BOLETÍN JUS SEMPER

La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)

Nuestras Publicaciones Más Recientes Sobre Construir el Nuevo Paradigma de la Gente y el Planeta

LO MÁS DESTACADO — **Boletín LISDINYS – Invierno 2020**

Jus Semper y la Universidad La Salle crean el Observatorio Internacional de Salarios Dignos. *–El Observatorio Internacional de Salarios Dignos (OISAD) es un proyecto permanente de colaboración multidisciplinaria conformado por un equipo de investigadores de la Universidad La Salle, campus Ciudad de México, y La Alianza Global Jus Semper a partir de 2019.* ***P. 2***

Informe 2019: Brechas del tipo salarial ppc para economías desarrolladas y "emergentes" para todos los empleados en manufactura. (de 1996 hasta 2017). *En general, 2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición.* ***P. 2***

Informe 2019: Nueva valoración de brecha del tipo salarial para Argentina 1996-2017. *Con el gobierno firmemente neoliberal de Macri, Argentina revirtió el impresionante progreso logrado en más de una década en la homologación del salario digno en el sector manufacturero. Reparar el daño será una tarea desafiante del próximo gobierno de Fernández, si tiene la voluntad política y destreza económica para materializarla.* ***P. 2***

Informe 2019: Valoración actualizada de brecha de tipo salarial para Brasil 1996-2017. *Con los gobiernos de Temer y Bolsonaro en contra de políticas económicas de apoyo a la demanda, las remuneraciones laborales de Brasil seguramente perderán en términos reales.* ***P. 3***

Informe 2019: Valoración actualizada de brecha de tipo salarial para México 1996-2017. *El gobierno fraudulento de México, obsesionado por la precarización de la sociedad mexicana, deliberadamente contenía salarios reales en manufactura y en todos los sectores económicos como cuestión medular de su política económica durante casi 36 años. Esto parece comenzar a cambiar.* **P. 3**

Informe 2019: Valoración actualizada de brecha de tipo salarial para España 1996-2017. *España experimentó un aumento muy significativo de su Idx-Hm en 2017, ganando 4 puntos equivalentes a un aumento del 4,5%; El resultado de la combinación del aumento de su tipo por hora en euros, la revaluación del euro frente al dólar EUA y la caída del 0,9% del tipo por hora de EUA. Aunque esto revierte su caída anterior entre 2014 y 2016, el cambio está en línea con la gran mayoría de las economías europeas por las mismas razones.* ***P. 3***

Aequus Índices. Homologación de Salarios Dignos en manufactura, exponiendo el tamaño de la brecha en 41 países**.....4**

Tabla T5: 1996 - 2017: Brecha de Salario Digno Real para 12 economías vs EUA para sector manufacturero. **.....4**

Tabla T5: 1996 - 2017: Brecha de Salario Digno Real para economías europeas vs EUA para sector manufacturero. **.....4**

Tabla T5: 1996 - 2017: Brecha de Salario Digno Real: Canadá, Brasil, México y Argentina vs EUA en manufactura**.....5**

Tabla T5: 1996 - 2017: Brecha de Salario Digno Real para economías de Asia y Oceanía vs EUA para sector manufacturero. **.....5**

Vídeo: Las Causas Subyacentes de la Inmigración de México a Estados Unidos — Presentación en la Universidad Luterana de California **.....P. 5**

Un Pensamiento Final**.....6**

JUS SEMPER Y LA UNIVERSIDAD LA SALLE CREAN EL OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE SALARIOS DIGNOS

OISAD
OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE SALARIOS DIGNOS

El Observatorio Internacional de Salarios Dignos (OISAD) fue creado la primavera pasada como un proyecto permanente de colaboración multidisciplinaria conformado por un equipo de investigadores de la Universidad La Salle, campus CDMX, y La Alianza Global Jus Semper. El proyecto nace como resultado de la inquietud de ambas partes por desarrollar un espacio de investigación que aborde con la debida profundidad y rigor académico las condiciones salariales en el mundo, tanto desde la perspectiva global como doméstica. El proyecto se aboca a valorar y situar a los salariales reales respecto a lo que debe de ser un salario digno para cada economía y para cada actividad laboral en un mundo globalizado. El proyecto realiza su labor partiendo del contexto de que en el actual mundo globalizado, existen estructuras que impiden que grandes porciones de la población en el mundo no disfruten de remuneraciones dignas, debido a estructuras sistémicas que han provocado que la participación del trabajo en la economía se vea reducida cada vez más desde hace décadas.

