

# BOLETÍN LISDINYS

*La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)*

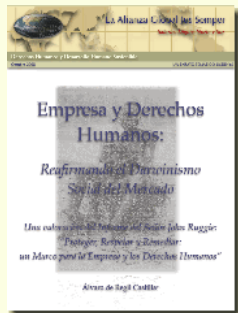
## Desarrollo Sostenible a Largo Plazo Vía Homologación Gradual de Salarios

LO MÁS DESTACADO

Boletín LISDINYS – Invierno 2008/2009

**Derechos Humanos y Empresa – Reafirmando el Darwinismo Social del Mercado – Una valoración del Informe del señor John Ruggie: “Proteger, Respetar y Remediar: un Marco para la Empresa y los Derechos Humanos”**  
*Página 2*

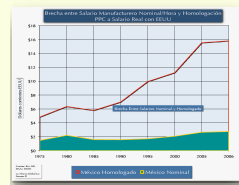
**RSC en Iberoamérica: Oportunidad o Irrelevancia – ¡Una valoración del desarrollo de la RSC en Iberoamérica en el umbral de la implosión del mantra neoliberal!**  
*Página 2*



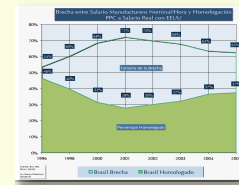
**Nueva Actualización 2006 de Brechas de Salarios Dignos para Trabajadores Manufactureros en 12 Economías y EUA**  
Nuestro análisis anual actualizado de 1975 a 2006, para 8 economías desarrolladas y 4 "emergentes", de brechas salariales en términos de paridades de poder de compra (PPCs) utilizando como cota de referencia los salarios de línea de producción manufacturera de EUA.  
*Página 3*



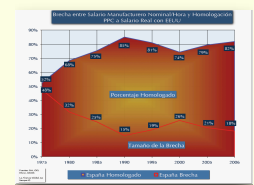
**Brecha de Salario Real para México**  
Análisis actualizado (1975-2006) sobre la enorme brecha salarial de México. El desastre político y social que padece México se refleja claramente en la deplorable y vergonzosa situación salarial al compararla con economías desarrolladas o similares.  
*Página 4*



**Brecha de Salario Real para Brasil**  
Análisis actualizado (1975-2006) sobre la enorme brecha salarial de Brasil. La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil se estanca en 2006  
*Página 4*



**Brecha de Salario Real para España**  
Análisis actualizado (1975-2006) sobre la brecha salarial española. La situación salarial manufacturera en España sigue la tendencia europea y vuelve a mejorar su homologación de los salarios reales de línea de producción manufacturera con sus contrapartes estadounidenses.  
*Página 4*



**Tabla T4: 1975 - 2006 Brechas de Salarios Reales en Términos de Paridad de poder de Compra (PPC), para Trabajadores de Línea de Producción Manufacturera.....5**

**Tabla T5: Nuevas brechas de salarios dignos 1996-2006 –en términos de paridades de poder de compra (PPCs)– respecto a los de EUA para todos los empleados de manufactura para las cuatro principales economías de América (Canadá, Brasil, México y Argentina)!.....5**

**La Autoridad Reguladora Mundial de las Corporaciones Transnacionales – Una propuesta de la sociedad civil para hacer que las empresas y los gobiernos rindan cuentas por las fechorías corporativas.....6**

### CENTRO DE RECURSOS

**La Prima por la Ubicación – Diferencias Salariales para Trabajadores Idénticos a lo Largo de la Frontera Estadounidense.....6**

**Trabajo Infantil, Relaciones Comerciales y Responsabilidad Social Corporativa – Lo que la Unión Europea Debería Hacer.....7**

**Revisión 2008 de OECD Watch de los Puntos Nacionales y la Implementación de las Directrices de la OCDE .....8**

**¿Adecuado para el Propósito? Revisión 2008 del Punto Nacional de Contacto (PNC) del Reino Unido para las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.....8**

**Calendario 2009 de la Sociedad Civil. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados por Miembros de la Sociedad Civil Global Organizada.....9**

**Calendario 2008 Corporativo. Una Selección de Eventos de Relevancia Para LISDINYS, Organizados Principalmente por Grupos Empresariales, Instituciones Multilaterales y Gobiernos.....9**

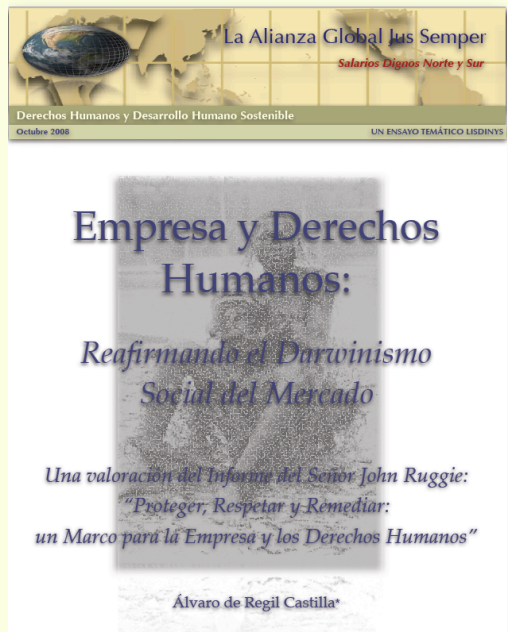
**Los Veinte Recursos más Bajados en 2008. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2008.....10**

**Un Pensamiento Final.....11**

**DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA – REAFIRMANDO EL DARWINISMO SOCIAL DEL MERCADO**

*Una valoración del Informe del señor John Ruggie: “Proteger, Respetar y Remediar: un Marco para la Empresa y los Derechos Humanos”*

En enero de 2008 Álvaro de Regil publicó un estudio que incluía una valoración detallada de la labor del señor Ruggie como parte de una evaluación a fondo del debate sobre las responsabilidades de las empresas respecto a los derechos humanos (DDHH). Este trabajo continúa con el mismo enfoque al valorar la visión y argumentos que el Sr. Ruggie – Representante Especial para DDHH y Empresa de la ONU– propone en su nuevo documento: “Proteger, Respetar y Remediar: un Marco para la Empresa y los Derechos Humanos”.



La conclusión del autor es que la visión de Ruggie en el actual informe continúa estando en abierto conflicto con el concepto esencial de la democracia y del sostenimiento a largo plazo, ya que continúa respaldando al mercado como el principio supremo que rige sobre las vidas de las sociedades a lo largo del planeta; que importa la violación sistemática y consuetudinaria de un amplio abanico de DDHH que el mercado ejecuta sobre millardos de personas cada minuto de nuestro tiempo.

En su informe, el señor Ruggie considera a los vacíos de gobernanza –creados por la globalización de los mercados– entre la huella de los mercados sobre los DDHH y la capacidad de la sociedad para gestionarla, como la causa de raíz del creciente abuso de los DDHH, y considera que llenar estos vacíos son nuestro reto fundamental.

La valoración del autor está en abierto desacuerdo. En su opinión, es completamente inútil abordar la violación consuetudinaria de los derechos humanos en el entorno de negocios si el señor Ruggie no aborda el verdadero problema de raíz: la democracia real ha sido suplantada por la mercadocracia y, por tanto, ha inutilizado a la capacidad de los Estados para imponer un marco regulador que proteja de forma efectiva a los derechos humanos de las fechorías corporativas. La falta de regulación –una irresponsabilidad fundamental de cualquier gobierno que se precie de ser realmente democrático– es la norma actual en casi todas las áreas de actividad de negocios. Sin lugar a dudas, el más claro y nocivo ejemplo es la gran debacle de las economías capitalistas que estamos presenciando, como consecuencia directa de la desregulación económica que los gobiernos han impuesto sobre las sociedades por medios no democráticos por todo el orbe desde los setentas.

Consecuentemente, en relación a los DDHH, de Regil afirma que mientras no exijamos a nuestros gobiernos un marco universal legalmente vinculante que proteja a los DDHH de las prácticas depredadoras empresariales –como parte medular del derecho internacional– permaneceremos, “en un mar de engaños y apariencias”. De Regil afirma que a menos que obliguemos a nuestros gobiernos a satisfacer nuestras demandas éstos continuarán confiando en la trillada y vieja fórmula de aparentar que hacen cambios para que, a fin de cuentas, todo siga igual. Algo que, por cierto, es probable que ocurra en todas las sectores empresariales, particularmente en los mercados financieros, a menos que la sociedad se involucre directa y permanentemente en la cosa pública, lo cual es de vital importancia en las sociedades actuales.

