



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 2007/2008

Derechos Humanos y Empresa – Hacia un Nuevo Paradigma de Democracia Real y el Sostenimiento de la Gente y el Planeta, o Derechos Retóricos en un Mar de Engaños y Apariencias.

[Página 2](#)

El Intercambio Desigual – De cómo el Sur subvenciona el "buen vivir del Norte" mediante bajísimos salarios, subsidiando los salarios de los trabajadores del Norte, mediante un premeditado y perverso sistema de explotación. ¡La razón de ser de LISDINYS!

[Página 2](#)

Nueva Actualización 2004 de Brechas de Salarios Dignos para Trabajadores Manufactureros 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 manufactureros de EEUU.

[Página 3](#)

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 4](#)

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 4](#)

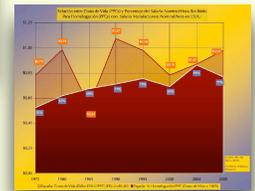
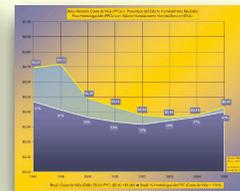
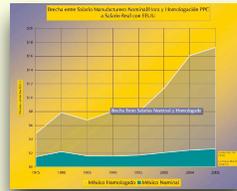
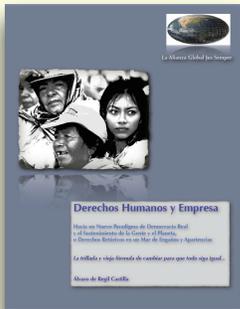


Tabla T4: 1975 - 2005 Brechas de Salarios Reales en Términos de Paridad de poder de Compra (PPC), para Trabajadores Manufactureros.5

OECD Watch – Modelo de Puntos Nacionales (MPNC): Propuestas para mejorar y armonizar los procedimientos para los Puntos Nacionales de Contacto para las Directrices de la OCDE para Empresas Transnacionales.....6

reveses en desarrollo humano sin precedente en la reducción de la pobreza, nutrición, salud y educación.....7

CENTRO DE RECURSOS

Diseño Corporativo. El Tema Ausente en las Políticas Públicas y Empresariales de Nuestro Tiempo. ¿Cómo pueden las corporaciones ser diseñadas de tal forma que mezclen en su núcleo la misión social, ambiental y financiera? Este es el reto de diseño del siglo XXI.....5

OECD Watch – Las Directrices de la OCDE y las Inversiones Socialmente Responsables (ISR). Hojas de Resumen para ayudar a los inversionistas y a las agencias de ISR a la mejor comprensión del alcance de las Directrices de la OCDE y facilitar su uso.....6

Calendario 2008 de la Sociedad Civil. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados por Miembros de la Sociedad Civil Global Organizada.....8

Cumbre Sobre el Futuro de la Corporación. Series de Trabajos sobre el Diseño Corporativo. ¿Como se verían las corporaciones que fueran diseñadas para que fácilmente integraran el propósito social en el médula de la organización?.....6

Demasiado Cerca para Ser Cómodo. La relación entre la industria biotecnológica y la Comisión Europea.....7

Calendario 2008 Corporativo. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados Principalmente por Grupos Empresariales, Instituciones Multilaterales y Gobiernos.....8

Informe de Desarrollo Humano 2007/08. La lucha contra el cambio climático: Solidaridad frente a un mundo dividido. El IDH 2007/08 dice que el cambio climático amenaza con

Los veinte Recursos más Bajados en 2007. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2006.....9

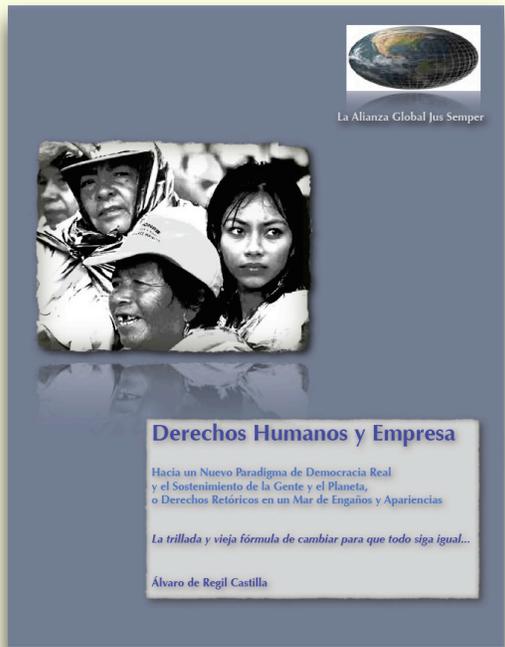
Un Pensamiento Final.....10

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA – HACIA UN NUEVO PARADIGMA DE DEMOCRACIA REAL Y EL SOSTENIMIENTO DE LA GENTE Y EL PLANETA, O DERECHOS RETÓRICOS EN UN MAR DE ENGAÑOS Y APARIENCIAS

¡La trillada y vieja fórmula de cambiar para que todo siga igual...!

Este estudio lo provocan la inquietud y frustración ante la falta de avances significativos en la lucha por establecer un marco normativo que proteja a los derechos humanos (DDHH) en todo el ámbito de acción de las empresas.

El autor, Álvaro de Regil Castilla, Director Ejecutivo de La Alianza Global Jus Semper (LAGJS), aborda este tema crítico con la convicción de que padecemos una era en la que se nos ha impuesto a la humanidad y al planeta, por decir lo menos, un entorno de mercado salvaje y perverso, como un paradigma de vida con reglas y estructuras diseñadas en función directa de las condiciones exigidas por las empresas para su exclusivo beneficio. Como consecuencia, los derechos humanos de las sociedades son sistemáticamente pisoteados por el quehacer empresarial en nombre del llamado libre mercado.



Esta es una valoración del debate sobre la responsabilidad de las empresas respecto a los derechos humanos en particular, pero también sobre los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y laborales en general; valoración que además constituye la posición de nuestra única iniciativa: La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS), respecto a los DDHH en la empresa. De aquí que la valoración finalice

proponiendo un nuevo paradigma de DDHH con respecto a los negocios, desde la perspectiva de LISDINYS, anclada en la real democracia y el verdadero sostenimiento.