Así mismo, la Universidad La Salle, tiene interés especial en valorar el caso de México porque dichas estructuras han provocado que la participación del trabajo en el ingreso haya sufrido uno de los peores deterioros en el mundo. De esta forma, La Salle busca poder realizar un diagnóstico certero de las causas subyacentes de esta situación con el fin de poder incidir en la búsqueda de soluciones estructurales que resuelvan esta problemática en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Esta inquietud por la búsqueda de respuestas y soluciones ha fructificado en la creación de este proyecto con Jus Semper, que desde 2003 se ha concentrado en la investigación de esta problemática a través de "La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur, y que aporta una metodología para la identificación de las brechas salariales y sus causas subyacentes, particularmente en el sector manufacturero, un sector de suma importancia para México por su enorme participación en su economía.

Enseguida se encuentran los primeros informes de brechas salariales publicados por el OISAD.

INFORME 2019: BRECHAS DEL TIPO SALARIAL PPC PARA ECONOMÍAS DESARROLLADAS Y "EMERGENTES" PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA. (DE 1996 HASTA 2017)

En general, 2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición.

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

¡Baja el documento completo aquí!

INFORME 2019: NUEVA VALORACIÓN DE BRECHA DEL TIPO SALARIAL PARA ARGENTINA 1996-2017

Con el gobierno firmemente neoliberal de Macri, Argentina revirtió el impresionante progreso logrado en más de una década en la homologación del salario digno en el sector manufacturero. Reparar el daño será una tarea desafiante del próximo gobierno de Fernández, si tiene la voluntad política y destreza económica para materializarla.

Argentina está nuevamente en medio de una crisis económica extrema, como lo fue en 2002, como resultado directo de las políticas económicas profundamente neoliberales que fueron restablecidas por el gobierno de Macri para retornar al paradigma de apoyo a la oferta que diezma la participación del trabajo en los ingresos. Después de la crisis económica de 2002, Argentina experimentó una mejora constante de los salarios reales. El Idx-Hm aumentó 93% entre 2002 y 2012 para luego caer gradualmente 19% hasta 2016. El gobierno de Macri, argumentando que su nuevo plan económico detendría el incesante aumento de la inflación y estabilizaría la economía, hizo todo lo posible por revertir las políticas de apoyo a la demanda de los gobiernos anteriores de Kirchner y Fernández. Las políticas de estos gobiernos fueron fundamentales para recuperar la economía argentina y, aún más importante, gran parte del nivel de vida que disfrutaban antes de la crisis del "corralito" de 2002, cuando los argentinos no tuvieron libre acceso a sus fondos privados en sus cuentas bancarias durante un año completo, no pudieron cambiarlos por otras monedas y solo pudieron retirar una cantidad muy limitada semanalmente.

Antes del gobierno de Macri, los salarios manufactureros y su homologación con los salarios equivalentes de EUA empezaron a recuperarse a ritmo acelerado después de 2002. La homologación con los salarios equivalentes en EUA aumentó a un ritmo sin precedentes, alcanzando un 58 Idx-Hm en 2012, casi el doble del índice 30 de 2002. Esto hizo que la compensación salarial manufacturera de Argentina tuviera el mayor costo en Iberoamérica por un amplio margen. Sin embargo, los fuertes aumentos

tanto del salario mínimo como del salario manufacturero, que, para el período 2003-2012, aumentaron un promedio de 27,5% y 25,1%, respectivamente, en moneda local, se vieron enfrentados a una correspondiente inflación promedio de 16,3% para el mismo período, que los gobiernos argentinos no pudieron controlar y que subsecuentemente explotó. La carrera por superar la inflación se volvió inalcanzable y en 2014 ésta alcanzó 38,6%, mientras que los salarios manufactureros aumentaron solo 30,3%. En 2015, el último año del gobierno de Fernández, la inflación cayó al 26,8%, pero luego, con Macri, saltó a 39,2% en 2016, volvió a caer a 24,8% en 2017, explotó a 47,6% en 2018, alcanzando el 53,5% en los últimos doce meses (septiembre de 2019) y se espera que llegue a 57% al final de 2019.

¡Baja el documento completo aquí!

