



# BOLETÍN LISDINYS

La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS)

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

LO MÁS DESTACADO

Boletín LISDINYS – Primavera 2015

**SALARIOS DIGNOS EN LA TRANSICIÓN DE PARADIGMA – El reto imperativo de trascender el mercado.** Establecer un entorno de salarios dignos sostenible depende trascender el mercado con todas sus implicaciones sociales, democráticas y ecológicas. **Página 2**

**EL HUMOR NEGRO DE GEORGE KELL – La acción letal del poder económico transnacional intenta vanamente disimularse bajo el manto del Pacto Mundial.** **Página 3**

**Nueva actualización 2013 de valoración de brecha de salario digno real para todos los empleados en manufactura en 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Sudcorea, Singapur, Brasil, Australia y México) y EUA.** Nuestro análisis anual (1996 – 2013), para 9 economías desarrolladas y 3 "emergentes", de brechas salariales en términos de PPCs. **Página 3**

**Nueva Valoración de Brecha del Tipo Salarial para Argentina 1996-2013** A pesar de alta inflación y de devaluaciones monetarias desde 2010, los salarios reales crecieron poderosamente en dólares EUA. Esto permitió que los salarios manufactureros ganaran cuatro puntos en su Índice de Homologación (Idx-Hm), hasta llegar a 56 en 2013, el mayor registrado en 18 años. **Página 3**

**México: Brecha de salario real digno real (1996-2013) para todos los empleados en manufactura.** Nada ha cambiado a menos que haya sido para empeorar. El Estado mexicano, permanentemente impugnado por la legitimidad de sus elecciones en 2006 y 2012, corrobora año tras año su vocación como violador consuetudinario de los derechos labores de sus ciudadanos. **Página 4**

**Brasil: Brecha de salario real digno (1996-2013) para todos los empleados en manufactura.** Los tipos salariales por hora en el sector manufacturero para 2013 apenas mejoraron en su índice de homologación con los salarios equivalentes EUA debido a una pronunciada devaluación de su moneda, a pesar del incremento continuo de los salarios reales desde 2010. **Página 5**



**España: Brecha de salario real digno (1996-2013) para todos los empleados en manufactura.** Desde la perspectiva europea, sólo ocho economías progresaron en 2013 respecto a 2012, mientras España y otras nueve no cambiaron. ....5

**Aequus Índices. Homologación de Salarios Dignos en el sector manufacturero – El indicador más relevante de nuestro trabajo expone el tamaño de la brecha o la ventaja que los salarios reales tienen sobre los salarios de los trabajadores equivalentes de EUA para 33 países.** ....5

**Tabla T5: 1996 - 2013: Brecha de Salario Digno Real para 12 economías en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.** ....6

**Tabla T5: 1996 - 2013: Brecha de Salario Digno Real para economías europeas en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.** .....6

**Tabla T5: 1996 - 2013: Brecha de Salario Digno Real para economías de Asia y Oceanía en términos PPC respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.** .....6

**Tabla T5: 1996 - 2013: Brecha de Salario Digno Real para las cuatro mayores economías de América (Canadá, Brasil, México y Argentina) – en términos PPC – respecto a EUA para todos los empleados en manufactura.** .....6

### CENTRO DE RECURSOS

**Informe Global Sobre Salarios 2014-2015 de la OIT – En las economías emergentes el**

crecimiento salarial se ha desacelerado en 2013 respecto a 2012. En las economías desarrolladas los salarios permanecieron estancados en 2012 y 2013, y en varios países se mantuvieron por debajo de su nivel en 2007. Estas tendencias causan preocupación.....7

**El Remedio Sigue Siendo Cosa Rara.** Quince años de análisis de casos de los Puntos Nacionales de Contacto y de su contribución a la conducta empresarial responsable. Un informe de OECD Watch (sólo en inglés).....7

**Los Diez Recursos más Bajados en 2014. Los Principales Recursos Internos y Externos Bajados de Nuestro Portal Durante 2014.** .....8

**Un Pensamiento Final.....8**

**SALARIOS DIGNOS EN LA TRANSICIÓN DE PARADIGMA – El reto imperativo de trascender el mercado**

*El salario digno es un derecho humano a pesar de que la mayoría de los gobiernos no lo reconocen como tal. La mayoría de los trabajadores del mundo siguen ganando menos que un salario digno por su trabajo. Vivir con un salario miserable es un desafío mundial de proporciones inmensas, que afecta el bienestar de millardos en todo el mundo y obstaculiza las perspectivas de crear sociedades justas y sostenibles. Aunque tenemos que esforzarnos en transformar el sistema y trascender el mercado, a través de una transición sistémica, el derecho a un salario digno debe ser reconocido en sí mismo, al margen del sistema imperante. Trascender el paradigma dominante de mercadería es esencial no sólo por su incompatibilidad con los derechos humanos básicos, sino porque el mercado no puede sostener el crecimiento sin límites sin violar los límites ecológicos. Lograr esto requiere la construcción de un nuevo entorno de real democracia, arraigado en la convivencia armónica de las personas y el planeta.*



**Salarios Dignos en la Transición de Paradigma**

El Reto Imperativo de Trascender el Mercado

Álvaro de Regil Castilla

*El salario digno es un derecho humano a pesar de que la mayoría de los gobiernos no lo reconocen como tal. La mayoría de los trabajadores del mundo siguen ganando menos que un salario digno por su trabajo. Vivir con un salario miserable es un desafío mundial de proporciones inmensas, que afecta el bienestar de millardos en todo el mundo y obstaculiza las perspectivas de crear sociedades justas y sostenibles. Aunque tenemos que esforzarnos en transformar el sistema y trascender el mercado, a través de una transición sistémica, el derecho a un salario digno debe ser reconocido en sí mismo, al margen del sistema imperante. Trascender el paradigma dominante de mercadería es esencial no sólo por su incompatibilidad con los derechos humanos básicos, sino porque el mercado no puede sostener el crecimiento sin límites sin violar los límites ecológicos. Lograr esto requiere la construcción de un nuevo entorno de real democracia, arraigado en la convivencia armónica de las personas y el planeta.*



