

Pocos lo Saben

SALARIOS: CLAVE DEL EMPLEO

LO QUE SE SABE: EL EMPLEO EN EUA SE RECUPERA LENTAMENTE PERO CONSTANTE

El viernes 2 de mayo se publicó la generación de nóminas de EUA. En abril se crearon 288 mil nuevos empleos, superando todas las expectativas. La tasa de desempleo bajó de 6.7 a 6.3%. Dado que la tasa de desempleo no refleja por sí sola la realidad del mercado laboral de EUA y no toma en cuenta indicadores como la tasa de participación, la FED decidió incluir otros indicadores cualitativos más completos para las futuras decisiones de Política Monetaria. La propia Janet Yellen en un discurso en Nueva York el 16 de abril identificó los cuatro principales indicadores que utilizará el FOMC para monitorear el empleo:

- 1) El subempleo; especialmente el número de trabajadores a tiempo parcial que dicen que les gustaría trabajar tiempo completo
- 2) El desempleo de larga duración
- 3) La tasa de actividad... y finalmente;
- 4) **Los salarios; la tasa salarial resume con eficacia medidas como el desempleo y la participación.**

LO QUE POCOS SABEN: EL CRECIMIENTO SALARIAL ES EL INDICADOR LABORAL MÁS COMPLETO.

La tasa salarial requiere menos juicio y está sujeta a una menor distorsión que la tasa de desempleo, como por ejemplo, la que le ocasiona la tasa de participación (que sigue en niveles bajos históricos: 63.7). La tasa de desempleo ha bajado desde el histórico 10.0% registrado en el 2009 pero de misma forma, la tasa de participación también ha bajado a niveles históricos. En el último reporte laboral, se identificó que la holgura continúa en el mercado porque, aunque los empleos incrementaron sustancialmente, los salarios se mantuvieron sin cambios. En el 4T13, estos solamente se incrementaron 0.2%. El salario promedio por hora se mantiene en \$24.31 dls, creciendo solamente 1.9% en los últimos 12 meses (marzo 2013 a marzo 2014). Ajustándolo con la inflación, los salarios reales se han incrementado solamente 0.5%. Según Yellen, un incremento normal en los salarios sería del 3% o 4%.

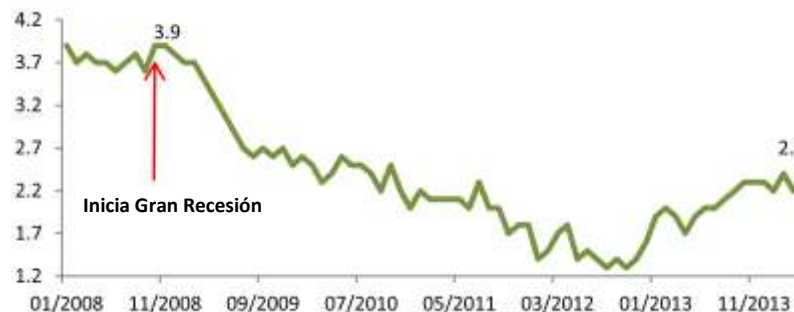
Los salarios representan un mejor indicador porque en el momento en que estos aceleren su crecimiento, el mercado laboral estaría recortando su subestimada holgura y recuperando el terreno que se perdió por la caída en la tasa de participación de la población económicamente activa.

POCOS LO SABEN – Tasa de Participación de EUA (% total de la PEA)



Fuente: Elaboración propia con información de Bloomberg e INEGI

POCOS LO SABEN – Crecimiento Salarial X Hora 2008 -2014 EUA (a/a%)



Fuente: Elaboración propia con información de Bloomberg

“Hay una regla para el empresario: Hacer la mejor calidad posible de los productos al menor costo posible, pagando los salarios más altos posibles” **Henry Ford**

Tito Kuri Sierra
ekuri@vepormas.com.mx
5625 1500 Ext. 1725

MAYO 09, 2014



CATEGORÍA:
ANÁLISIS / ESTRATEGIA



5 TIEMPO ESTIMADO
DE LECTURA (min)



OBJETIVO DEL REPORTE

Dar a conocer aspectos económicos de menor conocimiento general.