INFORME 2019: VALORACIÓN ACTUALIZADA DE BRECHA DE TIPO SALARIAL PARA BRASIL 1996-2017

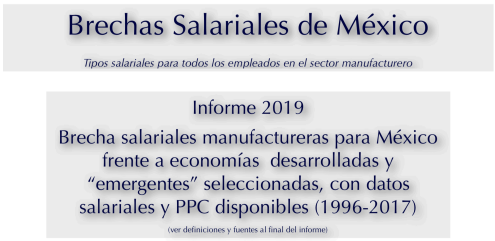
Con los gobiernos de Temer y Bolsonaro en contra de políticas económicas de apoyo a la demanda, las remuneraciones laborales de Brasil seguramente perderán en términos reales. El gobierno de Temer aprobó una nueva ley (PEC 55) que congela todo el gasto público durante 20 años, lo que implica que los gastos del gobierno protegidos por la constitución en las áreas de salud, educación y otros sectores sociales permanecerían sin cambio hasta 2036. En la práctica, esto termina con el compromiso de Brasil de mantener su política de recuperación del salario mínimo, después de que éste se había más que duplicado en términos reales desde 1996. Los salarios de manufactura en realidad perdieron terreno desde 1996, hasta que la política de recuperación del salario mínimo comenzó a tener una influencia positiva a partir de 2009. Pero con una renovada recesión durante el período 2014-2016, que apenas comienza a disminuir, y el enfoque neoliberal de apoyo a la oferta seguido por el nuevo gobierno de Bolsonaro, Brasil ya no sostendrá el cierre de su Idx-Hm y es probable que aumente su brecha de homologación con salarios comparativos en Estados Unidos.

¡Baja el documento completo aquí!

INFORME 2019: VALORACIÓN ACTUALIZADA DE BRECHA DE TIPO SALARIAL PARA MÉXICO 1996-2017

El gobierno fraudulento de México, obsesionado por la precarización de la sociedad mexicana, deliberadamente contenía salarios reales en manufactura y en todos los sectores económicos como cuestión medular de su política económica durante casi 36 años. Esto parece comenzar a cambiar.

El historial de México desde 1996 expuso una política estatal deliberada de mantener salarios reales de moderno trabajo esclavo entre 1996 y 2015. Sin embargo, la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de aplicar consistentemente políticas de apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Por primera vez el salario mínimo federal aumentó por encima de la inflación en 2017 y 2018. A través del denominado "Monto Independiente de Recuperación", el salario mínimo para 2017 se incremento arbitrariamente en 9,6%, incluyendo un 3,9% para compensar la tasa de inflación estimada del IPC. El mismo criterio se aplicó para 2018, para un aumento del salario mínimo del 10,4%, incluyendo un aumento del 3,9% para compensar la inflación del IPC. En 2019, el nuevo gobierno de México, tratando de implementar una política sólida de recuperación del salario mínimo general, aumentó el salario mínimo en 16,2%, incluido un aumento del 5% para compensar la inflación. Todo esto parece tener un impacto positivo directo en los salarios de manufactura en términos reales y en su homologación con los salarios comparativos de EUA. Entre 2014 y 2017, el tipo por hora en moneda local aumentó 41,2%, pero el peso experimentó una fuerte devaluación del 29,8%, por lo que el tipo por hora en dólares estadounidenses disminuyó ligeramente en 0,8%. No obstante, debido a la devaluación del peso mexicano y la baja inflación, el factor de conversión de PPC cayó 23,6% durante el mismo período. Esto permitió que el Idx-Hm ganara cuatro puntos, a 23, tanto en 2016 como en 2017, el índice más alto registrado en el lapso de 22 años, Empero, México sigue teniendo una de las brechas más amplias de salario digno entre los 41 países incluidos en todos nuestros informes, justo por delante de China, India y Filipinas.



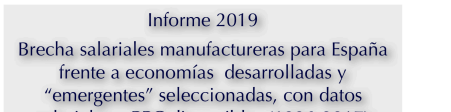
¡Baja el documento completo aquí!

