

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 2012

Nueva edición del BORRADOR DE TRABAJO LISDINYS – Nuestro concepto de salario digno y su sustentación siguen intactas, pero nuestra estrategia y las tácticas han sido rediseñadas para tener pleno soporte en el entorno mercadocrático en que vivimos.
Página 2

La brecha de salarios dignos manufactureros de Argentina – Después de la debacle de 2002 Argentina disfruta de una recuperación considerable y los salarios reales están en su mejor nivel.
Página 2

Observaciones al Informe final del Relator Especial John Ruggie Sobre los DDHH, las empresas TNLs y otras empresas – Si las TNLs se beneficiaron cuando el Borrador de las Normas fue enterrado, el Informe Final de Ruggie es una treta para que todo siga igual.
Página 2

México y Salarios Dignos: la personificación máxima del darwinismo social como política pública sistémica – Las políticas impuestas no democráticamente dan testimonio irrefutable de la deliberada transformación del trabajador mexicano en artículo de desechable de servitud.
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

Actualización 2009 – Brecha de salario real digno – trabajadores manufactureros– 12 economías y EUA. Nuestro análisis anual (1975 – 2009), para 8 economías desarrolladas y 4 emergentes, de brechas salariales en términos de PPCs para trabajadores de producción.
Página 4

La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)
Un Programa Estratégico para Comprometer Socialmente a las Multinacionales y a Otras Empresas Corporativas Internas

Desarrollo Humano Sostenible
Septiembre 2011

La brecha de salarios dignos manufactureros de Argentina: todavía un trecho por recorrer mas cada vez más cerca
Después de la debacle de 2002 Argentina disfruta de una recuperación considerable y los salarios reales están en su mejor nivel. Empero, éstos tienen todavía bastante terreno por cubrir antes de ser salarios dignos: una meta que es realmente asqueroso en menos de una década si Argentina es capaz de sostener la actual tendencia y controlar la inflación

Álvaro de Regil Castilla

Derechos Humanos y Desarrollo Humano Sostenible
Mayo 2011

Observaciones al Informe final del Relator Especial John Ruggie Sobre los Derechos Humanos, las empresas Transnacionales y Otras empresas¹

Alejandro Teitelbaum

Alejandro Teitelbaum ha dedicado muchos años a trabajar sobre el tema de derechos humanos (DDHH) en la esfera de las corporaciones globales y otras empresas. Como otros Representante Permanente a la Oficina de Cinebra de la ONU, de la Asociación Americana de Juristas –con sede en Buenos Aires, invirtió tiempo

Desarrollo Humano Sostenible
Febrero 2012

México y Salarios Dignos: la personificación máxima del darwinismo social como política pública sistémica
Las políticas impuestas no democráticamente por los gobiernos enquistados en el poder durante los últimos treinta años dan testimonio irrefutable de la deliberada transformación de los trabajadores mexicanos en artículos desechables de servidumbre humana

Álvaro de Regil Castilla

País	Índice	País	Índice
Argentina	100	Chile	100
Australia	100	Colombia	100
Brasil	100	Costa Rica	100
Canadá	100	Ecuador	100
China	100	El Salvador	100
EE.UU.	100	Francia	100
India	100	Italia	100
Japón	100	México	100
Países Bajos	100	Noruega	100
Reino Unido	100	Suecia	100
Suiza	100	Taiwán	100
Taiwán	100	Uruguay	100
U.S.A.	100	Venezuela	100

La América Global Jus Semper
Salarios Dignos Norte y Sur

Gráficas de Brecha Salarial

Gráficas de brecha salarial manufacturera para el Grupo de Siete (G7) economías mayores y otras economías seleccionadas, incluyendo economías "emergentes" con datos salariales y PPC disponibles (1975-2009)

México: Brecha de salario real digno (1975-2009). El Estado mexicano, impugnado todavía por su ilegitimidad, corrobora cada año su vocación como violador consuetudinario de los derechos laborales de sus ciudadanos.4

Brasil: Brecha de salario real digno (1996-2009). La recuperación salarial de producción manufacturera en Brasil cesa en 2006, mas hay planes de homologación a largo plazo.5

España: Brecha de salario real digno (1975-2009). Manteniendo la tendencia europea, España sostiene el nivel de su brecha de homologación de salarios reales de producción con sus contrapartes EUA, mas la brecha se ampliara a partir de 2010.5

Tabla T4: 1975 - 2009: Brecha de Salario Digno Real para 12 economías en términos PPC vs. EUA para trabajadores de producción manufacturera.6

Tabla T4: 1975 - 2009: Brecha de Salario Digno Real para economías europeas en términos PPC vs. EUA para trabajadores de producción manufacturera.6

Tabla T4: 1975 - 2009: Brecha de Salario Digno Real para economías de Asia y Oceanía en términos PPC vs. EUA para trabajadores de producción manufacturera.7

Tabla T5: Brecha de Salario Digno Real 1996 - 2009 – en términos PPC – respecto a EUA para todos los empleados manufactureros para las cuatro mayores economías de América (Canadá, Brasil, México y Argentina).7

CENTRO DE RECURSOS
Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT. Hacia una recuperación sostenible: por una política de crecimiento basada en los salarios.7

Declaración de OECD Watch sobre la actualización de las Directrices de la OCDE para MNLs. Mejoras de contenido y alcance, pero con deficiencias de procedimiento.8

Informe de Desarrollo Humano 2011. Sostenibilidad y Equidad: Un mejor futuro para todos. El sostenimiento está íntimamente ligado a cuestiones básicas de justicia, equidad y justicia social y de mayor acceso a mejor calidad de vida. Los enfoques que integran la equidad a las políticas y facultan a las personas tienen una enorme promesa. Crecientes experiencias en los países demuestran su potencial para generar y capturar sinergia positiva.8

Los Diez Recursos más Bajados en 2011. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2011.9
Un Pensamiento Final......9

NUEVA EDICIÓN DE LA INICIATIVA SALARIOS DIGNOS NORTE Y SUR (LISDINYS) – BORRADOR DE TRABAJO

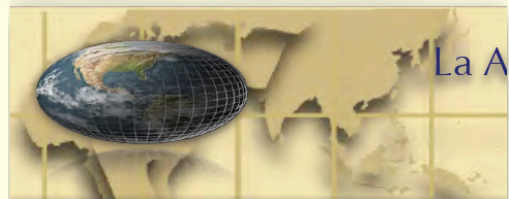
Nuestra estrategia y las tácticas han sido rediseñadas para tener pleno soporte en el entorno mercadocrático en que vivimos.