De Regil argumenta que, en la lucha por establecer un marco regulador de la responsabilidad de las empresas en el respeto de los DDHH en su ámbito de actividad, existe una posición dominante de rechazo a la regulación del impacto de la actividad empresarial en el goce de los DDHH, mediante un marco obligatorio, sin más argumentos que la primacía del mercado sobre la gente y el planeta. El autor afirma que los gobiernos del mundo y sus organismos multilaterales han claramente impuesto, de forma totalmente antidemocrática, un entorno donde el mercado es el rey supremo que reina sobre la gente y el planeta. Consecuentemente, éstos no sólo condonan sino que respaldan con entusiasmo la violación sistemática y consuetudinaria de los DDHH en la empresa; con el pago de salarios de hambre -con respecto a los salarios dignos- destacando prominentemente en lo que hoy constituye la práctica de negocios del "moderno trabajo esclavo;" el rasgo de mayor brillo de esta era de cultura de negocios darwinista.

Así las cosas, lo que se observa diáfaramente, frente a una avalancha de evidencias avasalladoras sobre la violación sistemática de los DDHH por parte de las empresas, es una serie de gesticulaciones y posturas que pretenden cambiar todo para que, al final de cuentas, sigamos igual, según los designios de los dueños del mercado.

Sin embargo, de Regil afirma que no está dicha la última palabra y que nosotros, la sociedad civil, el ciudadano común en países ricos y pobres, no nos cruzaremos de brazos ni cejaremos en nuestro vigor y empeño por cambiar completa y radicalmente el actual entorno.

¡Baja nuestro nuevo estudio de DDHH justo aquí!

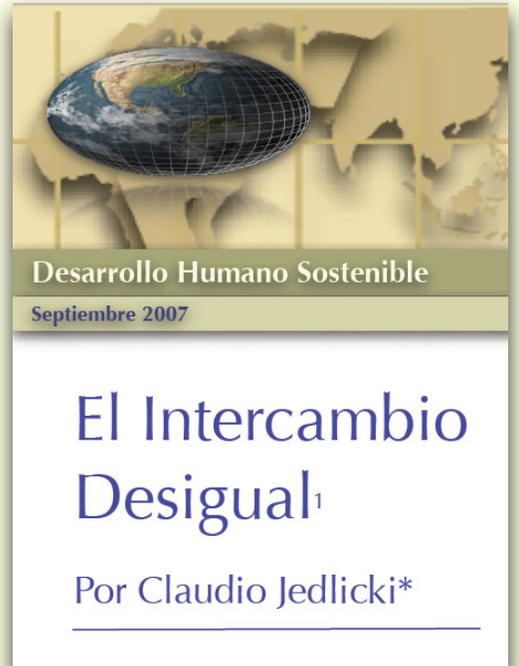


EL INTERCAMBIO DESIGUAL

De cómo el Sur subvenciona el "buen vivir del Norte" a través de los bajísimos salarios de su mano de obra, subsidiando los salarios de los trabajadores del Norte, mediante un premeditado y perverso sistema de explotación. ¡La razón de ser de LISDINYS!

En este breviarío Claudio Jedlicki* valora la teoría del Intercambio Desigual del economista Arghiri Emmanuel para ahondar, desde la perspectiva del análisis económico, en el argumento central de LISDINYS: que padecemos un sistema de explotación Norte-

Sur el cual, entre sus principales rasgos, incide directa y premeditadamente en los salarios de miseria que se pagan en todos los países del Sur. Así, el intercambio desigual constituye un imperialismo comercial que históricamente ha generado pingües ganancias para el Norte, superiores a los intereses recuperados por los bancos y las utilidades por las multinacionales.



No obstante, el autor nos alerta, éstas últimas son sólo el rastro evidente que deja el sistema de explotación, pues las primeras, en sí mismas, no pueden verse, ya que se ocultan en los precios que el Norte gestiona por todos los bienes y servicios en sus transacciones con el Sur, así como por el bajísimo valor de las exportaciones del Sur, resultante principalmente de la baja remuneración de su mano de obra.

En efecto, en este imperialismo comercial destaca la remuneración del factor trabajo, la cual, de manera exógena a la supuesta lógica de las economías de mercado, se establece en ambos lados por vía de las políticas institucionales. De este modo, deviene inobjetable la afirmación del autor de que el intercambio desigual Norte-Sur subvenciona de manera significativa el alto nivel medio de vida de las sociedades del Norte. Sin duda, la miseria del Sur subsidia "el buen vivir del Norte".

Es por esto que Jedlicki argumenta que cualquier valoración sería en pos de una solución al intercambio desigual Norte-Sur no puede soslayar esta realidad. Por ello, cualquier revaloración de las exportaciones del Sur, con visión sostenible de la gente y del planeta, supone forzosamente un reequilibrio de los niveles de vida en ambos lados, incrementándose en el Sur y descendiendo en el Norte.

*Investigador en el Centre de Recherche et de Documentation de l'Amérique Latine (CREDAL) perteneciente al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) de Francia.

¡Baja el Breviario completo aquí!

BRECHAS SALARIALES PPC PARA ECONOMÍAS DESARROLLADAS Y "EMERGENTES" PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS. (Actualizadas de 1975 hasta 2005)

Las brechas salariales que Francia, Italia, Gran Bretaña y España eliminaron o redujeron considerablemente en 2004, las volvieron a abrir o a ahondar en 2005 a raíz de que todos los países Europeos incluidos en nuestro estudio anual perdieron en promedio 10,4% en poder adquisitivo respecto a EEUU. Incluso Alemania redujo sensiblemente su tradicional superioridad sobre Estados Unidos en poder adquisitivo. Canadá y Japón sufrieron la misma tendencia. Sólo Sudcorea y Brasil aumentaron su poder adquisitivo en 5%; con lo que Sudcorea, por primera vez en treinta años, supera a Japón al tener una brecha de salarios reales inferior a la japonesa con EEUU. Hong Kong apenas mejora y Singapur sigue perdiendo. Brasil continúa recuperando terreno desde 2004 y se acerca ya a niveles no vistos desde 1998. México, continúa inamovible, exhibiendo el peor salario real -sin mejora alguna- ya que tiene la mayor brecha salarial con EEUU, situada en un dramático (85%), muy por encima del 70% de Hong Kong, la siguiente peor brecha en 2005.



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.

