



BOLETÍN LISDINYS

La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)

Desarrollo Sostenible a Largo Plazo Vía Homologación Gradual de Salarios

LO MÁS DESTACADO

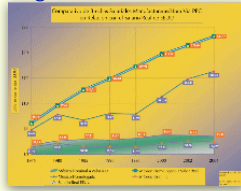
Boletín LISDINYS – Invierno 2006/2007

Nueva Actualización 2004 de Brechas de Salarios Dignos para Trabajadores Manufacteros en 12 Economías y EEUU
Nuestro análisis anual actualizado de 1975 a 2004, para 8 economías desarrolladas y 4 "emergentes", de brechas salariales en términos de paridades de poder de compra (PPCs) utilizando como cota de referencia los salarios manufacteros de EEUU.
Página 2

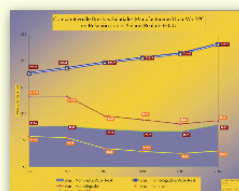
Tabla T4: 1975 - 2004 Brechas de Salarios Reales en Términos de Paridad de poder de Compra (PPC), para Trabajadores Manufacteros.
Actualización de la tabla base del análisis de brechas de salarios dignos en base a paridades de poder de compra.
Página 2

País	Parámetro	Valor
Canadá	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,232
	Tipo de cambio	1,017
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,232
	1. Compensación homologa PPC \$ EUA	\$ 7,40
	2. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,99
	3. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 5,11
Sudcorea	PIB PPCs en Moneda Nacional*	238,9
	Tipo de cambio	284
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 249
	1. Compensación homologa PPC \$ EUA	\$ 3,94
	2. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,55
	3. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,32
	4. Compensación nominal actual \$ EUA (2+4)	\$ 0,32
	Deficit compensación \$ EUA (2+4)	\$ -3,22
	Indice homologación salarial (4+2 o 3+1)	0,11

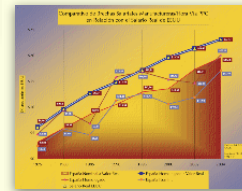
Brecha de Salario Real para México
Análisis particular sobre la enorme brecha salarial de México, la peor de todas las analizadas y sin visos de mejora.
Página 3



Brecha de Salario Real para Brasil
Análisis particular sobre la enorme brecha salarial de Brasil; una brecha que en 2004 muestra una leve mejoría.
Página 3



Brecha de Salario Real para España
Análisis particular sobre la decreciente brecha salarial española una brecha cuya reducción de 48% a sólo 15% confirma las bondades del apoyo paradigmático a la generación de demanda agregada.
Página 3



ONGs y RSC en Iberoamérica.
Myryam Cardozo Brum y Álvaro de Regil Castilla. Una evaluación del estado de desarrollo del concepto de RSC en Iberoamérica.
Página 4

Organizaciones no Gubernamentales y Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en Iberoamérica
Por Myryam Cardozo Brum y Álvaro de Regil Castilla*

Periodicamente, LACG publica ensayos de relevancia para la Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Esta es una valoración del estado de la

Gráficas de Brecha Salarial

Gráficas de brecha salarial para 12 economías y EEUU. El gráfico muestra la evolución de la brecha salarial en términos de paridad de poder de compra (PPC) desde 1975 hasta 2004. El eje vertical representa la brecha salarial en porcentaje, y el eje horizontal representa los años. Se observan tendencias de convergencia y divergencia entre las economías analizadas.

El Reporte de Responsabilidad Social 2005 de Wal-Mart México evade alegremente cuestiones incómodas.....4

El Poder del Consumidor se adhiere a Jus Semper.....5

CENTRO DE RECURSOS

Las Promesas Rotas de Shell. Cómo el Incumplimiento por Parte de Shell de las Directrices de la OCDE Daña a la Gente y al Medio Ambiente.....5

Detrás de la Gran Muralla China. La Oposición de Empresas Estadounidenses al Establecimiento de Nuevos Derechos Laborales en China Probablemente Perjudicará a los Trabajadores Tanto en Estados Unidos Como en el Sur.....5

Prácticas de Cuasi-esclavitud en Jordania Para Conocidas Marcas y Estrellas Pop. El U.S. National Labor Committee Afirma que el Acuerdo de Libre Comercio EEUU - Jordania se Ha Rebajado al Tráfico Humano.....6

El Reporte de Desarrollo Humano 2006 Dice que la Crisis del Agua y Saneamiento Requiere Urgentemente de un Plan de Acción Mundial y No Más Ausencia de Acciones Internacionales Concertadas Donde Esta Emergencia Silenciosa, Como la Hambruna, es Tolerada por Quienes

Disponen de los Recursos, la Tecnología y el Poder Político Necesarios para Resolverla...7

Calendario 2007 de la Sociedad Civil. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados por Miembros de la Sociedad Civil Global Organizada.....7

Calendario 2007 Corporativo. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados Principalmente por Grupos Empresariales, Instituciones Multilaterales y Gobiernos.....8

Los veinte Recursos más Bajados en 2006. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2006.....8

Un Pensamiento Final.....9

BRECHAS SALARIALES PPC PARA ECONOMÍAS DESARROLLADAS Y "EMERGENTES" PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS. (Actualizadas de 1975 hasta 2004)

¡Las brechas salariales entre economías desarrolladas y emergentes se sigue ensanchando. Mientras las brechas salariales entre EEUU y la UE, Japón, y Sudcorea desaparecen o se angostan significativamente, las brechas salariales entre Singapur, Hong Kong y México se siguen ampliando, sólo Brasil muestra una pequeña mejoría. En desastroso contraste, la brecha salarial de México transita en dirección opuesta y consistentemente sigue empeorando, ya que en 2004 sigue exhibiendo la peor brecha, ahora de 85%, en términos de paridades de poder de compra (PPCs)!

Los trabajadores que desempeñen la misma labor o una equivalente para la misma empresa, en la generación de productos y servicios que esta empresa comercialice a precios globales en el mercado global, tienen que disfrutar de una remuneración equivalente. Esta remuneración equivalente se considera un salario digno, el cual es un derecho humano.



Un salario digno provee a los trabajadores en el Sur con la misma habilidad para satisfacer sus necesidades, en términos de alimentos, vivienda, ropa, salud, educación, transporte, ahorros y aun esparcimiento, que la que disfrutaban los trabajadores equivalentes del Norte, la cual definimos en términos de las paridades de poder de compra (PPCs) según las definen el Banco Mundial y la OCDE.

