

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 – Primavera 2013

Nueva actualización 2011 de valoración de brecha de salario real digno para todos los empleados en manufactura en 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Sudcorea, Singapur, Brasil, Australia y México) y EUA. Nuestro análisis anual (1996 – 2011), para 9 economías desarrolladas y 3 "emergentes", de brechas salariales en términos de PPCs. [Página 2](#)

México: Brecha de salario real digno (1996 -2011) para todos los empleados en manufactura. El Estado mexicano, permanentemente impugnado por la legitimidad de sus elecciones en 2006 y 2012, corrobora año tras año su vocación como violador consuetudinario de los derechos labores de sus ciudadanos respaldando un sistema de moderno-trabajo esclavo. [Página 2](#)

Brasil: Brecha de salario real digno (1996 -2011) para todos los empleados en manufactura. A pesar del plan de Brasil para recuperar el salario mínimo real, el aumento sostenido en el costo de vida obstruye la continuidad del crecimiento de su índice de homologación de los tipos salariales para todo el sector manufacturero respecto a sus contrapartes en EUA. [Página 2](#)

España: Brecha de salario real digno (1996 -2011) para todos los empleados en manufactura. En 2011 España y el resto de las economías del euro, para todos los trabajadores empleados en el sector manufacturero, todavía no parecen ser afectados por la crisis global capitalista. [Página 3](#)

Aequus Índices. Homologación de Salarios Dignos en el sector manufacturero – El indicador más relevante de nuestro trabajo expone el tamaño de la brecha o la ventaja que los salarios reales tienen sobre los salarios de los trabajadores equivalentes de EUA hasta para 32 países. [Página 3](#)

EL CAPITALISMO POR DENTRO (desde la perspectiva de la real democracia) Las contradicciones del capitalismo son tan insostenibles que para vivir en un entorno de real democracia éste tiene que ser reemplazado por un nuevo paradigma en el que los ciudadanos tengan la iniciativa y participen permanentemente en la cosa pública. [Página 4](#)



País	Índice	Valor
USA	100	100
Francia	100	100
Alemania	100	100
Italia	100	100
Reino Unido	100	100
Japón	100	100
Sudcorea	100	100
Singapur	100	100
Australia	100	100
México	100	100
Brasil	100	100
India	100	100
China	100	100
Rusia	100	100
Argentina	100	100
Canadá	100	100
India	100	100
China	100	100
Rusia	100	100
Argentina	100	100
Canadá	100	100

Desarrollo Humano Sostenible
Octubre 2012

El Capitalismo por Dentro
Alejandro Teitelbaum

La valoración del capitalismo de Alejandro Teitelbaum es producto de muchos trabajos anteriores, durante décadas, estudiándolo detenidamente como investigador así como un representante social interesado en proteger los derechos humanos de los ciudadanos a través de un marco regulatorio vinculante de la actividad del capital. Regulación nunca lograda por la oposición concertada y sistemática de las cúpulas empresariales globales con el entusiasta respaldo de los gobiernos de las principales potencias. En este estudio Teitelbaum profundiza sobre los aspectos medulares del capitalismo y actualiza el

Tabla T5: 1996 - 2011: Brecha de Salario Digno Real para 12 economías en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.4

Tabla T5: 1996 - 2011: Brecha de Salario Digno Real para economías europeas en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.5

Tabla T5: 1996 - 2011: Brecha de Salario Digno Real para economías de Asia y Oceanía en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.5

Tabla T5: Brecha de Salario Digno Real 1996 - 2011 – en términos PPC – respecto a EUA para todos los empleados en manufactura para las cuatro mayores economías de América (Canadá, Brasil, México y Argentina).5

Comparativo histórico de índices de homologación de salario digno de trabajadores de línea de producción frente a todos los empleados en manufactura 1996-2009.5

Capitales, Tecnologías y Mundos de la Vida. El Despojo de los Cuatro Elementos. Este ensayo propone una reflexión sobre el presente cambio de época, visto como una nueva configuración mundial de la relación de capital en sus fundamentos y tendencias, y en particular en la relación fundante entre trabajo objetivado y trabajo vivo.6

CENTRO DE RECURSOS

Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013 de la OIT. La crisis mundial ha tenido repercusiones muy negativas para los mercados de trabajo de gran parte del mundo, y la

recuperación se revela incierta e inaprensible. A escala mundial, los salarios medios han crecido, aunque a un ritmo menor que antes de la crisis. Empero, el impacto de la crisis en los salarios dista mucho de ser uniforme.6

Informe de Desarrollo Humano 2013. “El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso,” el profundo cambio que están experimentando las dinámicas globales con el rápido ascenso de poderes de los países en desarrollo y la importante implicación de este fenómeno para el desarrollo humano.....7

Los Diez Recursos más Bajados en 2012. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2012.7

Un Pensamiento Final.....8

NUEVA ACTUALIZACIÓN 2011 DE VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA (12 ECONOMÍAS Y EUA).

Nuestro análisis anual 1996-2011 de brechas salariales en términos PPC, para 9 economías desarrolladas y 3 "emergentes

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.

En 2011, Alemania muestra una ventaja competitiva de sus tipos salariales sobre los tipos de los trabajadores equivalentes en EUA. Los tipos salariales por hora de Alemania tienen un poder adquisitivo 20% mayor que los de sus homólogos de EUA y es el único país en esta valoración con ventaja sobre el tipo de EUA para todos los empleados en manufactura. En base al costo de vida PPC alemán, los trabajadores manufactureros necesitan un tipo de \$39,59 para estar a la par (homologado) con el tipo de EUA. Empero, su tasa nominal actual es 20% mayor (\$47,38) que lo requerido.