**¡Baja nuestro nuevo estudio de DDHH aquí!**

**RSC EN IBEROAMÉRICA: OPORTUNIDAD O IRRELEVANCIA**

*¡Una valoración del desarrollo de la RSC en Iberoamérica en el umbral de la implosión del mantra neoliberal!*

La valoración que este trabajo hace sobre la RSC en Iberoamérica –previamente publicado en 2006 en el Social Responsibility Journal– sigue tan vigente como entonces. En la región campeona por albergar la mayor desigualdad social a nivel mundial, el autor, Álvaro de Regil Castilla, expresaba entonces gran escepticismo respecto al valor que el desarrollo de la RSC podría tener en Iberoamérica para obligar a que las empresas se comporten de una manera sostenible desde la perspectiva de sociedades libres. Consideraba muy difícil lograr un entorno de verdadera RSC debido a la parodia democrática que se vive no sólo en la región sino virtualmente en todo el mundo.

Argumentaba que las sociedades de hoy están totalmente dominadas por el mercado, pues todas las decisiones de gobierno se toman desde la perspectiva del mercado y no dentro del cumplimiento de la responsabilidad democrática elemental de procurar el bienestar de cada rango de la sociedad. En su lugar, se vive en mercadocracias, en Iberoamérica y en gran parte del mundo, lo cual se distingue por grandes dosis de corrupción en los gobiernos, quienes actúan como agentes del mercado y no como servidores públicos que gobiernan obedeciendo el mandato ciudadano.



Dos años después, con la implosión global y crisis extrema del capitalismo, se hace harto evidente el futuro de la RSC mundialmente. El autor describe la irrelevancia del desarrollo de conceptos concretos de RSC en la región por ser en su vasta mayoría, como en el resto del mundo, concebidos desde el contexto del mercado, como el valor supremo y rector de la vida de las sociedades actuales. Por ello, según el autor, la RSC actual está lejos de responder a las demandas esenciales de los iberoamericanos. El ejemplo más conspicuo es la ausencia en la RSC actual de un elemento vital para la dignidad humana: el derecho humano a un trabajo y a un salario digno, según lo expresa el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU.

En opinión del autor, debido al pillaje que el imperio del mercado comete y a la desigualdad extrema que genera, hay en Iberoamérica un sentimiento de urgencia que no existe en otras regiones del Sur. Independientemente de su conocimiento o no sobre la RSC, los iberoamericanos saben muy bien que las corporaciones no pueden regir el mundo y dictar a sus gobiernos políticas en beneficio de sus muy privados intereses. Esto los ha obligado a movilizarse para enfrentar a las estructuras de poder que ha impuesto el dogma del libre mercado. Dicha movilización ha logrado ya en varios países sudamericanos deshacerse de gobiernos oligárquicos aunque no todavía desmantelar del todo a las estructuras de explotación.



De este modo, el autor juzga que la RSC actual es un tema irrelevante en Iberoamérica pues no aborda en absoluto la necesidad de la mayoría de los ciudadanos de obligar a las empresas a eliminar sus prácticas depredadoras y contribuir al bienestar de todos los rangos de la sociedad. Lo que hace la gente es re-enunciar el propósito de la democracia y de cómo aborda cada aspecto de la vida, comenzando con las políticas sociales, económicas y ambientales esenciales para construir un paradigma verdaderamente sostenible. Y lo está haciendo de una forma mucho más efectiva que lo que puede esperarse de una RSC que el autor considera paródica.

Este argumento a finales de 2008, con la implosión global del entorno de libre mercado, se ha materializado con enorme fuerza en Iberoamérica y en todo el mundo. Por lo que, como auguraba el autor, la RSC en Iberoamérica y en todo el mundo no tendrá futuro a menos que se enuncie como un marco obligatorio dentro de un nuevo paradigma centrado en el bienestar de la gente y el planeta y no el mercado.

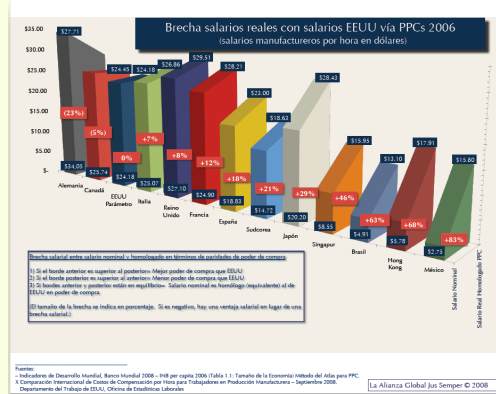
**Baja la valoración sobre el desarrollo de la RSC en Iberoamérica aquí!**

**BRECHAS SALARIALES PPC PARA ECONOMÍAS DESARROLLADAS Y "EMERGENTES" PARA TRABAJADORES MANUFACTUREROS. (Actualizadas de 1975 hasta 2006)**

*México, continúa padeciendo la peor brecha salarial entre todos los países aun después de los ajustes resultantes de la última ronda de encuestas PPC del Banco Mundial.*

En 2006, ya con la nueva ronda de estimados PPC del Banco Mundial (ver nota en pag. 28), los trabajadores mexicanos de línea de producción del sector manufacturero siguen padeciendo los peores salarios reales en paridades de poder de compra (PPCs), ya que tienen la mayor brecha de salario con EUA (83%), 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 17% del poder de compra (calidad de vida material) de su homólogo en EUA, por hacer el mismo trabajo en un producto que se venderá globalmente a precios globales. En claro contraste, la brecha de Brasil –la economía con datos disponibles de mayor similitud– es marcadamente menos dramática (63%) que la mexicana, aunque tiene todavía un amplio trecho por recorrer para aproximarse al entorno de salarios dignos. Todos los países asiáticos arrojan salarios nominales mayores y brechas menores que México. Sudcorea, en particular,

tiene por segundo año consecutivo una brecha salarial inferior a la japonesa en 2006 (21% vs. 29% respectivamente). Las cinco mayores economías europeas y Canadá tienen brechas menores de 20% o superávits –Alemania (-23%), Canadá (-5%)– respecto a los trabajadores equivalentes estadounidenses.



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.

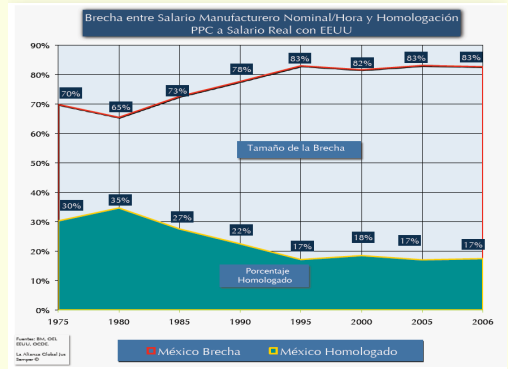
No obstante, mientras se llega a esa etapa, no hay justificación alguna, moral o económica, para que los trabajadores del Sur no deban percibir salarios equivalentes a los de sus contrapartes en el Norte, en términos de PPC, en base a igual pago por igual trabajo de igual valor en el mercado. Tal y como 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 2006 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

El desastre político y social que padece México se refleja claramente en la deplorable y vergonzosa situación salarial al compararla con economías desarrolladas o similares.



El abandono en México en las últimas tres décadas de las responsabilidades básicas de todo gobierno que se precie de ser democrático y la consecuente explosión del estado de anomia en los últimos años se reflejan nítidamente en el estado de las participaciones salariales de línea de producción en el sector manufacturero. Desde 1980 los salarios reales manufactureros (PPC) –en función de su homologación en poder adquisitivo con los de EUA– inician una constante pérdida, cayendo 51% entre 1980 y 2006, pues los patronos ajustan sus precios –mas no así los salarios– respaldados por el apoyo absoluto del Estado mediante su política consuetudinaria de pauperización salarial.