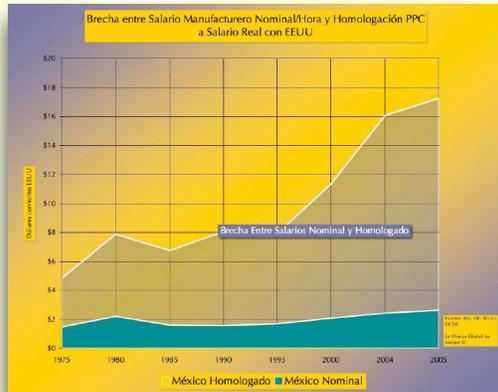
BRECHA DE SALARIO REAL PARA MÉXICO

México mantiene el muy dudoso honor de padecer el peor poder adquisitivo de los salarios manufactureros -salarios de explotación consuetudinaria y premeditada - salarios de modernos trabajo esclavo-

En 2005, México continúa exhibiendo el peor salario real -sin mejora alguna- en paridades de poder de compra (PPCs), ya que tiene la mayor brecha de salario con EEUU (85%), cuando se compara a otras economías emergentes y frente a ocho economías desarrolladas. Es decir, un trabajador mexicano recibe un salario que sólo le permite alcanzar el 15% del poder de compra (calidad de vida material) de su homólogo en EEUU, por hacer el mismo trabajo en un producto que se venderá globalmente a precios globales. Aún en el caso de Brasil -la economía con datos disponibles de mayor similitud- su brecha es claramente menos dramática que en el caso mexicano (60%).

En los últimos 30 años, todos los países del G7, España y Sudcorea superaron, eliminaron o, al menos, experimentaron una muy significativa

reducción de la brecha salarial homologada en PPCs con la de empleos equivalentes en EEUU. En dramático contraste, México transitó en sentido contrario. Es decir, en 30 años México aumentó la brecha de homologación de 70% a un dramático 85% con respecto a EEUU, excluyendo así a gran parte de su población al mantener un mercado laboral con salarios de miseria y, en consecuencia, una ausencia de generación de demanda agregada.



A partir de las devaluaciones que arrancan en 1976, los salarios reales manufactureros -en función de su homologación en base a poder adquisitivo (PPCs) con los de EEUU- inician una constante pérdida, reduciéndose 50%, entre 1975 y 2005, pues los patrones ajustan sus precios, mas no así los salarios. A partir de la gran debacle financiera de 1994 y del ingreso de México al Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, los salarios se colapsan perdiendo más que nunca su poder adquisitivo. Desde ese momento, los precios, en relación con EEUU, se recuperan hasta llegar en 2005 a 94% del nivel de 1975, aumentando el costo de vida -en relación con EEUU- 59% entre 1995 y 2005, llegando en 2005 a una relación de 73¢ contra \$1 dólar en EEUU (PPC= 73), mientras que los salarios reales caen 21% (de índice 19 a 15) en ese periodo. Esto genera y sigue generando, por premeditado y perverso sistema, un durísimo empobrecimiento de la población.

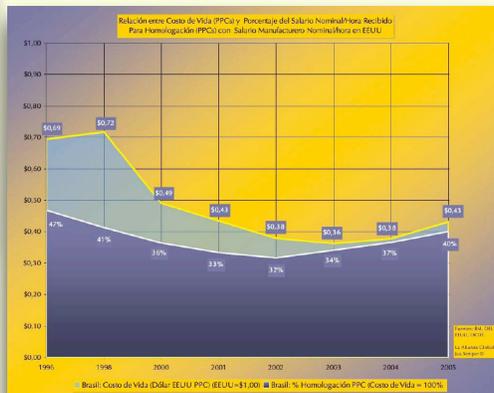
Baja el archivo pdf con el análisis de la brecha salarial de México aquí.

BRECHA DE SALARIO REAL PARA BRASIL

La situación salarial manufacturera en Brasil sigue recuperándose en 2005 aunque sigue siendo claramente negativa

En el 2005, los salarios reales manufactureros de Brasil siguen sufriendo una de las mayores brechas salariales con EEUU (60%), pero menos ancha que Singapur, Hong Kong y México y con una buena disminución respecto a 2004.

Desde 1996 (primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros) los salarios reales pierden 31% hasta 2002 -en 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. La brecha entre el salario nominal y el homologado en base a PPC se ahonda, creciendo de 53% a 68% entre 1996 y 2002. Es decir, aunque el costo de vida en base a PPC baja de 69¢ a 38¢ contra \$1 dólar en EEUU, entre 1996 y 2002, el poder adquisitivo brasileño PPC baja de un índice de 47 a 32 porque los patrones incrementan el nivel de precios sobre el nivel de salarios.



No obstante, en el caso de Brasil, desde 2003 la homologación salarial muestra una mejora constante, promediando un 7,7% de crecimiento anual. Así, para 2005, con un crecimiento de la homologación de 8,1%, el crecimiento acumulado desde 2002 alcanza ya 25%. Con ello el índice de homologación aumenta de 32 a 40. Es decir, la brecha en los salarios reales disminuye de 68 a 60%. A diferencia de México, un país con un grado de desarrollo similar, la brecha en Brasil no ha aumentado tan dramáticamente (homologación PPC de 40 vs 15 en México en 2005). Sin embargo, la situación salarial manufacturera brasileña después de más de dos décadas de economía de apoyo a la oferta presenta los mismos rasgos contundentes de pauperización de los trabajadores y sus familias en favor de los patronos que en México. Aunque está por verse si la recuperación de los últimos tres años prosigue o retrocede, al menos el terreno recuperado es importante y exhibe aún más dramáticamente la política de pauperización salarial que se impone en México.

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

BRECHA DE SALARIO REAL PARA ESPAÑA

La situación salarial manufacturera en España en 2005 pierde terreno en su homologación PPC con EEUU en términos de poder de compra al perder poder adquisitivo

En 2005 España sufre una clara pérdida del 12,3% en el poder adquisitivo salarial frente a su equivalente en EEUU. Esta pérdida sucede en todos los países europeos (promedio de -10,4%), Japón (-3,6%) y Canadá (-3,9%). Así, la brecha del salario real manufacturero español aumenta de 14 a 23%. Esta pérdida de poder adquisitivo del salario español provoca que su índice de homologación se deteriore, pasando de 86 a sólo 77. Así, Sudcorea, el único país con aumento de poder adquisitivo (+4,9%), se sitúa en mejor posición que España y Japón con un índice de homologación de 79.