*El salario digno es un derecho humano a pesar de que la mayoría de los gobiernos no lo reconocen como tal. La mayoría de los trabajadores del mundo siguen ganando menos que un salario digno por su trabajo. Vivir con un salario miserable es un desafío mundial de proporciones inmensas, que afecta el bienestar de millardos en todo el mundo y obstaculiza las perspectivas de crear sociedades justas y sostenibles. Aunque tenemos que esforzarnos en transformar el sistema y trascender el mercado, a través de una transición sistémica, el derecho a un salario digno debe ser reconocido en sí mismo, al margen del sistema imperante. Trascender el paradigma dominante de mercadería es esencial no sólo por su incompatibilidad con los derechos humanos básicos, sino porque el mercado no puede sostener el crecimiento sin límites sin violar los límites ecológicos. Lograr esto requiere la construcción de un nuevo entorno de real democracia, arraigado en la convivencia armónica de las personas y el planeta.*

© Alianza Global 2014. ISBN 978-95-10-00000-0. 1 de 11

La premisa de este trabajo es que el salario digno es un requisito previo para una vida digna y segura. Una remuneración por trabajo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del hogar de alimentos, vivienda, ropa, salud, educación, transporte y ocio. Tanto el salario digno como la preservación del medio ambiente son componentes esenciales de un futuro justo y sostenible. El actual sistema basado en el mercado, donde la pobreza, la desigualdad y la degradación del medio ambiente se consideran aceptables e inevitables, no puede ser compatible con la equidad y los principios intergeneracionales que se encuentran en la médula del desarrollo sostenible.

El salario digno es un elemento esencial de la verdadera práctica democrática para defender los derechos y las responsabilidades inherentes al contrato social. La responsabilidad primordial de un gobierno verdaderamente democrático es procurar y proteger el bienestar económico y social de todos los miembros de la sociedad. Los ciudadanos acceden a delegar ciertos poderes al gobierno a cambio de que el gobierno tome las debidas provisiones para las necesidades básicas, los bienes públicos y el respeto y la protección de todos los derechos ciudadanos. Por el contrario, los ciudadanos tienen la responsabilidad y el interés personal de participar activamente en el proceso democrático e involucrarse en la cosa pública para proteger y mejorar el bienestar general de la comunidad. Pero si los trabajadores no son remunerados con el ingreso necesario para satisfacer todas las necesidades básicas de sus familias, quedan excluidos de participar como ciudadanos en la vida democrática de sus países. Ya que a diario tienen que luchar por apenas sobrevivir, se ven automáticamente excluidos del ámbito ciudadano, el ágora. Por ello, los gobiernos verdaderamente democráticos tienen, antes que nada, la responsabilidad fundamental de garantizar un entorno que ofrezca remuneraciones salariales conforme a la dignidad humana. Sin tal acuerdo, las instituciones democráticas no pueden florecer y la confianza y la rendición de cuentas, los pilares del contrato social, no aflorarán. Hoy en día, aunque la mayoría de los países disfrutan, al menos nominalmente, de gobiernos democráticos, importantes segmentos de trabajadores en el Centro (las principales economías del capitalismo global) y la gran mayoría de los trabajadores de la Periferia (los llamados mercados emergentes y el resto del mundo en desarrollo) aún no perciben un salario digno. A pesar del reconocimiento histórico del salario digno como un derecho humano en el derecho internacional, éste aún no se ha materializado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son claros al respecto: artículo 23 de la DUDH, párrafo (2) "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual"; y párrafo (3) "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". Las sociedades no pueden ser sostenibles en un sistema global a menos que los individuos estén facultados para vivir una vida digna a través de la utilización de sus capacidades. Del mismo modo, la Agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica al trabajo decente como esencial para eliminar la pobreza: "En un período relativamente corto de tiempo, [el trabajo decente] ha dado lugar al consenso internacional de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos claves para lograr la reducción de la pobreza".

El logro de un salario digno universal depende de nuestra capacidad de trascender el paradigma

centrado en el mercado actual sustituyéndolo por un modelo que encarne los principios de justicia social, real democracia, y la sostenibilidad ecológica. Trascender el mercado a su vez depende de la construcción del nuevo paradigma para el sostenimiento de la gente— en el contexto de la justicia social—y el planeta—en el contexto de la conservación equilibrada del medio ambiente. Para transitar hacia el nuevo paradigma, primero debemos construir una nueva arquitectura social de real democracia. De este modo, establecer el entorno de salarios dignos como el estándar universal futuro está anclado en dos premisas primordiales: (1) la construcción de un nuevo entorno de real democracia, y (2) la construcción del nuevo paradigma de la gente y el planeta, en el que el salario digno sería una norma fundamental de su sostenibilidad. Trascendiendo el mercado proporciona el cambio radical de paradigma para construir nuestro nuevo edificio de real democracia a través de una transición sistémica, como la visión presentada en la Iniciativa de la Gran Transición.<sup>24</sup> Este edificio supone una nueva concepción completamente nueva de la vida y de nuestro papel como miembros individuales de la nueva sociedad. El salario digno—como un elemento medular del nuevo paradigma—se convertiría en la norma de todas las compensaciones laborales, con una talla jurídicamente vinculante reconocida en las leyes nacional y el derecho internacional.

En suma, la homologación gradual de salarios es un imperativo ecológico y también una responsabilidad moral. Sin embargo, establecer un entorno de salarios dignos sostenible depende de trascender el mercado con todas las implicaciones sociales, democráticas y ecológicas previamente abordadas. Desde luego, no habría un sólo nivel de remuneración de salario digno para todos los trabajadores. La naturaleza humana siempre producirá diferentes niveles de compensación para diferentes grados de capacidad intelectual y destreza física. No obstante, las dramáticas diferencias en remuneración entre los niveles superior e inferior de los trabajadores, a menudo superiores a proporciones de 200 a 1, darían paso a una mayor equidad salarial y participación de la riqueza. Los salarios dignos nunca se equipararán a igualdad de salarios. Pero el abismo entre máximo y mínimo se reduciría dramáticamente, de tal forma que todos los salarios serían por lo menos salarios dignos sostenibles, algo muy lejos de las condiciones actuales. De esta forma, el salario más bajo siempre garantizará un nivel de vida sostenible propio de la dignidad humana, haciendo siempre del salario mínimo un salario digno sostenible—con la renta básica complementándolo al garantizar a todos los individuos sus necesidades básicas. Cualquier cosa menor presagiaría un futuro de crecientes conflictos entre los que tienen y los que no tienen; cuyas expresiones están surgiendo en todo el mundo con cada vez mayor, y ominosa, frecuencia. Si lo conseguimos, estaríamos abordando dos piedras angulares del verdadero sostenimiento: reducciones drásticas de la pobreza y de nuestra huella ambiental. Si fracasamos, los trabajadores seguirán teniendo derecho a exigir un salario digno bajo las mismas estructuras

insostenibles de uso de energía y de producción de residuos, aún si provocamos nuestra propia desaparición. Evidentemente, tenemos que seguir trascendiendo al mercado mediante la construcción de un nuevo paradigma en el que el salario digno se convertiría en la norma universalmente reconocida.