La definición de salario digno de La Alianza Global Jus Semper es la siguiente: Un salario digno es aquel que, utilizando la misma lógica del Convenio 100 de la OIT, otorga "igual paga por trabajo de igual valor" entre el Norte y el Sur en términos de PPCs.

La premisa es que los trabajadores deben ganar

igual pago por trabajo de igual valor en términos de calidad de vida material por razones obvias de justicia social, pero también, e igualmente importante, por razones de sostenimiento global económico, ambiental y social.

El argumento de un salario digno equivalente se sustenta en dos criterios:

- El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en los incisos:
 1. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual,
 2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- El Convenio 100 de la OIT de "igual paga por trabajo de igual valor" que se aplica para la igualdad de género, mas aplicado en este caso para la igualdad Norte-Sur, utilizando como mecanismo las PPCs.

La propuesta es hacer que los trabajadores del Sur ganen salarios dignos en línea con los del Norte en términos de PPCs en el curso de una generación (treinta años). No habrá ningún progreso real hacia el sostenimiento del sistema de mercado -en las tres dimensiones económica, ambiental y social- si no hay una generación sostenida, en ese lapso, de crecimiento de la demanda agregada mediante el cierre gradual de la brecha salarial entre el Norte y el Sur. Esto no quiere decir, de manera alguna, que el progreso debe equipararse al aumento irracional del consumo, agotando los recursos no renovables. Eventualmente, en el transcurso del siglo XXI, se deberá construir un nuevo paradigma en el que el fin del mercado sea el bienestar de todos los rangos de la sociedad y que privilegie el sostenimiento y no la acumulación capitalista.

No obstante, mientras se llega a esa etapa, no hay justificación alguna, moral o económica, para que los trabajadores del Sur no deban percibir salarios equivalentes a los de sus contrapartes en el Norte, en términos de PPC, en base a igual pago por igual trabajo de igual valor en el mercado. Tal y como expresa la Agenda de Trabajo Digno de la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo digno ha llevado al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo digno son elementos medulares para lograr la reducción de la pobreza. La explotación descarada y perversa de los

trabajadores del Sur tiene que ser detenida.

Esta es una actualización de análisis para 12 economías y EEUU, preparado por LAGJS, utilizando costos de compensación por hora para trabajadores manufactureros en 2004 como los reporta la Oficina de Trabajo de EEUU, y los datos PPC del Banco Mundial y la OECD. El reporte exhibe nuevamente un sistema global de mano de obra mundial que se enriquece a costa de la mayoría de la población a favor de una elite global.

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

TABLA T4*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2004 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS.

***(La tabla base de todos los análisis de brechas salariales PPC**

¡Los Salarios Reales de México se siguen derrumbando!

La comparación internacional de costos salariales manufactureros por hora entre EEUU y economías desarrolladas y emergentes selectas, sigue exhibiendo a México con la peor

Parámetro	1. Salario por Hora EUA	6,16
Canadá	PIB PPCs en Moneda Nacional*	1,222
	Tipo de cambio	1,017
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 1,20
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 7,40
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 5,09
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 6,11
	Déficit compensación \$ EUA (2+4)	\$ 1,29
Índice homologación salarial (4+2 ÷ 3+1)	0,83	
Sudcorea	PIB PPCs en Moneda Nacional*	238,9
	Tipo de cambio	484
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,49
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 3,04
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 0,65
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 0,32
	Déficit compensación \$ EUA (2+4)	\$ 2,72
Índice homologación salarial (4+2 ÷ 3+1)	0,11	

brecha salarial en términos de paridades de poder de compra (PPCs). Al Comparar 2004 con 2000, las economías europeas continuaron disminuyendo su brecha salarial o aumentando su ventaja por trabajo equivalente con EEUU. Esta tendencia se fortaleció desde 2003 con la adopción del euro entre la mayoría de los miembros de la UE, como también en el RU. La compensación de Canadá, desde 1995, continuó en ventaja o a la par con EEUU. Japón y Sudcorea mostraron cierta recuperación al reducir sus brechas salariales desde 2002. En los mercados emergentes, Singapur y Hong Kong mostraron cierto aumento de sus brechas, y Brasil parece recuperar algún valor en salarios reales. México, en cambio, muestra un persistente y consistente deterioro de salarios reales, con un crecimiento de su índice de brecha salarial y, por mucho, la peor brecha salarial. Desde 2000, su índice de homologación ha empeorado 21%, de 19 a 15, el más bajo desde 1975 cuando era 30. En 29 años, el colapso de su homologación salarial ha sido de 50% y ahora padece una brecha de 85% con los trabajadores de EEUU Baja el archivo pdf de la **Tabla 4** aquí.

caso de Brasil -la economía con datos disponibles de mayor similitud- su brecha es claramente menos dramática que en el caso mexicano (65%). Entre los países asiáticos, todos arrojan salarios nominales mayores y brechas menores que en el caso mexicano. Sudcorea, en particular, con una brecha salarial el doble de grande que la mexicana en 1975, está ahora a un nivel similar al japonés con una brecha de sólo 27% en 2004.

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

BRECHA DE SALARIO REAL PARA BRASIL

La situación salarial manufacturera en Brasil es calramente negativa, más muestra alguna mejoría en 2004 respecto a 2002.

CLARAMENTE NEGATIVA, MAS MUESTRA ALGUNA MEJORÍA EN 2004 RESPECTO A 2002

Desde 1996 (primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros) los salarios reales pierden 28% hasta 2002 –en

índice 31 a 35. A diferencia de México, un país con un grado de desarrollo similar, la brecha en Brasil no ha aumentado tan dramáticamente (homologación PPC de 35 vs 15 en México en 2004). Sin embargo, la situación brasileña después de más de dos décadas de economía de apoyo a la oferta presenta los mismos rasgos contundentes, que en México, de pauperización de los trabajadores y sus familias en favor de los patronos y está por verse si la pequeña recuperación en 2004 prosigue o retrocede.