No obstante, su situación contrasta dramáticamente con México. España y México tenían en 1975 el mismo índice PPC de costo de vida (78). Si bien, durante 30 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 mientras que en México se la deprime en favor de apoyar a la oferta, a los dueños del gran capital. Es decir, mientras los salarios nominales manufactureros aumentan siete veces en España, en México sólo lo hacen un magro 80% -muy por debajo del crecimiento salarial de EEUU de 284%, principal socio comercial mexicano- con lo que la economía española ingresa de lleno al grupo de economías desarrolladas y México continúa retrocediendo a niveles de pobreza anteriores, por lo menos, a los de hace tres décadas.

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

TABLA T4*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2005 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS *(La tabla base de todos los análisis de brechas salariales PPC

¡La comparación de salarios manufactureros entre EEUU y economías desarrolladas y "emergentes" selectas, excepto por Sudcorea, Brasil y Hong Kong, arroja caídas claras de los salarios reales (Canadá, Europa, Japón y Singapur) y nula mejoría en México!

		1996
Benchmark	U.S. Hourly rate	17,74
Brazil	GDP PPPs in country currency*	0,697
	Exchange rate	1,005
	GDP PPPs in US Dollars	\$ 0,69
	2. Equalized PPP compensation US \$	\$ 12,31
	3. Actual Real compensation US \$	\$ 8,30
	4. Actual Nominal compensation US \$	\$ 5,76
	Compensation Deficit in US \$ (2+4)	\$ 6,55
Wage Equalisation index (4+2 or 3+1)	0,47	
		1996
Benchmark	U.S. Hourly rate	17,74
Hong Kong	GDP PPPs in country currency*	7,74
	Exchange rate	7,735
	GDP PPPs in US Dollars	\$ 1,00
	2. Equalized PPP compensation US \$	\$ 17,76
	3. Actual Real compensation US \$	\$ 5,11
	4. Actual Nominal compensation US \$	\$ 5,12
	Compensation Deficit in US \$ (2+4)	\$ 12,64
Wage Equalisation index (4+2 or 3+1)	0,29	

2005 marca un cambio de tendencias desde 2000 en economías europeas selectas, con caídas consistentes en los salarios reales y sus paridades de poder de compra (PPCs) correspondientes, usando salarios reales comparables de EEUU como referencia. Canadá, Japón y Singapur también sufrieron caídas similares mientras México retiene los peores salarios de todas las economías en el estudio. Una clara contención de los salarios reales fue el tono, particularmente en los países G7. Sólo Sudcorea, Hong Kong y Brasil redujeron sus brechas de homologación salarial aumentando sus salarios reales. En contraste, México retiene el dudoso honor de tener la peor brecha de salarios reales con EEUU, muy por debajo de Hong Kong, la siguiente peor brecha.

♦ Los países del área euro incluidos en el análisis (Francia, Alemania, Italia, España, más el Reino Unido (RU)), sufrieron mercedas caídas en los salarios reales respecto a EEUU en 2005, promediando -10,4%. El RU sufrió la menor caída (7,3%) mientras España sufrió la mayor (11%).

♦ En Asia, Sudcorea y Hong Kong incrementaron sus salarios reales 4,9 y 5,7% respectivamente, mientras los de Japón y

Singapur perdieron ligeramente valor en 1,5 y 0,8% respectivamente. Lo más destacable, no obstante, es que Sudcorea, por primera vez en treinta años, ha rebasado a Japón y tiene ahora menor brecha salarial y mejores salarios reales que Japón respecto a salarios de EEUU equivalentes.

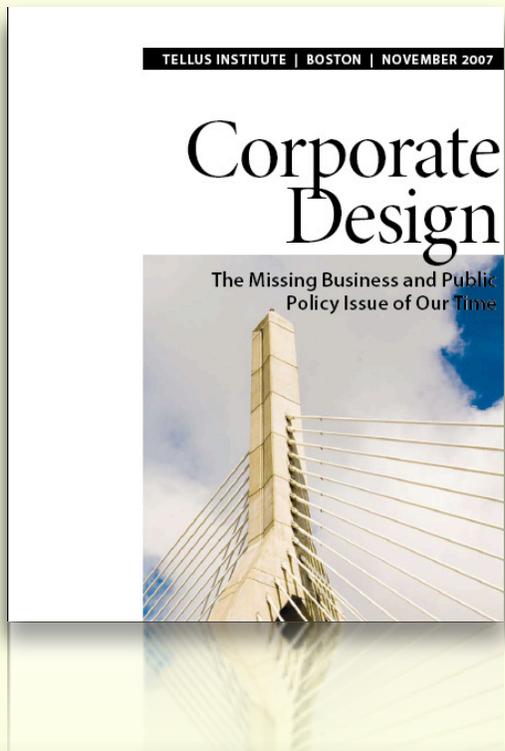
♦ En las Américas, Brasil sigue recuperándose desde 2003. México no muestra señal alguna de mejoría. Se espera que esto empeore aún más en el futuro, ya que el salario mínimo nominal de 2008 aumentó un magro 4%, inferior a la inflación real y al 35% de aumento en el costo de la canasta de productos básicos durante 2007. Canadá perdió 2,3% de valor del salario real y, en términos PPC, se encuentra ahora casi a la par con salarios equivalentes en EEUU.

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



DISEÑO CORPORATIVO. EL TEMA AUSENTE EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EMPRESARIALES DE NUESTRO TIEMPO

¿Cómo pueden las corporaciones ser diseñadas de tal forma que mezclen en su núcleo la misión social, ambiental y financiera? Este es el reto de diseño del siglo XXI



Corporation 20/20, una iniciativa de multi-partes interesadas del Instituto Tellus, persigue dar respuesta a esta pregunta. Su meta es desarrollar y diseminar un diseño corporativo donde el fin social se traslade de la periferia a la médula de las empresas. Para ello, esta iniciativa ha desarrollado seis principios a seguir para el rediseño corporativo:

- ❖ El fin de la empresa es someter al interés privado para servir al interés público.
- ❖ Las empresas deberán distribuir su riqueza equitativamente entre aquellos que contribuyan a crearla.
- ❖ Las empresas deberán percibir rendimientos justos para sus accionistas, mas no a costa de los intereses legítimos de otras partes interesadas.
- ❖ Las empresas deberán ser gobernadas de manera participativa, transparente, ética y rindiendo cuentas.
- ❖ Las empresas deberán operar de forma sostenible, satisfaciendo las necesidades de la generación actual sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras de satisfacer las propias.
- ❖ Las empresas no deberán infringir los derechos de personas naturales a gobernarse a sí mismas, ni infringir los otros derechos humanos universales.

