



# BOLETÍN LISDINYS

*La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)*

## Desarrollo Sostenible a Largo Plazo Vía Homologación Gradual de Salarios

LO MÁS DESTACADO

Boletín LISDINYS – Invierno 2009/2010

**Brasil: En perfecta armonía con el concepto LISDINYS** – Brasil emprende una política histórica de cierre de brechas salariales que destaca por su fuerte afinidad con el concepto LISDINYS de *Jus Semper* para la materialización de los salarios dignos  
**Página 2**

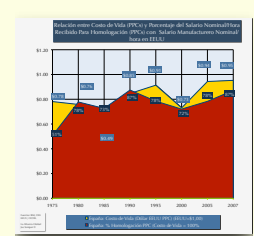
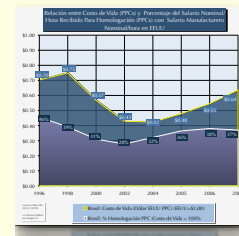
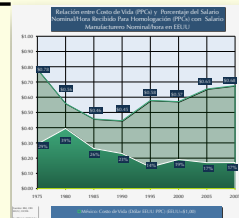
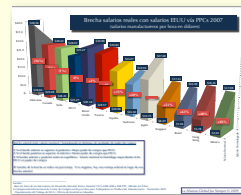
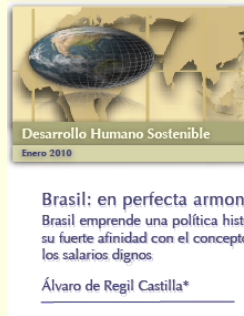
**ISO 26000 – Más de lo mismo** – Otra norma en donde el mercado goza de supremacía y, por tanto, el tema fundamental del salario digno continúa en el olvido  
**Página 2**

**Nueva Actualización 2007 de Brechas de Salarios Dignos para Trabajadores Industriales en 12 Economías y EUA**  
Nuestro análisis anual actualizado de 1975 a 2007, para 8 economías desarrolladas y 4 "emergentes, de brechas salariales en términos de paridades de poder de compra (PPCs) respecto a los salarios de producción manufacturera de EUA. **Página 3**

**Brecha de Salario Real para México**  
Análisis actualizado (1975-2007) sobre la enorme brecha salarial de México. El Estado mexicano, todavía impugnado por la ausencia de legitimidad de su elección, se ha convertido en un caso excelso de abierta violación de los derechos laborales de sus ciudadanos.  
**Página 4**

**Brecha de Salario Real para Brasil**  
Análisis actualizado (196-2007) sobre la enorme brecha salarial de Brasil. La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil continúa estancada en 2007. Empero, hay planes a largo plazo de fuerte homologación.  
**Página 4**

**Brecha de Salario Real para España**  
Análisis actualizado (1975-2007) sobre la brecha salarial española. Manteniendo la tendencia europea, España vuelve a mejorar su homologación de los salarios reales de línea de producción manufacturera con los de sus contrapartes estadounidenses.  
**Página 4**



**Tabla T4: 1975 - 2007 Brechas de Salarios Reales en Términos de Paridad de poder de Compra (PPC), para Trabajadores de Línea de Producción Manufacturera.....5**

**Tabla T5: Brechas de salarios dignos 1996-2007 –en términos de paridades de poder de compra (PPCs)– respecto a los de Estados Unidos para todos los empleados de manufactura (incluyendo a los de línea de producción para las cuatro principales economías de América (Canadá, Brasil, México y Argentina)!.....6**

**El Instituto Lokoj de Bangladesh se integra a Jus Semper con el interés específico de desarrollar el programa LISDINYS en Bangladesh para apoyar estratégicamente a la fuerza laboral del país.....6**

### CENTRO DE RECURSOS

**Informe Global de Salarios 2008/2009 de la OIT. La primera edición de este estudio a publicarse cada dos años afirma sin ambages que en el periodo 2001 – 2007 los salarios reales perdieron terreno en el PIB a favor de los beneficios de las empresas a pesar del clima de expansión económica experimentad.....6**

**Informe de Desarrollo Humano 2009. Superando Barreras: Movilidad y desarrollo humanos. El IDH 2009 afirma que la enorme desigualdad social que prevalece en el mundo hace que emigrar de su ciudad o poblado hacia otras partes de su país –y frecuentemente a otros países– sea la mejor opción –y a veces la única opción– para millones de seres humanos para poder aspirar a una vida digna .....7**

**Los Veinte Recursos más Bajados en 2009. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2009.....8**

**Un Pensamiento Final.....8**

**BRASIL: EN PERFECTA ARMONÍA CON EL CONCEPTO LISDINYS**

*Brasil emprende una política histórica de cierre de brechas salariales que destaca por su fuerte afinidad con el concepto LISDINYS de Jus Semper para la materialización de los salarios dignos*

El gobierno brasileño del Presidente Lula da Silva, al final de su segundo periodo, acaba de tomar una decisión trascendental e histórica por su enorme efectividad para la reducción de la pobreza de manera muy substancial y en el plazo de poco más de una década. A partir de 2010 el Estado Brasileño pretende aumentar los salarios mínimos reales anualmente, hasta 2023, siguiendo la simple regla de incrementar los salarios nominales aplicando la tasa de inflación más el crecimiento del PIB registrado dos años antes. Dicha política generará indudablemente la transformación gradual de los salarios brasileños en salarios dignos. De esta forma, Brasil se compromete con el cierre de la brecha que existe entre las participaciones salariales brasileñas actuales, todavía indignas, y el entorno de salarios dignos existente en las economías desarrolladas, dentro del actual contexto de mercado. Dicho compromiso provoca que el Estado brasileño adquiera una gran dosis de congruencia con la razón de ser más primigenia de cualquier Estado que se precie de ser democrático: la procuración del bienestar de todos y cada uno de los rangos de la sociedad, con especial énfasis en los desposeídos.