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

BRECHA DE SALARIO REAL PARA ESPAÑA

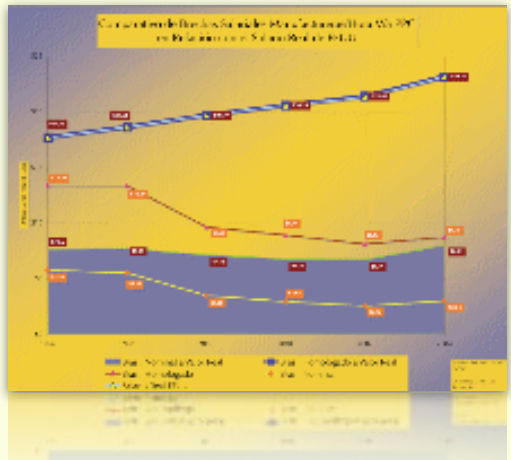
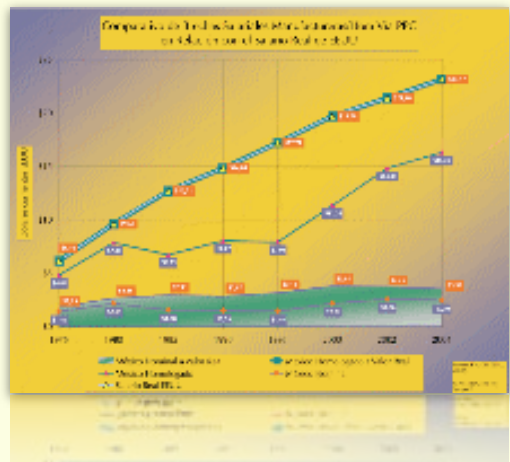
En 2004, los salarios reales manufactureros de España se asemejan ya a los de los países del G7, con una brecha de homologación PPC con EEUU de sólo 15%, mejor que la brecha salarial de Japon de 24%. Los resultados de su membresía en la Unión Europea muestran un absoluto contraste con los resultados de la membresía de México en el TLCAN.

Desde 1975 los salarios reales mejoran 63% hasta 2003 -en función de su homologación con EEUU en base a PPC- independientemente de las oscilaciones de los niveles de precios y de los tipos de cambio durante este periodo. De

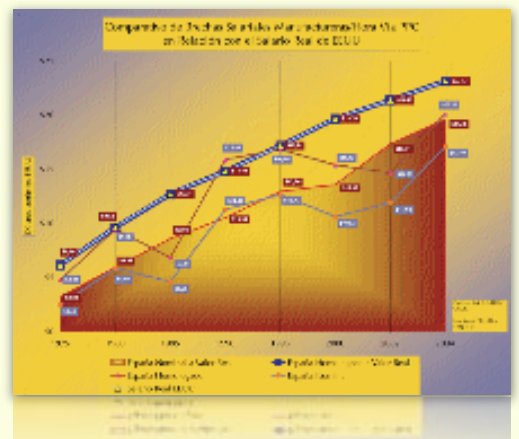
BRECHA DE SALARIO REAL PARA MÉXICO

México mantiene el título de peor desempeño en poder de compra de los salarios manufactureros.

En 2004, México continúa exhibiendo el peor salario real -y sigue empeorando- en paridades de poder de compra (PPCs), ya que tiene la mayor brecha de salario con EEUU (85%), cuando se compara a otras economías



función de su homologación con EEUU en base a PPC. Los precios caen a partir de la crisis de 1999 pero los salarios lo hacen aún más, con lo que los salarios reales se colapsan en el lapso de seis años. De esta forma, la brecha entre el salario nominal y el homologado en base a PPC se ahonda, creciendo de 57% a 69% . Es decir, aunque el costo de vida en base a PPC baja de 76¢ a 38¢ contra \$1 dólar en EEUU, entre 1996 y 2002, el poder adquisitivo brasileño PPC baja de un índice de 43 a 31 porque los patronos incrementan el nivel de precios sobre el nivel de salarios. No obstante, en el caso de Brasil, la homologación salarial muestra un mejora de 13% en 2004 respecto a 2002, pasando de



esta forma, la brecha entre el salario nominal y el homologado en base a PPC se reduce sostenidamente, bajando de 48% a 15% equivalente a una reducción de 69%. Es decir, entre 1975 y 2004, los salarios nominales manufactureros españoles aumentan 579%, de \$2.52 a \$17,10/hora, mientras que el índice PPC de costo de vida aumenta sólo 12%, pasando de 78 a 87. Como resultado de la combinación del hecho de que los salarios

manufactureros nominales en EEUU suben sólo 276%, por debajo del 579% de los españoles, de \$6.16 a \$23,17/hora en el mismo periodo, y el índice PPC de costo de vida baja, la homologación PPC salarial aumenta al nivel de 85%.

Para ilustrar el éxito de España, México ofrece un claro contraste. México y España tenían en 1975 el mismo índice PPC de costo de vida (78). Si bien, durante 29 años, los niveles de precios han estado más homologados en España que en México (un coste de vida generalmente más alto en España), en su relación con los estadounidenses, el ingreso de España a la Unión Europea y de México al Tratado de Libre Comercio arrojan resultados dramáticamente diferentes. En los hechos, la estrategia económica de España da un apoyo sostenido a la demanda agregada y la de México la deprime. Es decir, mientras los salarios nominales manufactureros aumentan casi siete veces en España, en México sólo lo hacen un magro 72% -muy por debajo del crecimiento salarial de EEUU de 276%, principal socio comercial mexicano- con lo que la economía española ingresa de lleno al grupo de economías desarrolladas y México retrocede a niveles de pobreza anteriores, por lo menos, a los de hace tres décadas.

Baja el archivo pdf con el [análisis de la brecha salarial de España aquí.](#)

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN IBEROAMERICA

Esta es una valoración del estado de la RSC en Iberoamérica desde la perspectiva de la sociedad civil.

Los autores, Cardozo y de Regil, argumentan que mientras el tema de la RSC hace varias décadas que ha adquirido mucha importancia en la agenda de la Unión Europea y de algunos de los países que la componen, en Iberoamérica existe un gran desinterés de parte de los gobiernos nacionales, los empresarios y las propias universidades. Los autores afirman que si bien hay países en los que la RSC ha sido plenamente integrada en el debate de las mejores prácticas empresariales, en realidad no ha habido progreso en el desarrollo de una cultura de RSC realmente sostenible; por lo que en Iberoamérica el avance es mucho menor. No obstante, su pronóstico global es que tanto los inversionistas institucionales como las TNLs gradualmente concluirán que no pueden mantener un juego suma cero por mucho



tiempo más si desean tener un futuro, y actuarán para cambiar su visión de extremadamente "cortoplacista" a una equilibrada en busca de su propio sostenimiento. De esta forma, si han de abordarse los problemas causados por el impacto de la actividad empresarial en Iberoamérica, sus sociedades civiles organizadas tienen que movilizarse con urgencia para incluir, en busca de una RSC global verdaderamente sostenible, los elementos que son de especial interés para la región en el desarrollo de una RSC global verdaderamente sostenible.

Myriam Cardozo Brum es Profesora de tiempo completo y Jefa del Área de Investigación de Política y Gestión Pública en la Universidad Autónoma Metropolitana en Ciudad de México. Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper en Moorpark, California.