SALARIOS VS. INFLACIÓN

Se prevé que en el 2014 se crearán más empleos. Pero un problema que está teniendo Estados Unidos es que el índice de salarios no está creciendo al mismo ritmo que la inflación. Desde 2009, el índice de ingresos en EUA se encuentra creciendo en promedio por debajo del indicador de inflación, afectando al poder adquisitivo de los estadounidenses y, por lo tanto, al consumo. Si bien la mejora del crecimiento económico puede proporcionar una cierta presión al alza sobre los salarios, factores como la demografía, la tecnología y la competencia laboral mundial son tendencias que a largo plazo perjudican y ocasionan una tendencia que mantiene los niveles de ingresos bajos en todo el mundo. Si el crecimiento salarial se mantiene débil, es probable que el gasto familiar también se mantenga igual. Ello significa que el gasto del consumidor no es la fuerza motriz de la economía, como lo era antes. A menos que veamos una caída del ahorro o un repunte en los créditos, este factor podría significar que veamos un menor crecimiento global por un período más largo, y potencialmente, retornos de valores más bajos para las empresas que más dependan del consumo.

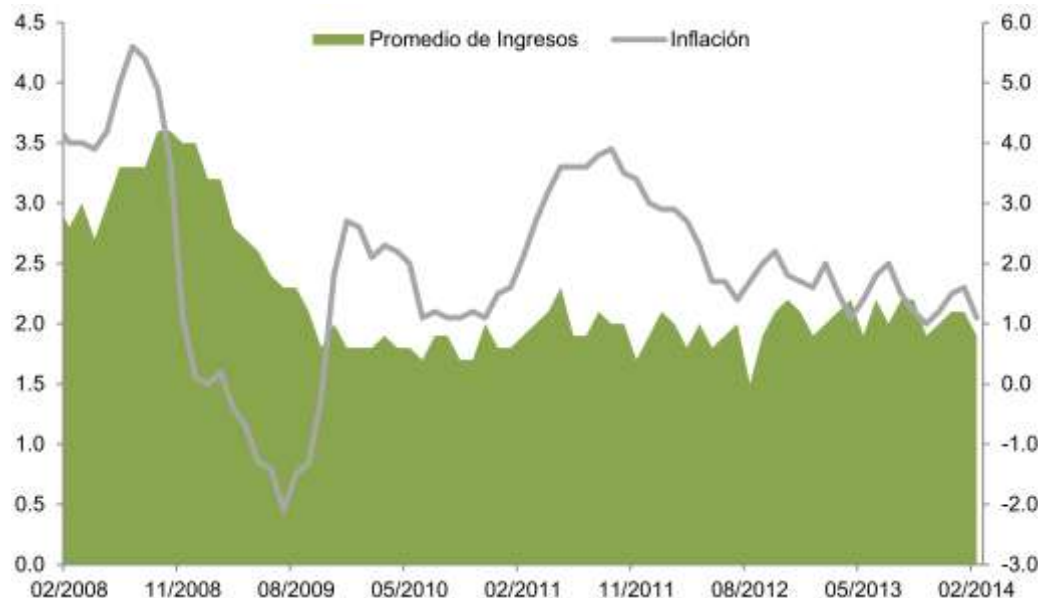
GASTO VS. INGRESO

El gasto personal aumentó en marzo en su nivel más alto en cinco años después de que un clima más aceptable incentivó al consumidor en una señal en que la economía de EUA recuperó *momentum* al ingresar al segundo trimestre del año. El gasto, creció 0.9% en marzo, lo máximo desde agosto del 2009.

Mientras el mercado laboral continúe en recuperación, el consenso prevé que el gasto también aumente. Cuando la confianza del consumidor está en niveles altos y las compras aumentan, las empresas confían más en el desempeño positivo de la economía y por lo tanto generan una mayor inversión en sus negocios. Una de esas inversiones es la de una mayor contratación de personal.