**Brasil: en perfecta armonía**  
 Brasil emprende una política histórica de su fuerte afinidad con el concepto de los salarios dignos

Álvaro de Regil Castilla\*

El plan Brasileño pone de plácemes a Jus Semper, puesto que exhibe absoluta afinidad con nuestro concepto: La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS), diseñada para

el cierre de la brecha salarial entre las llamadas economías desarrolladas y las en vías de desarrollo, a través del aumento gradual de los salarios reales, siguiendo la fórmula de aumentar los salarios nominales varios puntos porcentuales por encima de la inflación. El beneplácito es aún mayor porque LISDINYS siempre ha argumentado que, por desgracia, la enorme mayoría de los gobiernos supuestamente democráticos se han convertido en agentes del mercado en todo el sistema capitalista. En consecuencia, su actuación es la mayor de las veces a favor de los inversionistas institucionales y sus empresas. Una segunda alternativa para el cierre de la brecha salarial es la presión de los consumidores sobre las empresas. Alternativa, empero, hasta ahora infructuosa porque el desarrollo de la cultura del consumo responsable se encuentra todavía en estado incipiente. Por ello, si por providencia un Estado se compromete con el cierre de la brecha salarial de su sociedad, como es el caso de Brasil, el escenario no podría ser mejor para lograr un derecho humano fundamental, en un contexto de democracia real, con toda la fuerza del Estado: el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure al trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, tal y como lo establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

De esta forma, Jus Semper obtiene una evidencia irrefutable, y difícilmente superable, que le provee de un poderoso argumento para afirmar, fehacientemente, que la materialización del referido derecho humano es perfectamente posible a través del cierre gradual de las brechas salariales, tal y como lo propone LISDINYS, cuando se cuenta con la resoluta voluntad política del Estado.

¡Baja la valoración sobre la nueva política de revaloración salarial de Brasil aquí!

**ISO 26000 – MÁS DE LO MISMO**

*Otra norma en donde el mercado goza de supremacía y, por tanto, el tema fundamental del salario digno continúa en el olvido*

Este brevariario argumenta sucintamente sobre la tradicional perspectiva empresarial con que la Organización Internacional de Normas (ISO por sus siglas en inglés) ha adoptado para el desarrollo de su norma ISO 26000 para abordar las prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC). Como esperábamos, el Borrador Final de la norma no es un marco obligatorio. Es una herramienta que las organizaciones pueden incorporar a su discreción como directrices para desarrollar sus mejores prácticas. De mucho mayor importancia, como se esperaba, la ISO 26000

falló en abordar el tema ineludible de la obligación de las organizaciones empresariales de pagar a todos sus trabajadores –incluyendo a aquellos en sus cadenas de abastos– un salario digno, para que sus mejores prácticas cumplan con el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Como siempre, el asunto continúa siendo un tema tabú, que no debe abordarse, pues va en contra de los intereses del mercado. Así mismo, lo que no se esperaba, era que la ISO 26000 fuese una excepción a la regla dentro de ISO. A diferencia de la mayoría de sus normas, la ISO 26000 no es una herramienta que pueda utilizarse para certificar las prácticas de una organización que afirme haber incorporado sus directrices. Tal particularidad beneficia aún más a las organizaciones empresariales, donde el mantra es supeditar todos los temas a la lógica del mercado, el cual tiene como único fin la maximización del valor del accionista.



Uno de los temas de más consistencia en todas las directrices, normas, estándares y principios actualmente disponibles “en el mercado” es la excesiva ambigüedad de muchos de sus conceptos. Un motivo fundamental para ello es el entorno de ambigüedad en el que los convenios internacionales –incluyendo a los que obligan al Estado– se han desarrollado. Por ejemplo, trabajo decente, nivel de vida decente y condiciones laborales decentes no proveen una definición conceptual de “decente” o al menos un proceso para determinar que debe ser considerado “decente” para calificar de manera precisa y objetiva a estos conceptos. Todo se deja a la interpretación de los gobiernos y las empresas, a su discreción, en un entorno completamente inmerso en el contexto de mercado. En consecuencia, dado que la ISO 26000 se apoya en muchos convenios internacionales –particularmente en aquellos relacionados con los derechos humanos y

laborales– se permite a su vez un considerable grado de ambigüedad, cuando aborda estos temas fundamentales. Además, excluye al tema crítico de los salarios dignos de su marco. Sucede así a pesar del hecho de que un salario digno es una responsabilidad fundamental que ninguna empresa que pretenda ser percibida como socialmente responsable y con un modelo de negocios sostenible puede evadir. Tal enfoque no provee mucho valor agregado a lo que ya está disponible. Así las cosas, con respecto a la ISO 26000, el mercado goza de supremacía, nuevamente.