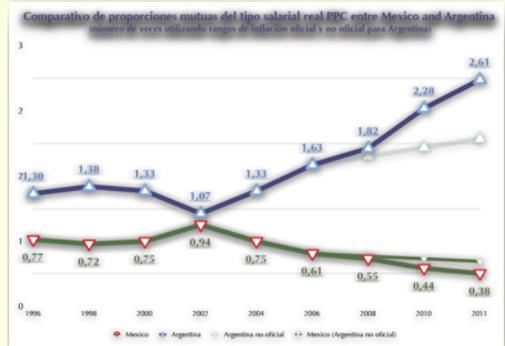
En cambio, las demás economías registraron al menos una pequeña brecha. Francia, Italia, Australia, Singapur, Canadá y España registraron brechas entre 2% y 20%, mientras que en el Reino Unido, Japón y Sudcorea fueron de entre el 20% y el 30% de su nivel de homologación respectivo. Muy por detrás, Brasil y México siguen teniendo grandes brechas con EUA de 69% y 72%, respectivamente.

Brasil sigue estando muy por detrás de su mejor Idx-Hm del 96 en 2011. Los registros de homologación de México desde 1996 son los peores en esta valoración. Así que, exceptuando a Filipinas, México sigue teniendo la peor posición de los 31 países de las tres regiones de nuestras valoraciones.

Baja el archivo pdf con las brechas salariales para 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Sudcorea, Singapur, Brasil, Australia, Canadá y México) aquí.

MÉXICO: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL (1996-2011)

El Estado mexicano, quien ha sido permanentemente impugnado por la legitimidad de sus elecciones en 2006 y 2012, corrobora año tras año su vocación como violador consuetudinario de los derechos labores de sus ciudadanos



La premeditada y cuidadosamente diseñada política de Estado de todos los gobiernos en funciones desde los ochenta –que deliberadamente pauperiza a la fuerza laboral mexicana– no deja alternativa mas que continuar exhibiendo a las nefastas consecuencias de dicha política en los salarios reales de los trabajadores y en las enormes brechas salariales con los trabajadores equivalentes en Estados Unidos y, con excepción de las Filipinas, en los 31 países incluidos en nuestras valoraciones. Así mismo, es menester volver a describir el contexto político en que se impone la pauperización planificada. Valorar la información salarial del sector manufacturero desde 1975, irremediablemente deja al desnudo, con toda nitidez, el carácter explotador y represor del grupo que detenta el poder por más de tres décadas. Un grupo que se ha sometido de lleno al capitalismo financiero internacional y a los intereses de sus corporaciones, al trabajar como sus agentes a cambio de los beneficios de obtener su total apoyo para permanecer en el poder. Esto ha provocado una situación que destaca a escala mundial por el tremendo deterioro en los derechos laborales. El carácter ilegítimo y mafioso que distingue al actual Estado mexicano, ha impuesto un entorno de moderno-trabajo-esclavo, de condiciones de servidumbre humana que remonta al país a condiciones prevalientes previas a la revolución social de 1910.

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. En contraposición a lo que los medios corporativos (como The Economist) gustan de proyectar, el empobrecimiento profundo de los mexicanos es un hecho incontrovertible. Datos oficiales reconstituyen que en México el 81% de sus habitantes son pobres (Coneval 2009). Así mismo, en 2011 el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 11,9% del costo de la llamada canasta básica de 40 bienes indispensables (CBI), muy por debajo del 49% en 1994, una pérdida de 77% en poder de compra en 17 años (1) STPS: Salarios Mínimos Vigentes 1994 & 2011; 2) Laura Juárez Sánchez: Política económica neoliberal y salarios, Trabajadores, Universidad Obrera de México VLT, Vol. 61, julio-agosto de 2007; 3) Laura Juárez Sánchez: Violencia económica en contra de los trabajadores mexicanos, Revista Trabajadores, Universidad Obrera de México, VLT, Noviembre-Diciembre 2011, Número 87), que se considera indispensable para sobrevivir. Además, el nuevo gobierno mantuvo en 2013 la política de fuertes incrementos en el sector energético, lo que garantiza una mayor pauperización de los salarios reales. Partiendo de este contexto, se estima –con alto grado de confianza– que menos del 10% de todos los trabajadores asalariados pueden adquirir una CBI en 2013. Esta prospectiva es la misma aquí expresada en informes previos desde 2007 porque el despojo, la depredación y la deliberada pauperización –como política de Estado– continúan profundizándose.

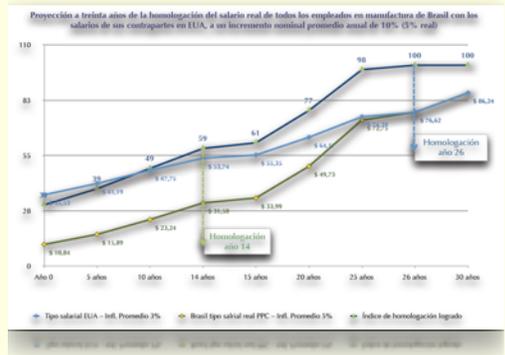
En suma, más de tres décadas de depredación capitalista en México exhibe, con contundencia, una política gubernamental –desde el escarapate de los tipos salariales manufactureros– de perverso y premeditado empobrecimiento y explotación de la mano de obra mexicana, porque la única política de Estado del 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, de tal forma que la probabilidad de que el cierre de la brecha de salario digno en México se materialice, en el muy razonable plazo de treinta años, es actualmente de cero.

