

Grupos de Aprendizaje  
entre Pares:

# Remuneración Digna



**REPORTE DE  
ACTIVIDADES  
2024**



**FORWARD  
FASTER**

# Introducción

Los **Grupos de Aprendizaje entre Pares del Pacto Global de las Naciones Unidas** como un espacio seguro y enriquecedor para que las empresas compartan sus mejores prácticas y los retos que enfrentan en temas críticos de sostenibilidad. Este modelo fomenta un aprendizaje colaborativo entre profesionales de ideas afines, al tiempo que ofrece acceso a líderes de la industria y oportunidades únicas de networking.

Este informe detalla los resultados y aprendizajes de un grupo de aprendizaje de **Remuneración Digna**, realizado en 2024, en el que participaron personas integrantes de 17 empresas a través de cinco sesiones diseñadas para abordar la remuneración digna en el ámbito laboral.

## Objetivo del grupo de aprendizaje

El objetivo principal del grupo de aprendizaje fue ayudar a las empresas a comprender qué es la remuneración digna y cómo se pueden implementar estrategias en ese sentido para sus equipos y en sus cadenas de valor. Los objetivos específicos incluyen:

- Comprender qué es la remuneración digna, en qué se diferencia del salario mínimo y por qué es importante en el contexto social actual.
- Conocer las diferentes metodologías para calcular la remuneración digna, explorar cuál es la más adecuada para cada empresa y analizar las críticas que se han hecho a estas metodologías.
- Analizar estudios de caso de empresas que ya han implementado estrategias de remuneración digna para aprender de sus experiencias.
- Conocer la herramienta de análisis de Pacto Global para evaluar las políticas actuales de las empresas, identificar áreas de mejora y encontrar oportunidades para pagar salarios dignos.

Definir los pasos a seguir para implementar una estrategia de remuneración digna, tanto al interior de la empresa como en su cadena de valor.

# Metodología

La metodología del **grupo de aprendizaje** se basó en un enfoque que contempló los siguientes elementos:

- **Enfoque participativo:** Se fomentó la participación activa de las personas participantes a través de dinámicas, debates, trabajo en grupo y presentaciones.
- **Aprendizaje práctico:** Se buscó la aplicación de los conceptos aprendidos a la realidad de las empresas a través de la generación de compromisos.
- **Uso de herramientas digitales:** Se utilizaron herramientas como Mentimeter para facilitar la participación, la interacción y la visualización de ideas.

Las sesiones se enfocaron en detallar el concepto de **remuneración digna** y aterrizar el concepto en estrategias prácticas. En este sentido, se utilizó un esquema progresivo que incluyó:

1. **Presentación de conceptos y datos clave:** Se introdujeron los principios básicos de la remuneración digna y el salario mínimo. También se presentaron datos sobre el contexto global y el mexicano que visibilizan la desigualdad en materia de ingreso.
2. **Conocimiento de las metodologías actuales para definir la remuneración digna:** Se explicó cómo operan las metodologías del Anker Research Institute, del Wageindicator y de la Fair Wage Network.
3. **Análisis de casos prácticos:** Se invitó a Alsea, una de las empresas participantes en el Grupo de Aprendizaje a presentar su caso, ya que desde hace cinco años comenzaron un ejercicio de definición de remuneración digna para sus trabajadores y trabajadoras.

Se realizaron cinco sesiones, con una duración de 1.5 horas cada una. La última sesión se llevó a cabo de forma presencial y el resto de forma virtual. En la primera sesión se solicitó a las personas participantes llenar una sencilla evaluación de conocimientos, la cual se levantó nuevamente al finalizar la última sesión. Esto con el objetivo de medir de forma muy sencilla los conocimientos adquiridos. Además, en cada una de las sesiones, al finalizar, se solicitó a las personas participantes llenar una breve encuesta de satisfacción que permitió recabar percepciones e ideas para fortalecer las sesiones.

# Empresas participantes

| Número | Grupo de Remuneración Digna        |
|--------|------------------------------------|
| 1      | Grupo Financiero Base              |
| 2      | Multiceras                         |
| 3      | Plásticos y Metales MyC            |
| 4      | Jaguar EP                          |
| 5      | Grupo Bocar                        |
| 6      | Alsea                              |
| 7      | COPPEL                             |
| 8      | Grupo Salinas                      |
| 9      | Gruma                              |
| 10     | Normalización y Certificación NYCE |
| 11     | SOFIPA CORPORATION                 |
| 12     | Grupo Aeroportuario del Pacífico   |
| 13     | Kaltex                             |
| 14     | Fibra INN                          |
| 15     | Grupo Gigante                      |
| 16     | Fortune Fashions Baja              |
| 17     | Unillantas de Oaxaca               |
| 18     | Hospital de la luz                 |

# Descripción de Actividades

## Sesión 1: Entendimiento

- **Bienvenida:** Presentación del grupo de aprendizaje y sus objetivos.
- **Presentación de conceptos y datos clave:** Definición de remuneración digna y su diferencia con el salario mínimo. Importancia de la remuneración digna en el contexto social actual. Datos sobre la desigualdad en materia de ingresos a nivel global y en México.
- **Caso de estudio:** Análisis de un caso hipotético para comprender los retos y las oportunidades de implementar una estrategia de remuneración digna.
- **Diálogo abierto:** Espacio para compartir experiencias, dudas y propuestas entre las personas participantes.