**Baja la valoración sobre los salarios dignos en la transición del paradigma aquí!**

◆-----◆  
**EL HUMOR NEGRO DE GEORGE KELL**



**El humor negro de George Kell**

Alejandro Teitelbaum\*

El 28 de agosto último, Interpress Service (IPS) publicó en su Ejecutivo del Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas, afirmando en un artículo con el título "El futuro depende del pacto mundial entre las empresas y la sociedad": "¿Podemos imaginar el día en que una masa crítica de empresas invierta en un mundo mejor? ¿En que apuesta al valor a largo plazo, no solo en términos económicos, sino también sociales, ambientales y éticos? Hace más de una década, confianza que está en marcha un movimiento mundial".<sup>1</sup>

Después del artículo continuaba con una verdadera oda a las grar humanidad de todos los males.

Recientemente George Kell, Director Ejecutivo del Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas, afirmaba en un artículo con el título "El futuro depende del pacto mundial entre las empresas y la sociedad": "¿Podemos imaginar el día en que una masa crítica de empresas invierta en un mundo mejor? ¿En que apuesta al valor a largo plazo, no solo en términos económicos, sino también sociales, ambientales y éticos? Hace más de una década era difícil de imaginar, pero ahora podemos decir con confianza que está en marcha un movimiento mundial"

Alejandro Teitelbaum, uno de los analistas más experimentados y de más larga trayectoria mundial sobre el tema de la responsabilidad social de las empresas responde: "La acción letal del poder económico transaccional en todos los órdenes intenta vanamente disimularse -entre muchos otros medios ideológicos, culturales y propagandísticos- bajo el manto (cada vez más agujereado) del Pacto Mundial, cuyo Director Ejecutivo es candidato al Premio Pinocho del desarrollo sostenible, que se otorga a quienes más se destacan en la recuperación de la idea del desarrollo sostenible para fines radicalmente opuestos."

**Baja el documento completo sobre el humor negro de George Kell aquí!**

◆-----◆  
**NUEVA ACTUALIZACIÓN 2013 DE VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA (12 ECONOMÍAS Y EUA).**

*Nuestro análisis anual 1996-2013 de brechas salariales en términos PPC, para 9 economías desarrolladas y 3 "emergentes*



Desde la perspectiva de homologación, entre los países de Asia Oriental, Sudcorea experimentó fuerte progreso en su Idx-Hm entre 1996 y 2013. Sudcorea ha conseguido un progreso notable en la homologación de su brecha de salario digno con los salarios equivalentes de EUA, mejorando su Idx-Hm de 48 en 1996 a 72 en 2013, por delante de cada país de la región y registrando su mejor índice histórico. Japón ha mejorado más gradualmente; no registró cambio en 2013, y está por detrás de Sudcorea desde 2012. Singapur también está en mucha mejor posición que en 1996; empero, mientras que entre 2010 y 2012 ganó cinco puntos, una pequeña caída en los salarios nominales en moneda local en 2013 provocó una pronunciada pérdida de tres puntos en su Idx-Hm.

En total, nueve de los doce países de esta valoración están mejor en 2013 que en 1996, con las economías de Asia Oriental y Australia registrando las mayores ganancias en sus tipos salariales. Sudcorea es el único país en la región, y entre los 31 países incluidos en nuestras evaluaciones desde 1996, que ha reducido sistemáticamente su brecha de salario digno con los salarios equivalentes EUA. Por el contrario, Canadá está cerca de su punto más bajo en 2013, mientras que el Reino Unido está en su punto más bajo desde 1996. Alemania sigue recuperándose, mas todavía está muy distante de su mejor posición y de su Índice de homologación (Eq-Idx) de 1996. Seis de las doce economías registraron una ganancia en su Eq-Idx, con siete de las doce registrando su

mejor posición en 2013 para el período de dieciocho años.

Sudcorea experimentó fuertes reducciones de las brechas de sus tipos salariales entre 1996 y 2013. Sudcorea registró en 2013 su menor brecha del tipo salarial (28%), la mayor mejoría entre todas las demás economías, bajando de la brecha de 52% registrada en 1996. Japón también está en su brecha de tipo salarial más baja, mas sin cambio entre 2012 y 2013. Singapur registró su menor brecha de tipo salarial (28%) en 2008 pero ésta ha aumentado desde entonces y es ahora de 32%.

El Reino Unido ha ido perdiendo terreno desde su mejor posición en el '06 (14%) y para 2013 su brecha de 30% se había más que duplicado. Esta es la mayor brecha salarial registrada por el Reino Unido en todo el periodo de 18 años. La brecha de tipo salarial de Canadá se ha estancado desde 2008 casi sin cambio y está ahora en el mismo nivel de 2002 y muy lejos de su mejor brecha del tipo salarial de 10% de 1996. Australia ha logrado seguir reduciendo su brecha del tipo salarial desde 2010, registrando su menor brecha de 12%.

Entre los países de la zona euro, a pesar del crecimiento del costo de vida PPC en los cuatro países, Alemania e Italia todavía lograron reducir sus brechas de los tipos salariales en 2013 respecto a 2012, mientras que Francia y España no registraron cambio alguno en el mismo periodo.

La brecha del tipo salarial de Brasil no cambió, a pesar de su política de apreciación del salario mínimo, debido a la fuerte devaluación de su moneda, pero logró mantener su menor brecha desde 1996 de 65%. México continúa virtualmente sin cambio desde 1996, con la mayor brecha salarial (74%) de las doce economías en esta valoración.