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

BRASIL: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL (1996-2011)

A pesar del plan de Brasil para la recuperación del salario mínimo real, el aumento sostenido en el costo de vida está obstruyendo la continuidad del crecimiento de su índice de homologación de los tipos salariales para todos los empleados en el sector manufacturero respecto a sus contrapartes en EUA

El mayor obstáculo para reanudar el cierre de la brecha de salario es el dramático aumento del costo de vida PPC. En efecto, en 1996 el costo de vida PPC era \$ 0,80 dólares o el 80% del coste de EUA. Entonces, en el punto más bajo de la recesión brasileña, el PPC había bajado a \$ 0,38. Sin embargo, la recuperación de su recesión ha hecho a Brasil extremadamente caro, al grado de que para 2011 Brasil se ha vuelto más caro que EUA, con un costo de vida PPC de \$ 1,07 o 107% del coste de EUA. Esta es la primera vez que Brasil ha tenido una paridad de poder de compra mayor que EUA. Cuanto mayor sea la PPC, mayor es el tipo salarial de homologación requerido. Si el PPC es 107% de la tasa de EUA, entonces el tipo salarial nominal brasileño requerido en dólares estadounidenses, para estar plenamente homologado con el tipo salarial de EUA debe ser el 107% del tipo salarial de EUA. El factor que afecta directamente el PPC es el INPC o el índice de precios al consumidor (tasa de inflación). Si la inflación es más alta que en EUA, el PPC crecerá y viceversa. El Real también se ha revalorizado dramáticamente (75%) desde 2004, empero los tipos de cambio no influyen directamente en la homologación. La PPC es la tasa de conversión de moneda que homologa el poder adquisitivo de las diferentes monedas. Por lo tanto, actúa como un tipo de cambio estimado efectivo utilizado para reflejar el costo real de vida en un país determinado.



Para que Brasil reanude no sólo la recuperación de su índice de homologación de 1996 para todos los empleados en manufacturera, sino para que también lo supere y, a través del tiempo, cierre totalmente su brecha del tipo salarial con los trabajadores equivalentes de EUA, tiene que poner a la inflación bajo control (por debajo de 5%) y seguir aumentando los salarios nominales por encima de la tasa de inflación. Al mismo tiempo, Brasil tiene que recuperar su impulso y reanudar sus altas tasas de crecimiento económico de 4 a 5% del PIB anual. Entre 2004 y 2012 Brasil promedió un 3,9% del PIB, pero en los dos últimos años ni siquiera ha promediado un crecimiento del 2%, aunque la previsión para 2012 es de 3,5%.

No obstante, las probabilidades de homologación de salarios dignos en realidad se ven mejor de lo que aparentan. El futuro de la política salarial de Brasil está siendo redefinido

con su plan legislativo para aumentar el salario mínimo real anual –un plan que comenzó a ejecutarse en 2010 y está previsto que continúe hasta el año 2023– siguiendo la sencilla fórmula de incrementar el tipo salarial agregando a la tasa de inflación del año anterior la tasa de crecimiento del PIB de dos años antes. Este plan se describe en la siguiente sección (página 18) y se aplica como una proyección para el cierre de la brecha del tipo salarial para todos los empleados en la manufactura en el lapso de treinta años, en función de la política de apreciación del salario mínimo de Brasil.

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

ESPAÑA: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL(1996-2011)

En 2011 España y el resto de las economías del euro, para todos los trabajadores empleados en el sector manufacturero, todavía no parecen ser afectados por la crisis global capitalista



En términos generales, como resultado del proceso planificado de convergencia con las economías más importantes de la UE, el PIB per cápita de España no está lejos de éstas y se mueve en simetría. Desafortunadamente, la transformación gradual de los salarios españoles en salarios dignos está destinada a sufrir un duro retroceso a los niveles registrados hace muchos años. Como podría esperarse, los efectos resultantes de la crisis capitalista sistémica global comenzaron en 2009 a cobrar un precio a los salarios reales en toda la zona euro, efecto que continúa en 2010 y 2011 y que se sentirá mucho más duramente a partir de 2012. Grecia, Portugal, Italia, Irlanda, Bélgica y España se han visto obligados a imponer drásticas políticas económicas que ya no pueden ser consideradas de apoyo a la oferta o incluso de recesión, sino realmente de depresión económica. La política de la zona euro que se centra en la reducción severa de déficits públicos al 3% del PIB en 2013 –que no se logrará de forma alguna– está reduciendo drásticamente los presupuestos en todas las áreas de gobierno tanto a nivel nacional como municipal. En el caso de España, el déficit registrado en 2012 fue de 6,98% del PIB, por encima del 6,3% negociado para el año con la

Comisión Europea. Huelga decir que todo el mundo sabe que la meta de 2013 no se cumplirá en absoluto. De aquí que la Comisión Europea afirme que a menos que se apliquen medidas aún más duras, el déficit público en 2013 será del 6,7% y de 7,2% en 2014 frente al previsto de 2,8% (Joaquín Maudos, varapalo a las previsiones, Cinco Días, 28-2-2013).

La crisis sistémica del capitalismo ha servido para producir un nuevo asalto contra los derechos laborales y el Estado de Bienestar en España y en toda la Unión Europea. Una nueva valoración estima una caída de los costes laborales unitarios del 5,8% en 2012 (José Antonio Vega, La devaluación de los Costes sí ceba en el Trabajo, Que Se abarata el 5,8% en 2012, Cinco Días, 28-02 -2013). Esto con toda seguridad disminuirá la participación de los trabajadores en el ingreso y aumentará el valor del accionista de los empleadores en los próximos años. La misma valoración reconoce que la participación del trabajo en la renta ha disminuido y en el cuarto trimestre de 2012 fue menor que la participación de los empleadores (44,24% vs 46,21%, respectivamente), mientras que en 2011 la participación del trabajo seguía adelante (47,8 vs 43,6%). Los salarios reales en EUA tampoco están mejorando, pero su política económica no está obsesivamente centrada en la reducción del déficit y contiene cierto grado de medidas contracíclicas que al menos, a diferencia de la UE, están produciendo una ligera recuperación y previniendo una profunda recesión. En consecuencia, continuamos previendo que los índices de homologación de salarios dignos de España y del resto de la UE con EUA seguramente disminuirán en los próximos años y van a producir una brecha salarial real que no mejorará mientras la política fiscal siga estando excesivamente enfocada en los déficits y la inflación –con el motivo ulterior de crear las condiciones ideales para maximizar el valor del accionista para los verdaderos amos de la UE: los inversionistas institucionales de los mercados financieros internacionales.