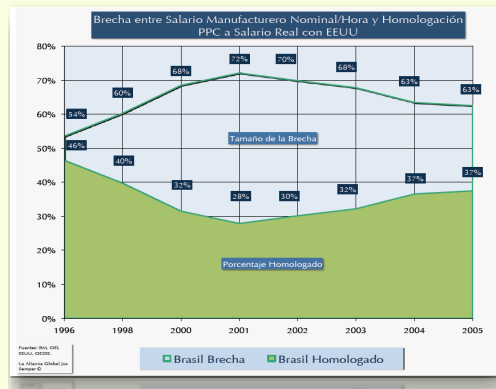
Reflejado ya el ajuste de la nueva ronda de estimados de PPCs del Banco Mundial, el cual reduce el índice de costo de vida en México de PPC 73 a PPC 65 en 2005 y lo mantiene en ese nivel en 2006, el deterioro es tan enorme que la valoración no deja de ser deplorable. México alcanza su nivel menos precario de homologación en 1980 cuando los salarios manufactureros llegan al 35% de la meta de homologación, con un costo de vida de 66% del costo estadounidense. Veintiséis años después el costo de vida (nivel de precios) es 65% del estadounidense (una relación de 65¢ contra \$1 dólar en EUA). Es decir, con prácticamente el mismo costo de vida de 1980 (98,4% de 1980) en relación al estadounidense, los trabajadores mexicanos reciben menos de la mitad de lo que recibían en 1980 en términos PPC (17 versus 35). Para poder ser compensados equitativamente respecto a sus contrapartes estadounidenses, los trabajadores mexicanos deberían recibir un salario de \$15,80/hora en lugar del paupérrimo \$2,75/hora. De este modo, la brecha salarial entre lo que debería de ser y lo que es se sitúa en 2006 en 83%, nivel que mantiene desde 1995 (gráficas páginas. 14 a 17).

El futuro de los salarios manufactureros de línea de producción mexicanos se espera aún peor por el resto del actual gobierno. En 2008 el aumento oficial al salario mínimo mexicano – parámetro de los niveles salariales para todos los sectores– fue de 4%, argumentándose una inflación en 2007 de sólo 3,76%. Dicho argumento careció de mínima credibilidad pues el Banco Mundial reportó aumentos de 36,7% en alimentos y 48% en energéticos. El costo de la canasta básica de 42 alimentos aumento 35% en 2007 (Di Contanzo: 13/1/08). Esto refleja la clara manipulación de datos del gobierno mexicano y una política de pauperización salarial. Doce meses después el aumento al salario mínimo ha sido fijado en 4,6% para 2009 a pesar de que oficialmente la inflación anualizada se reconoce en el rango de 6,23% (Banco de México al 29/12/08), aún muy por debajo de la realidad. En otras palabras el gobierno abiertamente mantiene su política de reducción de los salarios reales de los trabajadores mexicanos al fijar incrementos menores al índice inflacionario oficial,

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

## BRECHA DE SALARIO REAL PARA BRASIL

La recuperación de los salarios reales de línea de producción manufacturera en Brasil se estanca en 2006



En 2006, ya con la nueva ronda de estimados PPC del Banco Mundial (ver nota en página 20) los salarios reales manufactureros de Brasil mantienen una de las mayores brechas salariales con EUA (63%), sólo inferior a las brechas de Hong Kong y México, veinte puntos menos ancha que la de éste último pero todavía muy distante de los niveles de las economías desarrolladas.

Desde 1996 (primer año con datos comparables disponibles de salarios manufactureros) los salarios reales pierden 39% hasta 2002 –en función de su homologación PPC con EUA. Los precios caen a partir de la crisis de 1999 mas los salarios lo hacen aún más, derrumbándose así en el lapso de siete años. No obstante, en el

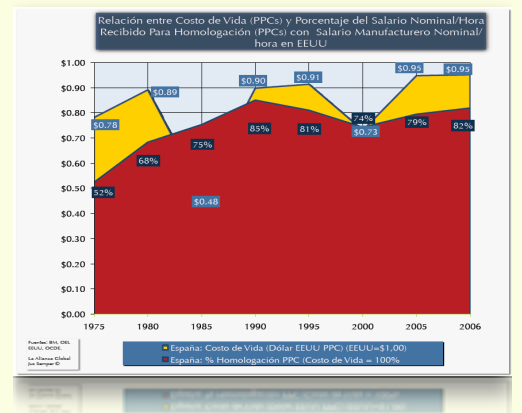
caso de Brasil, entre 2003 y 2005 la homologación salarial comienza a mejorar, promediando un 9,8% de recuperación anualmente, para un recuperación acumulada de 32% hasta 2005 (índice de homologación de 2002: 28 a 2005: 37).

Sin embargo, los salarios manufactureros de línea de producción en Brasil se estancan en 2006 pues experimentan sólo un magro incremento de 2,5% (homologación de 36,56% a 37,48%) que en números redondos mantiene al índice de homologación en 37. Esto se debe a que en 2006 el costo de vida PPC en Brasil sube 13,35% de índice 47,8 a 54,2 y los salarios nominales de sus contrapartes en EUA aumentan 1,55% mientras que los salarios nominales Brasileños lo hacen 18%, por lo que la recuperación neta es sólo del 2,5% mencionado entre 2005 y 2006.

[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 sigue la tendencia europea y vuelve a mejorar su homologación de los salarios reales de línea de producción manufacturera con sus contrapartes estadounidenses.



En el 2006, ya con la nueva ronda de estimados PPC del Banco Mundial (ver nota en pag. 22) los salarios reales manufactureros de España, siguen aproximándose a los de los países del G7, con una brecha de homologación PPC con EUA de sólo 18%, significativamente menor que la de Japón con 29% y cada vez más cerca de los franceses, del Reino Unido e Italia.

Desde 1975 los salarios reales españoles mejoran 58% hasta 2006 –en función de su homologación con EUA en términos de PPC– independientemente de las oscilaciones de los niveles de precios y de los tipos de cambio durante este periodo. En 2006 la brecha de homologación salarial europea, la cual había



umentado en 2005 para todos los países europeos incluidos en el estudio, vuelve a tomar un sendero positivo. Así, España reduce en 2006 en 3 puntos su brecha salarial respecto a 2006 (de 21% a 18%). No obstante, al igual que en los demás países de la UE, esto es todavía inferior a la brecha española de sólo 14% experimentada en 2004.

En el periodo de 31 años evaluado, la brecha entre el salario español nominal y el homologado en PPC se reduce sustancialmente, bajando 62%, porque entre 1975 y 2006 los salarios nominales manufactureros españoles aumentan 647%, de \$2.52 a \$18,83/hora, mientras que el índice PPC de costo de vida – en relación con el estadounidense– sólo aumenta 22%, pasando de 78 a 95. Como resultado de la combinación del hecho de que los salarios manufactureros nominales en EUA suben sólo 293% –por debajo del 647% de los españoles– de \$6.16 a \$24,18/hora en el mismo periodo, y el índice PPC de costo de vida español crece poco en su relación con el estadounidense, la homologación PPC salarial española aumenta al nivel de 82%.

La comparación 2005–2006 ilustra fielmente esta tendencia. Los salarios nominales españoles se incrementan 5,08% (\$17,92 a \$18,83) mientras que los estadounidenses sólo aumentan 1,6% (\$23,81 a \$24,18). Además el costo de vida español respecto a EUA se reduce 3 puntos, bajando de índice PPC 98 a 95. Así las cosas, la homologación mejora de 79% a 82% en el último año reportado.

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



**TABLA T4\*: BRECHAS DE SALARIOS REALES 1975 - 2006 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 internacional de costos de compensación por hora para trabajadores de línea de producción (LP) entre EUA y economías desarrolladas y emergentes selectas, excepto en los casos de Japón, México y Singapur, revela clara mejoría en las brechas de salarios reales en 2005 y 2006 respecto a 2000.*

Partiendo de las nuevas encuestas PPC del Banco Mundial (BM) de 2005, nuestra investigación indica que desde 2000 los países del área euro, además del Reino Unido, Sudcorea, Brasil y Hong Kong, han reducido sensiblemente sus brechas salariales con EUA para trabajadores LP. Sudcorea y España en particular muestran las mayores reducciones de

brechas salariales. México continúa reportando las peores de todas las brechas salariales, sin mejoría alguna en 2006, con un estado desastroso de los salarios reales desde 1980. Japón mantiene el incremento consistente de su brecha de salarios dignos con EUA, la cual se acerca al doble de su nivel en 2000, mientras Hong Kong y Singapur redujeron su brecha dramáticamente desde 1980.