INFORME 2019: VALORACIÓN ACTUALIZADA DE BRECHA DE TIPO SALARIAL PARA ESPAÑA 1996-2017

España experimentó un aumento muy significativo de su Idx-Hm en 2017, ganando 4 puntos equivalentes a un aumento del 4,5%; El resultado de la combinación del aumento de su tipo por hora en euros, la revaluación del euro frente al dólar EUA y la caída del 0,9% del tipo por hora de EUA. Aunque esto revierte su caída anterior entre 2014 y 2016, el cambio está en línea con la gran mayoría de las economías europeas por las mismas razones

España había logrado grandes avances económicos en su convergencia con las principales economías europeas en la última parte del siglo XX, pero comenzó a estancarse después de 1996, durante su gobierno conservador. El Idx-Hm de España para los trabajadores de la línea de producción en manufactura aumentó de 51 en 1975 a 84 en 1990, pero luego comenzó a fluctuar a mediados de índices 70. De esta forma, el Idx-Hm—en términos de paridad del poder adquisitivo—de los costos totales de compensación por hora para todos los empleados en manufactura no ha logrado un índice 80 y ha persistido desde que se unió al euro entre 70 en 1999 y 77 en 2017, promediando un índice 73 para el período. Este es el resultado de las políticas económicas de apoyo a la oferta aplicadas tanto por los gobiernos de centro derecha como de izquierda, que ya no buscaron homologar las compensaciones laborales de España en manufactura con los tipos de compensación de trabajadores equivalentes en las principales economías de la zona euro (Alemania, Francia e Italia) bajo el principio de igual salario

por igual trabajo de igual valor. El resultado final parece ser la decisión deliberada de mantener los salarios, en términos de homologación de salario digno, en el mismo nivel que el registrado respecto a EUA, Alemania, Francia e Italia.



¡Baja el documento completo aquí!

AEQUUS ÍNDICES. HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DIGNOS EN MANUFACTURA, EXPONIENDO EL TAMAÑO DE LA BRECHA EN 41 PAÍSES

Aequus Índice ©
Índice de Homologación de Salarios Dignos
1996-2017

Clasificación 2017 de homologación de salarios dignos en términos de paridades de poder de compra (PPC para consumo privado) – 41 países – para todos los empleados en el sector manufacturero, en base a costos totales de compensación por hora*

		Año	Índice salario nominal manufacturero por hora	Salario real homologación PPC Aequus Índice	Año	Índice salario nominal manufacturero por hora	Salario real homologación PPC Aequus Índice
	Estados Unidos (parámetro)		100	100		100	100
1	Bélgica	1996	146	**153**	2017	126	**131**
2	Alemania	1996	146	**117**	2017	112	**123**
3	Austria	1996	125	**132**	2017	108	**114**
4	Suiza	1996	158	**102**	2017	153	**110**
5	Noruega	1997	114	**83**	2017	136	**105**
6	Irlanda	1996	79	**88**	2017	115	**104**
7	Suecia	1996	121	**84**	2017	111	**102**
8	Francia	1996	124	**96**	2017	96	**101**
9	Dinamarca	1997	105	**76**	2017	119	**99**
10	Holanda	1997	100	**108**	2017	96	**99**
11	Italia	1996	93	**88**	2017	81	**92**
12	Finlandia	1996	111	**102**	2017	97	**91**
13	Canadá	1996	83	**90**	2017	85	**83**
14	Australia	1996	87	**81**	2017	96	**81**
15	Singapur	1996	53	**57**	2017	65	**78**
16	España	1996	69	**68**	2017	62	**77**
17	SudCorea	1996	43	**48**	2017	61	**71**
18	Reino Unido	1996	79	**64**	2017	71	**70**
19	Japón	1996	105	**59**	2017	66	**69**
20	Eslovenia	1996	38	**82**	2017	48	**65**
21	Nueva Zelanda	1996	54	**53**	2017	62	**55**
22	Grecia	1996	56	**84**	2017	39	**52**
23	Eslovaquia	1996	12	**26**	2017	32	**52**
24	Argentina	1996	33	**32**	2017	49	**50**
25	República Checa	1996	15	**30**	2017	30	**50**
26	Hungría	1996	14	**27**	2017	27	**49**
27	Estonia	2000	7	**20**	2017	29	**48**
28	Polonia	1996	15	**28**	2017	23	**47**
29	Lituania	1996	7	**15**	2017	25	**44**
30	Turquía	2004	15	**23**	2017	18	**39**
31	Coracia	1996	15	**21**	2017	23	**39**
32	Portugal	1996	32	**47**	2017	29	**38**
33	Sudáfrica	2004	14	**21**	2017	17	**35**
34	Latvia	1996	8	**21**	2017	21	**34**
35	Brasil	1996	31	**33**	2017	23	**33**