**Baja la valoración sobre la nueva norma ISO 26000 aquí!**



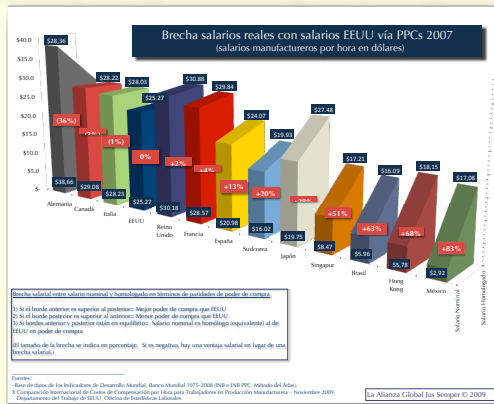
**BRECHAS SALARIALES PPC PARA ECONOMÍAS DESARROLLADAS Y "EMERGENTES" PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS. (Actualizadas de 1975 hasta 2007)**

*En México, la política de Estado que deliberadamente pauperiza al trabajador mexicano sigue haciendo estragos*

Los países de la Unión Europea y Canadá convergieron en 2007 hacia la homologación de los salarios reales manufactureros de línea de producción con los de sus contrapartes estadounidenses. Alemania y Canadá mantuvieron su ya tradicional ventaja competitiva –en términos de PPC– sobre Estados Unidos. Italia superó ligeramente el umbral de homologación; el Reino Unido y Francia se situaron a un paso de la homologación y España siguió su tendencia ascendente, situándose a sólo 13% del umbral de homologación. De la misma forma, Sudcorea superó por tercer año consecutivo a Japón al reducir su brecha de salario digno con Estados Unidos a sólo 20% frente al 28% de Japón.

Hong Kong y Singapur siguen estando muy distantes de convertir sus salarios reales en salarios dignos pues sus brechas son todavía muy considerables (51% y 68% respectivamente) y no registran grandes variaciones.

En Iberoamérica, Brasil continua con una homologación de poco más de una tercera parte (37%). En México, la política de Estado que deliberadamente pauperiza al trabajador mexicano, impone, desde hace ya tres décadas –a los trabajadores mexicanos de línea de producción del sector manufacturero– el padecimiento de los peores salarios reales –en términos de PPCs– de todos los países analizados, con una brecha abismal de salario digno con EUA de 83%. equivalentes estadounidenses.



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 pago 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 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:
  1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual,
  2. 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.

- ◆ 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 real hacia el sostenimiento del sistema de mercado -en las tres dimensiones económica, ambiental y social- si no hay una generación sostenida, en ese lapso, de crecimiento de la demanda agregada mediante el cierre gradual de la brecha salarial entre el Norte y el Sur. Esto no quiere decir, de manera alguna, que el progreso debe equipararse al aumento irracional del consumo, agotando los recursos no renovables. Eventualmente, en el transcurso del siglo XXI, se deberá construir un nuevo paradigma en el que el fin del mercado sea el bienestar de todos los rangos de la sociedad y que privilegie el sostenimiento y no la acumulación capitalista.

No obstante, mientras se llega a esa etapa, no hay justificación alguna, moral o económica, para que los trabajadores del Sur no deban percibir salarios equivalentes a los de sus contrapartes en el Norte, en términos de PPC, en base a igual pago por igual trabajo de igual valor en el mercado. 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 explotación descarada y perversa de los trabajadores del Sur tiene que ser detenida.

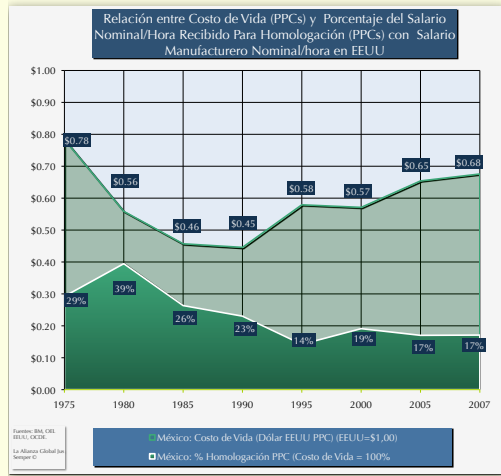
Esta es una actualización de análisis para 12 economías y EEUU, preparado por LAGJS, utilizando costos de compensación por hora para trabajadores manufactureros en 2006 como los reporta la Oficina de Trabajo de EEUU, y los datos PPC del Banco Mundial y la OECD. El reporte exhibe nuevamente un sistema global de mano de obra mundial que se enriquece a costa de la mayoría de la población a favor de una elite global.

Baja el archivo pdf con la actualización de brechas salariales para 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Corea del Sur, Singapur, Brasil, Hong Kong y México) aquí.



**BRECHA DE SALARIO REAL PARA MÉXICO (Actualizadas de 1975 hasta 2007)**

La situación laboral en México es tan deplorable que, conforme se acumula la información salarial de más de tres décadas del sector manufacturero, emerge nitidamente el carácter explotador y represor del grupo que detenta el poder desde hace treinta años, cuando se sometió al consenso de Washington con tal de mantenerse en el poder. Esto ha provocado una situación que destaca a escala mundial por el tremendo deterioro en los derechos laborales. El Estado mexicano ilegítimo y mafioso (opuesto a una auditoría electoral) ha impuesto un entorno de explotación laboral que remonta al país a las condiciones prevalecientes previas a la revolución social de 1910. Hay un a política represora de los derechos laborales donde destacan una serie de rasgos puntuales.