Parámetro	1. Salario por Hora EUA
<b>Canadá</b>	INB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio INB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2÷4) Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)
<b>Sudcorea</b>	INB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio INB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2÷4) Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)
<b>Japón</b>	INB PPCs en Moneda Nacional* Tipo de cambio INB PPCs en dólares EUA 2. Compensación homóloga PPC \$ EUA 3. Compensación real actual en \$ EUA 4. Compensación nominal actual \$ EUA Déficit compensación \$ EUA (2÷4) Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)

◆ Los países del área Euro incluidos en el análisis (Francia, Alemania, Italia y España), registraron marcados incrementos en los salarios reales en 2005 o en 2005 y 2006 respecto a 2000 frente a los salarios reales de EUA. España exhibe una tendencia consistente de mejoría, reduciendo su brecha salarial con EUA de 26% en 2000 a 21% en 2005 y 18% en 2006. El Reino Unido sigue reduciendo su brecha salarial a 8%. No obstante, dichas brechas de salario digno son mayores que en 2004 –aún después de incorporar a la ronda 2005 de PPCs del BM– cuando las cinco economías europeas en el análisis tenían menores brechas o superávits de salario digno con EUA (índices de homologación 2004: Francia 94, Alemania 1,39, Italia 1,04, RU 1,00 y España 89).

◆ En Asia Sudcorea mantiene una reducción constante de su brecha de salario digno, de 30% en 2000 a 21% en 2006, una reducción de 30% en seis años. En contraste, Japón sigue ampliando su brecha salarial con EUA de 16% en 2000 a 29% en 2006, un incremento de 81% en lo que va de la década. Nuestro nuevo análisis para Hong Kong y Singapur comienza ahora desde 1980, mostrando que ambos han mejorado sensiblemente sus salarios reales con aumentos en los índices de homologación de 78% y 135% respectivamente entre 1980 y 2006. En el caso de Singapur, su economía registró un cambio dramático en su nivel de brecha salarial después de aplicar los resultados de la ronda 2005 de PPC del Banco Mundial. Los nuevos datos redujeron las brechas de salarios de LP con EUA 23%, de un promedio de 64% a un nuevo promedio de 49% entre 2000 y 2006, en función de la nueva encuesta

de PPCs del BM. Los nuevos resultados muestran que, después de aumentar su brecha salarial en 2005, Singapur recuperó en 2006 el nivel de su brecha salarial de 2000.

◆ En las Américas, los datos de las nuevas encuestas arrojan que la recuperación brasileña de sus salarios reales se estancó en 2006 por lo que su brecha sigue a la par con 2005 en 63%, nueve puntos menor que en 2002 no obstante. En 1996 Brasil tuvo su menor brecha salarial de LP con EUA (54%) la cual aumentó hasta 72% en 2002. Canadá mantiene su superávit en los niveles de salario real de LP frente a los de EUA y sigue a la par con su índice de homologación de 2000 (1,05). Los salarios reales LP mexicanos siguen a su nivel más bajo en 2006 respecto a los de su principal socio comercial, y los nuevos datos PPC del BM confirman su derrumbe y estancamiento. El mayor índice de homologación mexicano con EUA fue de 35 en 1980 y desde 1995 sigue a menos de 50% de ese nivel. La brecha salarial de línea de producción manufacturera de México con EUA es ahora de 83% – la peor de todos los países analizados– debido a los salarios miserables pagados a su fuerza laboral.

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



**TABLA T5: NUEVAS BRECHAS DE SALARIOS DIGNOS 1996-2006 –EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPCs)– RESPECTO A LOS DE EUA PARA TODOS LOS EMPLEADOS DE MANUFACTURA PARA LAS CUATRO PRINCIPALES ECONOMÍAS DE AMÉRICA (CANADÁ, BRASIL, MÉXICO Y ARGENTINA)!**

*En 2008 la Oficina de Estadísticas Laborales de EUA (OEL) comenzó a reportar los costos de compensación/hora para trabajadores de línea de producción (LP) y para todos los empleados de manufactura (TEM) (periodo 1996-2006). La OEL también incluye, por primera vez, los salarios/hora de Argentina para TEM. Se incluye a España en nuestro análisis con fines comparativos entre las Américas y una economía mayor del área euro.*

La comparación de salarios de todo los empleados de manufactura/hora entre EUA, Canadá y las dos mayores economías iberoamericanas indican que, exceptuando a México, las brechas de salario digno son menores para los trabajadores de LP que para el resto de los empleados.

Los salarios/hora para TEM en Canadá han sido estables, promediando 94% de la cota estadounidense de referencia. Los salarios/hora de TEM de Brasil –con una brecha de salario

digno mucho mayor con EUA– se recuperan después de un prolongado descenso de 41% – de un índice de homologación de 46 en 1996 a 28 en 2002– y han ahora mejorado a un índice de 36. El índice de homologación argentino se derrumbó casi 49% durante la crisis de inicios de siglo –de índice 39 en 1998 a un dramático índice de 20 en 2002– y actualmente se ha recuperado y rebasado su posición de 1998, reduciendo su brecha de salario digno con EUA a 50%.

		1996
<b>Parámetro</b>	<b>1. Salario por Hora Manufactura EUA</b>	<b>22,11</b>
<b>Argentina</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	0,945
	Tipo de cambio	0,997
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,95
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 20,95
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 7,73
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 7,32
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 13,63
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,35
<b>España</b>	PIB PPCs en Moneda Nacional*	116,958
	Tipo de cambio	126,7
	PIB PPCs en dólares EUA	\$ 0,92
	2. Compensación homóloga PPC \$ EUA	\$ 20,41
	3. Compensación real actual en \$ EUA	\$ 16,88
	4. Compensación nominal actual \$ EUA	\$ 15,58
	Déficit compensación \$ EUA (2÷4)	\$ 4,83
	Índice homologación salarial (4÷2 o 3÷1)	0,76
	Índice homologación Línea Producción	0,81

Como ya es costumbre, los salarios mexicanos tanto de TEM como de LP son por mucho los más bajos de todas las economías en nuestra investigación –por mucho los peores de todos los países de la OCDE y entre las tres mayores economías iberoamericanas. Aún más preocupante es que la brecha mexicana de salario digno de los trabajadores de LP está en peor condición (83%) que para TEM. Esto es señal clara, en marcado contraste con Canadá, Brasil y España, de que los trabajadores de LP padecen aún mayor explotación salarial que los empleados de cuello blanco y los demás trabajadores que no son de LP.

**Baja el archivo pdf de la la la Tabla 5 de brechas de salarios dignos para todos los empleados de manufactura aquí.**

## LA AUTORIDAD REGULADORA MUNDIAL DE LAS CORPORACIONES TRANSNACIONALES

*Una propuesta de la sociedad civil para hacer que las empresas y los gobiernos rindan cuentas por las fechorías corporativas*

Este comentario temático presenta una propuesta –en desarrollo– para la verdadera práctica de la democracia directa, haciendo que los gobiernos implementen a la Autoridad Reguladora Mundial de las Corporaciones Transnacionales (ARMCT). El concepto

previamente se ha hecho acreedor del apoyo ciudadano para su inclusión provisional en las “Políticas Simultáneas” (Simpol por sus siglas en inglés), que se desarrolla mediante un proceso de democracia directa, cuya meta es la justicia social en todo el mundo, resolver problemas globales y regular el poder económico del capital internacional por el bien de todos.

**La Autoridad Reguladora Mundial de las Corporaciones Transnacionales** – Una propuesta de la sociedad civil para hacer que las empresas y los gobiernos rindan cuentas por las fechorías corporativas

Mike Brady\*

La ARMCT provee un medio de ejercer la democracia directa desde las bases. Busca que las corporaciones rindan cuentas a la sociedad civil por el impacto de su actividad así como también a los gobiernos por la regulación de la práctica empresarial. La gente puede presentar reclamos formales en nombre de comunidades globales, nacionales o locales, mediante peticiones públicas, contra cualquier empresa y llevarla a juicio a través de la Corte Penal Internacional (CPI), que tendría el poder de imponerle penas por sus fechorías corporativas o sobre los gobiernos por incumplimiento de sus responsabilidades reguladoras.

No obstante, la propuesta todavía requiere idear la forma en que la gente pueda tener acceso a la CPI, ya que actualmente su mandato no incluye a las fechorías corporativas. Además, no está reconocida por todos los Estados, incluyendo prominentemente a Estado Unidos, el país con el mayor número de corporaciones globales.