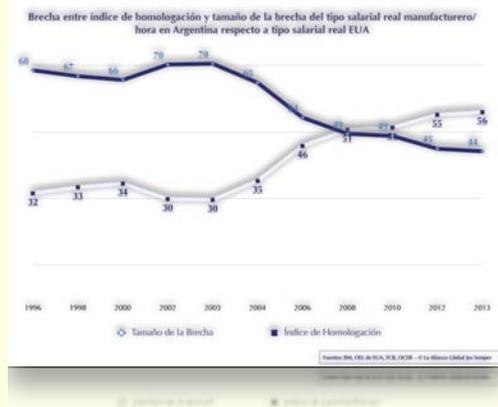
**Baja el archivo pdf con las brechas salariales para 12 economías (Alemania, Francia, Italia, R.U., España, Japón, Sudcorea, Singapur, Brasil, Australia, Canadá y México) aquí.**

◆-----◆  
**NUEVA VALORACIÓN DE BRECHA DE TIPO SALARIAL PARA ARGENTINA 1996-2013**

*A pesar de alta inflación y de devaluaciones monetarias desde 2010, los salarios reales crecieron poderosamente en dólares EUA. Esto permitió que los salarios manufactureros ganaran cuatro puntos en su Índice de Homologación (Idx-Hm), hasta llegar a 56 en 2013, el mayor registrado en 18 años.*

Tras el colapso económico de Argentina en el inicio del siglo, la política económica hizo de la recuperación de los salarios reales de todos los sectores un elemento esencial de su recuperación; lo contrario de lo que

prácticamente todos los gobiernos hacen después de un colapso económico con alta inflación y una enorme devaluación. Los salarios nominales crecieron anualmente en promedio 26,3% en moneda local, 18,2% en dólares EUA, con los salarios reales PPC en dólares promediando una tasa anual de 9,4% para el período 2003-2013. Como resultado, los salarios reales en el sector manufacturero no sólo se han recuperado sino que casi han duplicado su posición de homologación en el punto más bajo en el período 2002-2003 respecto a los salarios EUA equivalentes.



Los salarios nominales de Argentina aumentaron 119,1% en moneda local, 56,4% en dólares y 13,9% en términos reales PPC desde 2010. El peso argentino se depreció 28,7% desde 2010, mientras que el indicador PPC aumentó 37,4%, pasando de \$0,72 a \$0,98, o alrededor de 98% del costo de vida en los EUA (ver tabla T5, página 26). El cálculo de PPC incorpora el "Billion prices project" del MIT, que actualmente es el mejor estimado de la inflación real de Argentina –estimada en 24,02% en 2011 y 25,98% en 2012 y 23,3% en 2013. Utilizamos este estimado debido a que el INDEC, la entidad oficial argentina de estadísticas responsable de esta medida, ha subestimado consistentemente la inflación real argentina en más del 50%. No obstante, el muy poderoso crecimiento de los salarios manufactureros argentinos en moneda local, desde 2010, más que superó el fuerte crecimiento de la PPC impulsada por la inflación (119,1% versus 96,6%). Por ello, a pesar de la alta inflación y de la devaluación de la moneda desde 2010, los salarios reales crecieron con fuerza en dólares 13,9%.

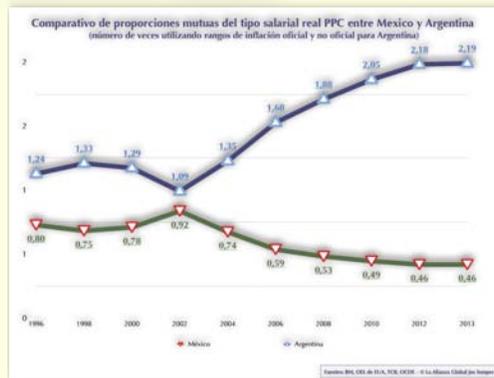
El reto con el fin de sostener su actual política de revalorización salarial es controlar a todas las presiones de una diversidad de actores nacionales y extranjeros. El futuro de los salarios argentinos y su participación en el ingreso depende de la decisión del gobierno de rechazar los intereses depredadores de los "barones ladrones" tenedores de bonos, así como del control de la inflación, que obstinadamente continúa en niveles elevados, lo que obligó a devaluar drásticamente la moneda en un 50% desde 2012, y en reanudar un crecimiento económico saludable de no menos de 2,5%.

Partiendo del supuesto de que el gobierno de Argentina continuará considerando a la apreciación de los salarios reales como un elemento fundamental de su política económica, las dos proyecciones incluidas en este análisis muestran claramente que la Argentina puede lograr una homologación de salarios dignos en el sector manufacturero en doce años o menos si es capaz de controlar la inflación y generar un crecimiento económico mínimamente significativo, como se indica en los criterios aplicados en ambas proyecciones. Desde luego, la probabilidad de reducción de la inflación a por lo menos una media de 15% y de una media de PIB anual de al menos 2,5%, depende en gran medida de neutralizar con éxito la presión de los fondos buitres en particular y de los mercados financieros internacionales en general, de encontrar fuentes alternativas de financiación, como los BRICS, de la ampliación de sus mercados de exportación y de la diversificación de sus fuentes de importación, especialmente con China y Rusia. Si la inflación no se reduce a menos de la mitad de su nivel actual (+30%), la apreciación de los salarios reales no podrá sostenerse. De hecho, como podemos observar en ambas proyecciones, utilizando los últimos datos de inflación disponibles, es muy probable que los salarios reales pierdan algo de terreno en 2014 y comienzan a recuperarse en 2015, a menos que los salarios nominales crezcan por encima del 30%, un ritmo imposible de sostener sin alimentar aún más la inflación.

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

**MÉXICO: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL (1996-2013)**

*Nada ha cambiado a menos que haya sido para empeorar. El Estado mexicano, permanentemente impugnado por la legitimidad de sus elecciones en 2006 y 2012, corrobora año tras año su vocación como violador consuetudinario de los derechos labores de sus ciudadanos.*



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

Año con año la política de Estado mantiene los salarios reales en su peores niveles al impedir aumento alguno por arriba de la inflación, después de haber pulverizado consistentemente el valor real de los salarios de los trabajadores manufactureros desde 1980. Esto es posible porque el índice de precios al consumidor (IPC) de los bienes básicos que consumen las familias trabajadoras es mucho mayor que el IPC para toda la economía. Esta tendencia de erosión salarial es muy consistente con los nuevos datos, que ahora reportan los salarios para todos los empleados en manufactura desde 1996. El índice de homologación 2012, en particular (26), es por igual un punto superior a su índice más bajo y a su índice más alto en los últimos diecisiete años; por lo que básicamente no se ha movido, a contracorriente de lo que sucede en la mayoría de los países, los cuales han mostrado marcadas mejorías en sus homologaciones.