El futuro de los salarios mexicanos es total y absolutamente ominoso a menos que la sociedad remueva del poder a quienes han impuesto un Estado mafioso e imponga a un gobierno ciudadano de real democracia. Año con año la política gubernamental es de contención o de mayor erosión salarial, además de haber desatado la política de represión de los derechos de libertad sindical y de sindicación y organización colectiva. El empobrecimiento profundo de los mexicanos es un hecho. Datos oficiales reconocen que en México el 81% de sus habitantes son pobres (Coneval 2009). Así mismo, en base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2006 del INEG, se estima que en 2006 el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 22,5% del costo de la llamada canasta básica de 40 bienes indispensables (CBI) para sobrevivir (Sánchez Juárez: 2006). A partir de ello se estima que el 77% de la población

económicamente activa no percibe el salario requerido para adquirir una CBI. En 2010 el gobierno ha arrancado con fuertes incrementos en el sector energético, lo que garantiza una mayor pauperización de los salarios reales. En suma, más de un cuarto de siglo de depredación capitalista en México exhibe, con contundencia, una política gubernamental – desde el escaparate de los salarios manufactureros– de perverso y premeditado empobrecimiento y explotación de la mano de obra mexicana, porque la única política de Estado del Estado mafioso es gobernar en beneficio del bienestar de los inversionistas institucionales domésticos y extranjeros y de sus empresas. Así las cosas, mientras las actuales cúpulas en el poder permanezcan en control, la profundización de la pauperización de los mexicanos está más que garantizada.

La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil continúa estancada en 2007. Empero, hay planes a largo plazo de fuerte homologación.

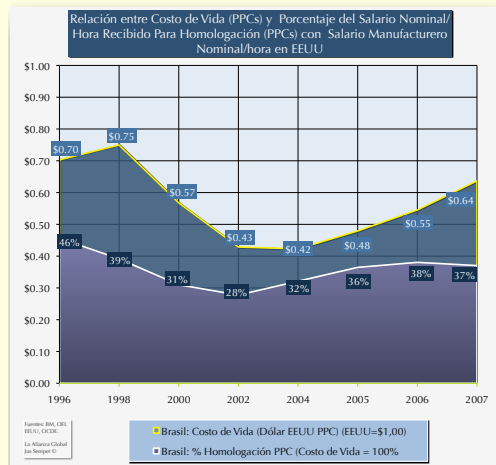
Baja el archivo pdf con el análisis de la brecha salarial de México aquí.

**BRECHA DE SALARIO REAL PARA BRASIL (Actualizadas de 1996 hasta 2007)**

Baja el archivo pdf con el análisis de la brecha salarial de Brasil aquí.

**BRECHA DE SALARIO REAL PARA ESPAÑA (Actualizadas de 1975 hasta 2007)**

Manteniendo la tendencia europea, España vuelve a mejorar su homologación de los salarios reales de línea de producción manufacturera con los de sus contrapartes estadounidenses.



En 2007, el cierre de la brecha de los salarios reales manufactureros de línea de producción de Brasil se estancó, manteniéndose en 63%. Así, aunque la homologación brasileña con sus contrapartes estadounidenses, de poco más de una tercera parte (índice 37), es superior a las conseguidas por Hong Kong y México, todavía se sitúa muy distante de los niveles conseguidos por las economías de mayor desarrollo. En 2007 el cierre de la brecha de los salarios reales manufactureros de línea de producción de Brasil se estancó, manteniéndose en 63%. Así, aunque la homologación brasileña con sus

contrapartes estadounidenses, de poco más de una tercera parte (índice 37), es superior a las conseguidas por Hong Kong y México, todavía se sitúa muy distante de los niveles conseguidos por las economías de mayor desarrollo.

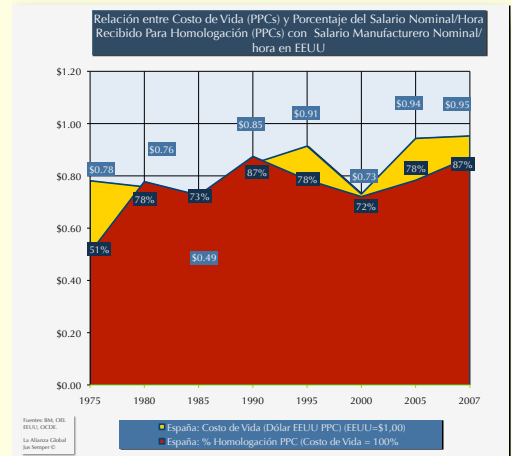
Sin embargo, el futuro de la política salarial del Estado brasileño está siendo redefinido estableciendo claramente un compromiso no sólo con la recuperación salarial al nivel de 1996 sino con su homologación con los salarios equivalentes de sus contrapartes estadounidenses. Esto es, mostrando fuerte afinidad con el concepto LISDINYS – de cierre gradual de la brecha salarial a través de aumentos anuales al salario real (aumentos de varios puntos por encima de la inflación)– se planifica un sistema de incremento anual de los salarios reales. En efecto, para 2010 el gobierno brasileño acaba de decretar un aumento de los salarios mínimos –el parámetro de referencia para los demás tabuladores salariales– de 5,87% sobre la inflación. Dicho incremento representa, en términos nominales, un aumento de 9,68%.

Aún de mayor importancia y en completa afinidad con el concepto LISDINYS, el gobierno brasileño enviará al congreso –antes del 31 de marzo de 2010– un proyecto de ley con tres propuestas de reajuste para el salario mínimo, referentes a los periodos de 2012 a 2015, de 2016 a 2019 y de 2020 a 2023.

Baja el archivo pdf con el análisis de la brecha salarial de España aquí.