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

AEQUUS ÍNDICES. HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DIGNOS EN EL SECTOR MANUFACTURERO

El indicador más relevante de nuestra labor expone el tamaño de la brecha o la ventaja que los salarios reales tienen sobre los salarios equivalentes de EUA para 32 países

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 paridad de poder de compra (PPC).

Aequus Índice Índice de homologación de Salario Digno

Clasificación 2011 de homologación de salario digno en términos de paridad de poder de compra - 33 países - para todos los empleados en el sector manufacturero (empleados y trabajadores de hora de producción, en base a cuatro tablas de comparación por hora*

País	Año	Índice salario real manufacturero		Índice homologación PPC		Salario real manufacturero		Índice homologación PPC	
		1996	2011	1996	2011	1996	2011	1996	2011
1. Bélgica	1996	146	122	2011	154	128			
2. Alemania	1996	148	115	2011	133	126			
3. Noruega	1997	132	83	2011	181	114			
4. Suecia	1996	138	101	2011	170	104			
5. Holanda	1997	97	95	2011	119	102			
6. Australia	1996	125	104	2011	121	103			
7. Suecia	1996	121	88	2011	138	100			
8. Dinamarca	1997	103	74	2011	140	100			
9. Francia	1996	124	98	2011	119	96			
10. Finlandia	1996	111	86	2011	124	96			
11. Irlanda	1996	75	72	2011	112	96			
12. Italia	1996	93	89	2011	102	92			
13. Australia	1996	85	85	2011	130	85			
14. Singapur	1996	53	58	2011	64	84			
15. Canadá	1996	83	93	2011	103	83			
16. España	1996	69	73	2011	80	80			
17. Reino Unido	1996	79	79	2011	87	79			
18. Japón	1996	67	100	2011	101	75			
19. Sudcorea	1996	42	47	2011	53	72			
20. Argentina	1996	33	35	2011	43	72			
21. Corea	1996	46	66	2011	61	62			
22. Nueva Zelanda	1996	54	53	2011	66	55			
23. Rep. Checa	1996	15	34	2011	37	47			
24. Eslovenia	1996	12	23	2011	33	45			
25. Portugal	1996	32	37	2011	36	41			
26. Hungría	1996	14	29	2011	26	40			
27. Estonia	2000	10	24	2011	19	39			
28. Polonia	1996	14	29	2011	25	39			
29. Brasil	1996	32	49	2011	33	31			
30. México	1996	14	27	2011	18	28			
31. Filipinas	1996	6	11	2011	6	10			
32. India*	1999	3	9	2007	3	9			
33. China*	2002	2	4	2008	4	8			

Fuente: Análisis de La Alianza Global por Siempre utilizando los datos de Aequus Índice.
 * Datos de la Oficina de Estadística Laboral de Estados Unidos, BLS, para el período 1999-2007 y de la Oficina de Estadística Laboral de China, para el período 2002-2008.
 ** Datos de la Oficina de Estadística Laboral de Estados Unidos, BLS, para el período 1999-2007 y de la Oficina de Estadística Laboral de China, para el período 2002-2008.
 *** Datos de la Oficina de Estadística Laboral de Estados Unidos, BLS, para el período 1999-2007 y de la Oficina de Estadística Laboral de China, para el período 2002-2008.
 **** Datos de la Oficina de Estadística Laboral de Estados Unidos, BLS, para el período 1999-2007 y de la Oficina de Estadística Laboral de China, para el período 2002-2008.
 ***** Datos de la Oficina de Estadística Laboral de Estados Unidos, BLS, para el período 1999-2007 y de la Oficina de Estadística Laboral de China, para el período 2002-2008.
 © 2011 La Alianza Global por Siempre

El índice expone ya sea el tamaño de la brecha o, en algunos países, la ventaja en compensación que los salarios reales tienen sobre los salarios de trabajadores equivalentes en EUA. Dado que en 2011 expandimos nuestra lista de economías incluidas en nuestras valoraciones hasta 32 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.

Para ello ofrecemos dos índices. El primero mide las diferencias salariales para todos los empleados manufactureros, que incluye a todas las personas empleadas a tiempo completo o parcial en un establecimiento durante un periodo de nómina específico. El segundo índice mide las diferencias para los trabajadores de producción, que se refiere sólo a aquellos involucrados en actividades directa o cercanamente relacionadas con el proceso de producción. Ambos criterios pertenecen a la metodología utilizada por la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS en inglés) del Departamento del Trabajo de EUA, nuestra fuente para todos los salarios nominales incluidos en los índices. Empero, esta será la última vez que emitiremos el índice para trabajadores de producción, medida que hemos valorado desde 2003 para 12 economías, pues la BLS ha dejado de actualizar los salarios para estos trabajadores. No obstante, mantendremos disponible esta tabla, pues provee información que data desde 1975; lo que nos permite comparar a muchos países entre ese año y 2009. El índice en el caso de todos los empleados data, dependiendo del país, de 1996, y, excepto para India y China, compara el año cota con 2011 y continuará siendo actualizado anualmente. Los datos salariales para India y China se encuentran actualmente disponibles para los periodos 1999-2007 y 2002-2008 respectivamente. Empero, se