Desde un principio, LISDINYS desarrolló su índice de homologación de salarios dignos, que mide lo cerca que los salarios reales de los trabajadores manufactureros, en un país específico, están de los de los trabajadores equivalentes en EUA, en términos de paridades de poder de compra. El índice expone ya sea el tamaño de la brecha o, en algunos países, la verdadera ventaja en compensación que los salarios reales tienen sobre los salarios de trabajadores equivalentes en EUA. Dado que en 2011 expandimos nuestra lista de 13 economías incluidas en nuestras valoraciones a hasta 34 economías, hemos decidido expresar el indicador más relevante de nuestro trabajo de una manera muy explícita. De aquí que hemos nombrado a nuestro índice "Aequus Índice", latín para "igual" o "equilibrado, el cual refleja con precisión el propósito de nuestro índice.

¡Baja el documento completo aquí!

TABLA T5: 1996 - 2017: BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL PARA 14 ECONOMÍAS VS EUA PARA SECTOR MANUFACTURERO

2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición.

Japón revirtió la tendencia a la baja en índice de homologación de salario digno (Idx-Hm) que comenzó en 2013. SudCorea mantuvo la tendencia creciente de su Idx-Hm que reanudó en 2014 después de un breve receso en 2013. Una fuerte caída del tipo por hora de Singapur en moneda local produjo una pérdida de 1 punto en su Idx-Hm.

En la zona del euro, España, Alemania y Francia, detuvieron su retroceso que inició en 2012, debido al crecimiento constante y más fuerte del tipo por hora de EUA respecto al crecimiento de sus tarifas por hora comparativas en euros. En contraste, la caída del tipo por hora de Italia de casi 4% en moneda local y 2% en dólares EUA, produjo una mayor erosión de su Idx-Hm que inició en 2014.

El Reino Unido revirtió la erosión sostenida de su Idx-Hm iniciada en 2008 y ganó cuatro puntos desde su posición en 2016. En contraste, Australia continuó disminuyendo su Eq-Idx que comenzó en 2014. En el caso de Canadá, la combinación de su aumento del tipo por hora en dólares canadienses del 9,4%, su revaluación de la moneda del 2,2% y la disminución del tipo salarial del 0,9% en los Estados Unidos, produjo un aumento del 11,8% de su tipo salarial por hora en dólares estadounidenses entre 2016 y 2017.

Sudáfrica es una nueva economía incorporada en este informe, que muestra un aumento constante de su Eq-Idx desde 2004, el primer año con datos disponibles. El crecimiento extremadamente fuerte del tipo por hora en moneda local (41%) a una tasa mucho mayor que la fuerte devaluación de la moneda (17%), produjo un fuerte aumento del 31% del Idx-Hm de Turquía, el mayor de todas las economías incluidas en nuestros informes.

En Brasil los tipos por hora y el Idx-Hm están destinados a caer en 2018 y 2019, dado que el nuevo gobierno de Bolsonaro está profundizando las políticas anti-laborales iniciadas por el gobierno de Temer. En México la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de aplicar consistentemente políticas de apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Empero, México sigue teniendo una de las brechas más amplias de salario digno entre los 41 países incluidos en todos nuestros informes, justo por delante de China, India y Filipinas.

¡Baja el documento completo aquí!

TABLA T5: 1996 - 2017: BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL PARA ECONOMÍAS EUROPEAS VS EUA PARA SECTOR MANUFACTURERO

2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera. La mayoría de las economías europeas mejoraron su posición de homologación del salario digno de forma muy significativa.

¡Baja el documento completo aquí!

TABLA T5: 1996 - 2017: BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL: CANADÁ, BRASIL, MÉXICO Y ARGENTINA VS EUA EN MANUFACTURA

2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera. En las Américas las cuatro economías principales redujeron sus brechas o permanecieron en el mismo nivel.

En el caso de Canadá, la combinación de su aumento del tipo por hora en dólares canadienses del 9,4%, la revaluación de su moneda en 2,2% y la caída del tipo de EUA en 0,9%, produjo un aumento del 11,8% en su tipo salarial por hora en dólares EUA entre 2016 y 2017. Esto permitió que su índice de homologación de salario digno (Idx-Hm) creciera 10,2%, de 75 a 83, su nivel más alto desde 2010.