La idea de LISDINYS surgió en 1999 por un dialogo abierto entre numerosos activistas sociales, especialmente en México, EUA y España. Fue concebido como resultado de la necesidad de abordar una cuestión muy conspicua: ¿por qué los trabajadores en los países del Sur, trabajando para MNLs, ganan un salario miserable bajo cualquier parámetro, mientras que sus contrapartes en los países del Norte perciben un salario digno por hacer el mismo trabajo, de valor de mercado equivalente, para la misma empresa? Nuestro diálogo arrojó una primera certeza: los salarios pagados a los trabajadores del Sur no tienen relación alguna con los diferenciales en costo de vida entre economías; sino más bien con la lógica de ventajas comparativas que pone argumentos de oferta y demanda a funcionar a nombre de un sistema global de mercado que practica la explotación laboral como un activo estratégico medular de su modelo de operaciones globales.

Nuestra estrategia y tácticas abordan la lógica del mercado en armonía con un amplio movimiento global de organizaciones de la sociedad civil para poder realistamente transitar gradualmente del actual paradigma dirigido por el mercado hacia un nuevo paradigma de real democracia en el término de treinta años. Huelga decir que dicho paradigma sólo puede tener como propósito ir en pos del bienestar de la gente y el planeta y no el mercado.

LA BRECHA DE SALARIOS DIGNOS MANUFACTUREROS DE ARGENTINA: TODAVÍA UN TRECHO POR RECORRER MAS CADA VEZ MÁS CERCA

Después de la debacle de 2002 Argentina disfruta de una recuperación considerable y los salarios reales están en su mejor nivel. Empero, éstos tienen todavía bastante terreno por cubrir antes de ser salarios dignos; una meta que es realistamente asequible en menos de una década si Argentina es capaz de sostener la actual tendencia y controlar la inflación



Desarrollo Humano Sostenible
Septiembre 2011

La brecha de salarios dignos manufactureros de Argentina: todavía un trecho por recorrer mas cada vez más cerca
Después de la debacle de 2002 Argentina disfruta de una recuperación considerable y los salarios reales están en su mejor nivel. Empero, éstos tienen todavía bastante terreno por cubrir antes de ser salarios dignos; una meta que es realistamente asequible en menos de una década si Argentina es capaz de sostener la actual tendencia y controlar la inflación.

Álvaro de Regil Castilla

A finales de los ochenta, en línea con la tendencia global particularmente radical en Iberoamérica, Argentina adoptó las recetas del Consenso de Washington: la imposición ofertista del mantra neoliberal mediante la liberalización comercial, la privatización y la reducción del Estado a su mínima expresión.

Bajo el nuevo paradigma, Argentina experimentó un corto periodo de auge económico al final del siglo. Pero en 2001 la apertura *laissez faire* de la economía decantó en su colapso total debido a la base extremadamente especulativa sobre la que se le ancló. Con el “corralito” – la congelación de los depósitos bancarios debido a la falta de fondos provocada por la huida masiva de capital– Argentina se vio forzada a declarar la moratoria de su enorme y predominantemente bursatilizada deuda externa. Como consecuencia, a partir de 2003 Argentina transitó del *laissez faire* rampante a políticas económicas mucho más prudentes –con algún grado de regulación y un enfoque económico menos privatizado y más de apoyo a la demanda.

Desde entonces, los salarios reales han mejorado dramáticamente en correlación con la sostenida recuperación económica, sin precedente, que inició en 2003. Como resultado, los salarios reales manufactureros, en particular, se encuentran en su mayor nivel desde al menos 1996, más que duplicando su valor real previo durante el corto auge neoliberal. De la misma forma, desde 2003, la brecha de salario digno respecto a los salarios reales equivalentes en Estados Unidos también ha decrecido dramáticamente y, como puede esperarse, es mucho menor que la de los salarios manufactureros equivalentes de Brasil y México, las mayores economías de la región.

No obstante, desde la perspectiva de salario digno de LISDINYS, antes de que los salarios reales manufactureros de Argentina puedan ser considerados como salarios dignos, tienen todavía considerable terreno por recorrer para llegar a los niveles de los salarios de Europa Occidental y del Este de Asia. Empero, si Argentina es capaz de sostener la actual tendencia, cruzará a un ritmo gradual el umbral del salario digno en menos de una década y logrará salarios equiparables –en términos de salario digno– a los de los países de Europa Occidental y del Este de Asia. Una meta decididamente realista.

Baja la valoración sobre la brecha de salarios dignos de Argentina aquí!

OBSERVACIONES AL INFORME DEL RELATOR ESPECIAL JOHN RUGGIE SOBRE LOS DDHH, LAS EMPRESAS TNLs Y OTRAS EMPRESAS

Si las TNLs se beneficiaron cuando el Borrador de las Normas fue enterrado, el Informe Final de Ruggie es una treta para que todo siga igual.

La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)

Un Programa Estratégico para Comprometer Socialmente a las Multinacionales y a Otras Empresas

BORRADOR DE TRABAJO Abril 2011

La Alianza Global Jus Semper

¡Baja el borrador de trabajo más reciente de LISDINYS aquí!

Alejandro Teitelbaum ha dedicado muchos años a trabajar sobre el tema de derechos humanos (DDHH) en la esfera de las corporaciones globales y otras empresas. Como otrora Representante Permanente a la Oficina de la ONU en Ginebra, de la Asociación Americana de Juristas –con sede en Buenos Aires, invirtió tiempo bregando con las burocracias de la ONU y de los Estados miembros, en pos de un marco legal internacional que sometiera a la actividad empresarial para que dejara de violar una amplia gama de derechos humanos en su esfera de influencia, como es el caso consuetudinario hoy en día. Como tal, presenció una y otra vez cómo las burocracias sucumbieron a la voluntad de las principales potencias económicas, quienes inflexiblemente insistieron en mantener la preeminencia del interés empresarial sobre su responsabilidad por su violación de los derechos humanos.

abordar el tema es que “el Consejo de DDHH de la ONU debería hacer un giro de 180 grados sobre el tema “a fin de ponerse a tono con la gravedad de la situación económico-social que se está viviendo a escala mundial”.