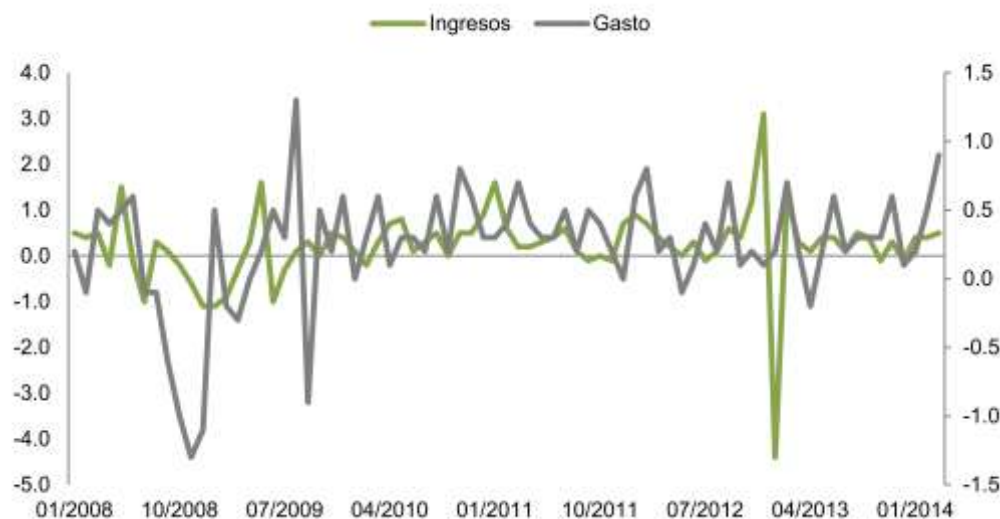
El crecimiento del empleo también debería de estar acompañado de un incremento en los salarios; ello ayudaría a impulsar el gasto personal. El consumo privado representa alrededor de 70% de la economía de EUA. Pero todavía vemos un desfase entre el ingreso y el gasto. Señal de que el mercado laboral todavía está lejos de una recuperación completa.

POCOS LO SABEN – Ingresos VS. Inflación (a/a%)



Fuente: Elaboración propia con información de Bloomberg

POCOS LO SABEN – Ingreso VS. Gasto (a/a%)



Fuente: Elaboración propia con información de Bloomberg

REVELACIÓN DE INFORMACIÓN DE REPORTES DE ANÁLISIS DE **CASA DE BOLSA VE POR MÁS, S.A. DE C.V., GRUPO FINANCIERO VE POR MÁS**, destinado a los clientes de CONFORME AL ARTÍCULO 50 DE LAS Disposiciones de carácter general aplicables a las casas de bolsa e instituciones de crédito en materia de servicios de inversión (las “Disposiciones”).

Carlos Ponce Bustos, Rodrigo Heredia Matarazzo, Laura Alejandra Rivas Sánchez, Marco Medina Zaragoza, José Maria Flores Barrera, Andrés Audiffred Alvarado, Juan Elizalde Moreras, Juan José Reséndiz Téllez, Juan Antonio Mendiola Carmona, José Isaac Velasco, Edmond Kuri Sierra y Daniel Sánchez Uranga, Analistas responsables de la elaboración de este Reporte están disponibles en, www.vepormas.com.mx, el cual refleja exclusivamente el punto de vista de los Analistas quienes únicamente han recibido remuneraciones por parte de BX+ por los servicios prestados en beneficio de la clientela de BX+. La remuneración variable o extraordinaria que han percibido está determinada en función de la rentabilidad de Grupo Financiero BX+ y el desempeño individual de cada Analista.