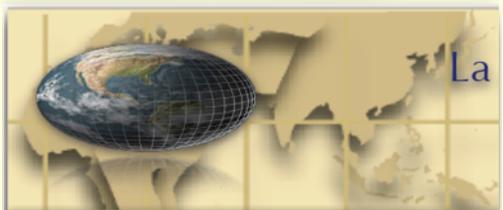
aconseja una dosis cautelosa con los datos para India y China por no ser plenamente comparables con los demás países por ciertas inconsistencias en la metodología. Sin embargo, ya que en ambos casos la BLS argumenta que esto no afecta sustancialmente los estimados salariales, sí se pueden realizar comparaciones aproximadas, por lo que hemos decidido incluirlos en nuestro Aequus Índice.

¡Baja el Índice Aequus 1996-2011 para todos los trabajadores

¡Baja el Índice Aequus 1975-2009 para trabajadores de producción

EL CAPITALISMO POR DENTRO (DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REAL DEMOCRACIA)

Las contradicciones del capitalismo son tan insostenibles que para vivir en un entorno de real democracia éste tiene que ser reemplazado por un nuevo paradigma en el que los ciudadanos tengan la iniciativa y participen permanentemente en la cosa pública.



Desarrollo Humano Sostenible
 Octubre 2012

El Capitalismo por Dentro

Alejandro Teitelbaum

La valoración del capitalismo de Alejandro Teitelbaum es producto de muchos trabajos anteriores, durante décadas, estudiándolo detenidamente como investigador así como un representante social interesado en proteger los derechos humanos de los ciudadanos a través de un marco regulatorio vinculante de la actividad del capital. Regulación nunca lograda por la oposición concertada y sistemática de las cúpulas empresariales globales con el entusiasta respaldo de los gobiernos de las principales potencias. En este estudio Teitelbaum profundiza sobre los aspectos medulares del capitalismo y actualiza el

La valoración del capitalismo de Alejandro Teitelbaum es producto de muchos trabajos anteriores, durante décadas, estudiándolo detenidamente como investigador así como un representante social interesado en proteger los derechos humanos de los ciudadanos a través de un marco regulatorio vinculante de la actividad del capital. Regulación nunca lograda por la oposición concertada y sistemática de las cúpulas empresariales globales con el entusiasta respaldo de los gobiernos de las principales potencias. En este estudio Teitelbaum profundiza sobre los aspectos

medulares del capitalismo y actualiza el enorme caudal de evidencias sobre sus falsedades y contradicciones. Partiendo de la teoría marxiana de la apropiación del valor del trabajo, Teitelbaum desgana los principales rasgos del sistema capitalista para exhibir sus contradicciones y arribar a una bien articulada conclusión. Ésta es que el capitalismo es incompatible con la real democracia desde el momento en que su valor supremo es proteger la propiedad privada de los medios de producción, mediante los cuáles se apropia de la plusvalía, en lugar de procurar el bienestar social, como lo es en la real democracia. De tal forma que, argumenta el autor, no es posible reformar al capitalismo para hacerlo compatible con la democracia, sino que se requiere reemplazarlo cambiando radicalmente la esencia del trabajo humano capitalista, en el que el trabajador está al comienzo del ciclo productivo alienado como productor y al final del mismo alienado como consumidor. De lo que se colige que se requiere transitar hacia el verdadero socialismo, mas, afirma Teitelbaum, al contrario a lo sucedido en la Unión Soviética y otras sociedades, la transición al socialismo tiene que ser en un entorno de auténtica democracia plenamente participativa. Esto es, en un entorno en que el único fin de las sociedades sea el bienestar social de todos y cada uno de los rangos de la sociedad al crear riqueza social para satisfacer las necesidades materiales y espirituales de los ciudadanos, según una planificación social y democrática de la producción y de la distribución para la plena realización del ser humano.

Esto implica que para que se viva en un entorno de real democracia –y no en la parodia de la llamada democracia representativa– se tiene que construir –en una etapa humana superior– un modelo hasta ahora inédito en el que el ciudadano tiene que llevar la iniciativa y estar involucrado permanentemente en la cosa pública de tal manera que la agenda pública la fijen, con pleno conocimiento de causa, los ciudadanos y que las decisiones tomadas sean el producto de una participación informada y directa de los mismos. Esto es así porque, nos dice Teitelbaum, “el capitalismo ha llegado a un grado de desarrollo y a un cúmulo de contradicciones tal que se ha convertido de hecho en la antesala del socialismo, como forma de resolución de esas contradicciones en una etapa humanamente superior.”

Baja aquí el pdf sobre las contradicciones del capitalismo en un contexto de real democracia

TABLA T5*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1996 - 2011 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA *(La tabla base de todos los análisis de brechas salariales PPC)

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.

		1996
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*	\$ 22,47
	(costos de compensación por hora)	
España	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	119,447
	Tipo de cambio	126,68
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 0,94
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 21,19
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 16,42
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 15,48
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 5,71
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,73
Japón	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	170,600
	Tipo de cambio	108,7800
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 1,57
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 35,24
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 15,09
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 23,67
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 11,57
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,67

En general, siete de los doce países de esta valoración están mejor en 2011 que en 1996, con los países de Asia oriental registrando los mayores aumentos en su posición de tipo salarial. Por el contrario, Canadá y Brasil han perdido mucho terreno mientras que Australia, Francia y Reino Unido (RU) tienen la misma brecha que en 1996. La mayoría tuvieron su mejor posición entre '02 y '08. Canadá, Brasil y Francia tuvieron su mejor índice de homologación (Idx-Hm) en el '96 o '98. México, como con los salarios de producción, varió mínimamente en 15 años y retiene la peor posición de todos los países.