De esta forma, la conclusión de Teitelbaum es que si las empresas transnacionales se beneficiaron cuando se enterró el Borrador de las Normas, el Informe Final de Ruggie sepulta de nuevo cualquier intento de crear un instrumento de naturaleza vinculante para hacer respetar los derechos humanos en el ámbito de actividad de las empresas. Consecuentemente, como podía preverse, la labor de Ruggie es nuevamente una trama para que todo siga igual.

¡Baja la valoración final de Teitelbaum sobre el trabajo de Ruggie aquí!



Observaciones al Informe final del Relator Especial John Ruggie Sobre los Derechos Humanos, las empresas Transnacionales y Otras empresas¹

Alejandro Teitelbaum

Alejandro Teitelbaum ha dedicado muchos años a trabajar sobre el tema de derechos humanos (DDHH) en la esfera de las corporaciones globales y otras empresas. Como otrora Representante Permanente a la Oficina de Ginebra de la ONU, de la Asociación Americana de Juristas –con sede en Buenos Aires, invirtió tiempo

En este breviarío, Teitelbaum provee sus observaciones finales sobre la perspectiva que Ruggie intenta promover en su Informe Final. El autor incorpora en su valoración el curso consistentemente *laissez faire* seguido por Ruggie desde los tiempos cuando era el principal asesor del Secretario General de la ONU para el Pacto Mundial: un instrumento de relaciones públicas – ahora incluso desdeñado dentro de la ONU– para permitir que las empresas se vean bien sin realmente hacer el bien público. En su valoración previa, Teitelbaum sucintamente concluye que Ruggie aparenta cambiar para que, al final, todo siga igual. Esto es, no promueve reglas obligatorias para asegurar que la actividad empresarial no viole los derechos humanos, sino sólo anima a voluntariamente incorporar a la cultura empresarial una consideración para respetar a los derechos humanos. Por ello, la recomendación del autor –para en verdad

MÉXICO Y SALARIOS DIGNOS: LA PERSONIFICACIÓN MÁXIMA DEL DARWINISMO SOCIAL COMO POLÍTICA PÚBLICA SISTÉMICA

Las políticas impuestas no democráticamente por los gobiernos enquistados en el poder durante los últimos treinta años dan testimonio irrefutable de la deliberada transformación de los trabajadores mexicanos en artículos desechables de servidumbre humana



México y Salarios Dignos: la personificación máxima del darwinismo social como política pública sistémica

Las políticas impuestas no democráticamente por los gobiernos enquistados en el poder durante los últimos treinta años dan testimonio irrefutable de la deliberada transformación de los trabajadores mexicanos en artículos desechables de servidumbre humana

Álvaro de Regil Castilla

Esta valoración arriba a una conclusión fundamental: se ejerce una política deliberada para pauperizar la fuerza de trabajo mexicana, para servir como una fuente de mano de obra con los costes laborales más competitivos posibles en la división del trabajo de la globalización neoliberal. Dicha conclusión

resulta de valorar la calidad de los salarios manufactureros en México, midiendo la tendencia que han seguido desde 1975 hasta 2009 para los trabajadores de línea de producción y de 1996 a 2009 para todas las personas empleadas en el sector manufacturero.

Por otro lado, este trabajo hace dos proyecciones que exploran dos escenarios diferentes para cerrar la brecha salarial de los trabajadores de producción de México con los salarios de los trabajadores equivalentes en los EUA. La primera proyección valorará qué tipo de aumento real de salario medio anual se requiere para cerrar la brecha salarial con los salarios equivalentes de Estados Unidos en el plazo de treinta años. La segunda proyección valora cuánto tiempo se necesitaría para eliminar la misma brecha salarial siguiendo el mismo concepto de Brasil de aumentar los salarios nominales anualmente, sumando el índice de inflación más el crecimiento del PIB. Ambas proyecciones tienen plena consonancia con el concepto LISDINYS de igual paga por igual trabajo de igual valor a través de la homologación gradual de salarios.

Empero, en la actualidad, las cuestiones planteadas por estas proyecciones son, sin duda, preguntas retóricas. En efecto, cerrar la brecha para dignificar los salarios mexicanos seguirá siendo un cometido absolutamente imposible mientras la sociedad mexicana no se decida a organizarse para remover pacíficamente del poder a las estructuras que históricamente han estado trabajando para sostener la relación centro-periferia que mantiene todos los beneficios de la actividad económica para los barones ladrones y sus tutores neoliberales extranjeros. O, como denuncia cada vez más la ciudadanía en todo el mundo: mientras el 1% siga apropiándose de la mayor parte de lo que pertenece al 99%.

Baja la valoración detallada sobre el estado de los salarios en México aquí.

A EQUUS 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

País	Índice		Índice	
	1975	2009	1996	2009
Argentina	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Australia	1975: 204	2009: 204	1996: 204	2009: 204
Brasil	1975: 83	2009: 83	1996: 83	2009: 83
Canadá	1975: 113	2009: 113	1996: 113	2009: 113
Chile	1975: 101	2009: 101	1996: 101	2009: 101
China	1975: 95	2009: 95	1996: 95	2009: 95
Colombia	1975: 98	2009: 98	1996: 98	2009: 98
Corea del Sur	1975: 130	2009: 130	1996: 130	2009: 130
Francia	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
India	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Indonesia	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Italia	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Japón	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
México	1975: 53	2009: 53	1996: 53	2009: 53
Países Bajos	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Reino Unido	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Estados Unidos	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100
Venezuela	1975: 100	2009: 100	1996: 100	2009: 100

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). 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 2009 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 incluirles en nuestro Aequus Índice.

¡Baja el Índice Aequus 1996-2009 para todos los trabajadores

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

NUEVO ANÁLISIS ACTUALIZADO 2009 DE BRECHAS DE SALARIO DIGNO REAL PARA TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN EN 12 ECONOMÍAS Y EUA

Nuestro análisis anual 1975-2009 de brechas salariales en términos PPC, para 8 economías desarrolladas y 4 "emergentes"



Desde 2008 Japón comenzó a vivir una fuerte revaluación del yen con poco aumento en el costo de vida PPC. Esto le permitió registrar en 2009 su mejor nivel de homologación desde 1975 (brecha de salario digno de 15%). En contraste, desde 2007, la mayoría de los países vivieron fuertes incrementos a las PPCs o crecimiento de salarios reales por debajo del crecimiento de los salarios estadounidenses. Por ello, exceptuando a Italia y Hong Kong, que lograron sostener su nivel de homologación, los demás países incrementaron sus brechas de compensaciones por hora con EUA en 2009.