El futuro de los salarios mexicanos es total y absolutamente ominoso a menos que la sociedad remueva del poder a quienes han impuesto un Estado mafioso e imponga a un gobierno ciudadano de real democracia. Año con año la política gubernamental es de contención o de mayor erosión salarial, además de haber desatado la política de represión de los derechos de libertad sindical y de sindicación y organización colectiva. En contraposición a lo que los medios corporativos gustan de proyectar, el empobrecimiento profundo de los mexicanos es un hecho incontrovertible. Esta perspectiva es la misma aquí expresada en informes previos desde 2007 porque el despojo, la depredación y la

deliberada pauperización –como política de Estado– continúan profundizándose.

En suma, más de tres décadas de depredación capitalista en México exhibe, con contundencia, una política gubernamental – desde el escaparate de los tipos salariales manufactureros– de perverso y premeditado empobrecimiento y explotación de la mano de obra mexicana, porque la única política de Estado del Estado mafioso es gobernar en beneficio del bienestar de los inversionistas institucionales domésticos y extranjeros y de sus empresas. Así las cosas, mientras las actuales cúpulas en el poder permanezcan en control, la profundización de la pauperización de los mexicanos está más que garantizada, de tal forma que la probabilidad de que el cierre de la brecha de salario digno en México se materialice, en el muy razonable plazo de treinta años, es actualmente de cero.

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

### BRASIL: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL (1996-2013)

*Los tipos salariales por hora en el sector manufacturero para 2013 apenas mejoraron en su índice de homologación con los salarios equivalentes EUA debido a una pronunciada devaluación de su moneda, a pesar del incremento continuo de los salarios reales desde 2010*

El mayor obstáculo para sostener el cierre de la brecha del tipo salarial es el dramático aumento del costo de vida PPC. De hecho, en 1996 el costo de vida PPC para consumo privado fue \$0,94 dólares o 94% del costo de vida EUA. Luego, en el punto más profundo de la recesión brasileña, el PPC se había reducido a \$0.41 en 2002. Sin embargo, la recuperación de Brasil ha hecho al coste de vida extremadamente caro otra vez, al punto de que en 2011 Brasil se había vuelto tan caro como los EUA, con un costo de vida PPC de \$0,99 o 99% del costo de vida EUA, para luego caer a \$0,83 en el 2013. Cuanto mayor sea la PPC, mayor será el tipo salarial homologado necesario. Si la PPC es el 99% de la de EUA, entonces el tipo salarial nominal brasileño requerido en dólares estadounidenses, para ser totalmente homologado con el tipo salarial EUA, debe ser el 99% del tipo salarial EUA. Si la inflación es mayor que en EUA, la PPC crecerá y viceversa. Los tipos de cambio tienen un efecto directo en la PPC, pero no en la homologación. Como se ha explicado anteriormente, la PPC es el tipo de conversión de moneda que homologa el poder adquisitivo de las distintas monedas. Por lo tanto, actúa como el tipo de cambio efectivo estimado utilizado para reflejar el costo de vida real de un país determinado. El factor que afecta más directamente a la PPC es el INPC (inflación).

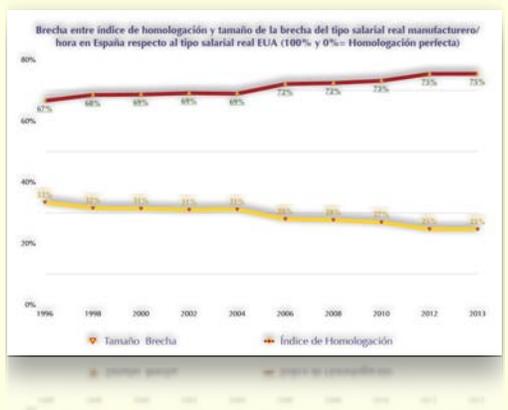
Para que Brasil reduzca de manera constante su brecha de salario digno para homologar los salarios reales con los de sus contrapartes estadounidenses para todos los empleados en la industria manufacturera, se tiene que poner a la inflación bajo control (por debajo del 5%) y seguir aumentando los salarios nominales por encima de las tasas de inflación. Al mismo tiempo, Brasil debe recuperar su impulso y volver a altas tasas de crecimiento económico del PIB anual de al menos 4 a 5%. Entre 2002 y 2005 Brasil promedió un PIB de 3,05%; para el período 2006-10 promedió un crecimiento del PIB de 4,5%, pero entre 2011 y 2013 promedió un crecimiento del 2,14%, y la previsión para 2014 es de una caída de 0,3%. Será cada vez más difícil continuar mejorando su índice de homologación con los salarios equivalentes de EUA, a menos que reanude su crecimiento económico y mantenga sometida a la inflación.

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

### ESPAÑA: VALORACIÓN DE BRECHA DE SALARIO DIGNO REAL(1996-2013)

*Para situar en perspectiva europea la posición de los tipos de salario digno de España, sólo ocho economías progresaron en 2013 respecto a 2012, mientras España y otras nueve no cambiaron. Irlanda, Grecia y el Reino Unido ampliaron sus brechas de salario digno con los salarios equivalentes EUA*

Como en previos informes, a pesar de la drástica depresión de la economía española inducida por el gobierno –con el ulterior y no obstante evidente motivo de imponer la privatización de su Estado de Bienestar– el resultado del proceso planificado de convergencia de España con las principales economías de la UE continuó en 2013. Empero, aunque el índice de homologación (Idx-Hm) de los tipos salariales en España para todos los empleados en el sector manufacturero no cambiaron respecto al año previo, está convergiendo porque el Idx-Hm del Reino Unido es inferior al español desde 2010, y sigue quedándose atrás (75 vs 70). El Idx-Hm de Francia tampoco cambio y los de Alemania e Italia apenas mejoraron.