## Sesión 2: Fijar metas

- **Bienvenida y repaso de la sesión anterior.**
- **Presentación de las metodologías para calcular la remuneración digna:**
  - Metodología Anker.
  - Metodología WageIndicator.
  - Metodología Fair Wage Network.
- **Análisis de las críticas a las metodologías existentes**
- **Presentación del Estándar de Ingreso Mínimo en México:** Explicación de la metodología. Resultados del estudio.
- **Presentación del Marco General de Referencia de la OIT para la medición del salario digno.**

### **Sesión 3: Pensar el plan de acción**

- Bienvenida y repaso de la sesión anterior.
- **Estudio de caso:** Se presentan diferentes tipos de políticas o estrategias laborales en materia de cuidado en el sector privado, incluyendo licencias, lactancia, espacios de cuidado infantil, flexibilización laboral y desconexión laboral.
- **Presentación de otros casos de estudio:**
  - Unilever
  - H&M
- Presentación de la herramienta de análisis de Pacto Global para evaluar las políticas de remuneración digna.

### **Sesión 4: Reportar y comunicar**

- Bienvenida y repaso de la sesión anterior.
- Análisis de dónde se encuentran las empresas participantes en relación con la implementación de una estrategia de remuneración digna.
- Definición de un plan de acción realista para cada empresa.
- Presentación de las mejores prácticas para reportar y comunicar los avances en materia de remuneración digna.

### **Sesión 5: Contexto global**

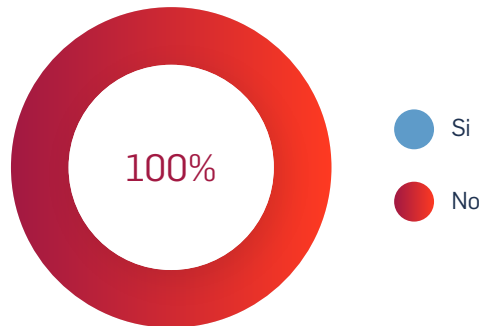
- Presentación de Marcelo Delajada, integrante del Anker Research Institute. Presentó cómo se está moviendo la conversación de remuneración digna o salario vital a nivel global, las regulaciones actuales y los resultados recientes del Anker Research Institute en materia de remuneración digna en la Ciudad de México.

# Resultados y logros

En la primera sesión se pidió a las personas participantes llenar un breve cuestionario de conocimientos sobre el tema. A continuación se muestran las preguntas realizadas y los resultados obtenidos:

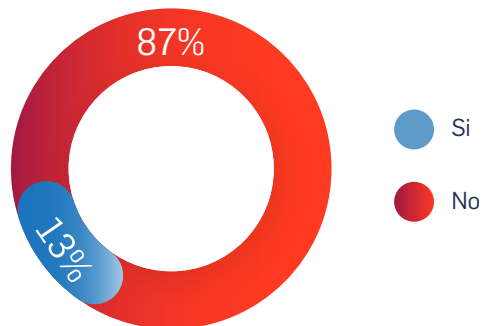
## 1. ¿El salario mínimo es sinónimo de remuneración digna?

23 respuestas



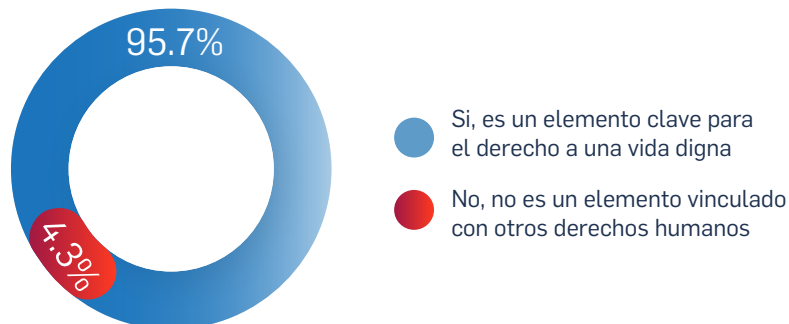
## 2. ¿Actualmente, en nuestra sociedad, la remuneración que reciben las personas refleja su aportación a la sociedad?