Siempre respecto a 2007, Sudcorea, Reino Unido y México experimentaron fuertes devaluaciones de sus monedas en 2009 y caídas significativas en sus costos de vida PPC, pero las devaluaciones fueron lo suficientemente profundas para neutralizar a los demás factores y, consecuentemente, aumentar sus brechas salariales. Canadá tuvo el peor desempeño ya que fue el único país en esta valoración con un decremento del salario nominal en moneda doméstica. Así, su índice de homologación no sólo cayó sustancialmente, sino que –después de gozar de superávit en homologación durante décadas– generó una brecha con los salarios EUA que no existía desde finales de los ochenta. Los cuatro países registraron el peor desempeño de las 12 economías en este análisis, con México acercándose a su nadir (1995).

Los salarios reales en el área euro apenas han aumentado desde 2007. Por lo que Alemania, Francia y España perdieron posiciones en sus tendencias de homologación. Sólo Italia logró incrementar los salarios reales lo suficiente para mantener su índice de homologación previo.

Brasil experimentó un enorme aumento de 25%, desde 2007, en su costo de vida PPC. Por ello, los salarios reales cayeron y, por tanto, su

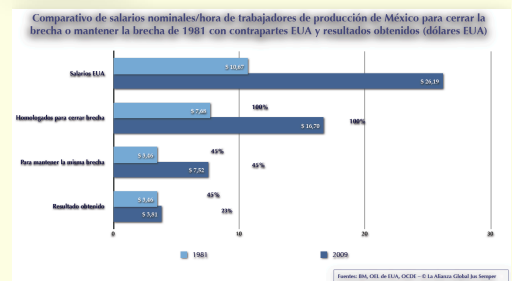
brecha de salario digno aumentó 4 puntos de 63 a 67%. Singapur experimentó una conducta similar, lo que aumentó su brecha de 50 a 53. Hong Kong apenas logró dejar su brecha en 32.

Esta es una actualización de análisis para 12 economías y EUA, preparado por LAGJS, utilizando costos de compensación por hora para trabajadores manufactureros (1975-2009) como los reporta la BLS, 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 las brechas salariales para 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Sudcorea, Singapur, Brasil, Hong Kong, Canadá y México) aquí.

MÉXICO: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL (1975-2009)

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 labores de sus ciudadanos.



Una vez más, la siguiente valoración podrá parecer redundante a quienes hayan leído nuestros análisis de años anteriores. Empero, la obstinada política del gobierno en funciones – que deliberadamente pauperiza a la fuerza laboral mexicana– obliga a insistir en la misma valoración que exhibe las nefastas consecuencias de dicha política. Así mismo, es menester volver a describir el contexto político en que se impone. Valorar la información salarial del sector manufacturero de treinta y cinco años, deja al desnudo, con toda nitidez, el carácter explotador y represor del grupo que detenta el poder desde hace tres décadas, cuando se sometió de lleno al Consenso de Washington con el fin de garantizar su permanencia 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 explotación laboral que remonta al país a las condiciones prevalecientes antes de 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. 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 2009 el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 17,5% del costo de la llamada canasta básica de 40 bienes indispensables (CBI) –muy por debajo del 49% en 1994, una pérdida de 64% en poder de compra en 15 años– que se considera indispensable para sobrevivir. Además, el gobierno arrancó 2010 y 2011 con fuertes incrementos en el sector energético, lo que garantiza una mayor pauperización de los salarios reales. Por ello, 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 2011.

Esta prospectiva es la misma aquí expresada para los informes 2007 y 2008 porque el despojo, la depredación y la deliberada pauperización –como política de Estado– continúan profundizándose.

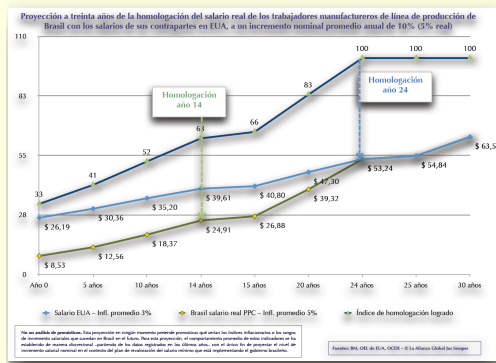
En suma, más de un cuarto de siglo de depredación capitalista en México exhibe, con contundencia, una política gubernamental –desde el escarapate de los salarios manufactureros– de perverso y premeditado empobrecimiento y explotación de la mano de obra mexicana, porque la única política de Estado del 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, 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 (1996-2009)

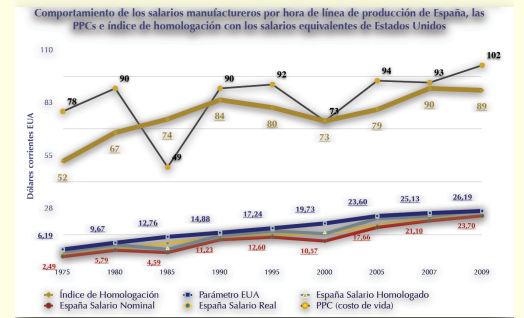
La recuperación en Brasil de los salarios manufactureros de línea de producción retrocede desde el año 2006. Empero, hay planes para que acontezca una fuerte homologación a largo plazo.

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 EUA. Esto muestra 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)– ya que ya se ha implementado –a partir de 2010 y hasta 2023– un sistema de incremento anual de los salarios mínimos reales.



ESPAÑA: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL(1975-2009)

En 2009 España se mantiene en línea con la tendencia general seguida por las economías euro, con ligeros deslizamientos en los índices de homologación –desde 2007– respecto a los salarios de EUA. Empero, conforme la estrategia de austeridad extrema y recesión que se está imponiendo siga avanzando, sin duda, la caída de los salarios reales se agravará en toda la zona euro y más aún en España y otros países.