El hecho de que Idx-Hm de España no haya cambiado en 2013, es un reflejo directo de la política deliberada de la UE de deprimir la participación salarial en el ingreso en beneficio de los empresarios, de sus accionistas y de los inversores financieros en la UE. En efecto, los tipos salariales para los que se emplean en Europa se están estancando. En 2013, dieciséis de las veintinueve economías incluidas en la evaluación experimentaron progreso en la homologación de salarios dignos (Eq-Idx) respecto a 2010. Holanda no tuvo cambio, mientras que Irlanda, el Reino Unido y Grecia aumentaron su brecha. Sin embargo, respecto a 2012, sólo ocho economías registraron mejora en su Idx-Hm en 2013, mientras que España y otras nueve no tuvieron cambio y, una vez más, Irlanda, el Reino Unido y Grecia registraron un ensanchamiento de su brecha de salario digno con los salarios equivalentes EUA.

En resumen, la crisis sistémica del capitalismo ha servido para producir un nuevo asalto contra los derechos laborales y el Estado de Bienestar en España y en toda la Unión Europea, convirtiendo a ésta en una fábrica productora neta de legiones de personas que están conformando a la nueva clase social del capitalismo, el precariat.

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

### AEQUUS ÍNDICES. HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DIGNOS EN EL SECTOR MANUFACTURERO

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

Desde un principio, LISDINYS desarrolló su índice de homologación de salarios dignos, que mide lo cerca que los salarios reales de los trabajadores manufactureros, en un país específico, están de los de los trabajadores equivalentes en EUA, en términos de paridad de poder de compra (PPC). El índice "Aequus Índice", latín para "igual" o "equilibrado", expone ya sea el tamaño de la brecha o, en algunos países, la ventaja en compensación que los salarios reales tienen sobre los salarios de trabajadores equivalentes en EUA.

El índice para todos los empleados en el sector manufacturero data, dependiendo del país, de 1996, y, excepto para India y China, compara el año cota con 2013 y continuará siendo actualizado anualmente. Los datos salariales para India y China se encuentran actualmente disponibles para los periodos 1999-2010 y 2002-2012 respectivamente. Empero, se aconseja una dosis cautelosa con los datos para India y China por no ser plenamente comparables con los demás países por ciertas

inconsistencias en la metodología. Sin embargo, ya que en ambos casos la BLS argumenta que esto no afecta sustancialmente los estimados salariales, sí se pueden realizar comparaciones aproximadas; razón suficiente para incluirlos en nuestro Aequus Índice.

En total, nueve de los doce países de esta valoración están mejor en 2013 que en 1996, con las economías de Asia oriental y Australia registrando las mayores ganancias en sus tipos salariales. SudCorea es el único país en la región, y entre los 31 países incluidos en nuestras evaluaciones desde 1996, que ha reducido sistemáticamente su brecha de salario digno con los salarios equivalentes EUA. Por el contrario, Canadá está cerca de su punto más bajo en 2013, mientras que el Reino Unido está en su punto más bajo desde 1996. Alemania sigue recuperándose mas todavía está muy distante de su mejor posición y de su Índice de homologación (Eq-Idx) de 1996. Seis de las doce economías registraron una ganancia en su Eq-Idx, con siete de las doce registrando su mejor posición en 2013 para el período de dieciocho años.

**Aequus Index - Living-wage equalisation index**  
 2012 ranking of living wage equalisation in purchasing power parity terms (PPP or price conversion) - 33 countries - for all employees in the manufacturing sector (employees and production-line workers combined, based on final hourly compensation cost)

Year	1996		2012	
	Monthly nominal wage index	Real wage PPP equalisation index	Monthly nominal wage index	Real wage PPP equalisation index
United States (benchmark)	100	100	100	100
1 Germany	1996: 148	117	2012: 128	119
2 Belgium	1996: 146	119	2012: 146	117
3 Norway	1996: 122	83	2012: 128	102
4 Sweden	1996: 123	81	2012: 140	99
5 France	1996: 124	95	2012: 112	97
6 Austria	1996: 125	108	2012: 116	96
7 Switzerland	1996: 158	97	2012: 162	92
8 Netherlands	1996: 97	95	2012: 113	90
9 Italy	1996: 93	65	2012: 96	87
10 Finland	1996: 111	78	2012: 119	84
11 Denmark	1996: 103	78	2012: 136	84
12 Australia	1996: 86	79	2012: 134	84
13 Ireland	1996: 75	65	2012: 107	81
14 Canada	1996: 83	89	2012: 103	80
15 United Kingdom	1996: 79	77	2012: 88	77
16 Spain	1996: 69	48	2012: 75	73
17 South Korea	1996: 42	40	2012: 58	72
18 Japan	1996: 100	79	2012: 99	62
19 Argentina	1996: 33	32	2012: 53	55
20 Singapore	1996: 33	44	2012: 68	55
21 New Zealand	1996: 54	53	2012: 69	54
22 Greece	1996: 56	59	2012: 54	51
23 Czech Rep.	1996: 15	31	2012: 34	39
24 Slovakia	1996: 12	27	2012: 32	39
25 Estonia	2000: 10	22	2012: 29	35
26 Portugal	1996: 32	34	2012: 34	34
27 Hungary	1996: 14	28	2012: 25	34
28 Poland	1996: 14	26	2012: 23	34
29 Brazil	1996: 32	30	2012: 31	32
30 Mexico	1996: 14	25	2012: 18	26
31 Philippines	1996: 6	8	2012: 9	9
32 India*	1999: 3	8	2010: 4	9
33 China*	2002: 2	4	2009: 5	8

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 aquí.

**TABLA T5-EUROPA: BRECHAS DE SALARIO DIGNO REAL 1996 - 2013 PARA ECONOMÍAS EUROPEAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA**

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

En 2013, diecisiete de las veintidós economías incluidas en la valoración experimentaron aumentos en la homologación de salarios dignos (Idx-Hm) frente a su posición 2010. Los Países Bajos no registraron ningún cambio, mientras que Irlanda, el Reino Unido y Grecia aumentaron su brecha. Sin embargo, al observar sus cambios a partir de 2012, sólo ocho economías registraron mejora en su Idx-Hm en 2013, mientras que diez no registraron cambio alguno y, una vez más, Irlanda, el Reino Unido y Grecia registraron un ensanchamiento de su brecha de salario digno con el salario equivalente de EUA.

