



Consejo Económico y Social

Distr. general
1 de diciembre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de Desarrollo Social

55° período de sesiones

1 a 10 de febrero de 2017

Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General: tema prioritario: estrategias de erradicación de la pobreza para lograr el desarrollo sostenible para todos

Declaración presentada por la Society for Industrial and Organizational Psychology, organización no gubernamental reconocida como entidad de carácter consultivo por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Es necesario que los Objetivos de Desarrollo Sostenible promuevan un estudio social y de viabilidad en favor del salario mínimo vital

Introducción

Una de las vías más directas y sostenibles para salir de la pobreza (ODS 1) es hallar un trabajo seguro y decente (ODS 8) con salario mínimo inclusivo (ODS 9). En el *Informe sobre el trabajo en el mundo 2013* se concluyó que la reducción de la desigualdad de los ingresos en el puesto de trabajo es una cuestión fundamental de importancia estratégica para la erradicación de la pobreza con miras al logro del desarrollo sostenible para todos (ODS 10). La prosperidad compartida depende, en particular, de que se reduzca el límite máximo excesivo de los sueldos de los altos ejecutivos al tiempo que, fundamentalmente, se eleve el límite inferior del salario mínimo a un nivel suficiente para vivir pero también asequible. La presente propuesta se concentra en ese equilibrio y en la contribución que puede hacer la psicología aplicada a esta importante agenda de erradicación de la pobreza.

Objetivo

De acuerdo con el informe del PNUD de 2014 titulado *Barriers and Opportunities at the Base of the Pyramid* (obstáculos y oportunidades en la base de la pirámide), el salario mínimo vital es esencial para la calidad del empleo, la calidad de vida y la vida laboral. En el marco de la labor preparatoria de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Oxfam dio a conocer que, incluso en el sector estructurado, a nivel global los salarios mínimos no han llegado a satisfacer el costo real de la vida en diversos países respecto de diferentes cadenas de suministro mundiales. En 2016, la mitad del total de la población mundial clasificada como “extremadamente pobre” no consiste en desempleados, sino en trabajadores que desempeñan empleos. Casi mil millones del total de los trabajadores del mundo ganan solo de 1,90 a 5,00 dólares, no por hora sino diarios. Corregir esa precaria “pobreza de los trabajadores” mediante el establecimiento de salarios mínimos genuinamente vitales —desde los puntos de vista social, psicológico y económico— y sostenibles ha pasado a ser un objetivo estratégico crucial para la erradicación de la pobreza.

Propósito

Si bien la idea de un salario mínimo vital se ha adueñado de la imaginación pública y generado una plétora de campañas mundiales en su defensa, todavía no se han expuesto claramente los beneficios y riesgos reales de índole social, psicológica y empresarial que ese salario entraña. Por lo general, en las encuestas sobre el salario justo se han venido reuniendo normas salariales de poblaciones que tienen acceso a Internet, con lo cual se excluye precisamente a los sectores de más bajo ingreso, en los que la calidad de vida y la vida laboral son los aspectos más importantes y precarios. Las campañas en favor del salario mínimo vital han tendido a establecer los límites salariales por medios econométricos, por ejemplo, utilizando encuestas sobre el costo de la vida sin medir en absoluto los posibles beneficios psicológicos, empresariales o sociales de carácter más amplio. Resulta asombroso que nadie haya reunido sistemáticamente datos del trabajo y del hogar relacionados con la vinculación, a los niveles más bajos de las curvas de salarios, entre salarios e

ingresos por una parte, y valores reales y cotidianos de calidad de vida, vida laboral y relación con el trabajo/eficiencia, por otra parte. En consecuencia, muchos empleadores no se han convencido de que el salario mínimo vital amerita el riesgo. Deseamos poner fin a ese estancamiento.