Este documento constituye un trabajo de investigación, en su versión íntegra y actualizada, preparado en junio de 2004 para ser editado y publicado como un capítulo en: Jose Alouche (author/editor), Corporate Social Responsibility, Volume 2, Performances and Stakeholders, United Kingdom, October 2006, Palgrave Macmillan/European Foundation for Management Development (EFMD). Debido al largo periodo entre la fecha de entrega y la fecha de publicación, algunos de los datos han sido actualizados donde lo amerita.

Baja nuestro [ensayo temático completo aquí.](#)

EL REPORTE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2005 DE WAL-MART DE MÉXICO EVADE ALEGREMENTE CUESTIONES INCÓMODAS

La actividad de Wal-Mart en México es un caso más de la bien merecida reputación de Wal-Mart como sistemático explotador de los trabajadores, pagándoles salarios de miseria.

Este Comentario Temático LISDINYS es una evaluación del Reporte de RS 2005 de Wal-Mart de México. Como podría esperarse, su autora, Aleksandra Dobkowski-Joy, considera que Wal-Mart evade los temas torales de RS en los que Wal-Mart sabe que hay problemas en su



desempeño, a la vez que se empeña en mostrar una imagen radiante en donde no la hay. Walmex no da señal de disminuir su crecimiento explosivo. ¿Mas no es el lema de Walmex de "Precios Bajos, Todos los Días" no sólo un reflejo de precios bajos sino también de baja paga salarial y de recortes en las utilidades de los proveedores? Como se esperaba, el dictamen del desempeño de RS es una visión unilateral pues carece de verificación externa y sólo incluye comentarios positivos de algunas partes interesadas.

Baja el [Comentario Temático LISDINYS sobre el reporte de Wal-Mart de México aquí.](#)

Baja el [Reporte 2005 de RS de Wal-Mart de México aquí.](#)

EL PODER DEL CONSUMIDOR SE INTEGRA A JUS SEMPER

Se integra a la Alianza con el fin de promover una cultura de consumo que contenga un verdadero sentido de RSC con el pago de salarios dignos como elemento fundamental



"El Poder del Consumidor" se acaba de adherir a la red de organizaciones de La Alianza Global Jus Semper. Con el fin de defender los derechos de los consumidores, de manera especial, frente a las prácticas monopólicas y oligopólicas de las grandes empresas; con el objetivo de activar a los consumidores para exigir de las empresas una verdadera responsabilidad social y promover así el pago de salarios dignos y el cuidado del medio ambiente; con la convicción de promover el desarrollo y fortalecimiento de un comercio con justicia y con el compromiso de defender la gestión colectiva y responsable de los bienes comunes y públicos contra la expropiación corporativa, se fundó el pasado octubre en México la Asociación Civil "El Poder del Consumidor".

En este sentido, Alejandro Calvillo, Director Ejecutivo, encuentra una fuerte afinidad entre su misión y muchos aspectos de la misión de La Alianza Global Jus Semper, e identifica dos aspectos centrales en la colaboración de ambas organizaciones: la promoción de una verdadera responsabilidad social, ambiental y económica de las empresas y, en lo particular, el compromiso para la implementación de una política internacional de salarios dignos desde la perspectiva de LISDINYS (La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur).

Con este propósito, ambas organizaciones comenzarán de inmediato a promover entre los consumidores mexicanos una cultura de consumo que contenga, como elemento fundamental, la demanda prácticas empresariales verdaderamente responsables y sostenibles que a su vez requieran, como elemento medular, el pago de salarios dignos tanto a sus empleados como aquellos en sus cadenas de abastecimientos en cada aspecto de sus operaciones. Como resultado, en 2007 ambas organizaciones estarán anunciando acciones concretas con respecto a esta alianza.

Para mayor información sobre El Poder del Consumidor, **pulse aquí**.

CENTRO DE RECURSOS

PROMESAS ROTAS. CÓMO EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE SHELL DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE DAÑA A LA GENTE Y AL MEDIO AMBIENTE

A pesar de los muchos esfuerzos, Friends of the Earth del Reino Unido ilustra, en una situación real, por qué el enfoque voluntario de la responsabilidad corporativa no funciona.

Como muestra este breviarío, desafortunadamente todavía hay muchas situaciones en donde las operaciones de empresas como Shell abusan del medio ambiente y de las comunidades en muchas partes del mundo. Este breviarío exhibe en efecto algunas de las áreas donde Shell no cumple con las Directrices de la OCDE para Empresas Transnacionales y demuestra por qué la autorregulación voluntaria no es suficiente para proteger al medio ambiente y a las comunidades de las actividades de empresas como Shell. Es por estas situaciones que Friends

noviembre de 2005. La enmienda constituye la mayor sacudida al derecho que regula a las empresas de los últimos 150 años, y está bajo consideración de los miembros del Parlamento. La enmienda es por ello una rara oportunidad de adecuar el marco legal para empresas al siglo XXI.


Baja el pdf del documento completo aquí (sólo en inglés).

DETRÁS DE LA GRAN MURALLA CHINA. LA OPOSICIÓN DE EMPRESAS ESTADOUNIDENSES AL ESTABLECIMIENTO DE NUEVOS DERECHOS LABORALES EN CHINA PROBLEMATAMENTE PERJUDICARÁ A LOS TRABAJADORES TANTO EN ESTADOS UNIDOS COMO EN EL SUR

Una evaluación de Global Labor Strategies de las consecuencias de la oposición de las corporaciones estadounidenses a nuevos derechos laborales para los trabajadores en China

Recientemente, Global Labor Strategies distribuyó un reporte que calramente exhibe cómo las corporaciones sistemáticamente actúan para bloquear cualquier intento de establecer legislación laboral que mínimamente busque dar algún sentido de protección en contra de

June 2006



Briefing

Broken promises

How Shell's non-compliance with the OECD Guidelines harms people and the environment.

UK company Shell is a household name, one of our biggest companies and one whose operations extend across many parts of the world. For many years, Friends of the Earth has been raising awareness about various aspects of Shell's activities – from its historic role in oil-rich Nigeria to its current and future plans for extracting increasing amounts of fossil fuels in areas like Sakhalin Island, Russia.

These campaigns have sometimes resulted in successes, with Shell changing its policies or amending its plans. Yet, as this briefing shows, there are unfortunately still many instances where Shell's operations abuse the environment and communities. This briefing outlines some of the areas where Shell is not complying with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. It demonstrates why voluntary self regulation is not enough to protect the environment and communities from the activities of companies like Shell.

Friends of the Earth inspires solutions to environmental problems, which make life better for people.