La ARMCT hace evidente la necesidad social de acceso directo a instituciones judiciales internacionales facultadas para penalizar a empresas por sus fechorías consuetudinarias y ubicuas. El siguiente paso lógico es que la sociedad civil idee una estrategia específica para obligar a los gobiernos a expandir la jurisdicción de la CPI al enjuiciamiento de las fechorías corporativas y permitir que la sociedad interponga reclamos formales contra

las empresas y contra los Estados que rehuyan hacer cumplir los acuerdos existentes. La ARMCT también exhibe las grandes limitaciones de la democracia representativa y la urgente necesidad de lograr la práctica de la democracia real y directa en todos los ámbitos, incluyendo la presentada en esta propuesta.

[Baja el comentario completo aquí.](#)



## LA PRIMA POR LA UBICACIÓN – DIFERENCIAS SALARIALES PARA TRABAJADORES IDÉNTICOS A LO LARGO DE LA FRONTERA ESTADOUNIDENSE

*Otro ángulo de la explotación laboral mediante la discriminación salarial Norte-Sur*

Working Paper Number 148  
July 2008

**The Place Premium: Wage Differences for Identical Workers across the US Border**  
By Michael Clemens, Claudio E. Montenegro, and Lant Pritchett

**Abstract**

We compare the wages of workers inside the United States to the wages of observably identical workers outside the United States—controlling for country of birth, country of education, years of education, work experience, sex, and rural-urban residence. This is made possible by new and uniquely rich microdata on the wages of over two million individual formal-sector wage-earners in 43 countries. We then use five independent methods to correct these estimates for unobserved differences between the productivity of migrants and non-migrants, as well as for the wage effects of natural barriers to international movement in the absence of policy barriers. We also introduce a selection model to estimate how migrants' wage gains depend on their position in the distribution of unobserved wage determinants both at the origin and at the destination, as well as the relationship between these positions. For example, in the median wage gap country, a typical Bolivian-born, Bolivian-educated, prime-age urban male formal-sector wage worker with moderate schooling makes 4 times as much in the US as in Bolivia. Following all adjustments for selectivity and compensating differentials we estimate that the wages of a Bolivian worker of equal intrinsic productivity, willing to move, would be higher by a factor of 2.7 solely by working in the United States. While this is the median, this ratio is as high as 8.4 (for Nigeria). We document that (1) for many countries, the wage gaps caused by barriers to movement across international borders are among the largest known forms of wage discrimination; (2) these gaps represent one of the largest remaining price distortions in any global market; and (3) these gaps imply that simply allowing labor mobility can reduce a given household's poverty to a much greater degree than most known *in situ* antipoverty interventions.

The Center for Global Development is an independent, nonprofit policy research organization that is dedicated to reducing global poverty and inequality and to making globalization work for the poor.

Use and dissemination of this Working Paper is encouraged; however, reproduced copies may not be used for commercial purposes. Further usage is permitted under the terms of the Creative Commons License. The views expressed in this paper are those of the authors and should not be attributed to the board of directors or founders of the Center for Global Development.

[www.cgdev.org](http://www.cgdev.org)

Los investigadores Michael Clemens, Claudio Montenegro y Lant Pritchett aplicaron su modelo analítico a micro datos de los salarios de más de dos millones de personas asalariadas del sector formal en 43 países. Este ejercicio hizo llegar a estos investigadores a básicamente la misma conclusión que constituye el argumento fundamental de la única iniciativa de Jus Semper: La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS): los salarios del Norte son mucho mayores que los salarios del Sur para trabajadores de igualdad productiva intrínseca debido a la explotación Norte-Sur y no debido a las diferencias de precios.



Este documento compara los salarios de trabajadores en Estados Unidos a los salarios de trabajadores que se observaron idénticos fuera de Estados Unidos -controlando por país de nacimiento, país de educación, años de educación, experiencia laboral, sexo y residencia rural-urbana. Los autores arribaron a conclusiones fundamentales:

◆ para muchos países las diferencias salariales provocadas por los obstáculos a la circulación a través de fronteras internacionales se encuentran entre las formas más conocidas de discriminación salarial. Surgen exclusivamente de características de los trabajadores que han sido socialmente construidas (como país de nacimiento) que no están relacionados con la productividad de los trabajadores (demanda de mano de obra) o de las preferencias de los inmigrantes potenciales (la oferta de trabajo).

◆ estas brechas constituyen uno de las mayores distorsiones de precios que aún subsisten en cualquier mercado mundial. Los diferenciales registrados por los investigadores son generalmente mayores que las brechas de precios para bienes o instrumentos financieros entre los países en desarrollo y EUA. Como Jus Semper ha siempre argumentado a través de TLWNSI: no hay ninguna relación entre la diferencia en los salarios de los trabajadores equivalentes y las diferencias de precios entre los países del Sur y Estados Unidos en base a las paridades de poder de compra. Esto es cuanto más evidente cuando se comparan trabajadores equivalentes que trabajan para la misma empresa en un país del Sur respecto a los de EUA. Como nuestro análisis de brechas salariales consistentemente exhibe todos los años, los trabajadores del Sur ganan sólo una fracción de lo que deben ganar por realizar el mismo trabajo en función de las diferencias reales de precio. No es de sorprender que los investigadores también encontraran que las ganancias en bienestar producidas por una distensión marginal de las barreras para la movilidad de los trabajadores serían muy superiores al beneficio total obtenido por los países en desarrollo si se eliminaran todas las restantes barreras al comercio mundial.

◆ estas brechas implican que el simple hecho de permitir la movilidad laboral puede reducir la pobreza de una familia en grado mucho mayor que la mayoría de las acciones de combate a la pobreza in situ conocidas. Sus estimaciones sugieren con mucha fuerza que no existe política alguna llevada a cabo in situ que pueda beneficiar a los hogares con pobreza marginal tanto como un año de acceso al mercado de trabajo estadounidense.

◆ Los investigadores también realizaron comparaciones a partir de los resultados de acciones concretas orientadas al consumidor, tales como las acciones de boicot al consumo, que arrojaron la misma conclusión. Por ejemplo, al mirar la investigación de Harrison y

Scorse (2004) hallaron que las campañas internacionales en contra de plantas maquiladoras textiles, de calzado y de ropa en Indonesia causaron un aumento de 20-25% en los salarios reales de los trabajadores en empresas de propiedad extranjera o exportadoras entre 1990 y 1996. Su modelo de análisis mostró que estas campañas se tradujeron en una ganancia anual de los salarios de 647 dólares EUA en términos de paridad de poder de compra, lo cual con una tasa de descuento del 10% tiene un valor actual de unos 6.960 dólares EUA, lo cual representan el 58% de la ganancia salarial anual por trabajar en EUA. Desde otro ángulo, esto significa que el efecto acumulado del movimiento en contra de las maquiladoras en los ingresos de por vida de un(a) trabajador(a) indonesio(a) podrían ganarse si esa persona tuviera la oportunidad de trabajar en Estados Unidos una sola vez por un período de aproximadamente 30 semanas.

En resumen, este análisis rico en datos expone una vez más el argumento retóricamente utilizado por la Organización Internacional del Trabajo para situar su llamada agenda de trabajo decente: que el concepto de trabajo decente ha dado lugar al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para lograr la reducción de la pobreza. En otras palabras, no hay otra medida más eficaz para luchar contra la pobreza en los países del Sur que pagar salarios dignos en el Sur y no los salarios miserables que los trabajadores reciben como consecuencia del sistema consuetudinario de explotación que ha estado vigente durante siglos.

**¡Baja el documento completo sobre diferencias salariales aquí! (disponible sólo en inglés)**

**TRABAJO INFANTIL, RELACIONES COMERCIALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA – LO QUE LA UNIÓN EUROPEA DEBERÍA HACER**

*Como comenta el autor Gerard Oonk: el 27 de mayo de 2008 el Consejo de la Unión Europea publicó sus conclusiones sobre los derechos del niño en las acciones exteriores de la UE. En el punto 4 el Consejo se centra en una serie de políticas para luchar contra todas las formas de trabajo infantil, incluidas las políticas en materia de RSC. Pero lo más notable es que el Consejo (en representación de los gobiernos de los Estados miembros) ha acordado también por primera vez estudiar las medidas contra el trabajo infantil relacionadas con el comercio.*

En un mundo donde las empresas parecen tener más derechos que los ciudadanos y donde muchos de los derechos promulgados al más alto nivel multilateral y ratificados por la rama legislativa de muchos de los Estados

supuestamente "democráticos" son violados consuetudinariamente por empresas de todo el mundo, los derechos de los niños son habitualmente tratados con el más alto nivel de desprecio y desdén en muchos Estados, especialmente cuando la explotación del trabajo infantil perpetrada por empresas establecidas en su territorio se lleva a cabo fuera de sus fronteras.