**BRECHA DE SALARIO REAL PARA ESPAÑA (Actualizadas de 1975 hasta 2007)**

Manteniendo la tendencia europea, España vuelve a mejorar su homologación de los salarios reales de línea de producción manufacturera con los de sus contrapartes estadounidenses.



En el 2007, los salarios reales manufactureros de línea de producción de España, siguen aproximándose a los de los países del G7, con una brecha de homologación PPC con EUA de sólo 13%, significativamente menor que la sudcoreana de 20% y la japonesa de 28% y cada vez más cerca del nivel de sus mayores contrapartes europeas.

En simetría con la tendencia de las principales economías de la Unión Europea, España continuó cerrando la brecha que separa la competitividad –en términos de paridades de poder de compra– de sus salarios de línea de producción del sector manufacturero con los de sus contrapartes Estadounidenses; ubicándose ya en un entorno que en términos generales puede considerarse dentro del ámbito de los salarios dignos –asumiendo a los salarios equivalentes estadounidenses como salarios dignos. Desde 1975 el índice de homologación salarial español (87) se ha incrementado 71% y todo apunta a que la tendencia se mantendrá hasta oscilar muy cerca de la homologación o incluso por encima de ella, como es el caso de Italia.

El fuerte ascenso de los salarios manufactureros españoles a un entorno propio de salario dignos, se debe, como en todos los casos exitosos, a que sus salarios reales crecieron a un ritmo muy superior a los de sus contrapartes estadounidenses. Entre 1975 y 2007, el salario manufacturero homologado español por hora – el salario requerido para recibir una remuneración equivalente a la de sus contrapartes en EUA– aumenta 394%, debido al aumento en costo de vida PPC español, en función del costo de vida PPC en EUA, pasando de \$4,87 en 1975 a \$24,07 dólares EUA en 2007. Como el salario español manufacturero por hora aumentó nominalmente 749%, pasando de \$2,47 en 1975 a \$20,98 dólares en 2007, el nivel de homologación con los salarios equivalentes estadounidenses aumenta 71%, de 51 a 87.

La comparación con México –de las tendencias de homologación de salarios dignos con Estados Unidos– ilustra nítidamente cómo el comportamiento de las variables salariales (PPC y salarios nominales) definen la tendencia hacia un entorno salarial digno o hacia condiciones miserables.

**Baja el archivo pdf con el análisis de las brechas salariales de España aquí.**



**TABLA T4\*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2007 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS \*(La tabla base de todos los análisis de brechas salariales PPC**

*La comparación internacional de costos de compensación por hora para trabajadores de línea de producción (LP) entre EUA y economías desarrolladas y emergentes selectas, exhibe, consistentemente, una reducción a niveles muy bajos –o la desaparición– de las brechas de salario digno en Europa, Canadá y Sudcorea. Hong Kong logra su mejor nivel de homologación. Brasil, Japón, Singapur y México siguen estancados o ahondando sus brechas.*

Parámetro	1. Salario por Hora EUA
<b>Canadá</b>	INB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio INB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2÷4) Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)
<b>Sudcorea</b>	INB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio INB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2÷4) Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)
<b>Japón</b>	INB PPCs en Moneda Nacional*

Con los resultados de la nueva ronda de Paridades de Poder de Compra (PPCs) 2005 del Banco Mundial (BM) plenamente reflejados en 2007, nuestra investigación indica que desde 2000 los países del área Euro han continuado reduciendo o eliminando sus brechas de salario digno con EUA para trabajadores de LP del sector manufacturero. El Reino Unido ha virtualmente homologado sus salarios manufactureros de LP con EUA y Sudcorea continúa su línea ascendente del cierre de su brecha salarial, la cual ya se encuentra en los niveles de las principales economías. Japón detiene en 2007 el ahondamiento de su brecha. Brasil estanca el crecimiento de su homologación salarial. México continúa también estancado con la peor de todas las brechas salariales. Singapur experimenta un nuevo ahondamiento de su brecha salarial con Estados Unidos.

◆ En las cinco economías de la Unión Europea –aunque sus costos de vida en dólares estadounidenses (INB PPC) se han incrementado sensiblemente– sus salarios nominales han aumentado su valor real por encima de los salarios equivalentes estadounidenses. Así, en el área Euro, Francia,

Alemania, Italia y España registraron marcados incrementos en los salarios reales entre 2000 y 2007 respecto a los salarios de EUA. Alemania duplica su ventaja salarial; Italia cierra su brecha; Francia está a 4 puntos de ello y España mantiene su tendencia ascendente de homologación, llegando ya a reducirla a solo 13 puntos. De la misma forma, el Reino Unido ha sostenido la misma tendencia y ha cerrado virtualmente la brecha de salario digno con EUA, situándose a sólo dos puntos abajo de su homologación (98%).

◆ En Asia, Sudcorea mantiene constante la reducción de su brecha de salario digno con Estados Unidos a pesar de que sus paridades han aumentado sensiblemente con EUA (INB PPC). Esto es, Sudcorea ha reducido su brecha salarial de 30% en 2000 a 20% en 2007, una reducción de 1/3 en siete años. Japón, después de un fuerte deterioro salarial respecto a EUA, ha logrado estabilizarse y en 2007 registró un repunte de un punto en su homologación. Hong Kong registra en 2007 su mejor nivel de homologación (índice 32) desde 1980, aunque todavía muy lejos de la meta. Singapur registra una línea de altibajos en sus niveles de homologación. Aunque ha duplicado su nivel de 1980 en 2007 (26 vs. 49 respectivamente), 2007 registra una caída de 5 puntos respecto a 2006 –su mejor nivel; una pérdida de 9%.