Estos principios buscan abordar el desequilibrio que han generado casi dos siglos de decisiones legales y prácticas empresariales, que juntas han extendido los derechos de las empresas sin que a su vez se extiendan proporcionalmente sus obligaciones.

Ahondando sobre el tema, Corporation 20/20 acaba de publicar un ensayo en el que explora diferentes rutas para rediseñar el fin de las empresas, describiendo los papeles que las diferentes partes interesadas pueden adoptar hacia ese fin. Sus autores, Marjorie Kelly y Allen White, argumentan que implementar estos principios en el siglo XXI requiere del verdadero compromiso de empresas, gobiernos y sociedad civil.

El rediseño corporativo busca modificar el estrecho propósito de las empresas heredado del siglo XIX: el valor del accionista, para que ahora se incorpore al mismo nivel -como lo declara el primer principio- la responsabilidad de servir al fin social. ¿Por qué la sociedad permite que existan las empresas? Para servir al bien público. ¿Por qué los individuos crean una empresa? Para servir a sus propios intereses. Los autores arguyen que el diseño efectivo enlaza a ambos intereses. Así, el primer principio articula un consenso social en surgimiento: las corporaciones tienen responsabilidades sociales, y cuando éstas entran en conflicto con la generación de ganancias, sin lugar a dudas, el bien público es primero. En sintonía con la posición de Jus Semper, el fin de las sociedades

democráticas debe de ser el sostenimiento a largo plazo y digno de la gente y el planeta. El mercado debe de ser sólo un medio para ese fin y no el fin, como lo es ahora.

Los autores estiman correctamente que la resistencia a dicho cambio no debe de ser menospreciada. Los grupos con interés en mantener el status quo se opondrán sin duda al rediseño corporativo. Mas, desde la perspectiva social más amplia, nos dicen los autores, no hay alternativa. No hay duda que las empresas tienen obligaciones sociales. Por ello, rediseñar su nuevo perfil para honrar estas obligaciones es el imperativo del siglo XXI. De este modo, los autores concluyen su ensayo avanzando sobre el tema, imaginándolo con los papeles que los diferentes actores pueden adoptar e ilustrándolo con casos de empresas reales que fueron diseñadas con el bienestar humano como su principal propósito.

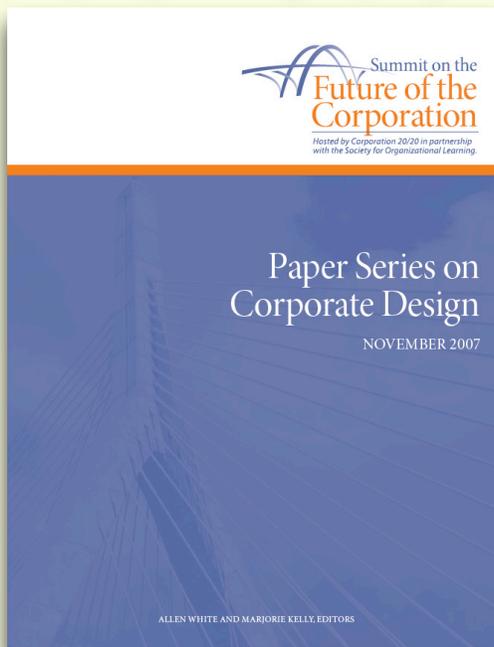
¡Baja el ensayo sobre el rediseño corporativo aquí! (disponible sólo en inglés)



SERIE DE ENSAYOS SOBRE REDISEÑO CORPORATIVO PRESENTADOS EN LA CUMBRE DE CORPORATION 20/20

Serie de ensayos preparados para distribuirse en la reciente Cumbre sobre el Futuro de la Corporación

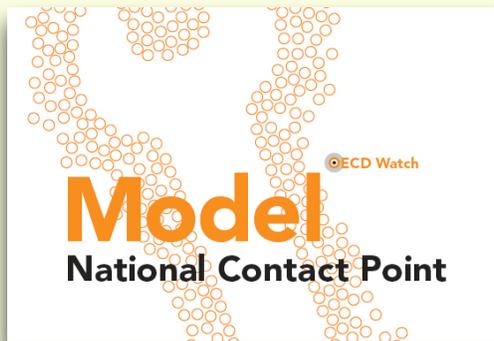
Este documento ofrece diez ensayos que exploran componentes fundamentales del diseño corporativo, preparados para definir el escenario de los trabajos de la Cumbre sobre el Futuro de la Corporación. Todos los trabajos tienen como hilo conductor la búsqueda de respuestas a la pregunta: ¿cómo serán las empresas diseñadas para integrar de manera natural el fin social en el núcleo de la organización? En lugar de confinarse al debate entre las regulaciones gubernamentales y el libre mercado, estos estudios exploran el diseño de un nuevo sistema de empresas: estructura, cultura, prácticas de gestión, propiedad, control, derecho mercantil y de inversión, así como el papel fundamental de las partes interesadas, desde los consumidores hasta los inversionistas. Los ensayos se apartan de los convencionalismos establecidos para impulsar el dialogo y la acción entre el siempre creciente círculo de ciudadanos que creemos que las empresas tienen que jugar un papel fundamental para el logro de un futuro realmente sostenible.



¡Baja la serie de trabajos sobre el rediseño corporativo aquí! (disponible sólo en inglés)



OECD WATCH - MODELO DE PUNTO NACIONAL (MPNC): PROPUESTAS PARA MEJORAR Y ARMONIZAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA LOS PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO PARA LAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS TRANSNACIONALES



Una nueva encuesta ha revelado que los gobiernos están fracasando en reducir el abuso de las corporaciones, por lo que, a menos que se aborde efectivamente el problema, las Directrices de la OCDE para multinacionales - uno de los muy escasos instrumentos de RSE con cierto valor- no tendrán ninguna credibilidad.

Como una respuesta de la sociedad civil, OECD Watch acaba de publicar su Modelo de Punto Nacional de Contacto (Modelo PNC) para hacer recomendaciones para incrementar la efectividad de la Directrices de la OCDE en función de los resultados obtenidos en un estudio dirigido a agencias gubernamentales, sindicatos, representantes de empresas y ONGs en 20 países de la OCDE. El estudio encontró, como cabría esperarse, que casi ninguno de los países en la encuesta tienen entidades apropiadamente establecidas para enfrentar a las empresas que han sido formalmente denunciadas por violaciones a las Directrices de la OCDE.