**Child Labour, Trade Relations and Corporate Social Responsibility**

**What the European Union should do**

**Content**

- I. Executive summary and recommendations in short
- II. Introduction
- III. Why should companies and the EU act against child labour?
- IV. The role of the European Union
- VI. Twelve recommendations to the European Union in full
- VII. 'Stop Child Labour – School is the best place to work'
- VIII. Guiding Principles 'Stop Child Labour' campaign

Author: Gerard Oonk  
Senior advisor of 'Stop Child Labour – School is the best place to work' campaign

June 23<sup>rd</sup>, 2008

Como explica este informe, hay 218 millones de niños que sufren de trabajo infantil en todo el mundo. Esto es posible porque los productos en que el trabajo infantil es parte del proceso de producción se consumen en todo el mundo como consecuencia de la generalización de la distribución y de los sistemas de comercialización que las empresas mundiales despliegan con el consentimiento entusiasta de los gobiernos de todo el mundo. Este es el caso de los países de la Unión Europea, lo cual expone de manera dramática la asimetría entre los derechos de los económicamente poderosos y los derechos del niño. Considerando que abundan los reglamentos en otras esferas, incluidos los que regulan los derechos de las empresas, los niños parecen estar abandonados a su suerte en los mercados nacionales/internacionales. Así mismo, las relaciones comerciales sufren a menudo de incongruencia con las políticas que se elaboran en pos de la aplicación de los derechos humanos.

Como Gerard Oonk sostiene: esto es absolutamente inaceptable. Los Estados miembros de la UE al igual que otros estados tienen "el deber de proteger contra los abusos de derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas", mientras que las propias empresas también tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. De esta manera, la Unión Europea

tiene un papel importante en la realización de este deber de los Estados miembros, así como para garantizar que las empresas estén a la altura de esta responsabilidad.

El Consejo de la Unión Europea ha dado sus propias conclusiones sobre la cuestión de los derechos de los niños, donde subraya su compromiso de apoyar la lucha contra todas las formas de trabajo infantil; haciendo hincapié en la necesidad de que los acuerdos de la UE con terceros países incluyan la lucha contra todas las formas de trabajo infantil, y ha solicitado a la Comisión analizar el impacto de los incentivos positivos sobre los productos libres de trabajo infantil.

Este documento, preparado en nombre de la campaña "Detengamos el trabajo infantil - La escuela es el mejor lugar para trabajar", ofrece un amplio conjunto de recomendaciones para la Unión Europea, que abarcan tanto las cuestiones de las relaciones comerciales como la responsabilidad social corporativa. Sus recomendaciones en gran medida se basan en el consenso existente en el Parlamento Europeo en favor de políticas más sólidas y ciertas formas de regulación en materia de RSC, así como sobre medidas eficaces relacionadas con el comercio.

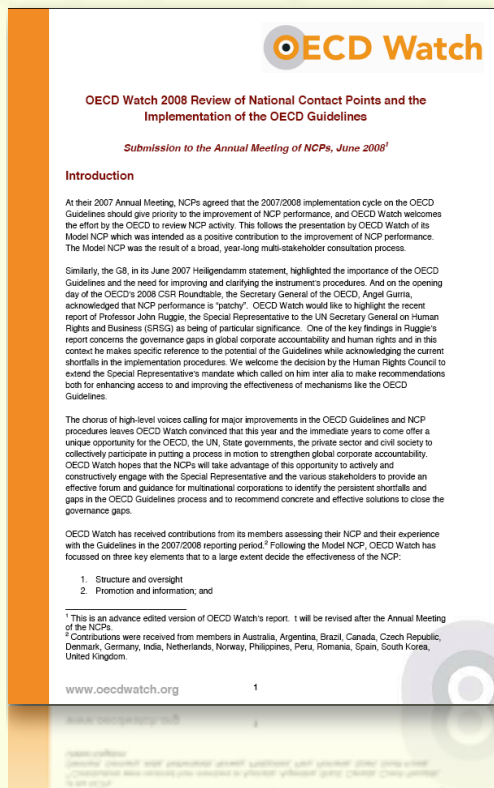
A pesar de la positiva acogida por parte del Consejo de la UE a las demandas de la sociedad civil para proteger los derechos del niño, queda por verse si esto no es más que otro estallido de grandilocuencia burocrática o si se trata realmente de un compromiso serio por parte de la UE para erradicar el trabajo infantil en el mundo.

**¡Baja el documento sobre las recomendaciones para la UE para detener el trabajo infantil! (disponible sólo en inglés)**

**REVISIÓN 2008 DE OECD WATCH DE LOS PUNTOS NACIONALES Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA OCDE**

*Presentación a la Reunión Anual de los PNC de junio de 2008.*

En su reunión anual de 2007, los PNCs acordaron que el ciclo de implementación 2007/2008 de las directrices de la OCDE debe dar prioridad a la mejora del desempeño de los PNCs. OECD Watch acoge con beneplácito el esfuerzo de la OCDE para revisar las actividades de los PNCs. Esto secunda a la presentación de OECD Watch de su Modelo PNC que fue concebido como una contribución positiva a la mejora de los resultados de los PNCs. El Modelo PNC es el resultado de un amplio proceso de consultas de más de un año entre las diferentes partes interesadas.



**OECD Watch**

**OECD Watch 2008 Review of National Contact Points and the Implementation of the OECD Guidelines**

*Submission to the Annual Meeting of NCPs, June 2008<sup>1</sup>*

**Introduction**

At their 2007 Annual Meeting, NCPs agreed that the 2007/2008 implementation cycle on the OECD Guidelines should give priority to the improvement of NCP performance, and OECD Watch welcomes the effort by the OECD to review NCP activity. This follows the presentation by OECD Watch of its Model NCP which was intended as a positive contribution to the improvement of NCP performance. The Model NCP was the result of a broad, year-long multi-stakeholder consultation process.

Similarly, the G8, in its June 2007 Heiligendamm statement, highlighted the importance of the OECD Guidelines and the need for improving and clarifying the instruments' procedures. And on the opening day of the OECD's 2008 CSR Roundtable, the Secretary General of the OECD, Angel Gurría, acknowledged that NCP performance is 'patchy'. OECD Watch would like to highlight the recent report of Professor John Ruggie, the Special Representative to the UN Secretary General on Human Rights and Business (SRSG) as being of particular significance. One of the key findings in Ruggie's report concerns the governance gaps in global corporate accountability and human rights and in this context he makes specific reference to the potential of the Guidelines while acknowledging the current shortfalls in the implementation procedures. We welcome the decision by the Human Rights Council to extend the Special Representative's mandate which called on him inter alia to make recommendations both for enhancing access to and improving the effectiveness of mechanisms like the OECD Guidelines.

The chorus of high-level voices calling for major improvements in the OECD Guidelines and NCP procedures leaves OECD Watch convinced that this year and the immediate years to come offer a unique opportunity for the OECD, the UN, State governments, the private sector and civil society to collectively participate in putting a process in motion to strengthen global corporate accountability. OECD Watch hopes that the NCPs will take advantage of this opportunity to actively and constructively engage with the Special Representative and the various stakeholders to provide an effective forum and guidance for multinational corporations to identify the persistent shortfalls and gaps in the OECD Guidelines process and to recommend concrete and effective solutions to close the governance gaps.

OECD Watch has received contributions from its members assessing their NCP and their experience with the Guidelines in the 2007/2008 reporting period.<sup>2</sup> Following the Model NCP, OECD Watch has focussed on three key elements that to a large extent decide the effectiveness of the NCP:

1. Structure and oversight
2. Promotion and information, and

<sup>1</sup> This is an advance edited version of OECD Watch's report. It will be revised after the Annual Meeting of the NCPs.  
<sup>2</sup> Contributions were received from members in Australia, Argentina, Brazil, Canada, Czech Republic, Denmark, Germany, India, Netherlands, Norway, Philippines, Peru, Romania, Spain, South Korea, United Kingdom.

www.oecdwatch.org 1

El coro de voces de alto nivel que piden mejoras en las directrices de la OCDE y los procedimientos de los PNCs convence a OECD Watch de que este año y los años inmediatos ofrecen una oportunidad única para la OCDE, las Naciones Unidas, los gobiernos de los Estados, el sector privado y la sociedad civil para conjuntamente participar en la puesta en marcha de un proceso global para fortalecer la rendición corporativa de cuentas.