Friends of the Earth is:

- the UK's most influential national environmental campaigning organization
- the most extensive environmental network in the world, with almost one million supporters across five continents and over 60 national organisations worldwide
- a unique network of campaigning local groups, working in over 200 communities throughout England, Wales and Northern Ireland
- dependent on individuals for over 90 per cent of its income.

To join or make a donation call us on 0800 581 051

Friends of the Earth, 26-28 Underwood Street, London N1 7JG
Tel: 020 7490 1555 Fax: 020 7490 0881 Email: info@foe.co.uk Website: www.foe.co.uk
Friends of the Earth Limited company number 1810257
© Printed on paper made from 100 per cent post consumer waste.

Detrás de la Gran Muralla China

Las transnacionales de Estados Unidos se oponen a nuevos derechos para los trabajadores chinos.

Esta oposición podría ser perjudicial para los trabajadores en los Estados Unidos y en otros países.

Contenidos	
Resumen Ejecutivo	1
I. Introducción	2
II. Las transnacionales se oponen a las reformas de la legislación laboral China	3
1. La campaña contra los derechos para los trabajadores chinos	3
2. Por qué la legislación laboral china necesita "cambios significativos"	4
3. Las protecciones que las transnacionales combaten	5
III. Por qué las transnacionales se oponen a la reforma de la legislación laboral china	7
1. Las transnacionales se oponen a la explotación a los trabajadores chinos	7
2. Las transnacionales se benefician al promover la "navegación hacia abajo"	8
3. Las transnacionales tienen mayores derechos para los trabajadores chinos	9
IV. Recomendaciones para la acción	10

Resumen Ejecutivo

Las transnacionales con sede en los Estados Unidos se oponen a una legislación que otorgaría nuevos derechos laborales a los trabajadores chinos.

Transnacionales como Wal-Mart, Google, UPS, Microsoft, Nike, AT&T e Intel, por intermedio de organizaciones empresariales de las que forman parte, como la Cámara de Comercio en Shanghai y el Consejo Empresarial EEUU-China, están haciendo lobby activamente contra la nueva legislación. También amenazan con que las transnacionales podrían retirarse de China si la misma fuera aprobada.

El borrador de la Ley de Contratación Laboral de empleo proveería de estándares mínimos que son lugar común en muchos otros países, como contratos laborales, indemnizaciones por despido y negociación en torno a las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo. En parte, el gobierno chino apoya estas reformas como respuesta a los crecientes descontentos entre los trabajadores.

La oposición de las transnacionales a la ley tiene como objetivo mantener el status quo en las relaciones laborales chinas. Esto incluye bajos salarios, extrema pobreza, la denegación de estándares mínimos y derechos humanos básicos, falta de salud y condiciones de seguridad; ausencia de cualquier tipo de contrato legal para muchos de los empleados.

of the Earth hace un llamado para hacer cambios al derecho mercantil para hacer que las empresas del Reino Unido rindan mayores cuentas por el impacto social y ambiental de sus operaciones. El gobierno del Reino Unido publicó su Enmienda a la Ley de Empresas en

las prácticas de abierta explotación y cuasi-esclavitud. Transnacionales como Wal-Mart, Google, UPS, Microsoft, Nike, AT&T e Intel, por intermedio de organizaciones empresariales de las que forman parte, como la Cámara de Comercio en Shanghai y el Consejo Empresarial EEUU-China, están haciendo lobby activamente contra la nueva legislación. También amenazan con que las transnacionales podrían retirarse de China si la misma fuera aprobada.

El borrador de la Ley de Contratación Laboral de empleo proveerá de estándares mínimos que son lugar común en muchos otros países, como contratos laborales, indemnizaciones por despido y negociación en torno a las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo. En parte, el gobierno chino apoya estas reformas como respuesta a los crecientes descontentos entre los trabajadores.

La oposición de las transnacionales a la ley tiene como objetivo mantener el status quo en las relaciones laborales chinas. Esto incluye bajos salarios, extrema pobreza, la denegación de estándares mínimos y derechos humanos básicos, falta de salud y condiciones de seguridad; ausencia de cualquier tipo de contrato legal para muchos de los empleados.

Los bajos salarios y las precarias condiciones laborales en China están conduciendo a una escalada de la competencia global que nivela hacia abajo en todo el mundo ("carrera global al sótano"). Por esta razón, la oposición de las transnacionales a niveles mínimos para los trabajadores chinos debería ser una preocupación de los trabajadores y sus representantes políticos y sindicales en todas partes.

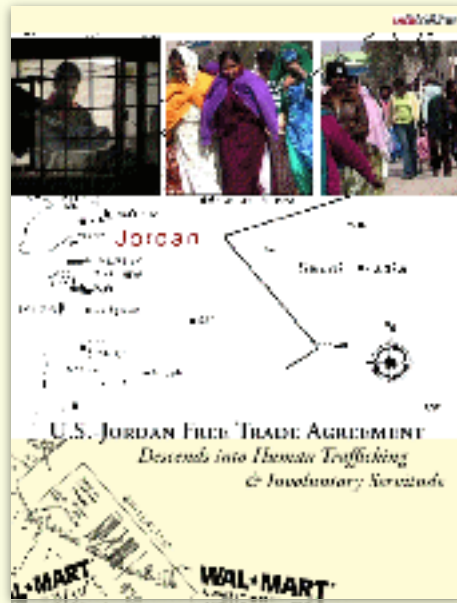
Baja el [pdf del documento completo](#) aquí.

◆-----◆

PRÁCTICAS DE CUASI-ESCLAVITUD EN JORDANIA PARA CONOCIDAS MARCAS Y ESTRELLAS POP. EL U.S. NATIONAL LABOR COMMITTEE AFIRMA QUE EL ACUERDO DE LIBRE COMERCIO EEUU - JORDANIA SE HA REBAJADO AL TRÁFICO HUMANO

¿Qué tiene en común la estrella pop mexicana Thalia Sodi con un gigante de las prendas de intemperie y promotor de valores reaccionarios, la empresa L.L.Bean Company? Las prácticas de cuasi-esclavitud en Jordania en favor de los muy privados intereses de una llamada estrella pop mexicana y de marcas globales como L.L.Bean, son consecuencia del Tratado de Libre Comercio EUA - Jordania.. El National Labor Committee de Estados Unidos exhibe una ilustración emblemática y paradigmática de esclavitud en el siglo XXI.

