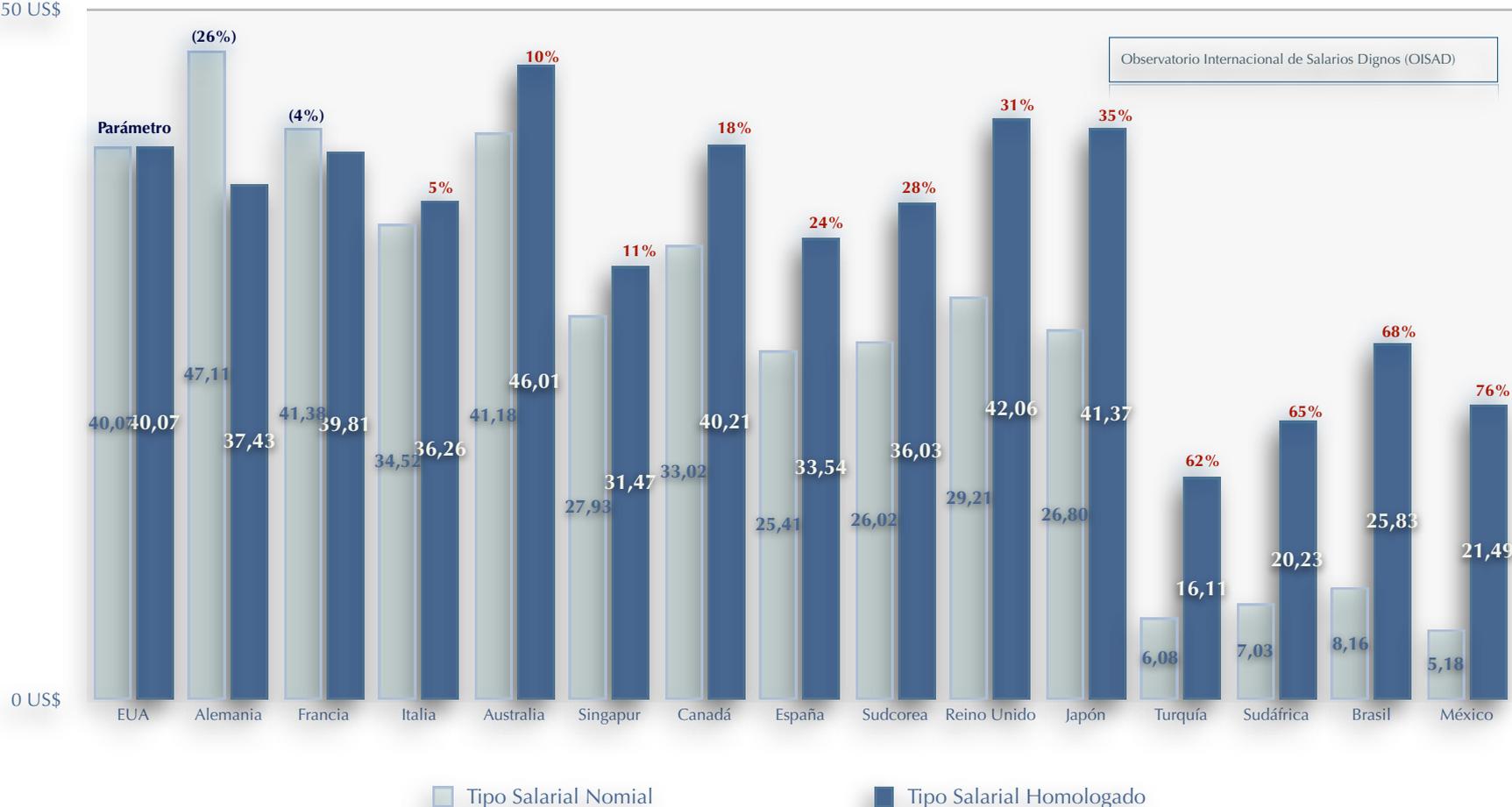
■ Entre las economías sin cambio en su Idx-Hm, Brasil logró mantenerse con un índice de 32, el mismo desde 2016, debido a la fuerte devaluación de su moneda en un 12,7%, la fuerte caída de su coste de vida PPC de 11,6% y un aumento de su tarifa por hora en moneda local del 2,4%, que es ligeramente superior al aumento del 1,8% de la tarifa por hora de EUA. México aumentó su Idx-Hm, pero no lo suficiente para ganar un punto, por lo que se mantuvo en 24 puntos (en números redondos), que es el mismo que en 2016 y 2017. México aumentó su tipo por hora en moneda local en un significativo 6,4%, pero experimentó una devaluación de la moneda del 1,6% y un aumento del 0,6% en su costo de vida PPC pasando de un índice de 23,6 a un índice de 24,1. Aunque México parece estar mejorando su índice, ha ganado sólo cinco puntos desde 1996, lo que es poco significativo en relación con el período de valoración de 22 años. Japón no experimentó cambios en su Idx-Hm debido a un aumento de la PPC del 1,3%, un pequeño aumento en moneda local (0,9%) y una reevaluación de la moneda del 1,6%. Por último, Sudáfrica no registró cambios en su Idx-Hm debido al incremento de la PPC del 2,8%, que neutralizó el aumento en moneda local (3,8%), y la mínima revalorización de sólo 0,8%. Aunque esto permitió que Sudáfrica se mantuviera en su índice más alto registrado desde 1996, su mejora en homologación ha sido de solo cinco puntos desde 2010.

■ Más allá del contexto de este análisis, debemos tomar consciencia 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 tomen consciencia 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 reaccionará 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.

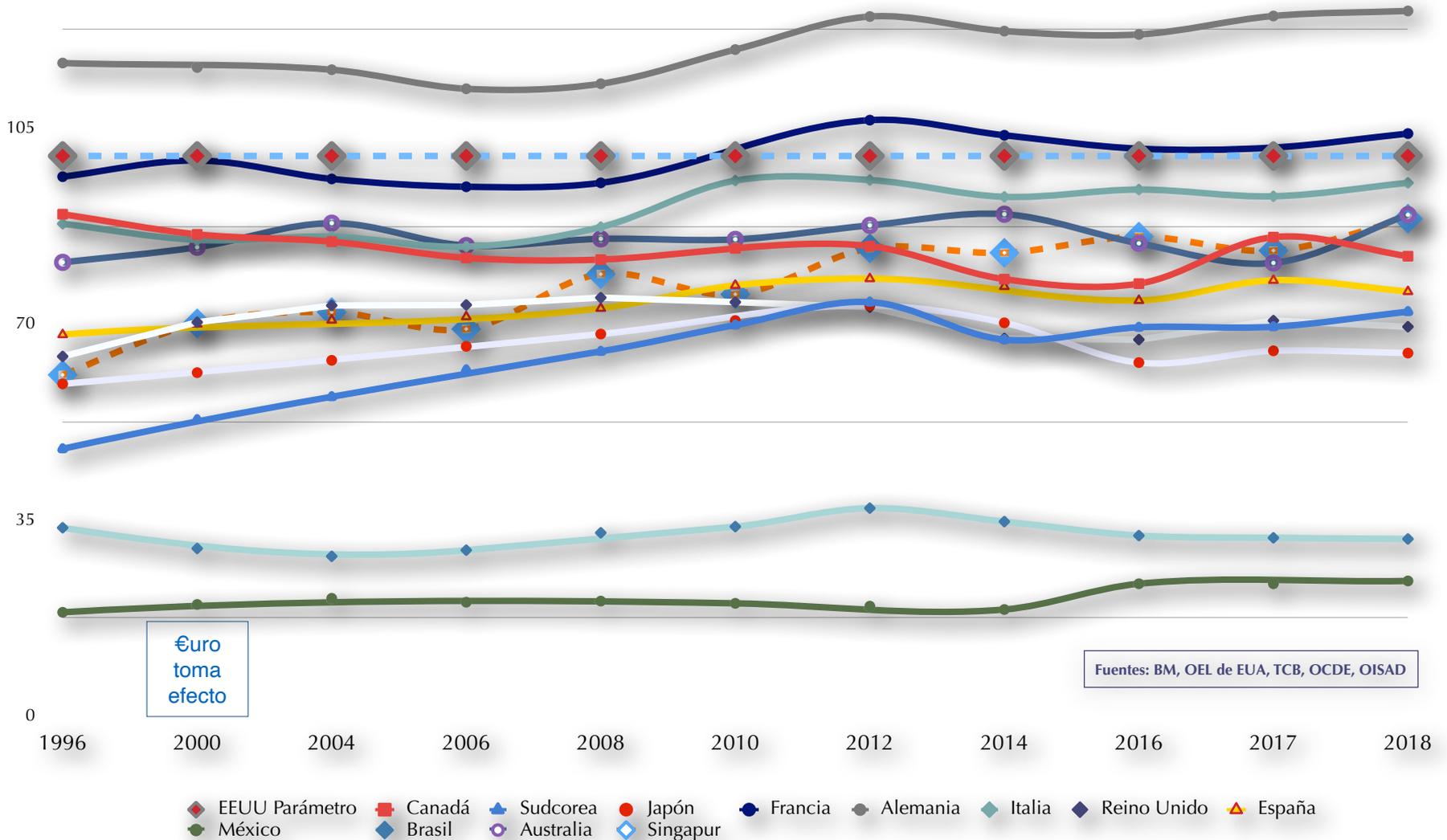
x U.S. Bureau of Labor Statistics, August 2013 and The Conference Board (TCB), International Labor Comparisons Program - Manufacturing Hourly Compensation Costs, February 2018.