**¡Baja la propuesta de OECD Watch, desde la perspectiva de la sociedad civil, a la Reunión de los Puntos Nacionales de Contacto 2008. (disponible sólo en inglés)**

**¿ADECUADO PARA EL PROPÓSITO?**

*Revisión 2008 del Punto Nacional de Contacto (PNC) del Reino Unido para las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*

En el contexto de la crisis financiera mundial, grupos de la sociedad civil del Reino Unido y el Congreso de Sindicatos (TUC) piden en el presente informe una regulación más estricta de las empresas y las instituciones financieras. En 2005 los parlamentarios emplazaron al gobierno a que resolviera las deficiencias del PNC del Reino Unido: la entidad de gobierno que se supone debe proporcionar un cierto grado de rendición de cuentas concerniente al medio ambiente y a los derechos humanos de las empresas del Reino Unido que operan en el extranjero. Esto dio lugar a importantes

reformas a los procedimientos del PNC. Sin embargo, las conclusiones de este informe indican que existen problemas considerables y que es necesario hacer más.

**Fit for Purpose?**

**A Review of the UK National Contact Point (NCP) for the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises 2008**



**A report by Rights and Accountability in Development (RAID)**

in association with

**The Corporate Responsibility (CORE) Coalition and**

**The Trades Union Congress (TUC)**

**November 2008**

Patricia Feeney, Directora Ejecutiva de Derechos y Rendición de Cuentas en el Desarrollo (Rights and Accountability in Development, (RAID)) dice: "El gobierno debe actuar ahora para orientar a las empresas que operan en entornos de débil gobernanza o en zonas de conflicto y para fortalecer las provisiones de derechos humanos de las directrices de la OCDE".

Brendan Barber, secretario general del Congreso de Sindicatos, dice: "las empresas británicas que operan en el extranjero tienen que ser capaces de ser responsables de sus impactos sociales y ambientales. Un Punto Nacional de Contacto plenamente consultivo y con los recursos necesarios es parte vital de este proceso. Además esperamos mayor evolución con el fin de garantizar que nuestras empresas operen de forma clara y transparente a lo largo de sus cadenas globales de suministros."

Hannah Ellis, Coordinadora de la Coalición de la Responsabilidad Corporativa (CORE) agregó: "El gobierno debe reconocer las limitaciones inherentes del PNC y estar dispuesto a considerar otras reformas con el fin de proporcionar mecanismos de reparación efectiva para las víctimas de abusos cometidos por las empresas del Reino Unido en otras jurisdicciones".



El gobierno piensa revisar los nuevos procedimientos antes de que finalice el año.

El informe exhibe las habituales y sistemáticas deficiencias de la supervisión gubernamental de la práctica empresarial como consecuencia natural de tres décadas de dogma *laissez faire* y de prácticas voluntarias de responsabilidad social. No obstante, las directrices de la OCDE y sus PNCs constituyen la única instancia de que dispone actualmente la sociedad civil para presentar reclamos sobre las prácticas de las empresas y obtener reparación por los efectos negativos de la actividad de una empresa sobre las partes interesadas y el medio ambiente. Aunque las conclusiones del PNC de un Estado no son judiciales y no pueden imponer sus resoluciones ni sanciones a las empresas por sus prácticas, sí proporcionan cierto grado de rendición de cuentas y contribuyen al cambio de la práctica empresarial.

De esta manera, la sociedad civil debería aprovechar el mecanismo del PNC para denunciar las prácticas comerciales que dejan un rastro negativo. Esto es precisamente lo que las organizaciones no gubernamentales del Reino Unido que prepararon esta evaluación están haciendo con el objeto de aumentar los riesgos para las empresas del Reino Unido por la forma en que realizan sus prácticas empresariales a nivel mundial. En el informe se abordan los problemas que subsisten en la manera en que el PNC del Reino Unido opera y se proponen remedios específicos y otras acciones destinadas a aumentar el costo de realizar fechorías corporativas. Sin duda, la crítica de mayor importancia expresada en este informe se refiere a una debilidad fundamental de este mecanismo de la OCDE: que la promoción de las Directrices de la OCDE sin que éstas sean vinculantes es un ejercicio hueco, y que son necesarios controles más fuertes para garantizar que las inversiones sean sostenibles y responsables, sobre todo en zonas volátiles e inestables del mundo.

El trabajo que estas ONGs del Reino Unido están realizando es un esfuerzo encomiable para presionar a los gobiernos para reducir las fechorías corporativas. Por ello, a pesar de las numerosas lagunas e incoherencias, el PNC del Reino Unido es uno de los más activos en reacción a la presión ejercida por la coalición de ONGs británicas y de los sindicatos que participan en la evaluación del PNC. Su experiencia podría ayudar a la sociedad civil en otros países de la OCDE para hacer un uso eficaz de los PNCs e incrementar los riesgos por las fechorías corporativas de las empresas con sede o activas en su territorio.

[¡Baja el pdf del documento completo aquí!](#)  
(disponible sólo en inglés)

## CALENDARIO DE LA SOCIEDAD CIVIL 2009

- ❖ **Foro Social Mundial 2009**, Belem, Brasil. 27 enero - 1o. febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **El 10º Foro Mundial de la Sociedad Civil, con anterioridad a la 25ª Sesión Especial del Consejo de Administración / Foro Ambiental Mundial a Nivel Ministerial**, Nairobi, Kenia. 14 - 15 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Europa por la Paz. Europa libre de armas nucleares, manifestaciones contra el escudo espacial**, Bruselas, Bélgica. 18 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional sobre la Implementación de la Asignación del Agua Ambiental**, Puerto Isabel, Sudáfrica. 23-26 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Reunión del Norte 2009 del Consejo de Desarrollo de África y Medio Oriente**, Alepo, Siria. 5-8 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia sobre el Cambio Climático, Adaptación y Agua**, Bruselas, Bélgica, 12-13 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Día Mundial de los Derechos del Consumidor 2009**, Internacional, 15 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **5º Foro Mundial del Agua - "Tendiendo puentes para el Agua"**, Estambul, Turquía. 16-22 marzo h 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia CERES 2009: Logrando una economía mundial sostenible**, San Francisco, EUA. 15-16 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **¡5º Congreso Mundial de Educación Ambiental!** Montreal, Canadá. 10-14 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cuarta Conferencia Internacional sobre Desarrollo Sostenible y Planificación**, Chipre. 13-15 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Evaluación de Impactos y Evaluación de Impactos sobre el Bienestar Humano. 29ª Conferencia Anual de la IAIA**. Accra, Ghana. 17-22 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre Empresarial Mundial sobre el Cambio Climático**, Copenhague, Dinamarca. 24-26 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional sobre la Gobernanza, Fraude, Ética y Responsabilidad Social**, Edirne, Turquía. 11-13 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Iberoamérica Hoy: Simposio Internacional sobre la Desigualdad y la Identidad**. Sao Paulo, Brasil. 16 junio 2009. [Lee más](#)

- ❖ **Asociación Internacional para la Ciudadanía, Economía Social y Educación, Octava Conferencia Internacional - La diversidad y el sostenimiento a través de la ciudadanía: cuestiones para la Economía Social y Educadores**. Okanagan, Canadá. 16-19 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **8ª Conferencia Mundial: la Justicia Ambiental y la ciudadanía mundial**. Oxford, Reino Unido. 10-12 julio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Semana Mundial del Agua 2009**, Estocolmo, Suecia. 16-22 agosto 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Civicus: 9ª Asamblea Mundial**. Montreal, Canadá. 28-31 agosto 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Mundial sobre el Clima-3 - la predicción del clima y la información para la toma de decisiones** Ginebra, Suiza. 31 agosto - 4 Septiembre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **8ª Conferencia Internacional sobre la Responsabilidad Social Corporativa**. Ciudad del Cabo, Sudáfrica. 8-10 septiembre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **III Congreso Forestal Mundial**. Buenos Aires, Argentina. 18-25 octubre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Día de Comprar Nada**. En todo el mundo. 28 o 29 noviembre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **4ª Conferencia Internacional "La Tierra desde el Espacio - las soluciones más eficaces"** Moscú, Rusia. 1-3 diciembre 2009. [Lee más](#)