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 aquí.

TABLA T5-EUROPA: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1996 - 2011 PARA ECONOMÍAS EUROPEAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA

		1996
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*	\$ 22,47
	(costos de compensación por hora)	
Francia	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	6,483
	Tipo de cambio	5,1158
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 1,27
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 28,47
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 21,95
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 27,82
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 0,65
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,98
Italia	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	1621,441
	Tipo de cambio	1542,76
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 1,05
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 23,62
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 19,98
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 21,00
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,62
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,89

En 2011 la mayoría de las economías europeas no experimentaron cambio alguno o perdieron algo de terreno frente a los tipos salariales de sus contrapartes estadounidenses. Sólo ocho de los veintiún países europeos pudieron mejorar sus índices de homologación respecto a trabajadores estadounidenses equivalentes, y diez de los doce países de la zona euro no registraron mejora alguna o ampliaron su brecha de salario digno. De las trece economías europeas que no registraron mejora alguna en su índice de homologación (Idx-Hm), siete no registraron cambio alguno respecto a 2010, cuatro registraron un ligero descenso y dos, Grecia y el Reino Unido, registraron una fuerte caída. En 2011 todos los países registraron la revaluación de sus monedas, con el euro aumentando 5,1%. Todos, excepto Grecia e Irlanda, registraron un aumento de sus salarios nominales en moneda local, y de éstos sólo los Países Bajos no aumentaron sus salarios locales por encima del incremento del tipo salarial de 2,07% de Estados Unidos.

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 - Europa aquí.

TABLA T5-ASIA Y OCEANÍA: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1996 - 2011 EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA

		1996
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	\$ 22,47
Japón	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	170,600
	Tipo de cambio	108,78
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 1,57
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 35,24
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 15,09
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 23,67
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 11,57
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,67
Sudcorea	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	731,420
	Tipo de cambio	805,00
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 0,91
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 20,42
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 10,50
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 9,54
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 10,88
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,47

Al comparar 2011 con 2010, Singapur y Japón registraron algunas de las mayores ganancias en la posición de su Índice de Homologación del tipo salarial (Idx-Hm) no sólo en la región de Asia y Oceanía sino también entre los 31 países de las tres regiones incluidas en nuestras evaluaciones, mientras que el resto de las economías en esta región mostraron una mejoría insignificante o ningún cambio.

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 - Asia y Oceanía aquí.

TABLA T5: NUEVAS BRECHAS DE SALARIOS DIGNOS 1996-2011 - EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC)- RESPECTO A LOS DE EUA PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA PARA LAS CUATRO PRINCIPALES ECONOMÍAS DE AMÉRICA (CANADÁ, BRASIL, MÉXICO Y ARGENTINA)

		1996
Parámetro	1. Tipo Salarial por Hora Manufactura EUA*	\$ 22,47
	(costos de compensación por hora)	
Canadá	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	1,213
	Tipo de cambio	1,3638
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 0,89
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 19,99
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 20,93
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 18,62
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,37
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,93
Argentina	Factor de conversión PPC, PIB (en moneda local)	0,931
	Tipo de cambio	0,9997
	Factor de conversión PPC, PIB (en dólar EUA)	\$ 0,93
	2. Tipo salarial nominal homólogo PPC \$ EUA	\$ 20,93
	3. Tipo salarial real actual PPC en \$ EUA	\$ 7,98
	4. Tipo salarial nominal actual \$ EUA	\$ 7,43
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 13,50
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,35
	Índice homologación salarial (inflación no oficial)	

Mientras que Argentina aumentó su índice de homologación (Idx-Hm) 12,5% en un sólo año (2011) y lo ha más que duplicado desde 1996, Brasil apenas mejoró, Canadá siguió perdiendo terreno y México se mantiene en el mismo nivel que ha elegido deliberadamente en los últimos 15 años. La fuerte reducción de la brecha de salario digno argentina se debe al dramático aumento de salario nominal que compensa con creces la devaluación del peso frente al dólar. Sin embargo, la tasa de inflación oficial de Argentina está siendo abiertamente impugnada. Si damos por buenas las tasas no oficiales, la mejora de la Argentina no sería tan dramática, pero de todos modos sería todavía muy destacada.

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 aquí.

COMPARATIVO HISTÓRICO DE ÍNDICES DE HOMOLOGACIÓN DE SALARIO DIGNO DE LÍNEA DE PRODUCCIÓN FRENTE A TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA 1996-2009

La Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) del Departamento del Trabajo de EUA emitía informes anuales de costos de compensación por hora para trabajadores de línea de producción (TLPs) en manufactura con datos desde 1975. Empero, a partir de 2010, el informe anual incorpora a todos los empleados en el sector manufacturero (TEMs), y la BLS ya no publicará informes sólo para los trabajadores de producción. Por esta razón, Jus Semper ha preparado la valoración comparativa de los costos de compensación de los trabajadores de

producción frente a los costos de todos los empleados en el sector manufacturero (incluyendo a los trabajadores de producción). Esto permite estimar la brecha entre los costos de compensación de TEMs y TLPs de 28 países.

formas de vida padeceremos si mantenemos el actual entorno mercadocrático. Un entorno absolutamente amoroso y sin cargos de conciencia sobre el impacto de su ahora casi omnipresente esfera de influencia en las dimensiones social, económica y ambiental.