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, está reduciendo drásticamente los presupuestos en todas las áreas de gobierno tanto a nivel nacional como municipal. Sin embargo, "coincidentalmente", las nuevas directivas de la Unión Europea están imponiendo, y no sólo exigiendo, una enorme reestructuración neoliberal sistémica, la cual profundizará el ámbito económico de apoyo a la oferta que ya había sido implementado gradualmente desde la década de los noventa. En absoluta incongruencia con un entorno de real democracia, las nuevas directrices se centran ahora en la reducción de los salarios al mínimo común denominador y en el desmantelamiento de muchos derechos laborales. Como suele suceder, dado que los países de la zona del euro ya no tienen una moneda nacional que podrían devaluar para aumentar su competitividad –y ya que la única meta del Banco Central Europeo es contener la inflación– la estrategia económica de la zona euro para aumentar la competitividad está ahora exclusivamente anclada en la pauperización salarial. Por ello, los trabajadores de la zona del euro están en real desventaja frente al resto del mundo.

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

Además, ahora hay clara evidencia de que hay un asalto deliberado y permanente contra los derechos laborales en la UE. En el pasado, los salarios no estaban en el dominio de las directivas de la UE. Sin embargo, el modelo económico de Alemania, que está excesivamente centrado en la contención de la inflación y la ausencia de déficit, ha hecho de su política de reducir los salarios y derechos laborales el único medio para lograr su objetivo. De esta manera, los salarios alemanes –ya rebajados en los noventa– apenas si se han ajustado al ritmo de la inflación desde el año 2000. Ahora dicha política ha sido en efecto trasladada a la zona del euro y está siendo impuesta aún más profundamente como la nueva norma.

En efecto, la UE también se está involucrando en la reducción de derechos laborales muy concretos, consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, que anteriormente se pensaban intocables, tales como la intromisión directa de la UE en los procesos de negociación colectiva y, de hecho, en el desmantelamiento de los modelos de negociación colectiva. En 2011 los miembros adoptaron el Pacto Europlus, para acelerar el desmantelamiento de los modelos de negociación colectiva, según una directiva jurídicamente vinculante. El esquema es claramente un enfoque neoliberal en su totalidad, diseñado para satisfacer todas las demandas de los mercados financieros internacionales, ahora que los gobiernos, tanto de izquierda como derecha, ya no se sienten obligados a mostrar su verdadero rostro como agentes del mercado y consolidar el entorno mercadocrático disfrazado de democracia representativa.

En línea con el asalto antidemocrático y regresivo de la Unión Europea sobre los derechos laborales, el gobierno “laborista” de España aprobó una nueva reforma laboral en 2010 diseñada para cumplir con las nuevas directivas de la Comisión Europea. Debe destacarse que España ya había pasado reformas laborales de apoyo a la demanda en 1984, 1992, 1994, 1997, 2001 y 2006, todas ellas destinadas a aumentar la flexibilidad en la contratación y el despido, la reducción de beneficios del trabajador y de contribuciones patronales, en teoría dirigidas a reducir el desempleo al aumentar el empleo temporal y prácticas similares que aumentan la precariedad laboral y a reducir los derechos laborales. Luego, en 2012 el nuevo gobierno ultra neoliberal inmediatamente aprobó una nueva reforma laboral que profundiza la flexibilidad de los empleadores para que puedan contratar y despedir casi a voluntad. Éstos pueden ahora optar por ignorar unilateralmente su contrato de negociación colectiva con el sindicato cada vez que se registre cualquier caída en las ventas o ingresos (no las utilidades) en dos trimestres consecutivos, y, entre otras cosas, despedir a los trabajadores individualmente (menos del 10% de la fuerza laboral) o colectivamente si las ventas/ingresos (no utilidades) caen por lo

menos en tres trimestres consecutivos. Sin embargo, el cambio neoliberal de mayor calado de la nueva reforma es la inclusión del derecho de los empleadores a recortar los salarios cada vez que se registre cualquier pérdida de ingresos/ventas (no las utilidades) en dos trimestres consecutivos.

En resumen, 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. 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.

[Baja el archivo pdf con el análisis de las brechas salariales de España aquí.](#)

TABLA T4*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2009 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN *(La tabla base de todos los análisis de brechas salariales PPC)

En 2009, la comparación internacional de costos de compensación por hora para trabajadores manufactureros de producción (LP) entre EUA y economías desarrolladas y emergentes selectas, muestra, respecto a 2007, a la mayoría de países ampliando su brecha con los salarios de sus contrapartes en EUA o con poco o ningún cambio en sus índices de homologación. Sólo Japón reportó una mejoría notable, registrando su mejor índice de homologación desde 1975. Este será el último informe para trabajadores de producción. A partir de 2010 los datos de costos laborales abarcarán a todos los empleados de manufactura, incluyendo a los trabajadores de producción.

		1975
Parámetro	1. Salario por Hora Manufactura LP EUA	6,19
Canadá	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,222
	Tipo de cambio	1,017
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,20
	2. Compensación nominal homologa PPC \$ EUA	\$ 7,44
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,33
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 6,40
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,04
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,86
Sudcorea	PIB PPCs en Moneda Nacional*	238,900
	Tipo de cambio	484
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,49
	2. Compensación nominal homologa PPC \$ EUA	\$ 3,06
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,67
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,33
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,73
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,11

Desde 2008 Japón comenzó a experimentar una fuerte revaluación del yen con un pequeño aumento en el costo de vida PPC. Esto permitió a Japón registrar en 2009 su mejor nivel de homologación de salarios desde que se tienen

registros. En contraste, el resto de países experimentó devaluaciones de moneda, un fuerte crecimiento de las PPCs o aumentos salariales reales por debajo del crecimiento de los salarios de EUA, respecto a 2007. Por ello, todos los países aumentaron sus brechas en los costos de compensación por hora con los EUA, excepto Italia y Hong Kong, que lograron mantener su anterior posición en su índice de homologación.

[Baja el archivo pdf de la Tabla 4 aquí.](#)

TABLA T4-EUROPA: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2009 PARA ECONOMÍAS EUROPEAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN

Al valor la competitividad en la homologación de los salarios manufactureros de los países europeos (total de costos de compensación por hora) para trabajadores de línea de producción (LP) en paridades de poder compra (PPCs), con salarios equivalentes de EUA, la mayoría de los países perdieron terreno en 2009 en relación con su posición en 2007. Sólo Suiza fue capaz de aumentar su ventaja, mientras que Italia y Austria fueron capaces de sostenerla. En la zona euro, la mayoría perdió algo de terreno, a pesar de una leve revaluación monetaria, ya que los salarios nominales crecieron menos que las PPCs. Otros países, destacando el Reino Unido, Suecia y Noruega sufrieron una fuerte devaluación, lo que provocó una drástica caída en sus índices de homologación salarial, con el Reino Unido registrando el peor desempeño.