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.

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

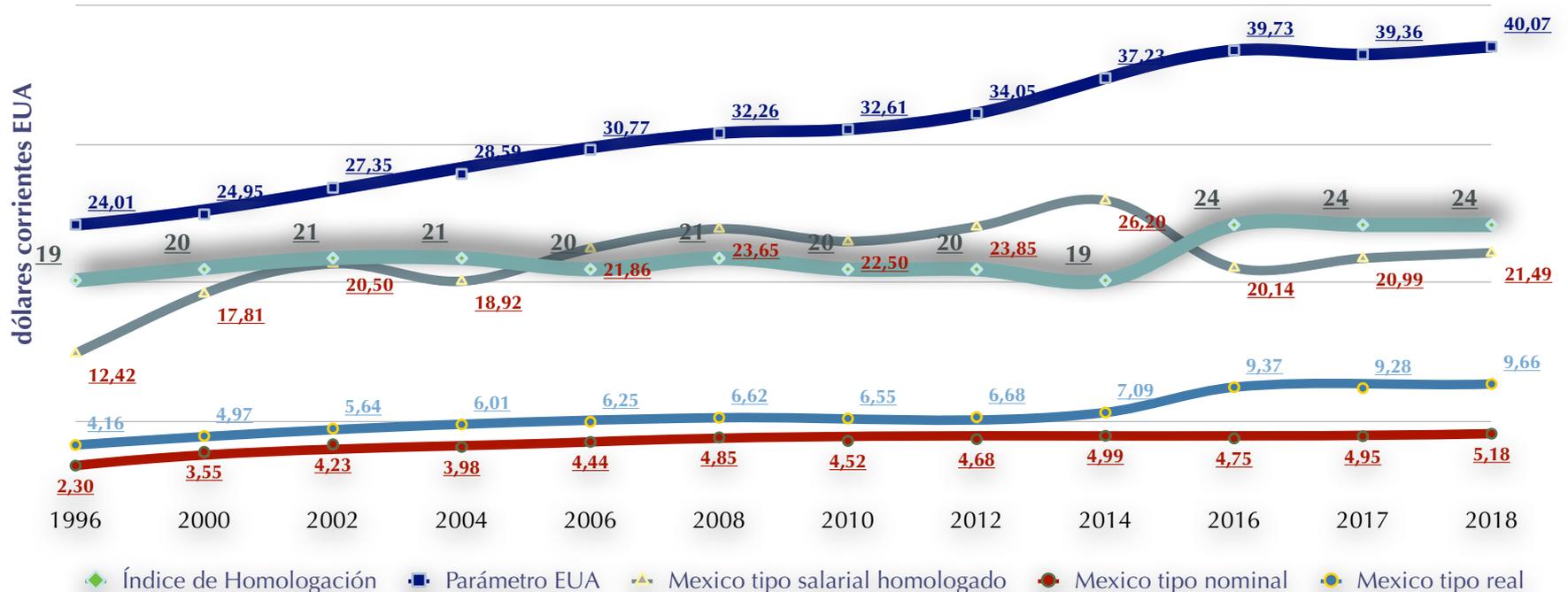
De las doce economías de este informe con datos desde 1996, Alemania sigue teniendo la mejor posición con una creciente ventaja en homologación sobre EUA en términos reales de PPC en sus tipos salariales por hora, seguida de Francia con una ventaja de cuatro puntos sobre los tipos salariales de EUA. Todos los demás países continúan registrando brechas salariales con respecto a los tipos salariales de manufactura equivalentes en EUA. Seis de los doce países de este gráfico mejoraron su posición en 2018 con respecto a 2017 aumentando su ventaja (Alemania y Francia) o disminuyendo sus brechas salariales (Italia, Singapur, Corea del Sur y Australia). Brasil y México se mantienen con la misma brecha desde 2016. Solo Canadá, Reino Unido, España y Turquía aumentaron sus brechas respecto al año anterior. México y Brasil continúan registrando las mayores brechas salariales.



Perspectiva Global | Manufactura

La gráfica debajo proporciona una ilustración completa del comportamiento de los tipos salariales de México para todos los empleados en manufactura en comparación con los tipos salariales equivalentes de EUA desde 1996. Los tipos salariales homologados aumentan a medida que los tipos salariales nominales de EUA sostienen su crecimiento. El Índice de homologación de México (Idx-Hm) permanece en una línea plana desde 1996 hasta 2015, oscilando entre un índice de 19 y 21 como resultado directo de una política económica deliberada depredadora de los salarios para luego contenerlos al mismo nivel. Subsecuentemente, los tipos de México parecen aumentar en términos reales a partir de 2016 y estabilizarse en un nivel ligeramente más alto, que debería esperar algún aumento en 2019.

Brecha entre tipo salarial manufacturero/hora e índice de homologación PPC con tipo salarial real con EUA