El presente documento fue preparado para (uso interno/uso personalizado) como parte de los servicios asesorados y de Análisis con los que se da seguimiento a esta Emisora, bajo ningún motivo podrá considerarse como una opinión objetiva sobre la Emisora ni tampoco como una recomendación generalizada, por lo que su reproducción o reenvío a un tercero que no pueda acreditar su recepción directamente por parte de Casa de Bolsa Ve Por Más, S.A. de C.V. libera a ésta de cualquier responsabilidad derivada de su utilización para toma de decisiones de inversión.

Las Empresas de Grupo Financiero Ve por Más no mantienen inversiones arriba del 1% del valor de su portafolio de inversión al cierre de los últimos tres meses, en instrumentos objeto de las recomendaciones. Los analistas que cubren las emisoras recomendadas es posible que mantengan en su portafolio de inversión, la emisora recomendada. Conservando la posición un plazo de por lo menos 3 meses. Ningún Consejero, Director General o Directivo de las Empresas de Grupo Financiero, fungen con algún cargo en las emisoras que son objeto de las recomendaciones.

Casa de Bolsa Ve por Más, S.A. de C.V. y Banco ve por Más, S.A., Institución de Banca Múltiple, brindan servicios de inversión asesorados y no asesorados a sus clientes personas físicas y corporativos en México y en el extranjero. Es posible que a través de su área de Finanzas Corporativas, Cuentas Especiales, Administración de Portafolios u otras le preste o en el futuro le llegue a prestar algún servicio a las sociedades Emisoras que sean objeto de nuestros reportes. En estos supuestos las entidades que conforman Grupo Financiero Ve Por Más reciben contraprestaciones por parte de dichas sociedades por sus servicios antes referidos. La información contenida en el presente reporte ha sido obtenida de fuentes que consideramos fidedignas, aún en el caso de estimaciones, pero no es posible realizar manifestación alguna sobre su precisión o integridad. La información y en su caso las estimaciones formuladas, son vigentes a la fecha de su emisión, están sujetas a modificaciones que en su caso y en cumplimiento a la normatividad vigente señalarán su antecedente inmediato que implique un cambio. Las entidades que conforman Grupo Financiero Ve por Más, no se comprometen, salvo lo dispuesto en las “Disposiciones” en términos de serializar los reportes, a realizar compulsas o versiones actualizadas respecto del contenido de este documento.

Toda vez que este documento se formula como una recomendación generalizada o personalizada para los destinatarios específicamente señalados en el documento, no podrá ser reproducido, citado, divulgado, utilizado, ni reproducido parcial o totalmente aún con fines académicos o de medios de comunicación, sin previa autorización escrita por parte de alguna entidad de las que conforman Grupo Financiero Ve por Más.

Categorías y Criterios de Opinión

CATEGORÍA CRITERIO	CARACTERÍSTICAS	CONDICION EN ESTRATEGIA	DIFERENCIA VS. RENDIMIENTO IPyC
FAVORITA	Emisora que cumple nuestros dos requisitos básicos: 1) Ser una empresa extraordinaria; 2) Una valuación atractiva. Los 6 elementos que analizamos para identificar una empresa extraordinaria son: Crecimiento, Rentabilidad, Sector, Estructura Financiera, Política de Dividendos, y Administración. Una valuación atractiva sucede cuando rendimiento potencial del Precio Objetivo es superior al estimado para el IPyC.	Forma parte de nuestro portafolio de estrategia	Mayor a 5.00 pp
¡ATENCIÓN!	Emisora que está muy cerca de cumplir nuestros dos requisitos básicos: 1) Ser una empresa extraordinaria; 2) Una valuación atractiva. Los 6 elementos que analizamos para identificar una empresa extraordinaria son: Crecimiento, Rentabilidad, Sector, Estructura Financiera, Política de Dividendos, y Administración. Una valuación atractiva sucede cuando rendimiento potencial del Precio Objetivo es superior al estimado para el IPyC.	Puede o no formar parte de nuestro portafolio de estrategia	En un rango igual o menor a 5.00 pp
NO POR AHORA	Emisora que por ahora No cumple nuestros dos requisitos básicos: 1) Ser una empresa extraordinaria; 2) Una valuación atractiva. Los 6 elementos que analizamos para identificar una empresa extraordinaria son: Crecimiento, Rentabilidad, Sector, Estructura Financiera, Política de Dividendos, y Administración. Una valuación atractiva sucede cuando rendimiento potencial del Precio Objetivo es superior al estimado para el IPyC.	No forma parte de nuestro portafolio de estrategia	Menor a 5.00 pp