## CALENDARIO CORPORATIVO 2009

- ❖ **La agricultura en África en el siglo 21..** Windhoek, Namibia, 9-10 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **3ª Cumbre Anual sobre el Cambio Climático de Londres, Reino Unido**. 17-18 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **25ª Sesión Especial del Consejo de Administración / Foro Ambiental Mundial a Nivel Ministerial**, Nairobi, Kenia. 16-20 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Aspen para el Capitalismo Sostenible del G-8. Finanzas, productos primarios y el bien común**. Roma Italia. 20-21 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre dl Sostenimiento 2009**. Londres Reino Unido. 25 febrero 2009. [Lee más](#)

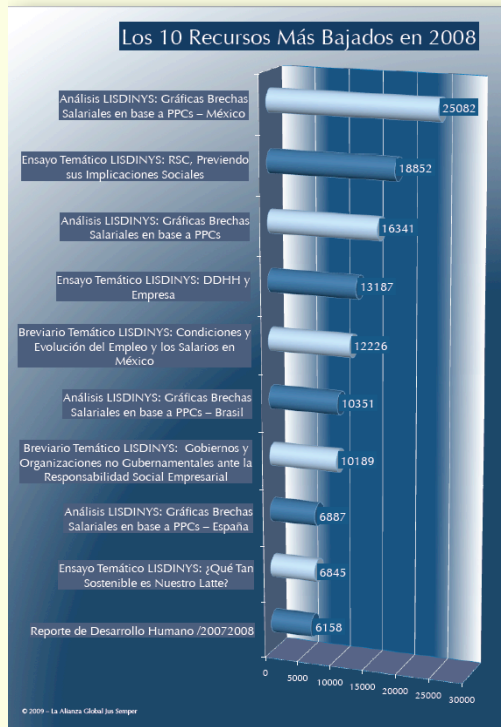
- ❖ **Reunión del Pacto Mundial del Grupo de Trabajo de la Lucha contra la Corrupción.** Nueva York, EUA. 26-27 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **4a Conferencia Mundial sobre Responsabilidad Social.** Vilamoura, Portugal. 26-28 febrero 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Ético de Abastecimiento de América del Norte.** Nueva York, EUA 26-27 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Reunión Anual del Banco Interamericano de Desarrollo 2009.** Medellín, Colombia. 27-31 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Internacional de Ciudadanía Corporativa 2009.** San Francisco, EUA. 29-31 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Responsabilidad Corporativa 2009 - Construyendo un Nuevo Programa Corporativo.** Londres, Reino Unido. 30-31 marzo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **UNESCO: Conferencia Mundial sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible - Entrando a la segunda mitad de la Década de las Naciones Unidas.** Bonn, Alemania. 31 marzo -2 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Segundo Foro de la Alianza de Civilizaciones.** Estambul, Turquía. 6-7 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Económico Mundial sobre Iberoamérica 2009.** Río de Janeiro, Brasil. 14-16 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **2ª Cumbre de cadenas de abastos verdes** Londres, Reino Unido. 21-22 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Reuniones del Grupo del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional 2009.** Washington, EUA. 25-28 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre de Desarrollo Sostenible – Mejores Prácticas en Manufacturas costo-eficientes y pro-ambientales.** Chicago, EUA. 29-30 abril 2009. [Lee más](#)
- ❖ **8ª Cumbre de Negocios Responsables.** Londres, Reino Unido. 11-12 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia Mundial de los Océanos.** Manado, Indonesia. 11-15 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Congreso Mundial de la Agricultura 2009** San Luis, EUA. 18-20 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre Empresarial Mundial sobre el Cambio Climático,** Copenhague, Dinamarca. 24-26 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Triple Balance 2009 – Conferencia de Asia** Tokio, Japón. 28-29 mayo 2009. [Lee más](#)
- ❖ **OIT, 98a Conferencia Internacional del Trabajo.** Ginebra, Suiza. 3-19 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Económico Internacional de las Américas.** Montreal, Canadá. 8-11 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **VII Foro Anual de Redes Locales.** Estambul, Turquía. 9-10 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Económico Mundial sobre África 2009.** Ciudad del Cabo, Sudáfrica. 10-12 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre Mundial del Reporteo de Responsabilidad Corporativa 2009.** Bruselas, Bélgica. 11-12 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia de Negocios y de Desarrollo Sostenible.** Washington, EUA. 16-17 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Foro Económico Mundial de Asia Oriental 2009.** Seúl, Corea del Sur. 18-19 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **OCDE Reunión Ministerial Anual.** París, Francia. 24-25 junio 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Semana Mundial del Agua 2009,** Estocolmo, Suecia. 16-22 agosto 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Reuniones del Grupo del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional 2009.** Estambul, Turquía, 6-7 octubre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Empresas por la Responsabilidad Social – Conferencia Anual.** San Francisco, EUA. 20-23 octubre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **ISR (Inversión Socialmente Responsable) Conferencia Anual.** Tucsón, EUA. 25-28 octubre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Reglamento en los mercados financieros mundiales.** Londres, Reino Unido, 30-31 octubre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Cumbre Asia RSC 2009.** Kuala Lumpur, Malasia. 2-3 noviembre 2009. [Lee más](#)
- ❖ **Conferencia de las Partes 15ª reunión y la Conferencia de las Partes / Reunión de las Partes 5º período de sesiones \_ Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.** Copenhague, Dinamarca. 7-18 diciembre 2009. [Lee más](#)





**LOS VEINTE RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2008**

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2008. 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](#)

[Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs \(12 economías\)](#)

[Valoración Temática LISDINYS: Derechos Humanos y Empresa](#)

[Breviario Temático LISDINYS: Condiciones y Evolución del Empleo y los Salarios en México](#)

[Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)

[Breviario Temático LISDINYS: Gobiernos y Organizaciones no Gubernamentales ante la RSE](#)

[Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España](#)

[Valoración Temática LISDINYS: ¿Qué tan Sostenible es Nuestro Latte?](#)

[Informe de Desarrollo Humano 2007/2008](#)

[Promoviendo un marco europeo para la RSC. Libro Verde \(2001\)](#)

[Ensayo Temático LISDINYS: ONGs y RSC en Iberoamérica](#)

[Breviario Temático LISDINYS: El Intercambio Desigual](#)

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

[Ensayo Temático LISDINYS: El Asalto Neo-Capitalista en México](#)

[Ensayo Temático LISDINYS: El Poder del Consumidor en la Lógica del Mercado](#)

[Comentario Temático LISDINYS: RSC y las Normas de Derechos Humanos de la ONU](#)

[Ensayo Temático LISDINYS: El Futuro de la RSC Reflejará el Estado de la Sociedad](#)

[Breviario Temático LISDINYS: RSE Aspectos Incluidos y Exclusiones Relevantes. Una Normativa Mínima para Entorno Mexicano](#)

[Ensayo Temático LISDINYS: Salarios Dignos: El Eslabón Perdido del GRI](#)



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

Un salario digno es, universalmente, el elemento más importante en el logro del derecho de todos a una vida digna y a la erradicación de la pobreza. En relación a la responsabilidad social de las empresas, una corporación o entidad organizacional que emplee a personas, independientemente del tamaño o el giro, pública o privada, no puede ser considerada como 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.

*Un pensamiento final*

Boletín LISDINYS © 2009 – una publicación  
periódica en línea/digital de La Alianza Global  
Jus Semper

Portal en red: [www.jussemp.org/](http://www.jussemp.org/)  
Correo-e: [informa@jussemp.org](mailto:informa@jussemp.org)

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

[syg@jussemp.org](mailto:syg@jussemp.org)



**Si todavía no eres miembro de nuestra  
Comunidad-e, por favor pulsa aquí para  
enrolarte en ella para recibir nuestro boletín.**

Si estás suscrito y no deseas continuar  
recibiendo nuestro boletín, sólo envíanos un  
correo-e poniendo en el asunto "no suscripción"  
[nosuscrip@jussemp.org](mailto:nosuscrip@jussemp.org)