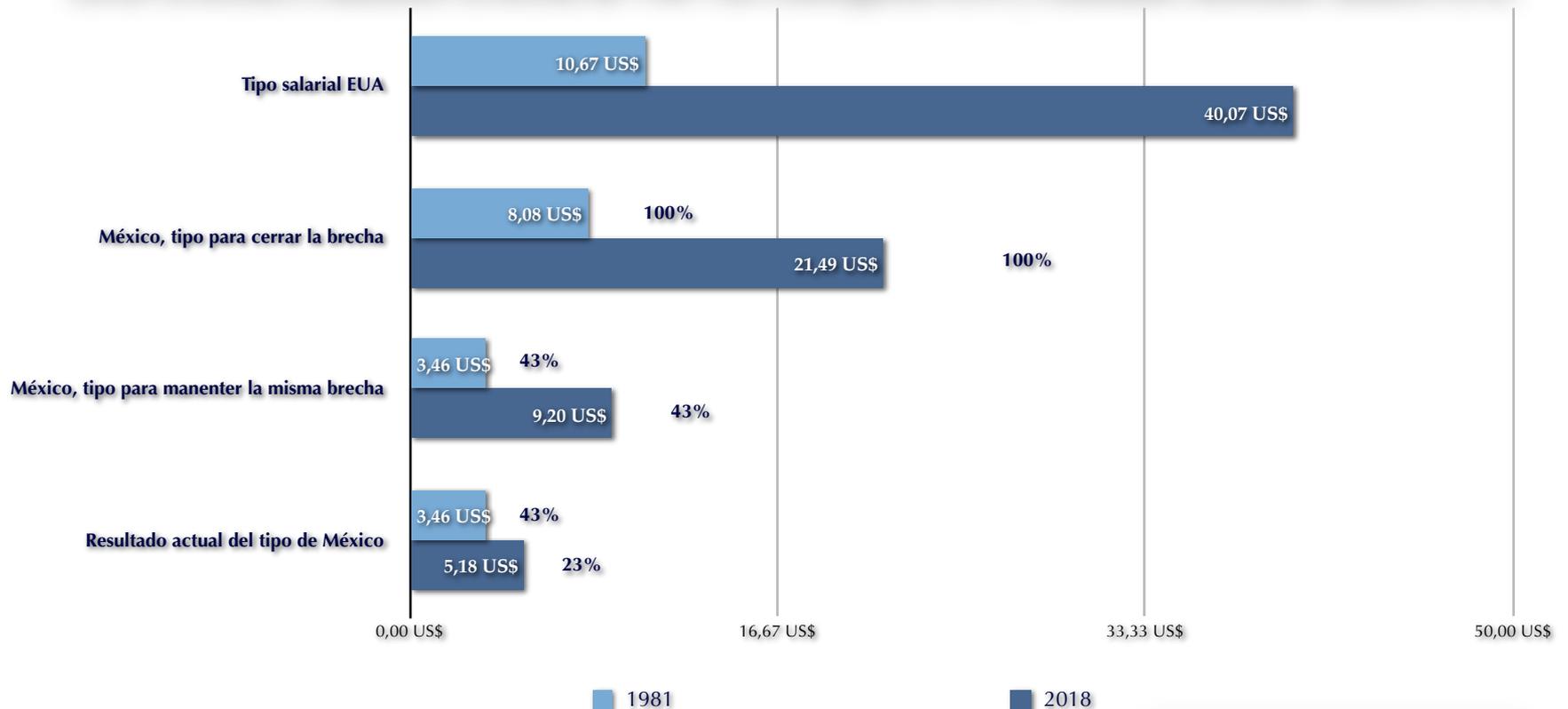


Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Perspectiva Global | Manufactura

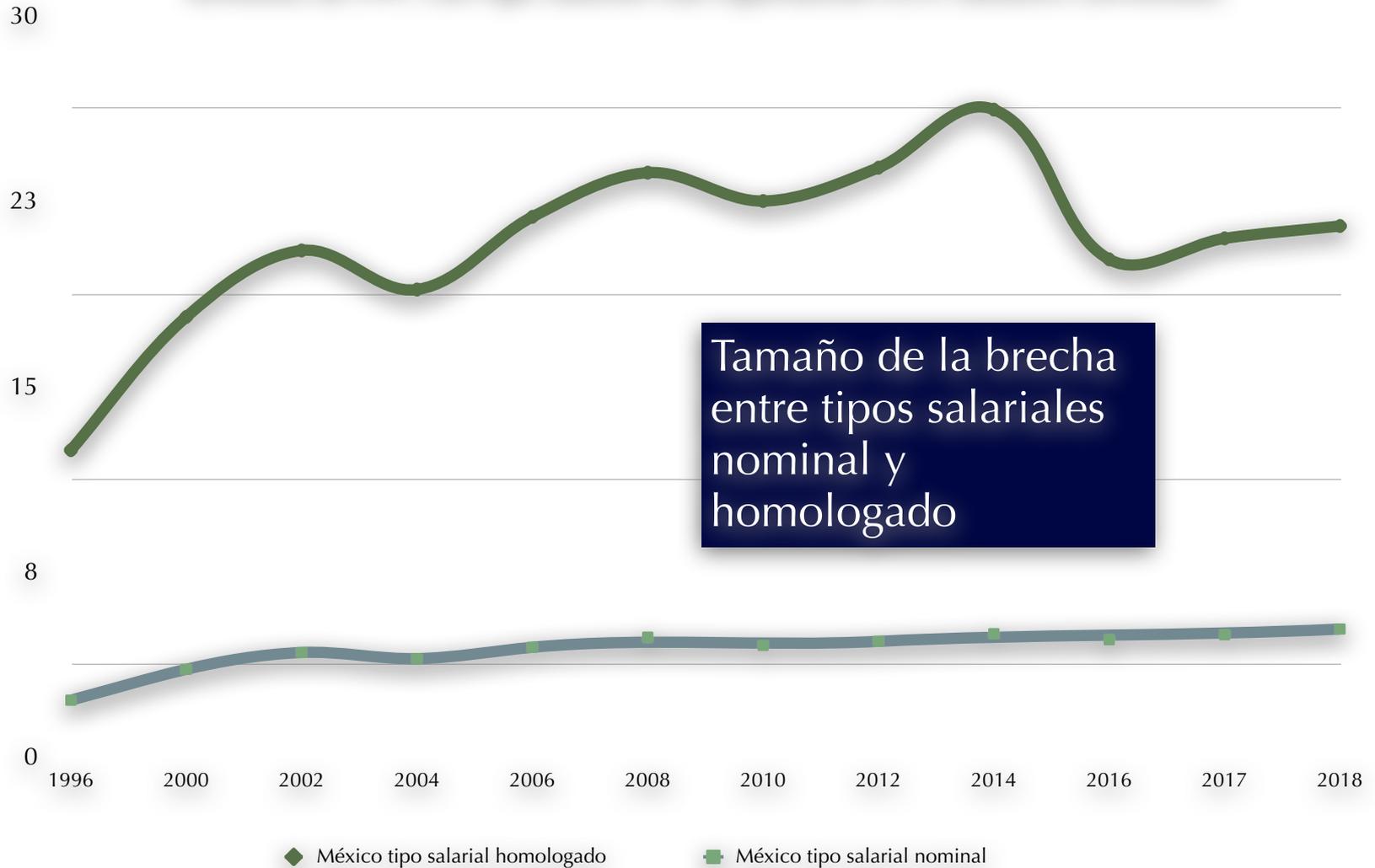
El cuadro ilustra aún más la política de contención del tipo salarial seguida por México para los trabajadores de línea de producción y todos los empleados en el sector manufacturero combinados. El tipo salarial nominal PPC homologado de México en 1981 era de \$ 8,08 para estar a la par con el tipo salarial de EU de \$ 10,67. Ya que el tipo salarial de EUA subió al nivel de \$ 40,07 en 2018, el tipo nominal PPC homologado de México necesitaba subir a \$ 21,49. Sin embargo, si la política hubiera sido mantener la misma brecha de homologación registrada en 1981, el tipo salarial nominal de México de \$ 3,46 necesitaba aumentar solo al nivel de \$ 9,20. El aumento real de la tasa salarial nominal para 2018 fue de \$ 5,18 con los datos del INEGI. Por lo que la brecha ahora es mucho mayor, ya que el Idx-Hm era 43 en 1981 y se redujo a 24 en 2018, como se ilustra a continuación. La diferencia equivale a una caída del 44% en la homologación.