Por ello, el Modelo PNC contiene propuestas y recomendaciones para mejorar y armonizar el funcionamiento de los PNCs. Las propuestas van desde principios elementales, como la independencia de los PNCs y la igualdad en el trato a las diferentes partes, hasta recomendaciones detalladas sobre el mejor manejo de las reclamaciones. El estudio denuncia que "los gobiernos parecen haberse olvidado de que están obligados a prevenir y a castigar las conductas empresariales irresponsables, especialmente tratándose de la violación de derechos humanos -algo que a nadie debe sorprender dada la profunda colusión que existe actualmente entre gobiernos y el gran capital internacional. No importa si está violaciones suceden fuera de sus países sedes en lugares como Burma, Jordania, Zimbawe o México, pues los gobiernos tienen que actuar en consecuencia para detener y castigar estos abusos.

Así las cosas, OECD Watch convoca a los gobiernos miembros de la OCDE a adoptar estas recomendaciones y actuar en consecuencia. No obstante, como es natural, la única manera de lograr que los gobiernos escuchen y cumplan con sus responsabilidades es que la organizaciones sociales -tanto en países miembros de la OCDE como en países anfitriones de empresas provenientes de países miembros de la OCDE- se involucren y ejerzan presión constante sobre las instituciones gubernamentales responsables. Es imprescindible que nos involucremos o de otra forma los gobiernos seguirán premeditadamente en babbia.

¡Baja el Modelo PNC aquí! (disponible sólo en inglés)



OECD WATCH - LAS DIRECTRICES DE LA OCDE Y LAS INVERSIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES (ISR)

Hojas Resumen para ayudar a los inversionistas y a las agencias de ISR a la mejor comprensión del alcance de las Directrices de la OCDE y facilitar su uso

Las Directrices de la OCDE para multinacionales cubren un rango de temas que abarcan los ángulos laborales, de derechos humanos, soborno y corrupción, medio ambiente y transparencia. Estas directrices pueden ser una herramienta útil para las comunidades de inversionistas socialmente responsables debido a su amplia cobertura de la responsabilidad social corporativa (RSC), a el compromiso tomado por los gobiernos para aplicarlas y al apoyo de algunos grupos empresariales, sindicales y de la sociedad civil.



Por ello, la Red OECD Watch de 78 organizaciones sociales y Eurosif (Foro Europeo de Inversión Social) han puesto una serie de cuatro Hojas Resumen para ayudar a los inversionistas a lograr una mejor comprensión sobre el enfoque de las Directrices de la OCDE y a facilitar su uso.

¡Baja las cuatro Hojas Resumen aquí! (disponible sólo en inglés)

DEMASIADO INCÓMODA

La relación entre la industria biotecnológica y la Comisión Europea

No es ningún secreto que la clase política de la UE ha hecho propia la agenda neoliberal. En los alimentos y la agricultura esto se traduce en la producción intensiva con alta tecnología, con insumos y producción patentados (pesticidas, semillas genéticamente modificadas (GM), etc.) que generan riqueza para la industria europea. El fin básico, claramente declarado en los objetivos de las políticas de la UE en la Agenda de Lisboa, es hacer de Europa un líder en la economía global.



Este reporte, preparado por Amigos de la Tierra Europa, examina uno de los resultados de esta mentalidad y agenda política –la del poder de cabildero político de las corporaciones y su acceso a una institución clave europea, la Comisión Europea. El estudio se enfoca en una de los grupos claves de presión corporativo del ramo –Europabio– y en ejemplos recientes de la cómoda relación entre las empresas biotecnológicas que se benefician de este cabildero y la Comisión Europea.

El reporte concluye que las puertas de la Comisión Europea están abiertas de par en par para el cabildo de la industria bio-tecnológica, mientras que la oposición pública a los alimentos y cultivos GM son totalmente ignorados y desechados conforme la UE promueve la aplicación de nuevas tecnologías que sólo enriquecerán a un puñado de enormes multinacionales. Una conducta no propiamente ejemplo de democracia y servicio público.

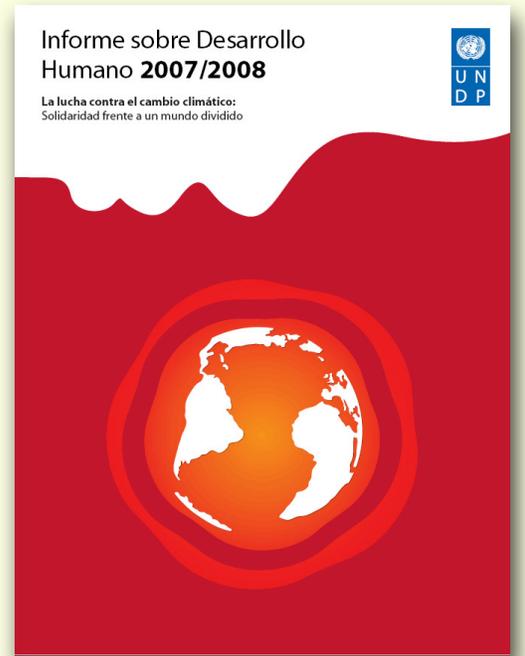
Por ello, el reporte hace tres recomendaciones:

1. Legislar para meter en cintura el poder de cabildero corporativo
2. Revisar la Estrategia Bio-tecnológica de la UE para reconocer el fracaso de los alimentos y cultivos GM.
3. Las prioridades de investigación y financiamiento de la UE en el ramo deben enfocarse en esquemas agrícolas ecológicamente compatibles.

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

INFORME DE DESARROLLO HUMANO 2007/08. LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO: SOLIDARIDAD FRENTE A UN MUNDO DIVIDIDO. EL IDH 2007/08 DICE QUE EL CAMBIO CLIMÁTICO AMENAZA CON REVERSES EN DESARROLLO HUMANO SIN PRECEDENTE EN LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA, NUTRICIÓN, SALUD Y EDUCACIÓN

Las medidas que tomemos hoy con respecto al cambio climático tendrán consecuencias que perdurarán por un siglo o más. Es imposible revertir en un futuro previsible la parte de este cambio causada por las emisiones de gases de efecto invernadero. Los gases que retienen el calor y que enviamos a la atmósfera en 2008 permanecerán allí hasta 2108 y más. Por lo tanto, lo que decidamos hacer hoy no sólo afectará nuestra propia vida, sino aún más la vida de nuestros hijos y nietos. Esto es lo que hace del cambio climático un desafío distinto y más difícil que otros desafíos en el campo de las políticas públicas.