Directorio

DIRECCIÓN			
Alejandro Finkler Kudler	Director General / Casa de Bolsa	55 56251500 x 1523	afinkler@vepormas.com.mx
Carlos Ponce Bustos	Director Ejecutivo de Análisis y Estrategia	55 56251537 x 1537	cponce@vepormas.com.mx
Fernando Paulo Pérez Saldivar	Director Ejecutivo de Mercados	55 56251517 x 1517	fperez@vepormas.com.mx
Juan Mariano Cerezo Ruiz	Director de Mercados	55 56251609 x 1609	icerezo@vepormas.com.mx
Manuel Antonio Ardines Pérez	Director De Promoción Bursátil	55 56251500 x 9109	mardines@vepormas.com.mx
Jaime Portilla Escalante	Director De Promoción Bursátil Monterrey	81 83180300 x 7329	jportilla@vepormas.com.mx
Ingrid Monserrat Calderón Álvarez	Asistente Dirección de Análisis y Estrategia	55 56251541 x 1541	icalderon@vepormas.com.mx
ANÁLISIS BURSÁTIL			
Rodrigo Heredia Matarazzo	Subdirector - Sector Minería	55 56251515 x 1515	rheredia@vepormas.com.mx
Laura Alejandra Rivas Sánchez	Proyectos y Procesos Bursátiles	55 56251514 x 1514	lrivas@vepormas.com.mx
Marco Medina Zaragoza	Vivienda / Infraestructura / Fibras	55 56251500 x 1453	mmedinaz@vepormas.com.mx
Jose Maria Flores Barrera	Alimentos / Bebidas / Consumo Discrecional	55 56251500 x 1451	jfloresb@vepormas.com.mx
Andrés Audiffred Alvarado	Telecomunicaciones / Financiero	55 56251530 x 1530	aaudiffred@vepormas.com.mx
Juan Elizalde Moreras	Comerciales / Aeropuertos / Industriales	55 56251709 x 1709	jelizalde@vepormas.com.mx
Juan Jose Reséndiz Téllez	Análisis Técnico	55 56251511 x 1511	jresendiz@vepormas.com.mx
Juan Antonio Mendiola Carmona	Analista Proyectos y Procesos Bursátiles y Mercado	55 56251508 x 1508	jmendiola@vepormas.com.mx
Daniel Sánchez Uranga	Editor Bursátil	55 56251529 x 1529	dsanchez@vepormas.com.mx
ESTRATEGIA ECONOMICA			
José Isaac Velasco Orozco	Analista Económico	55 56251500 x 1454	jvelasco@vepormas.com.mx
Edmond Kuri Sierra	Analista Económico	55 56251500 x 1725	ekuri@vepormas.com.mx
ADMINISTRACION DE PORTAFOLIOS			
Mónica Mercedes Suarez	Director de Gestión Patrimonial	55 11021800 x 1964	mmsuarez@vepormas.com.mx
Mario Alberto Sánchez Bravo	Subdirector de Administración de Portafolios	55 56251513 x 1513	masanchez@vepormas.com.mx
Ana Gabriela Ledesma Valdez	Gestión de Portafolios	55 56251526 x 1526	gledesma@vepormas.com.mx
Ramón Hernández Vargas	Sociedades de Inversión	55 56251536 x 1536	rhernandez@vepormas.com.mx
Juan Carlos Fernández Hernández	Sociedades de Inversión	55 56251545 x 1545	jfernandez@vepormas.com.mx
Heidi Reyes Velázquez	Promoción de Activos	55 56251534 x 1534	hreyes@vepormas.com.mx