Comparativo de tipos salariales nominales/hora de todos los empleados en manufactura de México para cerrar la brecha o mantener la brecha de 1981 con contrapartes EUA y resultados obtenidos (dólares EUA)



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

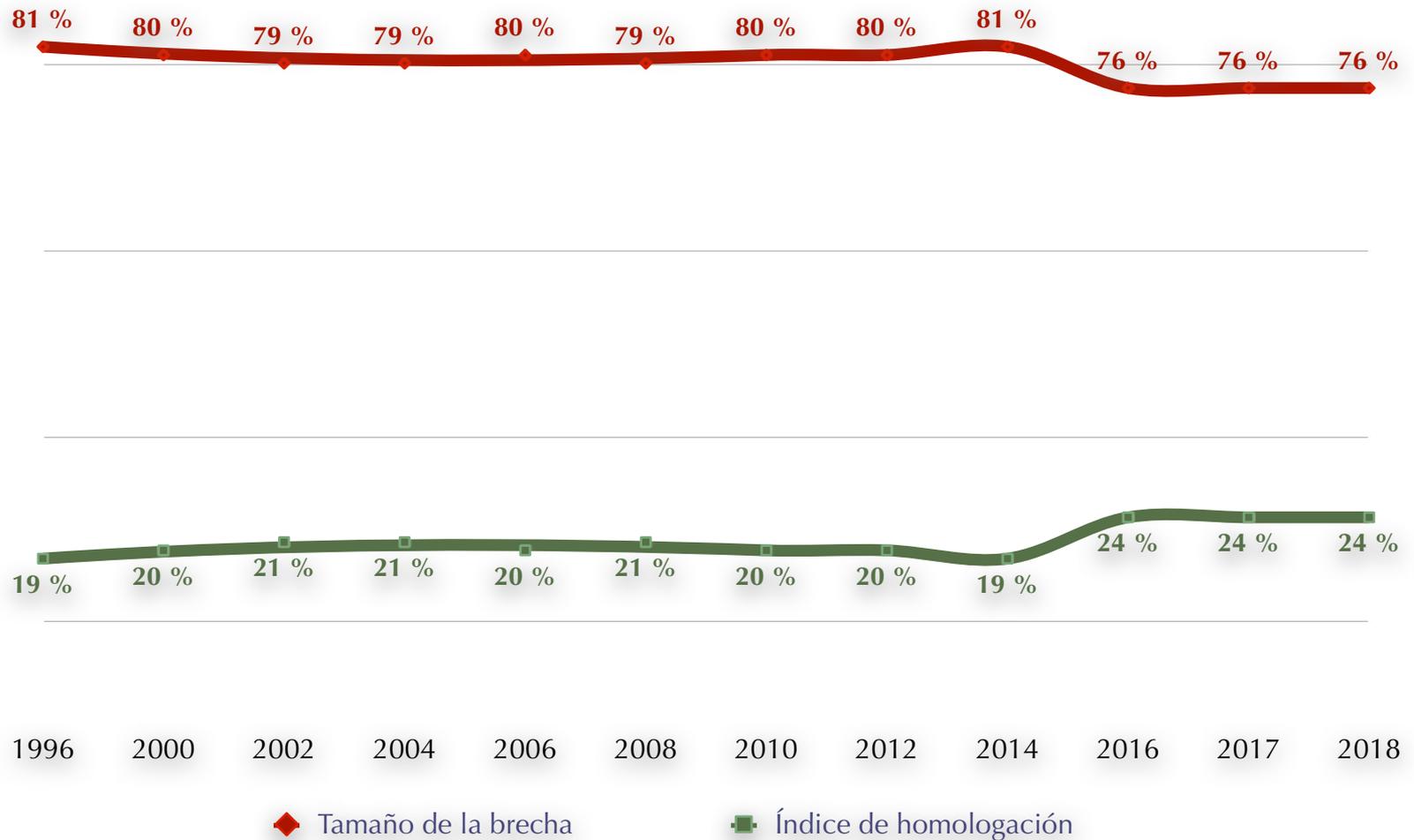
Brecha entre tipo salarial manufacturero nominal/hora y tipo salarial homologado en términos de PPC con tipo salarial real equivalente EUA (dólares corrientes)



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

Perspectiva Global | Manufactura

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



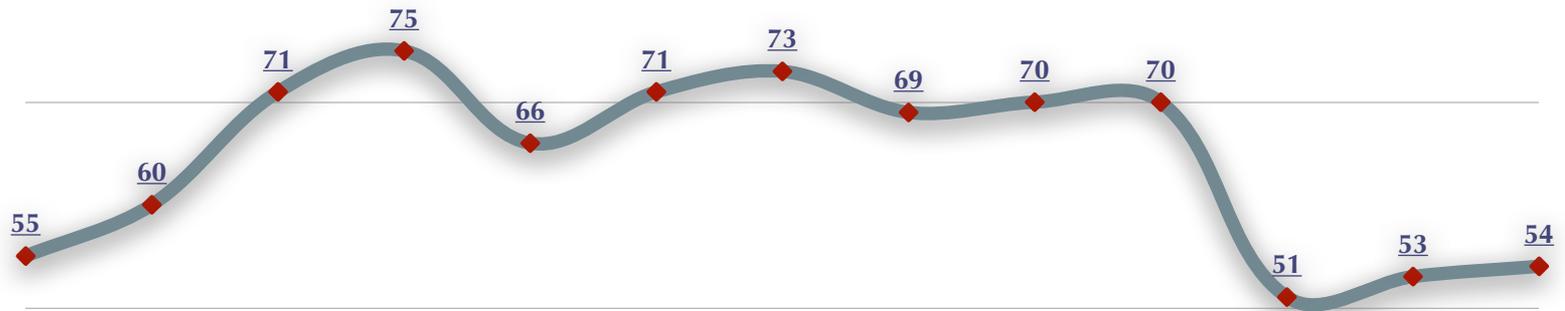
Fuentes: BM, OEL de EUA, TCB, OCDE, OISAD

Perspectiva Global | Manufactura

- **El desempeño de los índices de homologación del tipo salarial real por hora PPC de México frente al comportamiento de los índices de paridad del poder de compra de México, expone la contención deliberada de los salarios reales como una cuestión de política económica.** En la siguiente gráfica se observa claramente que en el caso de México—en gran contraste con todos los demás países—no existe una relación entre la homologación salarial y los índices de PPC. Si en 1996 el índice de homologación era 19 y luego, entre 2000 y 2014, el costo de vida PPC promedió poco más de 70, no hubo diferencia en relación con el Idx-Hm de los tipos de manufactura por hora. Independientemente de los cambios significativos en el costo de vida PPC, el Idx-Hm apenas cambió entre 19 y 21. El PPC se basa en encuestas de índices de precios al consumidor para valorar la inflación para el consumo privado desde una perspectiva global. Desde una perspectiva doméstica, como lo demuestra este informe, el costo la CBI (Canasta Básica Indispensable) del OISAD, desarrollada por la Universidad de La Salle, no es asequible para la gran mayoría de los trabajadores, incluidos los empleados en manufactura (páginas 14 y 21) quienes son los mejor remunerados en la economía.
- La valoración del comportamiento de la PPC y el Idx-Hm muestra que, independientemente de los aumentos repentinos de la PPC o su caída desde 2014, el Idx-Hm se ha mantenido constante en una banda extremadamente estrecha de 19-21 durante veinte años. Esto se explica por el hecho de que, como política pública, los salarios reales se han mantenido deliberadamente casi en el mismo Idx-Hm. Esto se debe a que este es el nivel de Idx-Hm que los gobiernos y empleadores consideran competitivo en los mercados mundiales en beneficio del valor del accionista a expensas de los trabajadores que están condenados deliberadamente a soportar permanentemente los salarios del moderno-trabajo-esclavo, como lo expone claramente nuestro concepto LISDINYS y la Teoría del intercambio desigual (EMMANUEL A. (1969): *L'échange inégal*).
- Esto no es verdad en la relación entre los mismos indicadores para la mayoría de los países como se puede observar en la Tabla T5 en las páginas 50 a 53. Salvo México, las curvas PPC y de Idx-Hm se cruzan en su camino, se juntan o al menos se acercan en todos los países, manteniendo una relación más lógica en el contexto de las fluctuaciones económicas. En efecto, en México las líneas de ambos índices nunca se acercan o cruzan su tendencias como se muestra en la página siguiente. En el caso de México, el Idx-Hm dibuja una línea plana durante todo el período de veinte años, independientemente del fuerte aumento de la PPC hasta 2016, cuando el Idx-Hm parece comenzar a mejorar por primera vez en décadas.