Para quien está dispuesto a escuchar en lugar de hacer de oídos sordos, la pronóstico y llamado de Kemal Dervi y Achim Steiner, los responsables del IDH 2007/08 no les sorprenderá porque ya están conscientes y actuando en consecuencia. Para quienes se rehusan a aceptar el deterioro evidente, sufrirán de todos modos las mismos consecuencias, pocas o muchas, porque el planeta no distingue entre conscientes e inconscientes. Así que nada pierden con tomar consciencia de lo que seguramente nos sucederá en alguna medida; y en cambio, si se involucran, tendremos todos mucho que ganar.

Los directivos del programa de Naciones Unidas para el Desarrollo nos confirman que el cambio climático es un hecho comprobado por el mundo de la ciencia. Aunque es difícil predecir el impacto de las emisiones de gases de efecto invernadero y son muchas las incertidumbres en la ciencia que minan su capacidad de predicción, hoy sabemos lo suficiente como para reconocer que los riesgos que enfrentamos son grandes y potencialmente catastróficos. Algunos de ellos son el derretimiento de los mantos de hielo de Groenlandia y la Antártida Occidental (fenómeno que dejaría a muchos países bajo el agua) y cambios en el curso de la Corriente del Golfo que ocasionaría cambios climáticos drásticos.

Es por esto, argumentan Dervi y Steiner, que la prudencia y el cuidado del futuro de nuestros hijos y su descendencia requieren que actuemos hoy. Se trata de una forma de seguro contra pérdidas posiblemente muy grandes. No saber cuáles son las probabilidades de que se produzcan tales pérdidas o el momento exacto en que ocurrirán no es un argumento válido. Sabemos que el peligro existe y que el daño es irreversible en un período muy largo. Sabemos que el daño crece cada día que dejamos pasar sin actuar. Por ello, por mero instinto de supervivencia, todos tenemos que actuar cambiando nuestros hábitos de consumo y estilos de vida de manera muy significativa.

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

Bájalo directamente del sitio del PNUD aquí o en francés aquí

Visita el sitio de Reporte de Desarrollo Humano del PNUD aquí.

o si no responden baja el pdf del reporte completo aquí o la versión francesa aquí.

CALENDARIO DE LA SOCIEDAD CIVIL 2008

- ❖ **Consultas con la Sociedad Civil sobre la Seguridad Alimentaria Mundial y los Retos del Cambio Climático y la Bioenergía.** Roma, Italia 15 - 16 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Noveno Foro de la Sociedad Civil Global, precediendo a la 10a Sesión Especial del Consejo de Gobierno/Foro Ministerial Global del Ambiente,** Mónaco, Mónaco. 19 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **3a Conferencia Global de la Juventud sobre Democracia y Participación Política,** Lagos, Nigeria 20-22 febrero 2008. [Lee más](#)

- ❖ **Calentamiento Global y Cambio Climático 2008,** Londres, RU. 22-25 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Cambio Climático y Biodiversidad en las Américas,** Toronto, Canadá. 25-29 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **2a Cumbre Estudiantil Económica y Empresarial ASEAN 2008.** Yakarta, Indonesia. 28 febrero - 1 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional sobre Recursos Integrados del Agua.** Ciudad del Cabo, Sudáfrica. 10-12 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Empresas Sociales y Oportunidades Microeconómicas para la Juventud.** Denver, EUA 12-14 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Día Mundial del Agua.** Ginebra, Suiza. 20 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Europeo Humanista.** Milán, Italia. 4-6 abril 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Día de la Tierra 2008.** Washington, D.C., EUA. 20 abril 2008. [Lee más](#)
- ❖ **CERES Conferencia 2008: Construyendo Liderazgo, Creando Soluciones.** Boston, EUA. 29-30 abril 2008. [Lee más](#)
- ❖ **El Arte y Ciencia de las Valoraciones de Impacto. 27 Conferencia Anual de la IAIA.** Perth, Australia. 4-10 mayo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Día Ambiental Mundial.** Wellington, Nueva Zelanda. 5 junio 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Festival de Cine Internacional de Human Rights Watch: Cambio Producido por la Juventud..** Nueva York, EUA. 9-16 junio 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Expo Zaragoza 2008- Agua y Desarrollo Sostenido.** Zaragoza, España. 14 Junio - 11 septiembre 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Asamblea de la Juventud CIVICUS.** Glasgow, Escocia. 16-18 junio 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Asamblea Mundial CIVICUS. Actuando Juntos por un Mundo Justo.** Glasgow, Escocia. 16-18 junio 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Venezuela: Delegación de Derechos Humanos para Jóvenes Líderes.** Caracas, Venezuela. 26 julio - 17 agosto 2008. [Lee más](#)
- ❖ **4o Congreso Mundial de la Juventud.** Quebec, Canadá. 10-21 agosto 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Mujeres Desaparecidas: Descolonización, Tercera Ola Feminista y los Pueblos Indígenas de Canadá y México.** Regina, Canadá. 14-17 agosto 2008. [Lee más](#)

- ❖ **7a Conferencia Internacional sobre Responsabilidad Social Corporativa.** Durham, RU. 3-5 septiembre 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Séptima Conferencia Global sobre Desarrollo Humano: Liberando el Potencial para Crear un Nuevo Mundo Juntos.** Atami, Japón. 11-15 noviembre 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Día de No hacer Compras.** En todo el mundo. 27 noviembre 2008. [Lee más](#)

CALENDARIO CORPORATIVO 2008

- ❖ **3a Conferencia Global sobre Responsabilidad Social.** Dom Pedro Golf, Portugal. 15-17 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **FAO: Perspectivas Globales sobre Seguridad Alimentaria y Energética.** Roma, Italia. 18-20 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Pacto Global: Elevando la Vara: Dirigiendo los Negocios sostenibles en 2008.** Sidney, Australia. 20 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **10a Sesión Especial del 10a Sesión Especial del Consejo de Gobierno/Foro Ministerial Global del Ambiente,** Mónaco, Mónaco. 20-22 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional de Berlín 2008 sobre las Dimensiones Humanas del Cambio Ambiental.** Berlín, Alemania. 22-23 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia de Liderazgo sobre la Ciudadanía Corporativa.** Nueva York, EUA 26-27 febrero 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre 2008 del Reportaje de la Responsabilidad Corporativa Global.** Berlín, Alemania. 3-4 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Taller de Empresa y DDHH.** Melbourne, Australia. 5 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Foro de Abastos Éticos de Norteamérica 2008.** Nueva York, EUA 13-14 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Responsabilidad Corporativa 2008 – Sosteniendo el Impulso y el Crecimiento Responsable.** Londres, RU. 13-14 marzo 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional de Ciudadanía Corporativa 2008.** Boston, EUA. 6-8 abril 2008. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Económico Mundial sobre Iberoamérica 2008.** Cancún, México. 15-16 abril 2008. [Lee más](#)