Examen de la cuestión en su relación con nuestro trabajo

La psicología cuenta con la infraestructura necesaria para abordar más a fondo las preocupaciones antes señaladas. Por ejemplo, la International Association of Applied Psychology es la asociación internacional más destacada de profesionales especializados en psicología aplicada. La División 1 de la Asociación presta una atención estratégica a la promoción del trabajo decente a escala mundial empleando en y desde el puesto de trabajo una psicología aplicada rigurosa y sensible a las necesidades sociales. La Asociación ha participado en múltiples rondas de consultas dedicadas a los ODM y los ODS. Además, el Institute for Multicultural Counseling & Education Services (Instituto de Asesoramiento Multicultural y Servicios Educativos) promueve los derechos humanos al tiempo que cultiva la salud y la resiliencia entre las personas y los hogares. La organización Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) es una asociación de los más eminentes científicos especializados en la conducta en el lugar de trabajo a nivel mundial. Cuenta con más de 8.000 miembros de 43 países y constituye una agrupación diversa concentrada fundamentalmente en mejorar la calidad de la vida laboral en el mundo e influir en las políticas institucionales mundiales sobre responsabilidad social empresarial, diversidad de género y étnica e iniciativas en materia de sostenibilidad. Las oportunidades de trabajo decente y el salario mínimo vital son elementos primordiales de estos objetivos de prestación de servicios humanos.

Ejemplos específicos de nuestros logros y de los problemas pendientes

Logros

Durante 2016 hemos creado los cimientos de recursos humanos e infraestructura para el proyecto GLOW (Global Living Organizational Wage (salario mínimo vital organizativo a escala global)). Este proyecto abarca una red mundial única de centros de servicios de investigación y capacitación. Ha contribuido a crear capacidad para dar respuesta a la siguiente pregunta básica: utilizando la paridad del poder adquisitivo, ¿existe un salario mínimo vital global que permita a las personas, las instituciones y las comunidades prosperar y crecer? En el marco del proyecto GLOW se entiende por salario mínimo vital un nivel salarial en el que tanto la calidad de vida como la eficiencia institucional experimentan un alza apreciable, pero por debajo del cual los medios de que disponen las personas (y el crecimiento de los empleos) languidecen en trampas de pobreza.

Actualmente el proyecto cuenta con un centro por lo menos en más de 25 países, de manera que comprende rutas comerciales y ciudades dentro de esos países y entre ellos. Al concentrarse en la vida social y laboral cotidiana, el proyecto constituye una alianza (ODS 17) interdisciplinaria e intersectorial entre el ámbito del trabajo y las ciencias sociales, los profesionales, los académicos y los grupos comunitarios, incluidas las asociaciones de trabajadores y de profesionales. El proyecto tiene una duración de cincuenta años, que rebasa la de los ODS. Ello le confiere capacidad para abarcar varias generaciones y examinar la dinámica temporal del salario mínimo vital en relación con la movilidad del ingreso y la

prosperidad compartida. De ahí que cuente con capacidad metodológica para seguir sistemáticamente los cambios en la movilidad del ingreso y las oportunidades en materia de salud y nutrición (ODS 2 y 3), educación (ODS 4) e igualdad de género (ODS 5).

Creación de capacidad

Un objetivo fundamental del proyecto GLOW es formar la siguiente generación de profesionales académicos dedicados a la reducción de la pobreza. En consonancia con su índole multigeneracional, hace un fuerte hincapié en la creación de capacidad para las generaciones futuras mediante, entre otras cosas, el reclutamiento de estudiantes graduados y la facilitación de la movilidad entre sus centros. El proyecto ha reclutado también su propio cuerpo diplomático, dotado de aptitudes y experiencia en materia de política social y diplomacia empresarial, y gracias a ello observará los principios de París de implicación, alineación, armonización, rendición de cuentas y política con base empírica. Así pues, la visión del proyecto incluye añadir valor a las negociaciones sobre salarios a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, por ejemplo, reuniendo pruebas sobre cuáles salarios se vinculan con determinada calidad de vida, vida laboral y relación con el trabajo.