Tabla de costos de compensación promedio de los empleados de línea de producción respecto al costo para todos los empleados en el sector manufacturero de los primeros 10 años 2000

El Índice de Costos de Compensación (ICC) del Departamento de Trabajo de EE.UU. mide el nivel de remuneración por hora pagada a los empleados de línea de producción (LTP) en comparación con el costo de todos los empleados (TEM) en el sector manufacturero. Este índice se publica anualmente y se utiliza para medir la brecha entre los costos de compensación de los empleados de línea de producción y los costos de todos los empleados en el sector manufacturero. Este índice se publica anualmente y se utiliza para medir la brecha entre los costos de compensación de los empleados de línea de producción y los costos de todos los empleados en el sector manufacturero.

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Estados Unidos	12.42	18.49	19.71	21.42	22.82	23.94	23.84	26.19
Canadá	18.82	17.28	18.23	18.85	23.47	26.58	32.86	36.89
Brasil	7.78	6.29	6.82	7.08	8.87	9.89	10.81	12.38
México	3.89	3.87	4.20	4.48	5.36	5.88	6.87	7.78
India	1.88	2.28	2.62	2.88	3.48	4.08	4.88	5.88

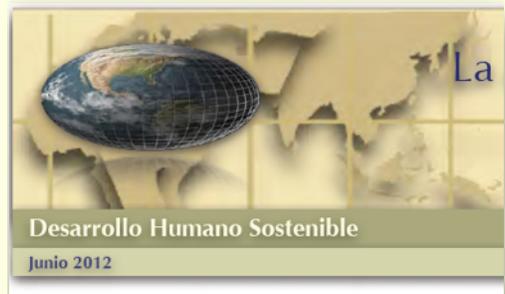
Esto permite a los analistas valorar la diferencia media para todos los países combinados así como identificar a los países con brechas significativamente mayores o menores que la media para todos los países. Por desgracia, las comparaciones anuales no pueden remontarse a 1975 pues los datos de TEMs inician en 1996. Cabe señalar que las brechas en este caso no tiene una implicación negativa per sé, pues los TLPs ganan generalmente menos que el promedio para todos los empleados en el sector manufacturero, que incluye a los niveles gerencial y ejecutivo. Empero, cuando la diferencia es superior a la media, es señal de que los TLPs son compensados a tasas sustancialmente menores que el promedio en los 28 países de esta valoración. En promedio, el costo de compensación (tipo salarial) por hora para TLPs equivale al 82,6% del costo para los TEMs entre 1996 y 2009 (o una diferencia de 17,4 puntos porcentuales).

Baja el archivo pdf del comparativo entre trabajadores de línea de producción y todos los empleados en manufactura 1996-2009 aquí.

CAPITALES, TECNOLOGÍAS Y MUNDOS DE LA VIDA. EL DESPOJO DE LOS CUATRO ELEMENTOS

Este ensayo propone una reflexión sobre el presente cambio de época, visto como una nueva configuración mundial de la relación de capital en sus fundamentos y tendencias, y en particular en la relación fundante entre trabajo objetivado y trabajo vivo.

Por su penetrante visión global sobre la dislocación y el exterminio de los ámbitos de vida humanos, de la flora y de la fauna a manos del poder depredador del capitalismo, Jus Semper reproduce este ensayo de los profesores Gilly y Roux, bien conocidos por su trabajo sobre el grave peligro que los humanos estamos infligiendo al sostenimiento de la vida en el planeta y las consecuencias inimaginables que todas las



Desarrollo Humano Sostenible
Junio 2012
Capitales, tecnologías y mundos de la vida. El despojo de los cuatro elementos
Adolfo Gilly y Rhina Roux
Por su penetrante visión global sobre la dislocación y el exterminio de los ámbitos de vida humanos, de la flora y de la fauna a manos del poder depredador del capitalismo, Jus Semper reproduce este ensayo de los profesores Gilly y Roux, bien conocidos por su trabajo sobre el grave peligro que los humanos estamos

Gilly y Roux exhiben a un sistema económico claramente antidemocrático, cuya única necesidad respecto al ser humano es el consumo incesante de cosas, en un papel que se nos impone estrictamente como unidades de consumo desechables para el sostenimiento de la reproducción y la acumulación de un enorme beneficio material y de riqueza para un ínfimo grupo humano del 1% a expensas del 99% y, aún más importante, a expensas de un planeta con recursos finitos. Gilly y Roux nos ofrecen, desde una perspectiva histórica, una lógica un tanto determinista de cómo el capitalismo busca establecer relaciones de dominación-subordinación con las sociedades humanas para cumplir su único objetivo de maximizar la apropiación de la plusvalía del trabajo –de la proporción del ingreso que pertenece al salario– bajo cualquier medio: legal o ilegal, moral o amoroso, gentil o violento. La esperanza de los autores es que la dignidad humana ya no tolerará más a una situación de nuestro mundo claramente intolerable y ominosa.

Baja el pdf sobre Capitales, tecnologías y mundos de la vida en archivo pdf aquí!

INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2012/2013

La crisis mundial ha tenido repercusiones muy negativas para los mercados de trabajo de gran parte del mundo, y la recuperación está revelándose incierta e inaprensible. A escala mundial, los salarios medios han crecido, aunque a un ritmo menor que antes de la crisis. El Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013 muestra que el impacto de la crisis en los salarios dista mucho de ser uniforme.