Perspectiva Global | Manufactura

Desempeño de 1) índices de homologación del tipo salarial real PPC manufacturero/hora de México frente al de sus homólogos EUA, 2) comportamiento de índices de paridades de poder de compra de México (costo de vida en términos de PPC – EUA= 100) e índice de 2 sobre 1 (1=100)



Año	Ratio de PPC a Idx-Hm:
1996	289
1998	321
2000	355
2002	357
2004	314
2006	355
2008	348
2010	345
2012	350
2014	384
2016	368
2017	226
2018	235

◆ 2) México Costo de Vida PPC ■ 1) Índice de Homologación

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

Proyecciones

■ **Proyección del cierre de la brecha entre el "Salario Mínimo General" mensual y el costo mensual estimado de la Canasta Básica Indispensable (CBI) de México.**

- **Antecedentes.** Partiendo del hecho de que el actual gobierno mexicano parece seguir políticas económicas del apoyo a la demanda con un énfasis particular en la recuperación del salario mínimo general, estamos proyectando el tiempo estimado que tomará cerrar la brecha entre el salario mínimo y la CBI. Contamos con la CBI elaborada por el Observatorio Internacional del Salarios Dignos (OISAD) en el área metropolitana de la Ciudad de México, para el hogar mexicano promedio de 3,75 miembros. El equipo del OISAD en la Universidad La Salle, campus Ciudad de México, realizó el diseño, recolección de datos, análisis y evaluación de la CBI. La evaluación se realizó durante el mes de diciembre de 2019. La metodología [está disponible aquí](#). El OISAD es un proyecto conjunto de colaboración entre La Salle y Jus Semper. Nuestro compromiso es convertirlo en un proyecto permanente y actualizar la CBI al menos una vez al año.
- **Propósito.** Valorar el plazo requerido para cerrar la brecha entre los salarios mínimos nominales y el costo de la CBI con base en varios supuestos que reflejan la situación actual de los salarios generales en México y las políticas específicas de salario mínimo del nuevo gobierno de México. Cerrar esta brecha convertiría el salario mínimo en un salario digno por primera vez en la historia, de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución mexicana, pero se necesitarán al menos cinco sexenios para alcanzar esa meta. El parámetro utilizado es el costo mensual de P \$ 25.356,11 en 2019. La CBI se compone de la "Canasta Alimentaria" (costo mensual de P \$ 9570,04), el "Costo de Preparación y refrigeración para el consumo" de la canasta alimentaria (costo mensual de P \$ 643,60) y la "Canasta No Alimentaria" (costo mensual de P \$ 15.142,47).
- Preparamos esta canasta en lugar de las canastas diseñadas por INEGI, CONEVAL y COPLAMAR del gobierno mexicano, entre otras, para determinar el valor neto del salario digno. La canasta OISAD define una ingesta nutricional que busca lograr el equilibrio adecuado entre calorías y proteínas para proporcionar una dieta digna, diversa y saludable. Además, en contraste con las canastas mencionadas anteriormente, nuestra canasta incluye los artículos necesarios para preparar las comidas para el hogar, como aceite, gas, etc. Por último, la CBI incluye una canasta no nutricional para cumplir con el derecho a disfrutar los bienes y servicios básicos necesarios en la vida cotidiana de un hogar para disfrutar de un nivel de vida digno, incluido el tiempo libre, como ir al cine o asistir o participar en eventos deportivos.
- En contraste con las canastas que han sido diseñadas para valorar la inflación y varias líneas de pobreza, el diseño de nuestra CBI está deliberadamente vinculada directamente al salario mínimo, que debe ser suficiente para proporcionar una calidad de vida digna para el hogar, en fidelidad con el Constitución mexicana. Las otras canastas también pueden incluir canastas no nutricionales, pero no son tan completas porque están diseñadas para definir la inflación o las líneas de pobreza y los segmentos de la población que cumplen el perfil de pobreza extrema duradera. Las cestas nutricionales y no nutricionales de CONEVAL, por ejemplo, definidas en 2009, se refieren a los umbrales mínimos de los gastos promedio de los hogares que se utilizan para comparar con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares del INEGI, para valorar los porcentajes de pobreza. Sus umbrales no están diseñados para valorar los ingresos necesarios para disfrutar de una calidad de vida digna.
- Además, un salario mínimo debe ser suficiente para proporcionar un nivel de vida digno a un hogar mexicano, que actualmente tiene un promedio de 3,75 miembros. La métrica del CONEVAL se enfoca en el ingreso total del hogar, que podría estar compuesto por más de un generador de ingresos. Sus métricas de ingresos están diseñadas para valorar el porcentaje de hogares que caen por debajo de esta línea de pobreza. No buscan determinar el valor real requerido por un salario mínimo para proporcionar una calidad de vida digna para todo el hogar, como lo hace nuestra Canasta de Bienes Indispensables (indispensable para disfrutar de una calidad de vida digna).

■ Criterios utilizados en la proyección:

- ➔ El parámetro es 2020 y la proyección inicia en 2021.
- ➔ Se asume que el salario mínimo para 2021 aumenta 10% + tasa de inflación del IPC.
- ➔ La inflación IPC se estima arbitrariamente en una media de 4,5% anual para toda la proyección (IPC promedio mexicano fue de 4,3% entre 2001 y 2018). Esto se incorpora a los aumentos del salario mínimo.
- ➔ Se estima que el precio de la CBI crecerá en promedio 6% anual basado en mediciones previas. Por lo general, los precios de estas canastas consistentemente aumentan significativamente más que el IPC para toda la economía. Por ejemplo, una canasta de 100 artículos, principalmente alimentos, a su precio minorista más bajo aumentó 5,8% en 2016 (EL INPC: Canasta básica mexicana 2018), mientras que la tasa de inflación IPC de INEGI fue solo del 2,8% (COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 391/18 23 DE AGOSTO DE 2018 PÁGINA 1/5). La relación de aumento de esta canasta específica de bienes más que duplica el aumento del IPC. Sin embargo, elegimos un aumento conservador de solo un 40% mayor que el IPC promedio de 4,3% para el período 2001-2019. No obstante, ya que el IPC arbitrario aplicado en la proyección es del 4,5% y el aumento promedio arbitrario de la CBI es del 6%, la brecha de incremento en los precios entre estas dos métricas es solo un conservador 33%.
- ➔ Los parámetros –y punto de partida– utilizados en esta proyección son un precio mensual de la CBI de P \$ 26.877,48 y el salario mínimo mensual de P \$ 3.696,30 (P \$ 123,22 por día) para 2020.
- ➔ Si bien el aumento en 2020 fue de 16,4% + 3,6% para el IPC, aplicamos un aumento menos optimista al salario mínimo del 10% más una tasa de inflación promedio del 4,5%, para un aumento anual promedio total de 14,5%. Por supuesto, este es un supuesto optimista que ignora el efecto potencial de la crisis de COVID-19 en la política de salario mínimo. Incorporaremos su impacto en nuestro informe 2021.
- ➔ Se asume que después del término de seis años de López Obrador, los gobiernos posteriores continuarán aplicando la misma política de recuperación del salario mínimo hasta que se cierre por completo la brecha entre el costo de la CBI y el salario mínimo en términos nominales y reales.