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

**TABLA T5-ASIA Y OCEANÍA: BRECHAS DE SALARIO DIGNO REAL 1996 - 2013 EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA**

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

Sudcorea, es el único país que ha reducido consistentemente su brecha de salario digno con salarios equivalentes EUA en la región y entre los 31 países incluidos en nuestras valoraciones desde 1996. Más recientemente, desde 2010, las Filipinas es el único país sin avance en su homologación de salarios dignos, mientras que Sudcorea, Australia y Nueva Zelanda fueron los únicos países que redujeron su brecha entre 2012 y 2013. Los datos no directamente comparables para la India y China muestran ningún avance significativo para la India, mientras que China registra una fuerte reducción de su brecha salarial.

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

**TABLA T5: BRECHAS DE SALARIO DIGNO REAL 1996-2013 –EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC)– PARA LAS CUATRO PRINCIPALES ECONOMÍAS DE AMÉRICA (CANADÁ, BRASIL, MÉXICO Y ARGENTINA): PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA**

En las Américas, Argentina y Brasil claramente han logrado progresar en el cierre de sus brechas de homologación de salario digno con los salarios equivalentes de EUA, particularmente desde 2002 y 2004, respectivamente. Canadá no muestra cambio significativo alguno en su brecha salarial desde 2008, de alrededor de 20%, frente a los salarios equivalentes EUA, y México confirmó, por enésima vez, la imposición de una política salarial del Estado diseñada para impedir cualquier aumento de los salarios reales y en la homologación de salarios dignos durante las tres últimas décadas. De los 31 países incluidos

Baja el Índice Aequus 1996-2013 para todos los trabajadores

**TABLA T5\*: BRECHAS DE SALARIO DIGNO REAL 1996 - 2013 PARA DOCE ECONOMÍAS, EN TÉRMINOS DE PARIDADES DE PODER DE COMPRA (PPC), PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN MANUFACTURA**

A partir de las valoraciones de brecha de salarios dignos 2012, las paridades del poder de compra (PPC) que utilizan todas nuestras valoraciones se refieren al consumo privado (v.gr., el gasto en consumo final de los hogares), en contraposición a las PPCs para el Producto Interno Bruto utilizadas anteriormente. Por ello, las PPCs para consumo privado han sido revisadas para todos los años a partir de 1996.

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

en nuestras evaluaciones, Argentina ha registrado, por mucho, la tendencia más fuerte en el cierre de su brecha salarial con los salarios equivalentes EUA desde que comenzó a recuperarse del colapso económico de 2002.

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

Baja el archivo pdf de la Tabla 5 aquí.

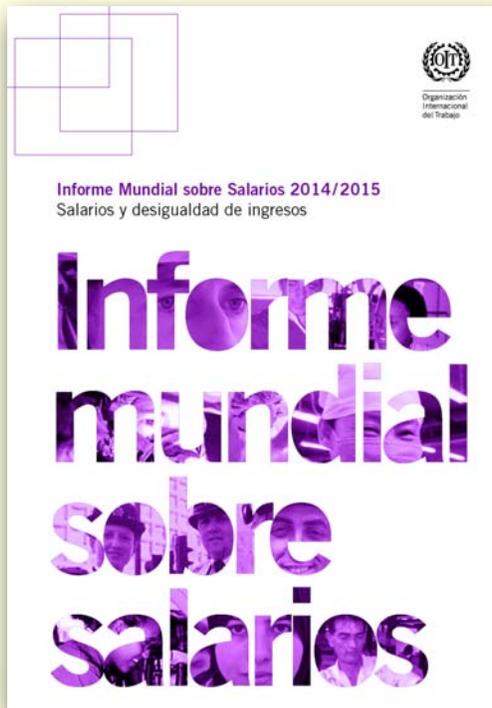


## INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2014/2015

El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 presenta las últimas tendencias del salario medio y un análisis del papel de los salarios en la desigualdad de la renta. La primera parte del informe muestra que el crecimiento salarial mundial en los últimos años se vio impulsado por las economías emergentes y las economías en desarrollo, donde el salario real ha ido en aumento desde 2007, si bien el crecimiento salarial se ha desacelerado en 2013 en comparación con 2012. En las economías desarrolladas, en general, los salarios permanecieron estancados en 2012 y 2013, y en varios países se mantuvieron por debajo de su nivel en 2007. Estas tendencias causan preocupación.

En el plano individual de los trabajadores y de las empresas, las repercusiones inmediatas de un nivel salarial superior o inferior son evidentes. A escala nacional, los efectos de un nivel salarial más alto o más bajo sobre la demanda agregada y el empleo son propios de cada contexto, y no pueden predecirse ni evaluarse sin tener en cuenta el nivel de los salarios en relación con la productividad, el grado de apertura del país que se examina y el volumen relativo de los diferentes componentes de la demanda agregada. En el ámbito internacional, si demasiados países aplican políticas de moderación salarial, es probable que los resultados sean negativos. En el clima actual, en el que la economía global corre el

riesgo de volver a caer en una trampa de crecimiento bajo, sería deseable un mayor crecimiento salarial en los países cuyos salarios en el pasado quedaron a la zaga del crecimiento de la productividad. Según se demuestra en el informe, en algunos países, las políticas ya han comenzado a orientarse en esa dirección.



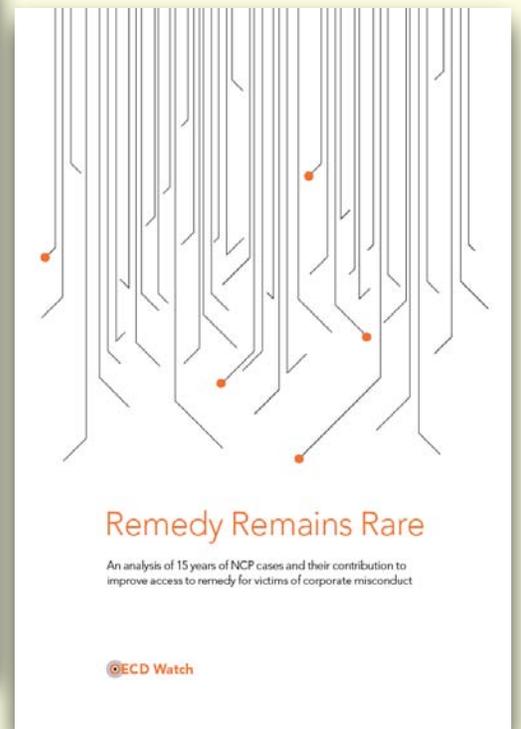
La segunda parte del informe aborda el papel de los salarios en la desigualdad de la renta. En los últimos años, el tema de la desigualdad ha captado mayor interés en todo el mundo, y hay más conciencia de que el aumento de la desigualdad no solo socava los objetivos de justicia social, sino que también puede acarrear consecuencias económicas adversas. Con la adopción en 2008 de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, los Miembros de la OIT renovaron el compromiso de perseguir políticas en materia de salarios y ganancias, diseñadas para que todos obtengan una parte justa de los frutos del progreso, y reconocieron que, para lograr un resultado equitativo para todos, se ha vuelto aun más necesario conseguir la cohesión social y luchar contra la pobreza y el aumento de las desigualdades.