En el verano de 2006, el National Labor Committee (NLC), una ONG estadounidense que describe a su misión como la defensa de los derechos de los trabajadores en la economía global, emitió un reporte sobre las condiciones



de cuasi-esclavitud de los trabajadores que trabajan en Jordania en la industria del vestido como consecuencia del Acuerdo de Libre Comercio EUA - Jordania. El reporte denuncia la abierta explotación de decenas de miles de trabajadores foráneos huéspedes, despojados de sus pasaportes, atrapados en servidumbre involuntaria, zurciendo ropa para Wal-Mart, Gloria Vanderbilt, Target, Kohl's, Thalia Sodi para Kmart, Victoria's Secrets, L.L.Bean y otros. A todo lo largo de Jordania, trabajadores foráneos huéspedes, la mayoría de Bangladesh, China, India y Sri Lanka, rutinariamente son obligados a trabajar 100 o más horas a la semana mientras se les estafa la mitad o más de sus salarios legalmente devengados. Como afirma el NLC, "cualquier trabajador que pida el total de su salario puede ser puesto en prisión. Los aseos de las fábricas no tienen papel sanitario, ni jabón ni toallas. Las condiciones de los dormitorios son rudimentarias, casi siempre sin agua tres o cuatro veces por semana. Cualquier trabajador que diga una palabra sobre las condiciones de abuso será agredido y deportado con lujo de fuerza sin derecho a ningún salario que se le adeude." Las exportaciones jordanas de prendas de vestir se incrementaron 2000 por ciento, llegando a \$1,1 millones entre 2000 y 2005, y estas prendas entran a Estados Unidos libres de impuestos (las prendas de Jordania van tanto a Europa como a Estados Unidos).

Entre las diferentes fábricas investigadas, el reporte cita una investigación de nueve meses de la fábrica Maintrend en Jordania; una operación de propiedad china que trae a trabajadores huéspedes de China, Bangladesh y

Sri Lanka para zurcir prendas para L.L.Bean y otras compañías tales como la Thalia Sodi, una estrella pop mexicana, quien vende su marca de vestir exclusivamente en Kmart, con gran éxito. El Director Ejecutivo del NLC, Charles Kernaghan dijo que su grupo halló que la empresa no cumple con las normas básicas de derechos humanos y laborales. Kernaghan explicó que a la gente que trabaja en la fábrica se le paga mucho menos del salario mínimo en Jordania -sólo ciento veinte dólares al mes. Los trabajadores también reportaron que la empresa había confiscado sus pasaportes. Kernaghan afirma que estas condiciones de trabajo equivalen a tráfico humano y a servidumbre involuntaria. Enseguida se ofrece un resumen de las condiciones labores que se encontraron en Maintrend:

- Horario de 15,5 a 16,5-horas diarias por turno, de 7:30 a.m. a 11:00 p.m. o 12:00 medianoche;
- Algunos turnos extenuantes de 19,5 a 20,5 -horas de 7:30 a.m. a 3:00 a.m. y 4:00 a.m. de la mañana siguiente -después de tres horas y media de sueño, los trabajadores tienen que reportarse para su siguiente turno;
- Jornadas de siete días a la semana, con uno, o rara vez dos días libres al mes;
- Común y corriente que los trabajadores pasen en la fábrica 103,5 horas a la semana mientras trabajan 96,5, a pesar del hecho de que la semana legal de trabajo en Jordania es de 48 horas;
- Prohibidos los días de vacaciones anuales;
- Obligados rutinariamente a trabajar 48,5 horas de tiempo extra por semana-lo cual excede el límite legal en Jordania 350 por ciento, sin pago extra a pesar del hecho de que los trabajadores tienen legalmente derecho a recibir un sobrepago de 25% por encima del salario mínimo por hora por cada hora extra;
- Los trabajadores se reportaron agotados de las largas horas y de la falta de días libres;
- El salario mínimo legal de miseria extrema, es de sólo 58 centavos la hora, pero los trabajadores sólo reciben 44 centavos porque el patrón les impone una semana laboral de 63 horas;
- En consecuencia, cuando trabajan 96,5 horas a la semana sólo se les compensa como si hubiesen trabajado 48 horas. Por lo que se llevan \$27,69 dólares por semana o 44% del salario de todos modos extremadamente explotador de \$62.66 dólares que deberían de haber recibido.

Algunas de las marcas de consumo denunciadas en el reporte no han reaccionado, pero aquellas que subcontrataron a Maintrend han intentado rechazar las afirmaciones del NLC de una manera muy poco convincente; la estrella pop mexicana Thalia Sodi le pasó cualquier responsabilidad a Kmart diciendo que ella confía en la empresa. L.L.Bean le escribió una carta al NLC rechazando el reporte sin ninguna evidencia de respaldo. El NLC respondió sustentando su reporte e invitando a L.L.Bean, "si no tiene nada que esconder", a aceptar que se instale una línea telefónica dedicada de trabajadores independientes en la fábrica Maintrend, y en cualquier otra fábrica que L.L.Bean utilice en Jordania.

Baja el [pdf del documento completo](#) aquí (sólo en inglés).

Para mayor información sobre las reacciones a este reporte visite estos vínculos en el portal del NLC:

<http://www.nlcnet.org/live/article.php?id=60>

<http://www.nlcnet.org/live/article.php?id=58>

EL INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2006 DICE QUE LA CRISIS DE AGUA Y SANEAMIENTO REQUIERE URGENTEMENTE UN PLAN DE ACCIÓN MUNDIAL Y NO MÁS AUSENCIA DE ACCIONES INTERNACIONALES CONCERTADAS, DONDE ESTA EMERGENCIA SILENCIOSA, COMO LA HAMBRUNA, ES TOLERADA POR QUIENES DISPONEN DE LOS RECURSOS, LA TECNOLOGÍA Y EL PODER POLÍTICO NECESARIOS PARA RESOLVERLA

El Reporte de Desarrollo Humano 2006. dice que la Crisis del agua y saneamiento requiere urgentemente de un plan de acción mundial

El Informe sobre Desarrollo Humano 2006 publicado en noviembre, afirma que es necesario que el G8 promueva urgentemente un Plan de Acción Mundial para resolver una creciente crisis del agua y el saneamiento que provoca cerca de dos millones de muertes infantiles cada año. De acuerdo con el Informe -titulado Más allá de la escasez: Poder, pobreza y la crisis mundial del agua-, en muchos de los países en desarrollo, el agua sucia es una amenaza infinitamente mayor para la seguridad humana que los conflictos violentos. Los autores del Informe subrayan la necesidad de que se produzca un cambio en esta situación, ya que falta menos de una década para que se

cumpla la fecha del año 2015 establecida para alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio (ODM). El reporte convoca a que se reconozca el acceso a 20 litros de agua limpia al día como un derecho humano y se invierta 1% del PIB en agua y saneamiento.