◆ En las Américas, la recuperación brasileña de sus salarios –respecto a los de sus equivalentes en EUA– se estancó en 2007, después de la fuerte recuperación que experimentó respecto a 2002, por lo que su homologación salarial con EUA sigue por debajo de los niveles alcanzados en el periodo 1996 – 1998. Canadá mantiene su superávit en el nivel de homologación salarial (103%) de LP con EUA, registrando apenas una ligera reducción. El caso de México sigue siendo patético. Los salarios reales de LP mexicanos siguen a su nivel más bajo en 2007 respecto a los de su principal socio comercial, con una enorme brecha de salario digno de 83% –o una homologación de apenas 17. Con la revisión de la ronda PPC de 2005 plenamente reflejada, el mayor índice de homologación mexicano con EUA fue de 39 en 1980, y desde 1995 sigue a la mitad o a menos de ese nivel. Así, México es la única economía donde la homologación de sus salarios está muy por debajo de las registradas hace más de un cuarto de siglo. Es menester destacar que los salarios reales manufactureros mexicanos siguen siendo por mucho los peores –o los más indignos– de todos los países analizados y se encuentran a años luz de homologarse con sus contrapartes estadounidenses, como resultado de una deliberada y perversa política económica de Estado de pauperización de la fuerza laboral.

**Baja el archivo pdf de la Tabla 4 aquí.**



**TABLA T5: NUEVAS BRECHAS DE SALARIOS DIGNOS 1996-2007 –EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPCs)– RESPECTO A LOS DE EUA PARA TODOS LOS EMPLEADOS DE MANUFACTURA PARA LAS CUATRO PRINCIPALES ECONOMÍAS DE AMÉRICA (CANADÁ, BRASIL, MÉXICO Y ARGENTINA)!**

La comparación de los salarios/hora de todos los trabajadores del sector manufacturero (obreros y empleados) entre EUA, Canadá y las dos principales economías iberoamericanas indica que –excepto México– las brechas de salario digno tienden a ser menores para los trabajadores manufactureros de línea de producción (TLPs) que para el conjunto de los trabajadores del sector manufacturero (TSMs).

Las tendencias entre 1996 y 2007 indican que, tanto en Canadá como en España, los TLPs están siendo mejor remunerados que en el caso de los TSMs respecto a sus contrapartes estadounidenses. Esto implica que los TSMs tienen salarios reales menos competitivos frente a los de sus contrapartes estadounidenses. Así, en el caso canadiense, mientras los salarios de los TLPs no tienen brecha de salario digno con los estadounidenses –e incluso gozan de un superávit, los salarios de los TSMs sí la tienen, misma que en 2007 se ha ahondado a 7% (o índice de homologación de 93). En el caso español, existe una brecha salarial que consistentemente se ha ido cerrando. Empero, en cada medición la brecha de los TSMs también consistentemente ha registrado niveles superiores a la brecha de los TLPs. Así en 2007, la brecha española de salario digno de los TLPs con sus contrapartes estadounidenses es de 13%, mientras que la de los TSMs es de 16% (o índices de homologación salarial de 87 y 84 respectivamente).

		1996	
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora Manufactura EUA</b>	<b>22,11</b>	
<b>Argentina</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	0,945	
	Tipo de cambio	0,997	
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,95	
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 20,95	
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 7,73	
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 7,32	
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 13,63	
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,35	
	<b>España</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	116,958
		Tipo de cambio	126,7
PIB PPCs en dólares EUA		\$ 0,92	
2. Compensación homóloga PPC \$ EUA		\$ 20,41	
3. Compensación real actual en \$ EUA		\$ 16,88	
4. Compensación nominal actual \$ EUA		\$ 15,58	
Déficit compensación \$ EUA (2÷4)		\$ 4,83	
Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)		0,76	
	Índice homologación Línea Producción	0,81	

En Brasil las brechas de salario digno de los TSMs y de los TLPs con sus contrapartes estadounidenses son mucho mayores a las

españolas y, aunque han mejorado desde 2002, se han estancado en 2007. La diferencia en el tamaño de las brechas salariales brasileñas entre TSMs y los TLPs ha tendido a ser mínima o inexistente. Para Argentina sólo hay datos disponibles para los TSMs en su conjunto, los cuales indican que el cierre de su brecha de salario digno con sus contrapartes estadounidenses siguió mejorando en 2007, reduciéndose a 44% (índice de homologación de 56), muy por delante de Brasil.

Los salarios mexicanos –tanto de los TSMs como los de los TLPs– son escandalosamente los más bajos de todas las economías en nuestra investigación –por mucho los peores de todos los países de la OCDE y entre las tres mayores economías iberoamericanas. Aún más preocupante es que la brecha mexicana de salario digno para los TLPs es peor (83%) que para los TSMs (81%). Esto es señal clara, en gran contraste con Canadá, España y aún Brasil, que los TLPs padecen todavía mayor explotación salarial que los empleados de cuello blanco y demás trabajadores que no son TLPs.

**Baja el archivo pdf de la Tabla 5 de brechas de salarios dignos para todos los empleados de manufactura aquí.**

**EL INSTITUTO LOKOJ DE BANGLADESH SE INTEGRA A JUS SEMPER CON EL INTERÉS ESPECÍFICO DE DESARROLLAR EL PROGRAMA LISDINYS EN BANGLADESH PARA APOYAR ESTRATÉGICAMENTE A LA FUERZA LABORAL DEL PAÍS**



El Instituto Lokoj es una organización civil especializada en la investigación multidisciplinaria de temas torales que generan un impacto directo sobre las condiciones socioeconómicas de Bangladesh. Su misión es abordar los retos que el país enfrenta en las áreas política, económica y cultural para una transformación social radical. Los temas que aborda de manera estratégica son la justicia social, económica y ecológica.