En muchos países la distribución de los salarios y del empleo remunerado ha sido un determinante fundamental de las tendencias recientes de la desigualdad. Ello pone de manifiesto la importancia de las instituciones y las políticas del mercado laboral, en particular, del salario mínimo y de la negociación colectiva, que inciden en la distribución de la renta.

Baja el informe completo en archivo pdf. (disponible sólo en inglés).

## EL REMEDIO SIGUE SIENDO COSA RARA

Quince años de análisis de casos de los Puntos Nacionales de Contacto y de su contribución a la conducta empresarial responsable. Un informe de OECD Watch (sólo en inglés)



Los Puntos Nacionales de Contacto (PNCs) fueron establecidos para promover la adhesión a las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Directrices). En 2000, estas oficinas de los estados comenzaron a aceptar las quejas de las personas perjudicadas por el incumplimiento de las empresas con las Directrices. Con esta nueva función, los PNCs adquirió el potencial de servir como un foro muy necesario para conseguir un remedio a los abusos empresariales. Ahora, 15 años después, miramos hacia atrás en el desempeño de los PNCs en el manejo de estas quejas.

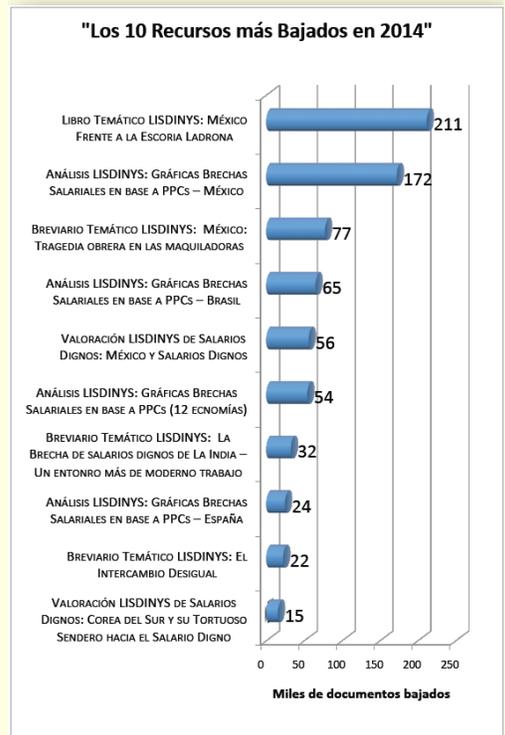
El análisis de OECD Watch de los primeros 15 años de desempeño de los PNCs exhibe debilidades en todo el sistema PNC. Estas debilidades se deben abordar antes de que los PNCs se puedan considerar una red eficaz para promover la adhesión a las Directrices o para hacer frente a los daños causados por la mala conducta corporativa. Las cuestiones que los PNCs deben abordar incluyen las barreras prácticas y de procedimiento que impiden a los posibles denunciantes presentar una queja; la percepción de falta de independencia e imparcialidad de algunos PNC; las políticas que dan prioridad a la confidencialidad sobre la transparencia; el frecuente incumplimiento de los plazos procesales; y las resoluciones que son incompatibles con las Directrices.

Muchas de estas cuestiones podrían abordarse sistemáticamente a través de cambios en la Guía de Procedimiento que promueve un manejo más eficaz de quejas. Este informe pone de relieve los cambios más críticos necesarios para fortalecer a los PNCs y ofrece recomendaciones concretas para los responsables políticos en la OCDE y en los países adherentes.

[Baja el informe completo en archivo pdf \(disponible sólo en castellano\).](#)

### LOS DIEZ RECURSOS MÁS BAJADOS DURANTE 2014

Enseguida está la gráfica con los diez recursos de información internos y externos más bajados de nuestro portal durante 2014. [Debajo de la gráfica están los vínculos para cada uno de estos recursos si deseas bajarlos:](#)



### Para bajar pulsa abajo para los diez principales recursos:

- [Libro Temático LISDINYS: México Frente a la Escoria Ladrona](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - México](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: México: Tragedia Obrera en las Maquiladoras](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - Brasil](#)
- [Valoración LISDINYS de Salarios Dignos: México y Salarios Dignos](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - 12 economías](#)
- [Valoración Temática LISDINYS: La brecha de salarios dignos de La India – Un entorno más de moderno trabajo esclavo](#)
- [Análisis Temático LISDINYS: Gráficas Brechas Salariales en base a PPCs - España](#)
- [Breviario Temático LISDINYS: El Intercambio Desigual](#)
- [Valoración LISDINYS de Salarios Dignos: Corea del Sur y su Tortuoso Sendero hacia el Salario Digno](#)

### Un pensamiento final



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

Un salario digno es, universalmente, el elemento más importante en el logro del derecho de todos a una vida digna y a la erradicación de la pobreza. En relación a la

responsabilidad social de las empresas, una corporación o entidad organizacional que emplee a personas, independientemente del tamaño o el giro, pública o privada, no puede ser considerada como una entidad con comportamiento socialmente responsable si no paga un salario digno, no importa qué tan responsablemente se comporte en todas las demás áreas de su actividad.

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



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

© 2015. La Alianza Global Jus Semper Portal en red: [www.jussemper.org/](http://www.jussemper.org/)

Si tienes preguntas o comentarios, por favor escríbenos por correo-e: [syg@jussemper.org](mailto:syg@jussemper.org)

Si todavía no eres miembro de nuestra Comunidad-e, por favor pulsa [aquí](#) para enrolarte en ella para recibir nuestro boletín.

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