		1975
Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	6,19
Alemania	INB PPCs en Moneda Nacional*	3,062
	Tipo de cambio	2,4533
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 1,25
	2. Compensación nominal homologa PPC \$ EUA	\$ 7,72
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 4,14
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,16
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,56
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,67
Reino Unido	INB PPCs en Moneda Nacional*	0,380
	Tipo de cambio	0,452
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,84
	2. Compensación nominal homologa PPC \$ EUA	\$ 5,21
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,86
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 3,25
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 1,96
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,62

Al comparar la homologación del salario digno entre 2009 y 2007, encontramos cuatro grupos muy definidos por el comportamiento de los elementos claves en la homologación salarial: 1) aquellos que disfrutaron de una considerable revaluación monetaria, 2) aquellos con un aumento salarial nominal en moneda local, marginalmente mayor que el de su costo de vida PPC y con ligeras revaluaciones de sus monedas, 3) aquellos cuyos aumentos en salarios nominales en moneda nacional son menores al de sus PPCs y con ligeras

revaluaciones monetarias y 4) los que tienen fuertes devaluaciones de la moneda.

[Baja el archivo pdf de la Tabla 4-Europa aquí.](#)

TABLA T4-ASIA Y OCEANÍA: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2009 EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN

En la valoración de la competitividad en la homologación salarial manufacturera (total de los costos de compensación por hora) para trabajadores de producción, en términos de paridad de poder de compra (PPC), con salarios equivalentes estadounidenses, la mayoría de países de la región, perdió terreno en 2009 respecto a 2007. Sólo Japón aumentó su ventaja debido a la fuerte revaluación del yen. Varios países, sobre todo Sudcorea, Australia y Nueva Zelanda sufrieron devaluaciones que bajaron sus índices de compensación. El resto perdió algo de terreno, o apenas fue capaz de mantener su posición de 2007.

Parámetro	1. Salario/Hora línea de producción EUA	1975
Japón	INB PPCs en Moneda Nacional*	286,000
	Tipo de cambio	296,79
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,96
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 5,96
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 3,06
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 2,95
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 3,01
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,49
Sudcorea	INB PPCs en Moneda Nacional*	238,900
	Tipo de cambio	484
	INB PPCs en dólares EUA	\$ 0,49
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 3,06
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,67
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,33
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 2,73
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,11

Al comparar la homologación de salarios dignos de 2009 con 2007, la mayoría de los países de Asia y Oceanía, perdió terreno en los índices de homologación, porque los salarios reales en dólares EUA han caído o crecido menos que los salarios equivalentes de Estados Unidos. A grandes rasgos, cuando los salarios reales en dólares cayeron, lo hicieron porque los salarios reales en moneda nacional disminuyeron o debido a devaluaciones de la moneda de gran escala. Como única excepción, Japón elevó el valor del yen en más de un 20% entre 2007 y 2009. Por ello, a pesar de una caída en los salarios reales –en términos PPC– los salarios reales en dólares aumentaron casi un 19%. Esto hizo que su índice de homologación subiera más de 22% (de 72 a 85) y que registrara su mejor posición frente a los salarios equivalentes de EUA desde 1975. De hecho, Japón registró por mucho el mejor desempeño en su índice de homologación de todos los países en todas las regiones.

[Baja el archivo pdf de la Tabla 4-Asia y Oceanía aquí.](#)

TABLA T5: NUEVAS BRECHAS DE SALARIOS DIGNOS 1996-2009 –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)!

Los índices de homologación de los costos de compensación por hora para todos los trabajadores del sector manufacturero (TSMs) (empleados y obreros) en Canadá, México, Brasil y Argentina, registraron un deterioro de los salarios reales y, por tanto, una ampliación de sus brechas salariales en relación a los trabajadores equivalentes de EUA con respecto a 2008.

Al observar las variaciones en 2009, siempre con respecto a 2008, todos los países de las Américas incluidos en esta valoración registraron devaluaciones monetarias frente al dólar estadounidense que promediaron 11,9%, con la más alta para México (17,5%) y la más baja para Canadá (6,6%). En moneda nacional, Argentina, Brasil y México registraron incrementos de los salarios nominales mientras que los de Canadá se redujeron 4,2%. Por otro lado, los costos de vida PPC aumentaron relativamente en Brasil y Argentina mientras que disminuyeron levemente en México. Estos factores se combinaron para provocar una caída promedio para los cuatro países de sus salarios reales en dólares de EUA (costos totales de la remuneración por hora) de 7,6%, frente al aumento de los mismos de 4% en EUA, lo que en consecuencia generó una caída promedio en sus índices de homologación de 11,1%.

Parámetro	1. Salario por Hora Manufactura EUA	1996
Canadá	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,227
	Tipo de cambio	1,3638
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,90
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 19,90
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 21,13
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 19,01
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 0,89
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,96
Argentina	PIB PPCs en Moneda Nacional*	0,950
	Tipo de cambio	0,997
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,95
	2. Compensación nominal homóloga PPC \$ EUA	\$ 21,07
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 7,68
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 7,32
	Déficit compensación \$ EUA (2 menos 4)	\$ 13,75
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,35

La fuerte devaluación del peso mexicano frente al dólar fue suficiente para anular el aumento de 6,5% en los salarios nominales y un ligero descenso en sus PPCs. Por ello, su salario por hora manufactura en dólares EUA cayó más de 8% en términos reales y, en consecuencia, su índice de homologación se redujo en casi un 12%.

Los salarios nominales de Argentina aumentaron 20,2% en moneda nacional y 14,8% en términos reales PPC. No obstante, una devaluación de 15,2% y un aumento del 5,5% en el costo de vida PPC provocó una pequeña caída de los salarios reales en dólares y una disminución de 7,1% en su índice de homologación respecto a los salarios estadounidenses equivalentes, siempre respecto a 2008.

[Baja el archivo pdf de la Tabla 5 aquí.](#)

CENTRO DE RECURSOS

BOLETÍN INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SINDICAL

Hacia una recuperación sostenible: por una política de crecimiento basada en los salarios

Este número del Boletín Internacional de Investigación Sindical aborda un tema fundamental, hasta se diría que primordial, para el movimiento obrero: los salarios y la forma en que resultaron afectados en los últimos tres decenios.