Kevin Watkins, autor principal del Informe sobre Desarrollo Humano de 2006, explica: "los gobiernos nacionales deben definir estrategias y planes creíbles para abordar la crisis del agua y el saneamiento. Pero también es necesario desarrollar un Plan de Acción Mundial -en el que participe activamente el G8- para dirigir los esfuerzos internacionales fragmentados en la movilización de recursos y el impulso de la acción política mediante la colocación del problema de agua y saneamiento en una posición central y prioritaria dentro de la agenda de desarrollo".

Kemal Dervis, Administrador del PNUD, explica que cada uno de los ocho objetivos de desarrollo del Milenio está inseparablemente unido al siguiente. Por lo tanto, si no alcanzamos la meta de agua y saneamiento, se verá reducida automáticamente la esperanza de alcanzar las otras siete metas. "Podemos adoptar medidas coordinadas para proporcionar agua limpia y saneamiento a la población pobre del mundo o condenar a millones de personas a vivir en una situación evitable de insalubridad, pobreza y disminución de oportunidades y perpetuar profundas desigualdades en el interior de los países y entre unos países y otros. Tenemos una responsabilidad colectiva en el éxito de esta meta".

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

Baja el [pdf del reporte completo](#) aquí o la [versión francesa](#) aquí.

o bájalo directamente del sitio del [PNUD](#) aquí o en [francés](#) aquí (sólo en archivos individuales por cada capítulo)

Visita el sitio de Reporte de Desarrollo Humano del [PNUD](#) aquí.

CALENDARIO DE LA SOCIEDAD CIVIL 2007

- **World Resource Institute: Transformando el Transporte: en el Este y Oeste, Norte y Sur**, Washington, EEUU, 21 enero de 2007. [Leer más](#)
- **Foro Social Mundial 2006**, Nairobi, Kenia, 21 - 24 enero 2007. [Leer más](#)
- **Cambio Climático - Momento de Actuar**, Ginebra, Suiza, 22 - 26 enero 2007. [Leer más](#)
- **Cumbre de Desarrollo Sostenible de Delhi 2007**, Nueva Delhi, India, 22 - 24 enero 2007. [Leer más](#)
- **Octavo Foro de la Sociedad Civil Global, Anticipando a la 10a Sesión Especial del Consejo de Gobierno/Foro Ministerial Ambiental**, Nairobi, Kenia, 3 - 4 febrero 2007. [Leer más](#)
- **45a Sesión - Comisión de Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Promoviendo el Pleno Empleo y el Trabajo Digno para Todos**. Nueva York, EEUU, 7 - 16 febrero 2007. [Leer más](#)
- **CHANCE's 1a Conferencia Anual Sobre Adoptar la Ciudadanía Corporativa**, Toronto, Canadá, 9 - 11 febrero 2007. [Leer más](#)
- **C.O.O.L. Conferencia Nacional Idealista**, Chicago, EEUU, 23 - 25 marzo 2007. [Leer más](#)
- **Conferencia CERES 2007: Promoviendo la Prosperidad Sostenible**, Boston, EEUU, 25 - 26 abril 2007. [Leer más](#)
- **Tercera Conferencia Internacional en Desarrollo Sostenible y Planificación**, Algarve, Portugal,, 25 - 27 abril 2007. [Leer más](#)

- **Repensando los Derechos en África: La Lucha por el Significado y el Significado de la Lucha**, Toronto, Canadá, 17 - 19 mayo 2007. [Leer más](#)
- **Sexta Asamblea Mundial CIVICUS. Actuando Juntos por un Mundo Justo**, Glasgow, Escocia, 23 - 27 mayo 2007. [Leer más](#)
- **96 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT**, Ginebra, Suiza, 29 mayo - 14 junio 2007. [Leer más](#)
- **Crecimiento, Conservación y Responsabilidad - Promoviendo la Buena Gobernanza y Gestión Corporativa Mediante la Evaluación del Impacto**, 27 Conferencia de la IAIA, Seul, Corea, 2 - 9 junio 2007. [Leer más](#)
- **Marchas Europeas contra el Desempleo, la Inseguridad en el Empleo y la Exclusión Social - 2007, en desarrollo para Heiligendamm and Rostock, Alemania, comenzando en 2 junio 2007.** [Leer más](#)
- **Conferencia Internacional sobre Investigación del Desarrollo Sostenible**, Vasteras, Suecia, 10 - 12 junio 2007. [Leer más](#)
- **6a Conferencia Internacional Sobre Responsabilidad Social Corporativa**, Kuala Lumpur, Malasia, 11 - 14 junio 2007. [Leer más](#)
- **2a Conferencia Global Conference sobre Responsabilidad Social: RSC más Estrategias que Enriquecen a los Pobres y Construyen Marcas Corporativas**, Vilamoura, Portugal, 15 - 17 febrero 2007. [Leer más](#)
- **Conferencia Conference Board: Conferencia de Liderazgo sobre la Ciudadanía Corporativa Global**, Nueva York, EEUU, 27 - 28 febrero 2007. [Leer más](#)
- **Conferencia del Conference Board: Conferencia 2007 de Ética y Cumplimiento Empresarial: Creando (y Midiendo) una Cultura de Integridad**, San Diego, EEUU, 15 - 16 marzo 2007. [Leer más](#)
- **Reunión Anual del Banco Inter-Americano de Desarrollo y la Corporación de Inversión Interamericana**, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 19 - 21 marzo 2007. [Leer más](#)
- **Sociedades Empresas - ONGs**, Londres, RU, 21 - 22 marzo 2007. [Leer más](#)
- **Conferencia Internacional Anual 2007 de la Ciudadanía Corporativa: Cómo Funciona Realmente**, San Francisco, EEUU, 25 - 27 marzo 2007. [Leer más](#)
- **Responsabilidad Corporativa 2007, Sentido y Sensibilidad: Los Límites y el Alcance de la Responsabilidad Corporativa**, Londres, RU, 26 - 27 marzo 2007. [Leer más](#)
- **África: Crecimiento Empresarial y Reducción de la Pobreza**, Londres, RU 23 - 25 abril 2007. [Leer más](#)
- **Cumbre de la Empresa Responsable**, Londres, RU 9 - 10 mayo 2007. [Leer más](#)
- **Foro OCDE: Innovation for Growth and Equity**, París, Francia, 14 - 15 mayo, 2007. [Leer más](#)
- **Por Dónde Avanzar en Relaciones Comerciales Internacionales?** Londres, RU, 22 - 25 mayo 2007. [Leer más](#)
- **Conferencia sobre Asia de la Triple Línea de Resultados 2007**, Bangkok, Tailandia,, 24 - 25 mayo 2007. [Leer más](#)
- **Conference Board Conference: Conferencia de Negocios y Desarrollo Sostenible 2006.: Desarrollo Sostenible: Los Sigüentes Veinte años**, Washington, D.C., EEUU, 31 mayo - 1 June 2007. [Leer más](#)
- **Cambio Climático - Política versus Economía**, Londres, RU, 25 - 26 junio 2007. [Leer más](#)
- **Cumbre de Líderes del Pacto Global de la ONU 2007**, Ginebra, Suiza, 6 - 8 julio 2007. [Leer más](#)
- **Red Interamericana de Recursos Acuiferos**, Ciudad de Guatemala,, Guatemala, 12 - 17 agosto 2007. [Leer más](#)
- **Semana Mundial del Agua**, Estocolmo, Suecia, 12 - 18 agosto 2007. [Leer más](#)
- **Tercera Conferencia Internacional Sobre Clima y Agua**, Helsinki, Finlandia, 3-6 septiembre 2007. [Leer más](#)
- **Primera Conferencia de Desarrollo Internacional (IDC 2007): Evaluando el Éxito Global de los Programas que Mitigan la Pobreza**, Toronto, Canadá, 20 - 23 septiembre 2007. [Leer más](#)
- **Foro África 2007**, Montreal, Canadá, 27 - 28 septiembre 2007. [Leer más](#)
- **Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, Reunión de Consejo**, Bruselas, Bélgica, 10 octubre 2007. [Leer más](#)
- **Rendición Gubernamental de Cuentas y Vigilancia Parlamentaria en Países en Desarrollo**, Londres, RU, 10 - 13 octubre 2007. [Leer más](#)
- **Reuniones Anuales del Grupo del Banco Mundial y FMI 2007**, Washington, D.C., EEUU, 19 - 21 octubre 2007. [Leer más](#)
- **Negocios por la Responsabilidad Social - Conferencia Anual**, San Francisco, EEUU, 23 - 25 octubre, 2007. [Leer más.](#)
- **ISR (Inversiones Socialmente Responsables) Conferencia Anual**, Santa Ana Pueblo, EEUU, 3 - 7 noviembre, 2007. [Leer más](#)
- **Asociación para el Desarrollo**, Londres, RU, 26 - 29 noviembre 2007. [Leer más](#)