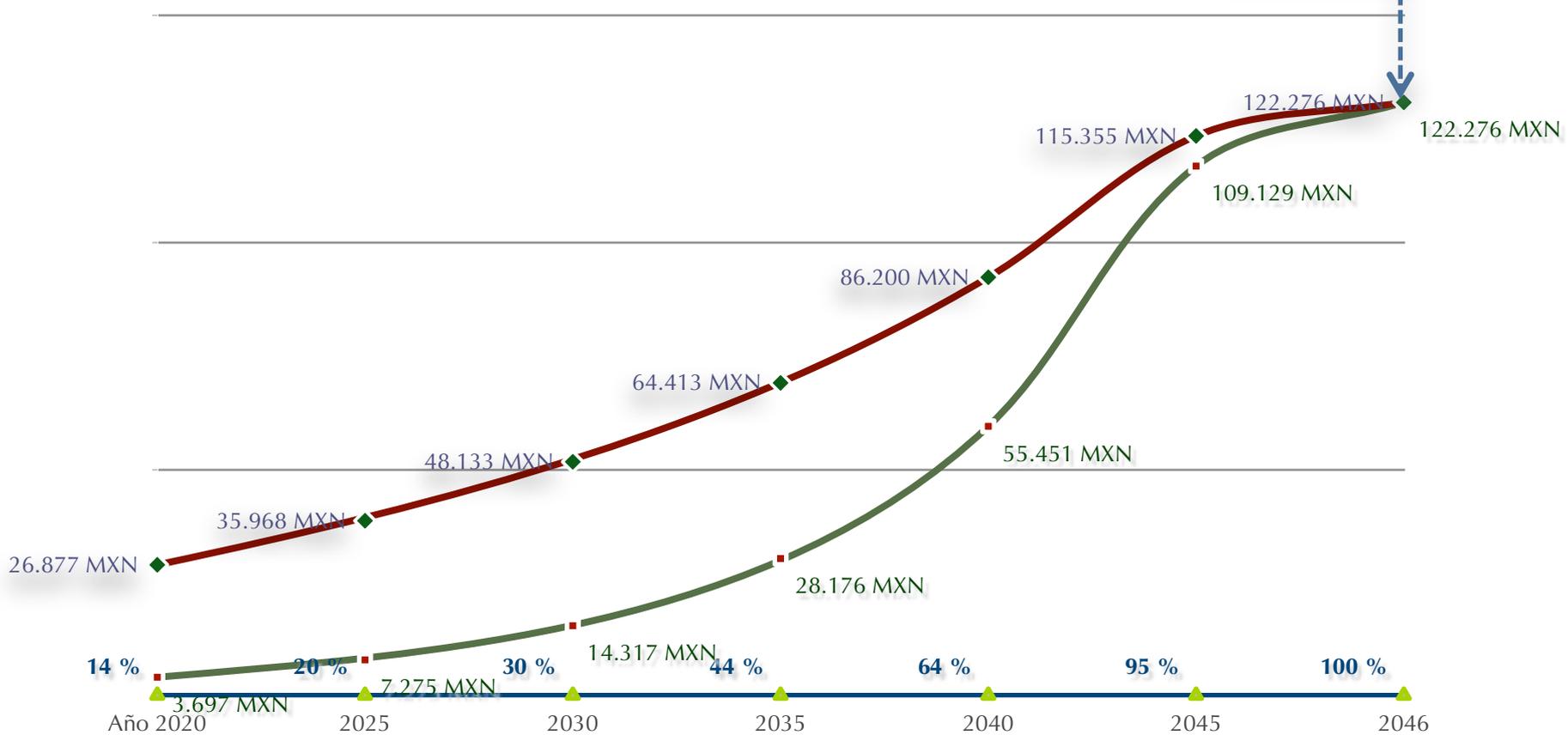
■ Resultados de la proyección a veinticinco años:

- ➔ Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar cuáles serían los índices inflacionarios o los rangos de aumento del salario mínimo que ocurrirán en México en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional, con base en la política de apreciación del salario mínimo del nuevo gobierno, con el único fin de proyectar el tiempo requerido bajo estos supuestos para ilustrar el cierre de la brecha entre salario mínimo y la CBI, utilizando supuestos razonables. Partiendo de la valoración de la política de salario mínimo del gobierno, la probabilidad de que esta proyección se materialice en el sexenio de López Obrador es relativamente optimista dado el impacto de la pandemia COVID-19. La probabilidad de que la misma política continúe en los gobiernos posteriores depende estrictamente de dos factores: 1) que la política de recuperación del salario mínimo funcione y disminuya significativamente la brecha durante el período 2018-2024, manteniendo la inflación exitosamente bajo control, y 2) que los gobiernos subsecuentes elegidos busquen materializar la misma filosofía de economía política. Si los gobiernos posteriores, por cualquier razón, siguen políticas neoliberales depredadoras de apoyo a la oferta, como ha sucedido durante los últimos 36 años, la probabilidad de que el valor real del salario mínimo y los salarios en general caiga significativamente es muy alta.
- ➔ La gráfica en [la página siguiente](#) muestra el comportamiento de la CBI y el salario mínimo durante un período de veinticinco años, a partir de 2021, y muestra que tomará hasta el año 2046 cerrar la brecha entre el salario mínimo y la CBI, para un total de veintiséis años (2021-2046).
- ➔ El precio de la CBI aumentó 6% anual.
- ➔ Los tipos salariales nominales en México aumentaron un promedio de 14,5% (10% + 4,5%) anualmente hasta 2045, suponiendo una tasa de inflación de 4,5%. Para 2046, el aumento al salario mínimo necesario es sólo de un total de 12% para alcanzar el mismo nivel que la CBI de P\$ 122.276,00. Esto constituiría una homologación del 100% entre la CBI y el salario mínimo. Posteriormente, se requeriría un aumento promedio nominal del 6%—o cualquiera que sea la tasa de inflación de la CBI registrada el año anterior— para neutralizar la inflación media supuesta del 6% para la CBI.

Proyección de veinticinco años para cerrar la brecha entre los salarios mínimos generales y la Canasta Básica Indispensable (CBI) del OISAD, a una tasa de crecimiento nominal promedio del 14,5% (términos reales del 10%) durante 25 años y de 12% 7,5% términos reales) en el año 26

Perspectiva Doméstica |

Homologación
año 26 (2046)



- ◆ Costo de la Canasta Básica Indispensable (CBI) con inflación de 6% en pesos P\$
- Salario mínimo nominal México P\$ — Incremento anual de 14,5% hasta 2045 y 12% en 2046
- ▲ % de la CBI asequible

No un análisis de pronósticos. Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar cuáles serían los índices inflacionarios o los rangos de aumento del salario mínimo que ocurrirán en México en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional, con base en la política de apreciación del salario mínimo del gobierno, con el único fin de proyectar el tiempo requerido bajo estos supuestos para ilustrar el cierre de la brecha entre salario mínimo y la CBI, utilizando supuestos razonables.

Fuentes: OISAD

- **Proyección de la homologación del tipo salarial real en el sector manufacturero para todos los empleados en manufactura entre México y Estados Unidos en el término de +/- veintinueve años**
- Utilizando el tipo salarial para todos los empleados en manufactura en EUA en 2018 como punto de referencia, la siguiente gráfica ([página 47](#)) ilustra lo que sucede si aplicamos un aumento del 10% a los tipos nominales por hora para todos los empleados en manufactura en México. En marcado contraste con los gobiernos anteriores desde 1982, el nuevo gobierno parece cambiar a una política económica de demanda y aumentar el salario mínimo en 11,2% más 5% para la inflación para un total de 16,2% en 2019 y de 16,4% más 3,6% para inflación en 2020. Dado que el salario mínimo actúa como punto de referencia para todos los demás salarios, es realista suponer que los salarios manufactureros también aumentarán.
- El aumento nominal promedio del tipo por hora de manufactura para el período 2001-2018 en dólares EUA fue del 2,2%. Sin embargo, considerando las nuevas políticas del gobierno, la legislación para poner fin a los "contratos de protección" y la presión que el TLCAN 2.0 debería ejercer sobre los salarios en la industria automotriz, un aumento nominal del 10% se considera realista. No obstante, incluso si no se materializa, la proyección permite ilustrar cuánto tiempo llevaría igualar los salarios con salarios equivalentes en Estados Unidos bajo el principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor" en las cadenas de suministro de las corporaciones globales.
- Utilizamos los tipos salariales por hora de 2018 como punto de referencia para proyectar el tiempo requerido para cerrar la brecha salarial real por hora de estos trabajadores mexicanos con sus contrapartes estadounidenses, en términos de PPC y dólares a partir de 2019. Por ello, comenzamos con el salario real por hora en términos de PPC de \$ 9,66 para México y \$ 40,07 para EUA.
- La proyección se realiza asumiendo un contexto de condiciones económicas globales estables. Esto se reflejaría en tasas de inflación relativamente bajas para México y Estados Unidos. Esto supondría un crecimiento sostenido de la economía de México en línea con la economía de EUA, con un promedio del 3%, que es menos que lo ideal para un país de ingresos medios, debido a su dependencia total de la economía de EUA. La tasa de inflación promedio supuesta del 4,5% es superior al 4,3% experimentado entre 2001 y 2019. La proyección no toma en cuenta la pandemia de COVID-19. Incorporaremos su impacto en nuestro informe 2021.