En Argentina en 2017, en moneda local, el salario mínimo logró aumentar 17,2% en términos nominales, pero la inflación creció 24,8%. En 2018, el salario mínimo aumentó 12,9%, mas la inflación alcanzó 47,8%. En 2017, los tipos por hora de manufactura aumentaron 29,1% en pesos y 15% en dólares EUA, mientras que el tipo por hora en EUA cayó casi 1%. Sin embargo, con una inflación cercana al 48% y una devaluación del 41% en 2018, los tipos por hora de Argentina y su índice de homologación con tipos comparativos de EUA seguramente caerán drásticamente en 2018, con el IPC y los indicadores de tipo de cambio aún peores para 2019.

En Brasil los tipos por hora y el Idx-Hm están destinados a caer en 2018 y 2019, dado que el nuevo gobierno de Bolsonaro está profundizando las políticas anti-laborales iniciadas por el gobierno de Temer.

En México la política salarial parece haber cambiado en 2017 después de aplicar consistentemente políticas de apoyo a la oferta durante más de tres décadas. Esto permitió que el Idx-Hm ganara cuatro puntos, a 23, tanto en 2016 como en 2017, el índice más alto registrado en el lapso de 22 años, Empero, México sigue teniendo una de las brechas más amplias de salario digno entre los 41 países incluidos en todos nuestros informes, justo por delante de China, India y Filipinas.

¡Baja el documento completo aquí!

TABLA T5: 1996 - 2017: BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL PARA ECONOMÍAS DE ASIA Y OCEANÍA VS EUA PARA SECTOR MANUFACTURERO

2017 es el primer año en los 22 años en este informe en que los tipos salariales por hora de EUA caen (0,9%). Esto permitió a la gran mayoría de países en la región (exceptuando a Singapur y Australia) reducir sus brechas salariales comparativas o aumentar su ventaja en su índice de homologación salarial manufacturera o al menos mantener su posición.

¡Baja el documento completo aquí!

VÍDEO: LAS CAUSAS SUBYACENTES DE LA INMIGRACIÓN DE MÉXICO A ESTADOS UNIDOS — PRESENTACIÓN EN LA UNIVERSIDAD LUTERANA DE CALIFORNIA

Este es un video de la presentación real presentada por Álvaro de Regil, Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper, en el Centro Lundring de la Universidad Luterana de California. El evento fue organizado por la Escuela de Administración de Cal Lutheran como parte de la "Serie Distinguished Speakers" el 24 de octubre de 2019. Si está interesado en ver la presentación en video real producida por la Escuela de Administración, puede hacerlo aquí https://www.youtube.com/watch?time_co...

La presentación se centra en las causas subyacentes de la inmigración de México a Estados Unidos desde un punto de vista político y socioeconómico. Sin embargo, las causas fundamentales detrás de los flujos de emigrantes en otras regiones del mundo son consistentemente las mismas. Resultan del impacto de poderosos intereses geopolíticos en la población general de los países emisores y receptores de los millones de migrantes en su huida de condiciones insoportables y en la búsqueda de una vida digna. Desde esta perspectiva, descubriremos y revisaremos las causas subyacentes de la inmigración de México a los Estados Unidos, que son estructurales, en un esfuerzo por arrojar luz sobre su solución real. Es decir, la única forma de resolver permanentemente el problema de la migración mexicana a EUA es abordando las causas estructurales que obligan a las personas a abandonar sus países de origen. Abordar sólo los síntomas desencadenados por estas causas nunca resolverá el problema y en su lugar consolidaría aún más los patrones, independientemente de cuán agresivas e inhumanas estén diseñadas las políticas para detener los flujos de migrantes. Nos enfocamos en México porque ha sido durante muchas décadas la principal fuente de inmigrantes a EUA debido a su proximidad y aún más después del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, que ha convertido a México en el tercer socio comercial más grande de EUA , después de China y Canadá, más allá de ser el principal exportador de migrantes obligados a abandonar sus comunidades.

¡Ve el vídeo completo aquí!

Un pensamiento final

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.

Si estás suscrito y no deseas continuar recibiendo nuestro boletín, sólo envíanos un correo-e poniendo en el asunto "no suscripción" nosuscrip@jussemper.org

Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.

© 2020. La Alianza Global Jus Semper
Portal en red: www.jussemper.org/

Si tienes preguntas o comentarios, por favor escríbenos por correo-e: **syg@jussemper.org**