◆-----◆

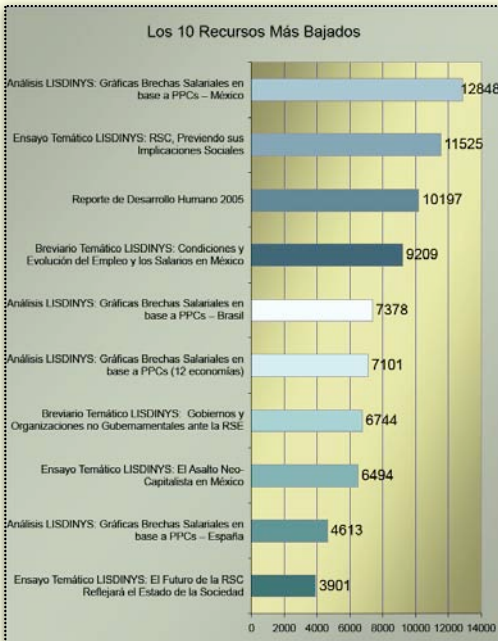
CALENDARIO CORPORATIVO 2007

- **Cadenas de Abastecimiento Textiles: Expectativas de Cumplimiento de las Empresas Detallistas Estadounidenses**, Bangalore & New Delhi, India, 12 & 15 enero 2007. [Leer más](#)
- **Reunión Anual del Foro Económico Mundial**, Davós, Suiza, 24 - 28 enero, 2007. [Leer más](#)
- **Valores de Derechos Humanos y Transacciones de Negocios Internacionales**, Bassel, Suiza, 26 enero 2007. [Leer más](#)
- **RSC - Minería, Finanzas & Principios** Ecuador, Toronto, Canadá, 2 febrero 2007. [Leer más](#)
- **Momento de Cambio: Cómo Pueden las Empresas Líderes Navegar el Terreno de la Responsabilidad Social Corporativa en 2007**, Sydney, Australia, 5 febrero 2007. [Leer más](#)

◆-----◆

LOS VEINTE RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2006

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2006. [Debajo de la gráfica están los vínculos para cada uno de los veinte principales recursos si deseas bajarlos:](#)



Para bajar pulsa abajo para los veinte principales recursos:

- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - México](#)
- [Ensayo Temático LISDINYS: RSC, Previendo sus Implicaciones Sociales](#)
- [Reporte de Desarrollo Humano 2005](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: Condiciones y Evolución del Empleo y los Salarios en México](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs \(12 economías\)](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: Gobiernos y Organizaciones no Gubernamentales ante la RSE](#)
- [Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-Capitalista en México](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España](#)
- [Ensayo Temático LISDINYS: El Futuro de la RSC Reflejará el Estado de la Sociedad](#)

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

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

Ensayo Temático LISDINYS: Salarios Dignos: El Eslabón Perdido del GRI

Ensayo Temático LISDINYS: El Poder del Consumidor en la Lógica del Mercado

Actitud del Consumidor Español Frente a la RSC

Comentario Temático LISDINYS: Hulega de Supermercados de California. La RSC Brilla por su Ausencia y Comentario Temático LISDINYS: Comentario de LAGJS sobre la conclusión de la huelga de los supermercados de California

Breviario Temático LISDINYS: RSC, una Disciplina Todavía en Estado de Inocencia

Instituto Ethos: Guía Relatoria Anual

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

Comentario Temático LISDINYS: RSC y Normas de Derechos Humanos de la ONU

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 de comportamiento socialmente responsable si no paga un salario digno, no importa qué tan responsablemente se comporte en todas las demás áreas de su actividad.

Tal y como expresa la Agenda de Trabajo Digno de la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de trabajo digno ha llevado al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo digno son elementos medulares para lograr la reducción de la pobreza. Mas todo queda en la retórica y la hipocresía, y el sistema, imbuido de los instintos más perversos de la humanidad, sigue.



Boletín LISDINYS © 2007 – una publicación periódica en línea/digital de La Alianza Global Jus Semper

Portal en red: www.jussemp.org
Correo-e: informa@jussemp.org

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

syg@jussemp.org



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).

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@jussemp.org