Lokoj se ha integrado a Jus Semper con el interés específico de aplicar el concepto

LISDINYS en el ámbito laboral, con especial énfasis en apoyar estratégicamente al sector de manufactura del vestido y otros sectores de bajos salarios en su esfuerzo por conseguir un entorno de salarios dignos. El primer paso será preparar un reporte sobre el estado de los salarios en el país desde el enfoque de LISDINYS.

**Para mayor información sobre el Instituto Lokoj, visita su página.**

**CENTRO DE RECURSOS**

**INFORME GLOBAL DE SALARIOS 2008/2009 DE LA OIT**

*Los salarios perdieron participación del PIB en favor de la rentabilidad de las empresas, además de que dicha pérdida fue mayor entre las economías que más se han abierto al comercio internacional*

La primera edición de este estudio a publicarse cada dos años afirma sin ambages que en el periodo 2001 – 2007 los salarios reales perdieron terreno en el PIB a favor de la rentabilidad de las empresas a pesar del clima de expansión económica experimentado. Durante el periodo 2001-2007, la inflación fue baja y la economía global creció 4% anualmente en término reales. A pesar de ello, el crecimiento de los salarios quedó rezagado detrás del desempeño de la economía en su

conjunto. De acuerdo a los estimados de la OIT, los salarios reales sólo crecieron 1,9% durante 2001-2007, a pesar de la fuerte recuperación de algunas economías que todavía están o que estuvieron en transición (Europea del Este). En consecuencia, el lento crecimiento salarial estuvo acompañado de un declive en la participación del PIB a favor del valor de los accionistas. Además, la OIT identificó que la pérdida en participación del PIB fue más pronunciada en los países de mayor apertura al comercio internacional, posiblemente, considera la OIT, porque el liberalismo frena las demandas salariales debido al temor de que los empleos se vean reemplazados por las importaciones. Así se crea deliberadamente un "círculo virtuoso" para las empresas domésticas y para las multinacionales que abren operaciones en estos países o que subcontratan mano de obra a precios de miseria. Otra consecuencia que identifica la OIT –y que es una verdad de perogrullo– es el aumento de la desigualdad. En conjunto, más de dos tercios de los países incluidos en la muestra de la OIT padecieron incrementos en la desigualdad salarial debido tanto porque los niveles salariales de alto ingreso se dispararon y porque los niveles salariales más bajos cayeron respecto a la media salarial. Así mismo, la brecha salarial de género registró magra mejoría.

El informe auguraba que, ya que el contexto económico es ahora mucho menos favorable, la expectativa para 2009 no es alentadora. En efecto, en su informe actualizado para 2009, la OIT confirma que el deterioro económico ha sido dramático, debido a la fuerte recesión mundial iniciada en Estados Unidos por una variedad de causas –las cuales giran alrededor de la especulación de los mercados financieros. Por ello, en conjunto, en la muestra de 53 países, con información consistente, más de una cuarta parte de ellos registraron nulo crecimiento o caída de los salarios reales. Así las cosas, para la OIT la expectativa para el resto de 2009 es que las condiciones salariales van a empeorar a pesar del "inicio" de una "posible" recuperación económica.

¡Baja el documento completo del Informe Mundial sobre Salarios 2008/2009 de la OIT aquí! (disponible sólo en inglés)

¡Baja el documento completo del Informe Mundial actualizado sobre Salarios 2009 de la OIT aquí! (disponible en castellano).

**INFORME DE DESARROLLO HUMANO 2009. SUPERANDO BARRERAS: MOVILIDAD Y DESARROLLO HUMANOS**

*El IDH 2009 afirma que la enorme desigualdad social que prevalece en el mundo hace que emigrar de su ciudad o poblado hacia otras partes de su país –y frecuentemente a otros países– sea la mejor opción –y a veces la única opción– para millones de seres humanos para poder aspirar a una vida digna*

Cuando la gente cambia su lugar de residencia, se embarca en un viaje de esperanza e incertidumbre, ya sea en su país o en el extranjero. La mayoría de ellos se traslada en busca de mejores oportunidades, con la esperanza de combinar sus propios talentos con los recursos del país de destino en beneficio propio y de sus familiares cercanos, quienes a menudo los acompañan o los siguen después. En conjunto, las comunidades locales y las sociedades también se han beneficiado, tanto en el lugar de origen como en el de destino. La diversidad de estas personas y las reglas que rigen sus movimientos hacen de la movilidad humana uno de los temas más complejos que enfrenta el mundo hoy, especialmente en medio de la actual recesión mundial.

Ofrece además argumentos para que los gobiernos reduzcan las restricciones al desplazamiento tanto al interior de las fronteras como a través de ellas, de manera de ampliar las alternativas y las libertades humanas. Por otra parte, aboga por medidas prácticas destinadas a mejorar las perspectivas de los recién llegados, lo que a su vez generará grandes beneficios tanto en las comunidades que los reciben como en las que quedan atrás. Las reformas no sólo están dirigidas a los gobiernos de los países de destino, sino también a los de origen y a otros actores, fundamentalmente al sector privado, las asociaciones gremiales y las organizaciones no gubernamentales, así como también a los propios migrantes.