23 respuestas



## 3. ¿La remuneración digna permite garantizar otros derechos humanos?

23 respuestas

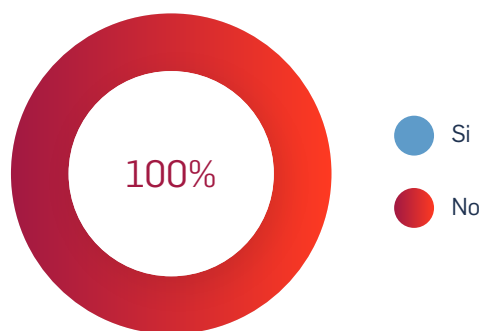


En términos generales los resultados iniciales muestran que las personas participantes tenían claro desde antes del grupo de aprendizaje que la remuneración digna no es igual al salario mínimo. En este sentido, también la mayoría de las personas consideraba que la remuneración digna permitía garantizar otros derechos.

En la evaluación final se obtuvieron los siguientes resultados:

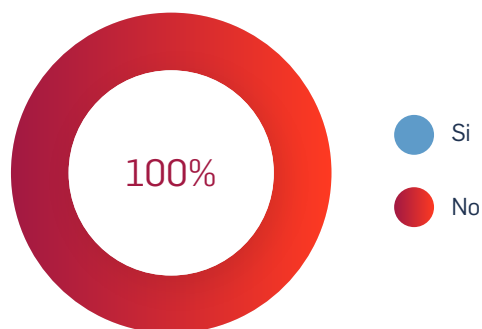
**1. ¿El salario mínimo es sinónimo de remuneración digna?**

9 respuestas



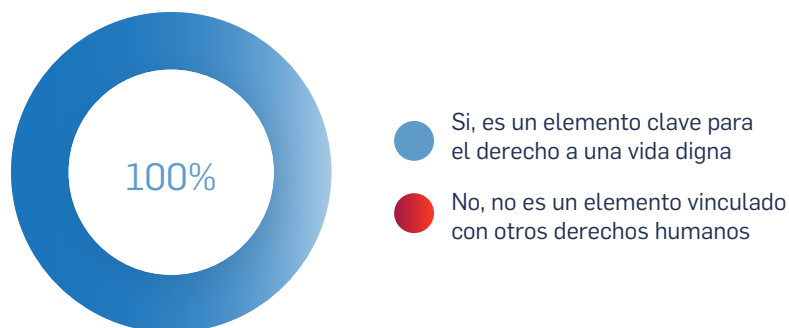
**2. ¿Actualmente, en nuestra sociedad, la remuneración que reciben las personas refleja su aportación a la sociedad?**

9 respuestas



**3. ¿La remuneración digna permite garantizar otros derechos humanos?**

9 respuestas



Si bien los datos no cambiaron mucho del inicio al final porque desde el inicio las personas participantes mostraron tener un entendimiento básico de lo que significa la remuneración digna, es importante resaltar que en la última encuesta todas las personas que respondieron la encuesta contestaron que la remuneración digna es un elemento clave para el derecho a una vida digna.



# Retos y aprendizajes

El principal reto detectado fue que la mayoría de las empresas participantes desconocían el concepto de remuneración digna y, por ende, no habían implementado estrategias internas en ese sentido. La única empresa que ya había realizado algunas acciones fue Alsea, por lo que se les invitó a que presentaran su caso.

Vinculado al reto anterior, algunas empresas transmitieron desde un lugar de honestidad que actualmente no se encuentran en condiciones de poder garantizar una remuneración digna para sus equipos de trabajo.

## Conclusiones y recomendaciones

El **Grupo de Aprendizaje sobre Remuneración Digna** logró posicionar la importancia de este tema entre las empresas participantes, contribuyendo a un entendimiento más profundo de sus implicaciones y beneficios.

Los resultados de satisfacción y los comentarios recibidos confirman que las personas participantes valoraron la experiencia, destacando la calidad del contenido y el ambiente de confianza creado. Sin embargo, persisten oportunidades de mejora en la profundidad de los casos prácticos.

A manera de recomendación para futuros Grupos de Aprendizaje de Remuneración Digna, será importante tomar en cuenta lo siguiente:

- **Ampliar la participación:** Invitar a más empresas, de diferentes sectores y tamaños, a futuros grupos de aprendizaje para enriquecer las discusiones y compartir experiencias.
- **Incrementar el enfoque práctico:** Incorporar más ejercicios prácticos durante las sesiones para que las empresas puedan aplicar los conceptos aprendidos de manera inmediata.
- **Promover la colaboración y el seguimiento:** Diseñar mecanismos de seguimiento para evaluar el impacto de las estrategias implementadas y ofrecer apoyo técnico adicional cuando sea necesario.
- **Incluir más sesiones presenciales:** Considerar un mayor número de reuniones presenciales, ya que estas fomentan la construcción de relaciones más sólidas entre las personas participantes y permiten un intercambio más enriquecedor.
- **Medir el impacto a largo plazo:** Diseñar indicadores que permitan evaluar el impacto de las estrategias de remuneración digna en las empresas participantes y en sus cadenas de valor



# Pacto Global

## Red México

 [pactoglobal.org.mx](https://pactoglobal.org.mx)

 Pacto Global de la ONU - Red México

 @pactoglobalmx

 Pacto Global de la ONU - Red México

 @PactoGlobalMx