Boletín Internacional de Investigación Sindical **2011**
vol. 3
núm. 2

Hacia una recuperación sostenible: por una política de crecimiento basada en los salarios

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Es evidente que la combinación de políticas macroeconómicas restrictivas con la liberalización y financiación de la gobernanza de las empresas cambiaron de manera drástica el panorama en el que se

desarrollan las negociaciones colectivas. En los países del norte ya es común referirse a la «negociación de concesiones», mientras que en los del sur el cambio en el equilibrio de poder conlleva que los trabajadores no pueden cosechar los frutos del crecimiento económico ganados con tanto esfuerzo.

En este nuevo contexto, en el que se debilita el mercado laboral tanto de jure como de facto, se ve profundamente socavada la capacidad de los sindicatos para articular las mejoras en el nivel de vida con los incrementos de productividad. Se observa, en consecuencia, un aumento de las desigualdades entre salarios e ingresos, una mayor incidencia de los bajos salarios, además de un panorama macroeconómico cada vez más disfuncional.

Entre las conclusiones más importantes que surgieron de los debates cabe destacar que las estrategias de crecimiento basadas en los salarios, lejos de debilitar la tasa de crecimiento, como sostienen los economistas más ortodoxos, logran por el contrario fortalecerla. Este argumento adquiere así gran trascendencia porque contradice abiertamente la actual orientación hacia la política de competitividad adoptada en muchos países y basada en la permanente moderación salarial. Es evidente que tal recuperación sólo puede materializarse con un reequilibrio global de salarios y productividad. No sólo se requiere que los sindicatos intensifiquen sus esfuerzos en la mesa de negociaciones y exijan mejores salarios mínimos, sino que, además, pugnen para modificar las nuevas reglas del juego globales tan diametralmente opuestas a sus intereses. Tanto en ésta como en otras áreas, la acción colectiva es una condición indispensable para alcanzar algún éxito.

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

[Pulsa aquí para bajar la versión francesa del Informe 2010/2011 sobre salarios de la OIT en archivo pdf.](#)


DECLARACIÓN DE OECD WATCH SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA MNLs

Mejoras de contenido y alcance, pero con deficiencias de procedimiento

OECD Watch acoge con agrado las directrices de la OCDE que confirman y amplifican el alcance del instrumento para las actividades globales y todas las relaciones de negocios de las EMNs. El nuevo texto introduce disposiciones valiosas acerca de los derechos humanos, trabajadores y sueldos, y el cambio climático. Establece que las empresas deberían evitar causar o contribuir a efectos adversos mediante sus propias actividades o a través de relaciones de negocios, y recomienda que las

compañías ejerzan la debida diligencia para asegurar que puedan estar a la altura de sus responsabilidades.

Sin embargo, pese a las referencias a la imparcialidad y al trato igualitario, los cambios en los procedimientos de implementación, los cuales deberían ser la piedra angular de las Directrices, están muy por debajo de lo que es necesario para asegurar que sean un instrumento efectivo y creíble. En esta actualización se perdió una oportunidad única dentro de lo que ha sido la última década para contribuir a un sistema capaz de asegurar la observancia mediante los poderes investigadores y la habilidad de imponer algún tipo de sanción en el caso de que las Directrices sean infringidas. En la ausencia de estándares mínimos para asegurar que las Directrices sean aplicadas con consistencia, será responsabilidad de los Puntos de Contacto Nacionales (PNC) el asumir la tarea y demostrar su compromiso y habilidad para resolver disputas y ayudar a proporcionar remedios para las personas afectadas por la mala conducta corporativa. OECD Watch continuará buscando y abogando por instrumentos y mecanismos que efectivamente implementan la responsabilidad corporativa y limitan los abusos corporativos.

25 de Mayo 2011 

Declaración de OECD Watch acerca de la actualización de las Líneas Directrices de la OCDE para las EMNs

Mejoras de contenido y alcance, pero permanecen deficiencias de procedimiento

Sumario y resultados clave

OECD Watch acoge con agrado las directrices de la OCDE que confirman y amplifican el alcance del instrumento para las actividades globales y todas las relaciones de negocios de las EMNs. El nuevo texto introduce disposiciones valiosas acerca de los derechos humanos, trabajadores y sueldos, y el cambio climático. Establece que las empresas deberían evitar causar o contribuir a efectos adversos mediante sus propias actividades o a través de relaciones de negocios, y recomienda que las compañías ejerzan la debida diligencia para asegurar que puedan estar a la altura de sus responsabilidades. Sin embargo, pese a las referencias a la imparcialidad y al trato igualitario, los cambios en los procedimientos de implementación, los cuales deberían ser la piedra angular de las Directrices, están muy por debajo de lo que es necesario para asegurar que sean un instrumento efectivo y creíble. En esta actualización se perdió una oportunidad única dentro de lo que ha sido la última década para contribuir a un sistema capaz de asegurar la observancia mediante los poderes investigadores y la habilidad de imponer algún tipo de sanción en el caso de que las Directrices sean infringidas. En la ausencia de estándares mínimos para asegurar que las Directrices sean aplicadas con consistencia, será responsabilidad de los Puntos de Contacto Nacionales (PNC) el asumir la tarea y demostrar su compromiso y habilidad para resolver disputas y ayudar a proporcionar remedios para las personas afectadas por la mala conducta corporativa. OECD Watch continuará buscando y abogando por instrumentos y mecanismos que efectivamente implementan la responsabilidad corporativa y limitan los abusos corporativos.

Mejoras de las Líneas Directrices

- Un principio general respecto a que las empresas siempre deberían ejercer la debida diligencia en los asuntos relacionados con las Directrices.
- Un principio general respecto a que las empresas deberían evitar causar efectos adversos o contribuir a ellos.
- Un principio general respecto a que las empresas siempre deberían tomar medidas para evitar impactos negativos en todas sus relaciones empresariales, incluso si la empresa no ha causado o contribuido al daño.
- Referencia a la necesidad de un compromiso significativo de las empresas con las partes interesadas.
- Confirmación de que las Directrices son aplicables en todos los sectores de la economía, incluyendo al sector financiero.
- Referencias a la necesidad de las empresas de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y de informar sobre ellas.
- La introducción de los principios de imparcialidad y equidad para los PNC que atienden a las denuncias.
- Provisiones reforzadas en los requerimientos de transparencia para los PNC, incluyendo la declaración final
- Permiso a OECD Watch para solicitar aclaración del Comité de Inversión sobre la actuación de los PNC y la interpretación de las Directrices.