El Informe sobre Desarrollo Humano 2009 pone el desarrollo humano en un lugar destacado de la agenda para el desarrollo de aquellas autoridades dispuestas a buscar los mejores resultados a partir de patrones de movimiento humano cada vez más complejos en el mundo entero.

El reporte incluye una larga colección de reportes estadísticos y juegos de datos, incluyendo el Índice de Desarrollo Humano anual.

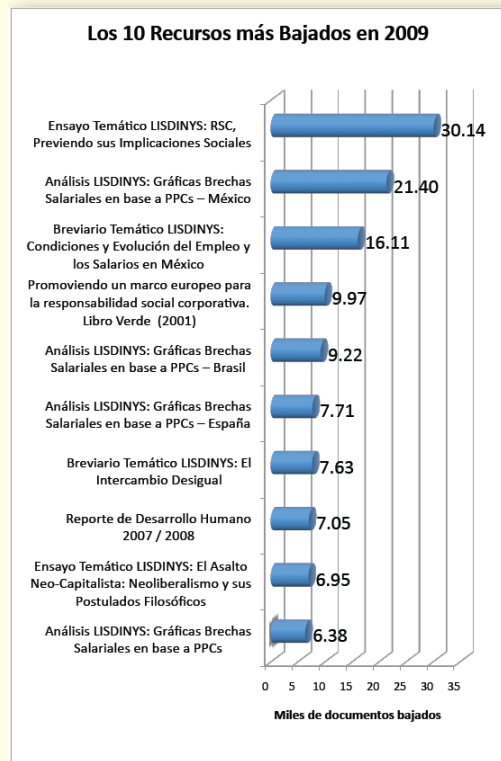
**Baja el Informe sobre Desarrollo Humano 2009 aquí.**



Superando barreras: movilidad y desarrollo humanos analiza de qué manera el mejoramiento de las políticas en torno a la movilidad pueden estimular el desarrollo humano. En primer lugar, traza las líneas generales del desplazamiento humano, es decir, quién se traslada hacia qué lugar, cuándo y por qué, antes de analizar el amplio abanico de efectos de este cambio en los migrantes y sus familias y en los lugares de origen y de destino.

**LOS VEINTE RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2009**

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2009. Debajo de la gráfica están los vínculos para cada uno de los veinte principales recursos si deseas bajarlos:



Para bajar pulsa abajo para los veinte principales recursos:

- [Ensayo Temático LISDINYS: RSC, Previendo sus Implicaciones Sociales](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - México](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: Condiciones y Evolución del Empleo y los Salarios en México](#)
- [Promoviendo un marco europeo para la RSC. Libro Verde \(2001\)](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: El Intercambio Desigual](#)
- [Informe de Desarrollo Humano 2007/2008](#)

*Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-capitalista: Neoliberalismo y su Dogma: las Implicaciones de sus Postulados Filosóficos*

*Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs (12 economías)*

*Valoración Temática LISDINYS: Derechos Humanos y Empresa*

*Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-Capitalista en México*

*Valoración Temática LISDINYS: ¿Qué tan Sostenible es Nuestro Latte?*

*Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-capitalista: La Economía Keynesiana y el Estado de Bienestar*

*Breviario Temático LISDINYS: Gobiernos y Organizaciones no Gubernamentales ante la RSE*

*Ensayo Temático LISDINYS: Derechos Humanos y Empresa - Reafirmando el Darwinismo del Mercado*

*Ensayo Temático LISDINYS: ONGs y RSC en Iberoamérica*

*Breviario Temático LISDINYS: RSE Aspectos Incluidos y Exclusiones Relevantes. Una Normativa Mínima para Entorno Mexicano*

*Análisis Temático LISDINYS T4: Brecha Salarial - Comparaciones Internacionales Costos Compensación PPC (12 economías)*

*Ensayo Temático LISDINYS: RSC en Iberoamérica - Oportunidad o Irrelevancia*

*Un policía de la Ciudad de México se encadena a las puertas principales de la Asamblea de la Ciudad en protesta porque su salario no es un salario digno (19 de diciembre de 2006).*

Un salario digno es, universalmente, el elemento más importante en el logro del derecho de todos a una vida digna y a la erradicación de la pobreza. En relación a la responsabilidad social de las empresas, una corporación o entidad organizacional que emplee a personas, independientemente del tamaño o el giro, pública o privada, no puede ser considerada como una entidad con comportamiento socialmente responsable si no paga un salario digno, no importa qué tan responsablemente se comporte en todas las demás áreas de su actividad.

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. Mas todo queda en la retórica y la hipocresía, y el sistema, imbuido de los instintos más perversos de la humanidad, sigue.



Boletín LISDINYS © 2010 – una publicación periódica en línea/digital de La Alianza Global Jus Semper

Portal en red: [www.jussemer.org/](http://www.jussemer.org/)  
Correo-e: [informa@jussemer.org](mailto:informa@jussemer.org)

¡Muchísimas gracias por tu apoyo! Si tienes preguntas o comentarios, por favor escríbenos por correo-e:

[syg@jussemer.org](mailto:syg@jussemer.org)



Si todavía no eres miembro de nuestra Comunidad-e, por favor pulsa aquí para enrolarte en ella para recibir nuestro boletín.

Si estás suscrito y no deseas continuar recibiendo nuestro boletín, sólo envíanos un correo-e poniendo en el asunto "no suscripción" [nosuscrip@jussemer.org](mailto:nosuscrip@jussemer.org)



*Un pensamiento final*