■ Criterios utilizados en la proyección:

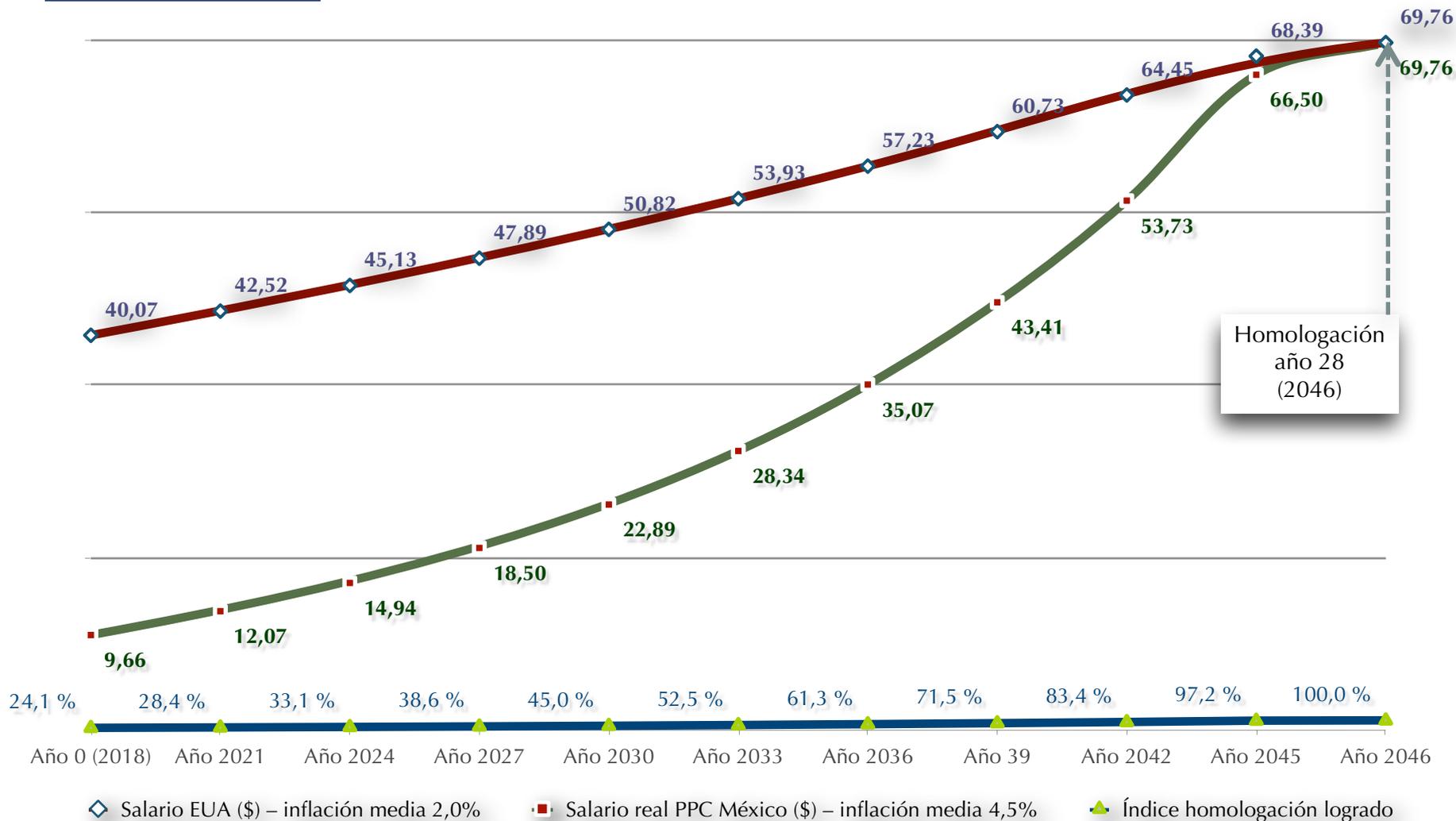
- ➔ El punto de referencia es 2018 y la proyección comienza en 2019.
- ➔ IPC promedio estadounidense (inflación): 2% (promedio de 2,1% entre 2001 y 2019).
- ➔ IPC mexicano promedio: 4,5% (promedio de 4,3% entre 2001 y 2019).
- ➔ El tipo de cambio de México con el dólar EUA es el registrado de P\$ 19,24/EU x \$ 1 para 2018 y P\$ 19,26/US x \$ 1 para 2019. Se asume que se erosionará 12,5% en 2020 a \$ 22 y 4% a partir de entonces. La tasa de devaluación promedio entre 2003 y 2019 es del 3,7%.
- ➔ El valor real de los tipos salariales en EUA se mantiene constante, aumentando nominalmente en 2% anual, para neutralizar la inflación.
- ➔ Los tipos salariales nominales por hora en México se incrementan 10% y 5,5% en términos reales, después de que se aplica la inflación del 4,5% del IPC.
- ➔ Los indicadores del Banco Mundial registraron una PPC para consumo privado de \$ 0,5362 para México, equivalente al 53,62% del costo de vida de EUA en 2018.
- ➔ Los parámetros —y el punto de partida— utilizados en esta proyección son los tipos salariales reales por hora de manufactura de PPC (costo de compensación total para ambas economías para 2018): (EUA: \$ 40,07 y México: \$ 9,66; y tipos salariales nominales: \$ 40,07 y \$ 5,18 respectivamente).
- ➔ Las cifras de los salarios reales se muestran a precios constantes, lo que refleja el poder adquisitivo futuro después de ajustar por inflación.
- ➔ La proyección se estima en dólares EUA. La inflación se contabiliza a través del factor de conversión de PPC del Banco Mundial para el consumo privado y luego se proyecta a aumentar una media anual de 4,5% en dólares EUA. Las PPC son las tasas de conversión de divisas que eliminan las diferencias en los niveles de precios entre países.

■ Resultados de la proyección a veintinueve años:

- ➔ Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar cuáles serían los índices inflacionarios, los tipos de cambio o los aumentos salariales que ocurrirán en México o EUA en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional, con base en los datos registrados desde 1975, con el único fin de proyectar el nivel de aumento salarial nominal requerido bajo estos supuestos para ilustrar el cierre de la brecha de salario digno en México para los tipos salariales manufactureros. Partiendo de la valoración de la política salarial reflejada en el comportamiento de los salarios reales en el sector manufacturero desde 1975, la probabilidad de que esta proyección se materializara en los últimos 36 años fue cero. Sin embargo, con el actual gobierno, que ya ha implementado una política para recuperar el salario mínimo general por encima de la inflación, rompiendo con un precedente de 36 años, esto puede cambiar significativamente. Para mantener competitivos los salarios en el sector manufacturero, el mercado tendrá que aumentar los tipos por hora en respuesta a los aumentos del salario mínimo general y las presiones del TLCAN 2.0, y más aún en el sector automotriz, con la regulación del umbral de \$ 16 / hora. Si el gobierno de EUA obliga a este sector a trasladar la producción a EUA o Canadá desde México, por no cumplir con este nuevo estándar, el costo laboral aumentaría varios cientos por ciento instantáneamente y su competitividad bajaría drásticamente. Por esta razón, un aumento nominal del 10% en esta proyección se vuelve realista. Desde 2001, la tarifa horaria se incrementó nominalmente en un promedio de 6,9% en moneda local y 3% en dólares EUA. En el nuevo contexto antes mencionado, un aumento del 10% se vuelve realista. A una tasa del 10%, nuestras proyecciones muestran que se necesitarían 28 años para cerrar la brecha salarial con salarios equivalentes en EUA.
- ➔ La gráfica en la página siguiente muestra el comportamiento de los tipos de salarios reales para Estados Unidos y México durante un período de 28 años a partir de 2019.
- ➔ Los tipos salariales nominales en México aumentaron un promedio de 10% (5,5% + 4,5%) anualmente hasta que se logró la homologación, suponiendo una tasa de inflación de 4,5%. Los resultados indican que cerrar la brecha salarial de México a una tasa del 10% anual, según los criterios anteriores, permitiría que los tipos salariales manufactureros alcancen una homologación del 100% en el año 28 con un aumento de sólo el 7,46% en ese año. Un aumento promedio nominal del 4,5%—o cualquier aumento que se requiera a partir de entonces—para neutralizar la inflación y mantener la homologación con los tipos salariales estadounidenses por debajo de su aumento nominal anual promedio del 2%.
- ➔ Cerrar la brecha salarial cubriría el período de tiempo de 2019 a 2046.