❖ **Doceava Sesión sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD XII).** Accra, Ghana. 20-25 abril 2008. [Lee más](#)

❖ **Pacto Global: Conferencia de la RED EUA: Empresa y DDHH.** Boston, EUA 28 abril 2008. [Lee más](#)

❖ **16a Sesión de la Comisión de la ONU sobre Desarrollo Sostenible.** Nueva York, U.S. 5-6 mayo 2008. [Lee más](#)

❖ **La Conferencia Global de Amsterdam sobre Transparencia y Sostenimiento.** Amsterdam, Holanda. 7-9 mayo 2008. [Lee más](#)

❖ **Pacto Global: Reunión del Grupo de Trabajo de DDHH.** Amsterdam, Holanda. 9 mayo 2008. [Lee más](#)

❖ **Cumbre de las Empresas Responsables.** Londres, RU. 13-14 mayo 2008. [Lee más](#)

❖ **97 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.** Ginebra, Suiza. 28 mayo- 13 junio 2008. [Lee más](#)

❖ **Conferencia Asia de la Triple Línea de Resultados 2008 – Vía Rápida de Gobierno Ambiental y Social.** Bangkok, Tailandia. 29-30 mayo 2008. [Lee más](#)

❖ **Foro OCDE 2008 – Cambio Climático, Crecimiento, Estabilidad.** París, Francia. 3-4 junio 2008. [Lee más](#)

❖ **Conferencia de Alto Nivel sobre la Seguridad Alimentaria Mundial y los Retos del Cambio Climático y la Bioenergía.** Roma, Italia 3-5 junio 2008. [Lee más](#)

❖ **Responsabilidad Social Corporativa.** Dubai, EAU. 15-19 junio 2008. [Lee más](#)

❖ **Cambio Climático 2008 – ¿Un Nuevo Acuerdo Climático?: UE, EUA y el Mundo en Desarrollo.** Londres, RU. 16-17 junio 2008. [Leer más](#)

❖ **Pacto Global: Reunión Anual de Principios sobre Inversión Responsable.** Seúl, Sudcorea. 17-18 junio 2008. [Lee más](#)

❖ **Cumbre G8.** Hokkaido, Japón. 7-9 julio 2008. [Lee más](#)

❖ **Semana Mundial del Agua 2008.** Estocolmo, Suecia. 17-23 agosto 2008. [Lee más](#)

❖ **Foro Agrícola Mundial: Congreso Africano 2008.** Kampala, Uganda. 3-5 Septiembre 2008. [Lee más](#)

❖ **Reuniones 2008 del Grupo del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.** Washington, D.C., EUA. 13 octubre 2008. [Lee más](#)

❖ **Temas sobre Comercio: ¿Son los Acuerdos de Normas Laborales y Ambientales un**

nuevo proteccionismo o hacen a la globalización más apetecible? Londres, UK. 20-22 octubre 2008. [Lee más](#)

❖ **SRI (Inversión Socialmente Responsable) Conferencia Anual.** Whistler, Canadá. 26-29 octubre 2008. [Lee más](#)

❖ **Cumbre RSC Asia 2008.** Bangkok, Tailandia. 3-4 noviembre 2008. [Lee más](#)

❖ **Conferencia Anual de Empresa por la Responsabilidad Social.** Nueva York, EUA. 4-7 noviembre 2008. [Lee más](#)

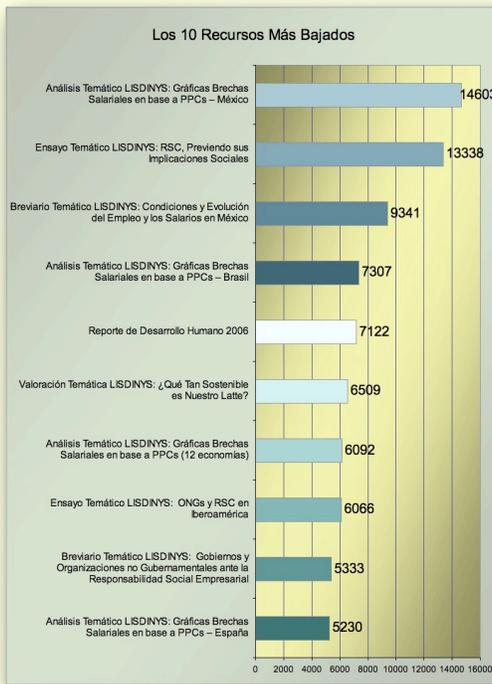
❖ **Conferencia Europa de la Triple Línea de Resultados 2008 – Vía Rápida de Gobierno Ambiental y Social.** Amsterdam, Holanda. 13-14 noviembre 2008. [Lee más](#)

❖ **Conferencia de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.** Poznan, Polonia. 1 - 12 diciembre 2008. [Lee más](#)



LOS VEINTE RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2007

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 abajó para los veinte principales recursos:

Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - México

Ensayo Temático LISDINYS: RSC, Previendo sus Implicaciones Sociales

Breviario Temático LISDINYS: Condiciones y Evolución del Empleo y los Salarios en México

Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil

Informe de Desarrollo Humano 2006

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

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

Ensayo Temático LISDINYS: ONGs y RSC en Iberoamérica

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

Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España

Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-Capitalista en México

Ensayo Temático LISDINYS: Wal-mart de México evade alegremente cuestiones incómodas

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

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

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

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

Ensayo Temático LISDINYS: El Futuro de la RSC Reflejará el Estado de la Sociedad

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

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

Comentario Temático LISDINYS: **Huelga 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: **El nuevo acuerdo en 2007 de los trabajadores de supermercados en California**

hipocresía, y el sistema, imbuido de los instintos más perversos de la humanidad, sigue.

Boletín LISDINYS © 2008 – una publicación periódica en línea/digital de La Alianza Global Jus Semper

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

Un pensamiento final

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

syg@jussemper.org



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

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

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