Prueba de concepto

Los miembros del proyecto GLOW han publicado estudios conceptuales, metodológicos y empíricos revisados por homólogos, junto con la OIT por ejemplo, desde Nueva Zelanda y Sudáfrica. Hemos presentado nuestros modelos, métodos y resultados en múltiples conferencias internacionales para su examen por homólogos. En el presente año, miembros del proyecto presentaron nuestra metodología para medir los niveles de salario mínimo vital al participar en calidad de invitados en la conferencia de UKAID/ESRC Impact Initiative for International Development Research (Iniciativa de impacto en la investigación internacional para el desarrollo), celebrada recientemente en Pretoria. Posteriormente, por invitación del Gobierno de Sudáfrica, este año GLOW presentará resultados sudafricanos sobre los vínculos en cuanto a eficiencia social y empresarial (no lineales, con cúspides) de los salarios con la calidad de vida y la vida laboral en diversos sectores, desde la agricultura y la industria pesada hasta el trabajo doméstico y la generación de empresas. Esta presentación se realizará en el marco de una importante reunión científica pública sudafricana, el Segundo Foro Científico de Sudáfrica, que se celebrará en Pretoria los días 8 y 9 de diciembre de 2016.

Repercusiones

Los resultados obtenidos con el proyecto GLOW están sirviendo de base para el establecimiento de políticas salariales en cadenas de suministro a nivel social, institucional, sectorial, nacional e internacional. Los resultados demostrarán de qué manera determinadas influencias del contexto moderan estos rangos e inflexiones, entre otras, por ejemplo, el umbral de ingresos en el que industrias nacionales que otorgan préstamos permiten y promueven el acceso a créditos con elevados intereses. Para establecer niveles salariales que garanticen la sostenibilidad es crucial conocer el rango de ingresos en el que la calidad de vida, la vida laboral y la eficiencia experimentan un ascenso drástico, y dejan de ser negativas para dar paso a una calidad de vida, vida laboral y relación con el trabajo positivas. A mediano y

largo plazos, el proyecto podría servir de base para la creación de empleos y por tanto reduciría el desempleo.

Problemas pendientes

Fragmentación/armonización. Incluso si se determinan y aplican salarios mínimos vitales, mientras las políticas salariales sigan siendo fragmentadas los empleos seguirán pasando a las economías de más bajos salarios. Estas últimas atraerán a personas de economías con salarios aún más bajos, quienes seguirán desplazándose para obtener ventajas económicas y ello podría exacerbar las políticas de xenofobia y odio. Para romper este deprimente círculo se necesita una armonización concertada, es decir, una alianza verdaderamente “global” que incluya a gobiernos y órganos multilaterales.

Modelos de financiación sostenibles

El proyecto GLOW ha recibido apoyo de universidades anfitrionas y asociaciones de profesionales en forma de capital de inversiones, mientras que otros centros de la Asociación optan por la financiación colectiva para lograr un pleno funcionamiento. Se necesitarán modalidades de financiación más sostenibles, pero prevemos que dentro de dos o tres años estaremos en condiciones de recurrir a los principales organismos de financiación internacionales.

El camino a seguir: Expectativas y recomendaciones específicas

Recomendaciones específicas

Exhortamos a las Naciones Unidas y a los ODS, por conducto de la Comisión de Desarrollo Social, a que hagan suyos los objetivos y el espíritu del proyecto GLOW y aporten observaciones y orientación sobre la manera en que este puede seguir fomentando contribuciones a la subsistencia sostenible y a su papel en la erradicación de la pobreza. El proyecto tiene facetas que pueden abarcar todos los ODS. Se trata, por tanto, de un empeño programático y plenamente integrado con la erradicación de la pobreza a manera de conjunto de ODS interrelacionados.

Conclusión

Al igual que los ODM anteriormente, los ODS enfrentan un gran desafío: su aplicación en el macronivel, el micronivel y el mesonivel. No se podrá poner fin a la pobreza y la desigualdad sin una investigación que genere iniciativas de política y comunitarias para promover el establecimiento del salario mínimo vital sostenible. El salario mínimo vital proporciona un mecanismo para la aplicación y el avance de los ODS en el contexto de la vida cotidiana de las personas. El proyecto GLOW es una ejemplificación de cómo proceder para alcanzar los ODS.