Proyección a 28 años de la homologación de los tipos salariales reales por hora de todos los empleados en la industria manufacturera con los tipos salariales de sus contrapartes estadounidenses, a una tasa de crecimiento nominal promedio del 10% (términos reales del 5,5%) durante 27 años y de 7,5% (3% términos reales) en el año 28

Perspectiva Global |



Homologación
año 28
(2046)

No un análisis de pronósticos. Esta proyección en ningún momento pretende pronosticar cuáles serían los índices inflacionarios, los tipos de cambio o los aumentos salariales que ocurrirán en México o EUA en el futuro. Para esta proyección, el comportamiento promedio de estos indicadores se ha establecido de manera discrecional, con base en los datos registrados desde 1975, con el único fin de proyectar el nivel de aumento salarial nominal requerido bajo estos supuestos para ilustrar el cierre de la brecha de salario digno en México para los tipos salariales manufactureros.

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

Por primera vez en más de tres décadas, los salarios reales en toda la economía pueden mejorar sólo “SI” el nuevo gobierno aplica de manera racional su política de recuperación del salario mínimo ya implementada para el salario mínimo general y esto trasciende como debería al resto de la fuerza laboral. Esto aún está en duda por dos razones:

- ◆ **Salario mínimo general - Consistencia en el cumplimiento.** La pandemia de COVID-19 puede frenar esta política, a menos que el gobierno no se desvíe de ella, bajo el argumento de que, a pesar de la profunda recesión, todos los asalariados tienen derecho a un salario digno, que se erosionó deliberadamente y luego se contuvo durante más de tres décadas, haciendo del salario mínimo el más bajo de las Américas. Como resultado, en 2020, a pesar de los aumentos sustanciales en términos reales en los últimos dos años, México aún tiene uno de los salarios mínimos más bajos de la región, sólo Nicaragua tiene un salario mínimo más bajo que México. En última instancia, el salario mínimo general debe convertirse en un salario digno en relación con una CBI que todas las partes interesadas consideren que realmente proporciona una calidad de vida digna a todos los miembros de un hogar.
- ◆ **Salarios mínimos profesionales: reajuste para recuperar el diferencial del valor real.** La segunda razón es que los 59 salarios mínimos profesionales no han sido ajustados de manera racional para dar cuenta del mayor valor remunerativo que merecen, dado que requieren habilidades específicas no contempladas en el salario mínimo general, como se explica [en la página 15](#). Si bien este tema fue abordado parcialmente en 2020 para la mayor parte del país, excepto la zona franca fronteriza, la CONASAMI debe asegurar que los salarios mínimos profesionales estén claramente diferenciados y retengan un monto superior y sustancial en remuneración con respecto al salario mínimo general, al menos de la misma manera que lo habían hecho hasta 2018. A partir de 2021, estos tipos salariales deben aumentar en paralelo con todos los aumentos futuros del salario mínimo general.
- ◆ **Manufactura.** El objetivo pretendido del gobierno con el salario mínimo general es llevarlo a un nivel de salario digno, aún por definir, pero que ya estamos definiendo con nuestra CBI junto con otros esfuerzos en el sector académico. Si se sigue, es una política marginalmente positiva. Empero, los tipos salariales profesionales y los tipos salariales en los sectores más calificados en la manufactura y particularmente en el sector automotriz deben incrementarse por razones de justicia social (“igual salario por igual trabajo de igual valor”), lógica económica y factores políticos como la regla del TLCAN 2.0 para la industria automotriz. Sobre todo, llevar todos los salarios a un nivel digno resuelve en la mayor medida posible las causas subyacentes de la pobreza y la emigración que empujan a las personas a abandonar sus comunidades—que son el núcleo de los enormes problemas sociales que están empujando a México hacia un estado fallido—con muchas regiones controladas actualmente por el crimen organizado.
- ◆ Después de dos años, queda por verse si el gobierno sigue este sendero o reanuda su sometimiento a los criterios de apoyo a la oferta. México tiene los peores salarios de Iberoamérica. Hemos observado 36 años de una política deliberada de pauperización salarial que ha obligado a una enorme población a unirse a las filas del precariado. Si bien la política de salario mínimo parece estar avanzando por el camino correcto, hay muchos casos de ámbitos de la cosa pública en los que el gobierno se alinea claramente con los intereses del capital y no con la gente. Si al final la participación del trabajo en el ingreso no mejora de manera sostenida y muestra un marcado aumento para fines de 2024, tendríamos que concluir que el único objetivo del gobierno era mitigar las peores características de la explotación y no cambiar las estructuras que las sostienen.
- ◆ Por otro lado, si el gobierno cumple con sus promesas de campaña, se necesitarán décadas tanto para lograr un etos de salario digno como para cerrar la brecha con salarios equivalentes en el sector manufacturero, bajo el principio de igualdad de remuneración. Como mínimo, se necesitarán cinco mandatos de seis años para cumplir con esta expectativa bajo el supuesto de que el gobierno actual marque el camino y materialice el progreso que se puede lograr para el 2024, como se ilustra en nuestras proyecciones.
- ◆ No obstante lo anterior, debemos tomar conciencia de que nos estamos quedando sin tiempo a nivel mundial, porque el sistema capitalista es completamente insostenible y ya estamos a punto de no poder asegurar la sostenibilidad de un planeta donde todos los seres vivos, incluida nuestra especie, puedan sobrevivir. En consecuencia, es indispensable que la ciudadanía en México y en otros lugares tome plena conciencia de la necesidad de involucrarse permanentemente en la cosa pública para que los futuros gobiernos trabajen en beneficio de la sociedad y no por la alianza centro-periferia que depreda los recursos humanos y naturales en pos de la máxima tasa de reproducción y acumulación de capital, donde México es un importante elemento periférico. Si somos incapaces de cambiar el camino y construir un paradigma radicalmente diferente y verdaderamente sostenible, el apoyo a la demanda, el salario digno, la homologación salarial y otras políticas de orientación social perderán todo sentido a medida que lleguemos a un punto de inflexión sin posibilidad de arrepentimiento ni retorno, cuando las generaciones futuras ya no tengan una oportunidad, ya que el planeta reaccionará cada vez más de maneras que ya no brinde las condiciones indispensables para la vida tal como la conocemos. Debemos darnos cuenta de que no debemos intentar arreglar, sino reemplazar, a través de un movimiento social tectónico, las estructuras actuales que han puesto en peligro la sostenibilidad de la vida en nuestro planeta.

Tablas de Brechas Salariales y de Homologación

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
(Factor de conversión PPC para consumo privado)											
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*										
	22,46	24,95	28,59	30,77	32,26	32,61	34,05	37,23	39,73	39,36	40,07
	(costos de compensación por hora)										
Canadá	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
Brasil	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
México	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
Francia	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
Alemania	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	
(Factor de conversión PPC para consumo privado)												
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*											
	(costos de compensación por hora)											
Italia	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
Reino Unido	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
España	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
Turquía	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
Japón	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	
(Factor de conversión PPC para consumo privado)												
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*											
	<small>(costos de compensación por hora)</small>											
Corea del Sur	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
Singapur	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
Sudáfrica	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
Australia	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 Jus Semper, siguiendo el principio de "Igual paga por igual trabajo de igual valor" de los convenios internacionales de la ONU y la 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.