El presente Informe Mundial sobre Salarios presenta datos sobre las tendencias salariales en todo el mundo y los compara con las tendencias en la producción laboral, analizando sus complejos efectos en la economía mundial para así arrojar algo de luz sobre los debates actuales en materia de distribución, competitividad y costos laborales. Cuando los salarios aumentan paralelamente a la productividad, ambos se mantienen sostenibles y estimulan el crecimiento de la actividad económica, aumentando el poder adquisitivo de los hogares. Sin embargo, durante un decenio o algo más antes de iniciarse la crisis, muchos países vieron cómo se rompía el eslabón entre salarios y productividad laboral, contribuyendo a crear de desequilibrios económicos. El informe muestra que, desde el decenio de 1980, la mayoría de los países han experimentado una tendencia a la baja de la participación de los ingresos del

trabajo, lo que significa que se ha destinado una proporción menor de la renta anual a la remuneración de la mano de obra y una proporción mayor a las rentas procedentes del capital. Esta situación se ha dado sobre todo en los países que han registrado un estancamiento de los salarios, pero también en aquellos en que los salarios reales han sufrido un fuerte aumento. A nivel social y político, esta tendencia está creando la percepción de que los trabajadores y sus familias no están recibiendo la parte justa de la riqueza a la que han contribuido. A nivel económico, podría hacer peligrar el ritmo y el sostenimiento del futuro crecimiento económico al restringir el consumo de los hogares basado en los salarios. Esto es particularmente cierto allí donde la era del consumo basado en el endeudamiento ha conducido a un largo período en el que los hogares deben saldar deudas contraídas con anterioridad.

A escala mundial, si bien algunos países pueden mantener una balanza comercial favorable o salir de la recesión gracias a las exportaciones, lo hacen a expensas de la generación de déficit en los países importadores y de la reubicación de puestos de trabajo. Para evitar situaciones de competencia que repercutan negativamente en los países vecinos, la vía del crecimiento económico sostenible y equilibrado debe abrirse a través del consumo doméstico en los países con superávit y basarse en un crecimiento de los salarios paralelo a la productividad. La coordinación internacional puede contribuir a lograr resultados equitativos que beneficien a todos los países. Muchos países del mundo están intentando abordar estos problemas, a menudo a través de la aplicación de políticas innovadoras. Confío en que el presente Informe Mundial sobre Salarios les ayude y estimule un planteamiento renovado de las cuestiones que, hoy por hoy, revisten una importancia fundamental para la toma de decisiones a nivel internacional.

[Baja el informe completo en archivo pdf.](#)

[Pulsa aquí para bajar la versión francesa del Informe 2012/2013 sobre salarios de la OIT en archivo pdf.](#)

INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2013. EL ASCENSO DEL SUR: PROGRESO HUMANO EN UN MUNDO DIVERSO

El sostenimiento está íntimamente ligado al problema básico de la equidad, entendida como justicia social y mayor acceso a mejor calidad de vida. Los enfoques que incluyen la equidad en las políticas y programas, y que facultan a la gente para que pueda ser protagonista de cambios legales y políticos, tienen muchísimo que aportar. Cada vez hay

más experiencias mundiales que demuestran el potencial de estos enfoques para generar y captar sinergias positivas.

El Informe sobre Desarrollo Humano 2013 – “El ascenso del Sur: progreso humano en un mundo diverso” – examina el profundo cambio que están experimentando las dinámicas globales con el rápido ascenso de poderes de los países en desarrollo y la importante implicación de este fenómeno para el desarrollo humano.

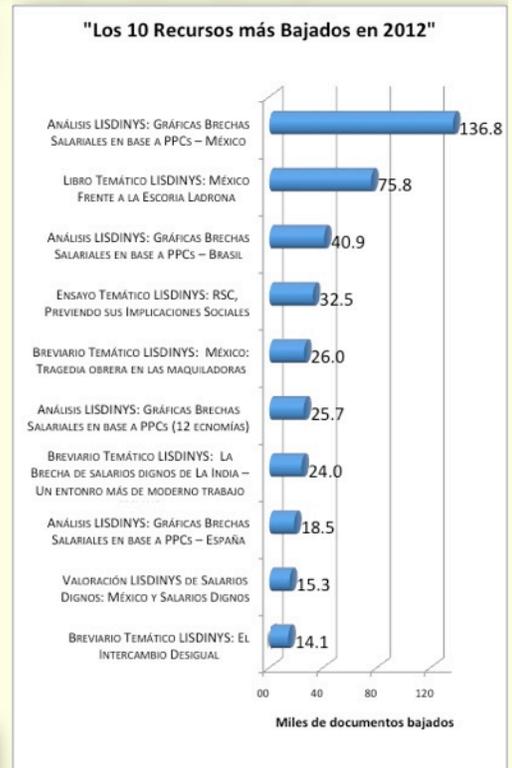
China ya ha superado a Japón como segunda economía mundial, sacando al mismo tiempo a millones de personas de la pobreza. India trabaja activamente para replantear su futuro con la nueva creatividad empresarial y las innovaciones en políticas sociales. Brasil se ha convertido en un impulsor esencial del crecimiento de Sudamérica, mientras que la reducción de las desigualdades en el país a través de programas contra la pobreza que se emulan en todo el mundo.



[Baja el Informe sobre Desarrollo Humano aquí. O la versión francesa aquí.](#)

LOS DIEZ RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2012

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2012. [Debajo de la gráfica están los vínculos para cada uno de estos recursos si deseas bajarlos:](#)



Para bajar pulsa abajo para los diez principales recursos:

- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - México](#)
- [Libro Temático LISDINYS: México Frente a la Escoria Ladrona](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)
- [Ensayo Temático LISDINYS: RSC, Previendo sus Implicaciones Sociales](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: México: Tragedia Obrera en las Maquiladoras](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - 12 economías](#)
- [Valoración Temática LISDINYS: La brecha de salarios dignos de La India – Un entorno más de moderno trabajo esclavo](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España](#)
- [Valoración LISDINYS de Salarios Dignos: México y Salarios Dignos](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: El Intercambio Desigual](#)

Un pensamiento final

Bajo licencia Creative Commons Attribution 3.0
<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>

© 2013. 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



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 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@jussemper.org