Baja la valoración de OECD Watch aquí.


INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2011. SOSTENIMIENTO Y EQUIDAD: UN MEJOR FUTURO PARA TODOS

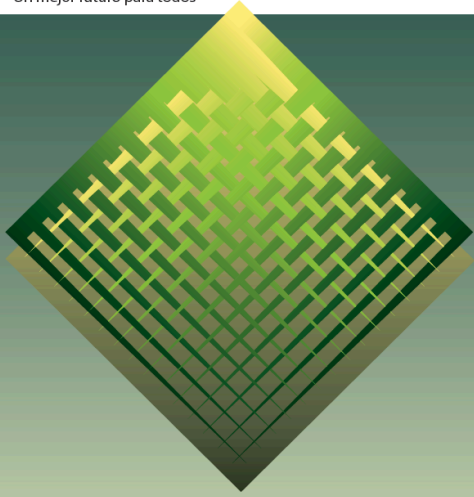
El sostenimiento está íntimamente ligado al problema básico de la equidad, entendida como justicia social y mayor acceso a mejor calidad de vida. Los enfoques que incluyen la equidad en las políticas y programas, y que facultan a la gente para que pueda ser protagonista de cambios legales y políticos,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

Este Informe analiza de forma integral los vínculos entre sostenimiento ambiental y equidad, y demuestra que ambos elementos son cruciales para ampliar las libertades humanas, tanto en esta generación como en las venideras. El argumento parte de la base de que es imposible mantener los extraordinarios avances conseguidos en desarrollo humano en las últimas décadas —que han sido documentados por el Informe sobre Desarrollo Humano— si no se toman medidas audaces a nivel mundial para reducir los riesgos ambientales y la desigualdad. Con ese fin, se identifican vías de acción para que las personas, las comunidades, los países y la comunidad internacional promuevan el sostenimiento ambiental y la equidad de maneras que se refuercen entre sí.

Informe sobre Desarrollo Humano 2011

Sostenibilidad y equidad:
Un mejor futuro para todos





El diseño de la cubierta simboliza de qué forma las diferentes políticas pueden tener consecuencias diversas para el sostenimiento y la equidad. Cada vez que sea posible, debemos preferir soluciones que sean positivas para el medio ambiente al tiempo que promueven la equidad y el desarrollo humano. Buscar el

sostenimiento y la equidad simultáneamente no requiere que ambas se refuercen entre sí. En muchas situaciones ese no será el caso. A veces, la alternativa más factible implica poner ambos factores en la balanza y hacer concesiones explícitas y delicadas. Ninguna de estas concesiones se encuentra al margen de las condiciones estructurales e institucionales de una sociedad, por lo tanto debemos abordar las restricciones subyacentes e identificar sinergias positivas entre sostenimiento y equidad. Este Informe apunta no sólo a encontrar dichas sinergias sino también a identificar la manera de generarlas.

Sin embargo, hay alternativas a la inequidad y el insostenimiento. El crecimiento impulsado por el consumo de combustibles fósiles no es un prerrequisito para una mejor vida en términos de desarrollo humano. Las inversiones que mejoran la equidad —por ejemplo en cuanto al acceso a energía renovable, agua y saneamiento, y salud reproductiva— pueden mejorar tanto el sostenimiento como el desarrollo humano. La mayor rendición de cuentas y los procesos democráticos también pueden profundizarse, en parte a través del apoyo a una sociedad civil y medios de comunicación activos. Los enfoques fructíferos se fundan en la gestión comunitaria, en instituciones inclusivas que prestan particular atención a los grupos desfavorecidos y en enfoques transversales que coordinen presupuestos y mecanismos en los distintos organismos de gobierno y asociados en el desarrollo.

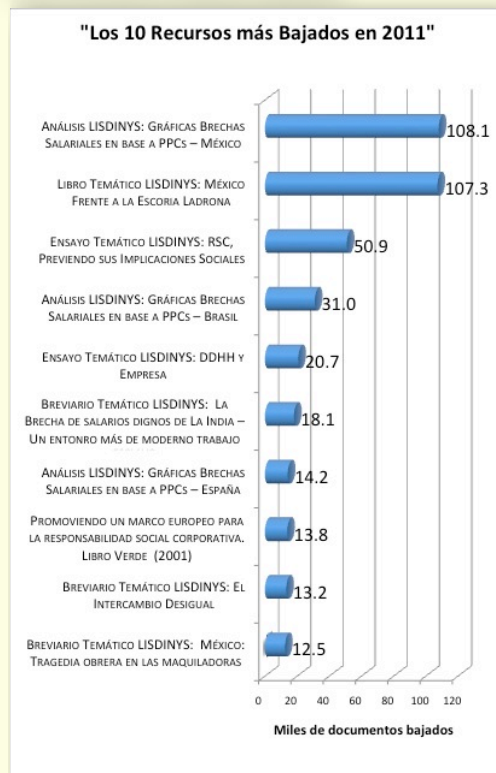
Más allá de los Objetivos de desarrollo del milenio, el mundo necesita un marco para avanzar después de 2015 que refleje la equidad y el sostenimiento; Río+20 representa una gran oportunidad para llegar a una noción compartida de cómo seguir avanzando. Este Informe muestra que los enfoques que incluyen 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.

Generar oportunidades para todos es el objetivo central del desarrollo humano. Tenemos una responsabilidad colectiva con los menos privilegiados del mundo, en este momento y en el futuro, además del imperativo moral de garantizar que el presente no sea enemigo del futuro. Este Informe nos ayuda a vislumbrar la ruta para seguir avanzando en esa dirección.

Baja el Informe sobre Desarrollo Humano 2011 aquí. O la versión francesa aquí.

LOS DIEZ RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2011

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2011. 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](#)
- [Ensayo Temático LISDINYS: RSC, Previendo sus Implicaciones Sociales](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)
- [Valoración Temática LISDINYS: Derechos Humanos y Empresa](#)
- [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](#)

Promoviendo un marco europeo para la RSC. Libro Verde (2001)

Breviario Temático LISDINYS: El Intercambio Desigual

Breviario Temático LISDINYS: México: Tragedia Obrera en las Maquiladoras

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.



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

© 2012. 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

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